



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Studies

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

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

Bakalářská práce

Uplatnění absolventů škol na současném trhu práce v regionu České Budějovice

Vypracovala: Lenka Koišová
Vedoucí práce: Ing. Marie Klímová, Ph.D.

České Budějovice 2015

Abstrakt

Ve své bakalářské práci jsem se zaměřila na problematiku uplatňování absolventů škol na současném trhu práce v Českobudějovickém regionu. Tato problematika je v posledních letech velmi aktuálním tématem, protože právě absolventi patří ke skupinám, které jsou nejvíce ohroženy na trhu práce. Českobudějovický region si v oblasti nezaměstnanosti, v porovnání s ostatními regiony, vede poměrně příznivě, což dokazuje i ta skutečnost, že průměrný roční podíl nezaměstnaných obyvatel na Českobudějovicku se pohyboval pod průměrem České republiky i pod průměrem Jihočeského kraje.

V teoretické části se zaměřuji na pojmy, které souvisejí s nezaměstnaností – definováním jejich příčin, rozdělením nezaměstnanosti, důsledky a aktuálním stavem nezaměstnanosti. Dále jsem charakterizovala Českobudějovický region a zaměřila se na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Současně s tím jsem zmínila specifické programy zaměřené na absolventy, díky kterým jsou absolventi zaměstnáváni a díky nimž se i situace absolventů zlepšuje.

Cílem mé práce bylo zhodnotit nezaměstnanost absolventů škol na Českobudějovicku a nalézt řešení této problematiky. Z výzkumu vyplývá, že nezaměstnanost absolventů v tomto regionu, v porovnání s ostatními, nelze považovat za tak alarmující. Z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce patří absolventi k těm, kteří jsou nezaměstnaností ohroženi nejméně.

Výzkum jsem prováděla dotazníkovým šetřením, sekundární analýzou dat a dále pak polostandardizovanými rozhovory, které slouží k celkovému dokreslení tématu očima odborníků. Ve výzkumné části jsem porovnávala názory absolventů a ostatních nezaměstnaných. Z dotazníků vyplývá, že absolventi jsou méně skeptičtí v hledání zaměstnání než ostatní nezaměstnaní a mnohdy si myslí, že k ohroženým skupinám vůbec nepatří. Což souvisí s tím, že ostatní nezaměstnaní již mají určité opodstatněné, reálné zkušenosti s trhem práce, zatímco absolventi, jejichž problémy vyplývají často z rozporů mezi jejich vzděláním a požadavky zaměstnavatelů, si své reálné možnosti často neuvědomují. Charakteristické je také často to, že projevují nezájem o manuální a řemeslnou práci. Tato skupina je dále charakteristická nereálnými požadavky na

nástupní mzdu, případně vychází z představy okamžitého nástupu do vyšší pracovní pozice. Celkově lze říci, že absolventi představují spíše optimisticky uvažující skupinu nezaměstnaných a jsou mimo jiné i toho názoru, že v případě nezaměstnanosti se o ně stát postará.

Klíčová slova:

Absolvent – Českobudějovicko – nezaměstnanost - státní politika zaměstnanosti.

Abstract

In the bachelor thesis, I focus on the topic of possibilities for graduates to find a job in the present-day labour market in South Bohemian region. This issue has recently been very current topic, because the graduates belong to the most threaten categories on the labour market. In terms of unemployment South Bohemian region deals with the situation well. It can be supported by the fact that the average annual share of unemployed inhabitants in South Bohemian region was lower than the average of the Czech Republic and South Bohemia's average as well.

The theoretical part is concerned with the terms that are related to the unemployment - the causes of unemployment, the division of unemployment, its consequences and the present situation of unemployment are pointed out. South Bohemian region is characterized and I concentrate on the active and passive employment policy. Further, I mention the specific programmes that focus on the graduates. Thanks to these programmes the graduates are employed, and as a result of that the situation has improved.

The aim of the work is to analyse the unemployment of the graduates in South Bohemian region and to find out a solution to this problem. According to the research, the unemployment of graduates in this region, compared to the others, is not considered as alarming. Within the most threaten category in the labour market, the graduates belong to the least threaten ones.

My research was based on a questionnaire, an analysis of secondary data and semi-structured interviews, which illustrate the topic from the point of view of the experts. The practical part points out the comparison of the opinions of graduates and other unemployed people. According to the questionnaires, the graduates are less sceptical in terms of looking for a job than the others. The graduates are sometimes persuaded that they do not belong to this category. It is connected with the fact that while other unemployed people have previous experience with the labour market, the graduates, whose difficulties come from the difference between their education and the requirements of the employers, do not realize their actual possibilities. Typically, they show lack of interest in manual work and handcraft. Moreover this group is

characteristic of unreal demands on the starting salary, eventually, they expect an immediate promotion. All in all, the graduates represent rather optimistic group of the unemployed, besides they think that in case of unemployment the state will take care of them.

Key words:

Graduate - South Bohemian Region – unemployment - state employment policy

Prohlášení

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

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

V Českých Budějovicích dne 9. 2. 2015

.....

(jméno a příjmení)

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Marii Klímové, Ph.D. za její odborné vedení, cenné rady a trpělivost při vedení této práce. Dále bych chtěla poděkovat pracovníkům Úřadu práce, krajské pobočky v Českých Budějovicích a všem ostatním lidem, kteří se na této práci, byť jen nepatrným způsobem, podíleli.

Obsah

Úvod	11
1. Současný stav.....	13
1.1 Trh práce	13
1.1.1 Nezaměstnanost.....	13
1.2.1 Použitá metodika v současné době	14
1.2.2 Druhy nezaměstnanosti	14
1.2.3 Délka nezaměstnanosti	16
1.2.4 Dopady nezaměstnanosti	17
1.3 Význam práce pro člověka	18
1.4 Nezaměstnanost absolventů	18
1.4.1 Definice absolventa	20
1.4.2 Důležitost vzdělání na trhu práce	21
1.4.3 Profil vzdělání absolventů v ČR.....	22
1.4.4 Hledání prvního zaměstnání	23
1.4.5 Délka hledání prvního zaměstnání	24
1.5 Charakteristika českobudějovického regionu	24
1.6 Státní politika zaměstnanosti v České republice.....	26
1.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti	27
1.6.1.1 Rekvalifikace	28
1.6.1.2 Investiční pobídky.....	29
1.6.1.3 Veřejně prospěšné práce	29
1.6.1.4 Společensky účelná pracovní místa	29
1.6.1.5 Překlenovací příspěvek	30
1.6.1.6 Příspěvek na zapracování a Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	30
1.6.2 Pasivní politika zaměstnanosti	31
1.8 Podpora zaměstnávání absolventů	31
1.7.1 Specifické programy zaměstnávání absolventů.....	32
1.7.1.1 Odborné praxe pro mladé do 30 let	32
1.7.1.2 Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2.....	33
1.7.1.3 Stáže ve firmách 2.....	34
1.7.1.4 Buď v pohodě – přemýšlej rovně! – Mládí v práci.....	34
1.7.1.5 S potřebnou rekvalifikací na trh práce	35
1.7.2 Strategie vzdělání 2020	35
2 Cíl práce a hypotézy	37
2.1 Cíl práce	37
2.2 Hypotéza	37
2.3 Operacionalizace pojmů	37
3 Metodika	38
3.1 Použité metody a techniky sběru dat	38
3.2 Charakteristika zkoumaného souboru.....	39
4 Výsledky.....	40
4.1 Výsledky dotazníkového šetření	40

4.2 Sekundární analýza dat	53
4.3 Rozhovory.....	54
5. Diskuze	58
5.1 Diskuze k dotazníkovému šetření	58
5.2 Ověření hypotézy	61
5.3 Diskuze k sekundární analýze dat.....	62
5.4 Diskuze k polostandardizovaným rozhovorům	62
6. Závěr	65
7. Seznam informačních zdrojů	68
8. Přílohy.....	72

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská unie

ESF ČR – Evropský sociální fond České republiky

MOP – Mezinárodní organizace práce

MPSV ČR – Ministerstvo Práce a sociálních věcí České republiky

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

Úvod

Nezaměstnanost absolventů škol a mladistvých se v dnešní době stává velkým problémem charakteristickým pro většinu evropských států, Českou republiku nevyjímaje. Problematika uplatnění absolventů škol a mladistvých je velmi diskutovanou otázkou, protože tato skupina patří k nejvíce ohroženým skupinám na trhu práce. Problém tkví v rozporu mezi vzděláním absolventů a požadavky zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé požadují praxi, kterou absolventi bohužel nemají a tím se tato skupina dostává do „začarovaného kruhu“. Vzniká tak generace, která si neosvojuje pracovní návyky nebo tyto návyky nemá vůbec.

Protože významem práce pro člověka není jen finanční zisk, ale také uspokojování potřeb - jako je seberealizace a sebeuspokojení, dá se předpokládat, že právě pro mladé lidi by přechod do zaměstnání neměl být příliš komplikovaný. Díky dlouhému hledání zaměstnání ztrácí pocit sebedůvěry a může u nich převažovat pocit selhání, který demotivuje mladé lidi k aktivitě práci nalézt. Též zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat absolventy, kteří nemají praxi, proto jsou zvýhodněni ti, kteří již během studia pracovali, nebo absolvovali stáže v zahraničí. Nerozvíjení mladého lidského potenciálu má neblahé dopady nejen pro jednotlivce, ale i pro celou společnost.

Důležitým předpokladem pro úspěšné uplatnění se na trhu práce je mimo jiné vzdělání. Po ukončení určité části vzdělávání stojí většina absolventů před zásadním rozhodnutím a v zásadě mají dvě možnosti a to, že buď budou pokračovat ve vzdělávání a nebo se pokusí uspět na trhu práce. S první možností se pojí i fakt, že mnoho mladých lidí kombinuje vzdělávání se zaměstnáním, čímž se doba přechodu ze vzdělávání do zaměstnání prodlužuje a se zvolením druhé možnosti se pojí otázka úspěšnosti, či neúspěšnosti na trhu práce. Vzhledem k měnící se společnosti, se mění i pohled na důležitost vzdělání, což je nutné do budoucnosti změnit. Protože největším problémem absolventů je nulová, nebo nedostatečná praxe, je potřeba propojit vzdělávání se zaměstnavateli a jinými institucemi, kde potřebnou praxi získají.

Ve své práci se snažím o zmapování konkrétní situace absolventů škol a mladistvých na trhu práce v Českobudějovickém regionu. Především se zaměřuji na

aktivní politiku zaměstnanosti, která přispívá k řešení tohoto problému svými nástroji, kterými jsou společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování atd. Dále se zaměřuji na specifické programy podporující právě tuto skupinu, které jsou mezinárodního a regionálního charakteru. Tyto programy podporují absolventy škol při jejich přechodu ze vzdělávání na pracovní trh a též zaměstnavatele, kterým mimo jiné i finančně pomáhají.

Práce je rozdělena na teoretickou část (popis současného stavu) a metodicko-výzkumnou část. V kapitole Současný stav definuji důležité pojmy, které se týkají této problematiky. V metodické části jsou zpracovány výsledky výzkumného šetření, ve kterém byla použita metoda dotazníkového šetření na Úřadu práce, krajské pobočce v Českých Budějovicích, sekundární analýza dat a polostandardizovaný rozhovor s odborníky zabývající se touto problematikou, který slouží k dokreslení této problematiky z druhé strany.

1 SOUČASNÝ STAV

1.1 Trh práce

Trh práce je komplikovaný systém, který je součástí tržního hospodářství. Od ostatních trhů se odlišuje tím, že se zde poptává a nabízí práce. Nositelem práce je člověk, který si práci vybírá dle svých schopností, nadání či zkušeností. Za odvedenou práci člověk získává mzdu, tudíž můžeme říci, že trh práce je institucí ekonomickou a též sociální, protože zde dochází i k interakci mezi lidmi. (Řehoř, 2010).

Tento trh představuje veškeré lidské zdroje, díky kterým mohou firmy zahájit svou výrobu. Lidské zdroje se nazývají pracovní silou, která se skládá z osob, které mohou a chtějí pracovat. Je svázán předpisy a zákonnými úpravami, které upravují vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (Bednář, 2001).

1.1.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje jeden z nejdiskutovanějších a nejsledovanějších problémů historie i současnosti. V ekonomii se za nezaměstnané považují ty osoby, které jsou v produktivním věku a nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce, aktivně hledají práci a očekávají, že budou znovu zaměstnány. Dále se za nezaměstnané považují též osoby, které jsou v produktivním věku, aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit (Buchtová, 2002).

Nezaměstnanost je důsledkem působení velkého množství faktorů, kterými mohou být organizování a řízení zaměstnávání lidí v zemi, určité schopnosti, postoje a dispozice jedinců. Díky těmto faktorům nejsou nezaměstnaností ohroženi všichni lidé stejně. Nejvíce ohroženou skupinou na trhu práce jsou matky s malými dětmi, mladiství a absolventi škol, handicapovaní lidé, dlouhodobě nezaměstnaní a pracovníci

v předdůchodovém věku. Při zjišťování a hodnocení nezaměstnanosti se musí klást důraz i na to, jak dlouho nezaměstnanost trvá. Všeobecně je známo, že dlouhodobá nezaměstnanost přináší těžší dopady, než nezaměstnanost krátkodobá (Krebs, 2002).

1.2.1 Použitá metodika v současné době

Pro vyjádření nezaměstnanosti se dnes používají dva ukazatele, jimiž jsou obecná míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob. Každý z nich slouží k jiným účelům (ČSÚ, 2013).

Podíl nezaměstnaných osob je založený na počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání na úřadu práce, který je vydělený počtem všech lidí ve věku 15 – 64 let, kteří žijí na daném území. Podíl nezaměstnaných osob zveřejňovalo MPSV ČR a od roku 2013 zveřejňuje tato data ÚP ČR. Tento ukazatel je zaměřen hlavně regionálně a má sociální význam (ČSÚ, 2014).

Obecná míra nezaměstnanosti je ekonomický ukazatel, který každý měsíc zveřejňuje ČSÚ. Vypočítává se dle metodiky MOP na základě vlastního šetření prováděného v domácnostech. Ukazatel vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkovém součtu zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Díky statistickému šetření se daří zachytit i velkou skupinu lidí, kteří jsou bez práce a práci si vůbec nehledají, nebo nevěří, že by práci mohli nalézt. Tento ukazatel často používá ve svých přehledech Eurostat. Též je důležitý pro investory, kteří díky němu zjistí míru nezaměstnanosti, tudíž kolik je volné pracovní síly, kterou by mohli najmout (ČSÚ, 2014).

1.2.2 Druhy nezaměstnanosti

Rozlišují se čtyři druhy nezaměstnanosti a to frikční, sezónní, strukturální a cyklická (Němec, 2002).

Frikční nezaměstnanost se někdy označuje jako normální, nebo flukтуаční nezaměstnanost. Souvisí s pohybem osob, kdy se osoba dobrovolně vzdá svého zaměstnání za účelem, najít si jiné zaměstnání. Není přitom rozhodující, proč se osoba vzdala svého zaměstnání, zda kvůli lepším pracovním podmínkám, chce předejít propuštění, či jiné důvody. Čas hledání jiného zaměstnání je poměrně krátký, bývá to do třech měsíců. Tato nezaměstnanost je přirozený ekonomický proces, který vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí a ve své podstatě je pozitivní, protože díky ní se rovnoměrně rozdělují pracovní síly do různých oblastí, odvětví či podnikatelských jednotek. Mezi frikčně nezaměstnané lze zařadit i lidi, kteří hledají první zaměstnání (Němec, 2002).

Sezónní nezaměstnanost má krátkodobý charakter, kdy výroba v určitém odvětví např. stavebnictví, zemědělství, lesnictví aj. je závislá na počasí. S cílem zamezení vzniku sezónní nezaměstnanosti jsou přijímána různá opatření a podpora celoroční práce (Němec, 2002).

Strukturální nezaměstnanost je důsledkem nerovnoměrnosti nabídky a poptávky po práci. Vzniká tehdy, když je nabídka práce vyšší než je poptávka po práci a když nejsou lidé natolik mobilní, aby si našli práci v jiné struktuře trhu práce. Pod jinou strukturou trhu práce si můžeme představit přístup, kdy si lidé naleznou práci v jiném odvětví, s jinou kvalifikací či v jiných regionech. Jedním z ukazatelů této nezaměstnanosti je vysoký počet volných pracovních míst a hodně lidí, kteří jsou nezaměstnaní. Dalším ukazatelem strukturální nezaměstnanosti je poptávka, která po určitém druhu práce roste a po jiném klesá, přičemž trh práce se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Touto nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženy vdané ženy, rodiče s více dětmi či osoby s nízkou kvalifikací (Němec, 2002).

Cyklická, někdy také označovaná konjunkturální, nezaměstnanost souvisí s ekonomikou. V době ekonomického poklesu nezaměstnanost roste a naopak v době ekonomického růstu tento druh nezaměstnanosti klesá. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spjat s poklesem agregátní poptávky v ekonomice (Buchtová, 2002).

Kromě druhů nezaměstnanosti, které jsou zmíněny výše, lze nezaměstnanost rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou (Buchtová, 2002).

Dobrovolná nezaměstnanost je charakterizována upřednostněním volného času před výkonem práce. Dobrovolně nezaměstnaní jsou ti, kteří mají dostatečnou nabídku práce, ale práci nepřijmou a hledají jinou zpravidla lépe ohodnocenou (Buchtová, 2002).

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou naopak ti, kteří by při daných mzdových podmínkách chtěli a mohou pracovat, ale pracovní místo nemohou nalézt (Buchtová, 2002).

1.2.3 Délka nezaměstnanosti

Dle délky nezaměstnanosti můžeme nezaměstnanost rozdělit na dlouhodobou a krátkodobou. Obě jsou způsobeny neustálým pohybem na pracovním trhu, při nichž mnoho lidí „vstupuje“ a opět „vystupuje“ ze zaměstnanosti. Krátkodobá nezaměstnanost ovšem nezpůsobuje závažné problémy a již z názvu se dá poznat, že je krátkodobého rázu (Holman, 2002).

Naopak dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje vážné problémy, mezi které může patřit ohrožení života jedince a jeho rodiny, sociální důsledky, ztráta kvalifikace či ztráta sebeúcty. Lidé, kteří jsou postiženi dlouhodobou nezaměstnaností, nejsou bez práce měsíce, ale minimálně roky, což je signál, že v ekonomice není něco v pořádku. Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti mohou být štědré podpory od státu. Díky tomu se z nedobrovolné nezaměstnanosti stane dobrovolná, protože dlouhodobě nezaměstnaní ztratí motivaci k hledání práce a změní svůj způsob života. Raději budou skromněji uspokojovat své potřeby a zvyknou si žít ze státních podpor, než aby si hledali práci (Holman, 2002).

1.2.4 Dopady nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti mohou být ekonomického a sociálního charakteru. Ekonomické důsledky jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Jinak řečeno reálný produkt zaostává za potencionálním produktem. Sociální dopady se zabývají chováním a postoji nezaměstnaných a jejich rodin na společenský život. Tyto dopady jsou různého rozsahu i dosahu, protože samotnou nezaměstnanost každý vnímá a pociťuje jinak. Ve většině případech jsou sociální problémy propojené (Krebs, 2002).

Mezi nejčastější dopady se řadí vliv na životní úroveň nezaměstnaného a jeho rodiny, kdy ztráta příjmu vyvolá závislost na sociálních dávkách a zmenší kvalitu uspokojování svých potřeb, což postupem času může vést k chudobě, k redukci sociálních kontaktů a sociálnímu vyloučení. V rodině může nezaměstnanost narušit vnímání denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného, ovlivňuje porodnost a sňatkovost, která se přesouvá na pozdější dobu a může ovlivnit i výchovnou funkci dětí při osvojování rolí. Nezaměstnaný ztrácí klasické vnímání času a obvykle narušuje svůj denní režim. Čas se stává nedůležitý a náplní volného času se často stává nuda a nežádoucí aktivity. Vnímáním volného času jsou ohroženi i mladiství, kteří ještě nepracovali, tudíž časový režim týkající se pracovní náplně, nemají ještě plně zažitý (Krebs, 2002).

Se sociálními dopady je třeba zmínit i vliv na fyzické a psychické zdraví. Z psychického hlediska nezaměstnanost vyvolává v člověku pocit méněcennosti, neschopnosti a vede ke ztrátě sebedůvěry. Ztráta zaměstnání je spojena se stresem, který způsobuje onemocnění imunitního, cévního, mozkového i kardiovaskulárního systému a rovněž způsobuje psychické onemocnění a potíže (Krebs, 2002).

Mezi nezaměstnanými se nachází více nešťastných a nemocných lidí, než mezi zaměstnanými, což dokazuje, že ztráta zaměstnání patří k závažným životním událostem. Mezi nezaměstnanými se též nachází více lidí se sklony k suicidálnímu chování, lidí, kteří pociťují duševní nepohodu, úzkosti a deprese (Štikar, 2003).

Ovšem nelze všechny nezaměstnané házet do “jednoho pytle“. Každý nezaměstnanost prožívá individuálně a na někoho může působit i pozitivně. Záleží na jedincovo ekonomickém zázemí či rodině. Záleží též na tom, jak dlouho je jedinec nezaměstnaný. Studie prokázaly, že lidem, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní se negativní sociální dopady nevyhnou (Krebs, 2002).

1.3 Význam práce pro člověka

Práce má v životě člověka nezastupitelné postavení, protože mimo jiné přináší člověku materiální zajištění, pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Díky práci jsou uspokojovány potřeby jako jsou ctižádostivost, sebeuplatnění, sebeúcta a zároveň zapojuje člověka do sociálního prostředí, kde si buduje přátelství, setkává se s jinými lidmi a vede rozhovory. Z pohledu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Díky práci si člověk sestavuje časovou strukturu dne, týdne, měsíce i doby svátků a volna (Buchtová, 2002).

Protože většina lidí bere práci jako samozřejmost, která přináší radost a uspokojení, tak náhlou ztrátu zaměstnání vnímají jako traumatizující zážitek. S dlouhodobou ztrátou zaměstnání přepadá člověka strach a nejistota z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech, protože v dnešní společnosti je placená práce brána jako vysoká společenská i osobní hodnota (Buchtová, 2002).

1.4 Nezaměstnanost absolventů

V posledních letech se středem pozornosti mnoha výzkumníků a politiků stala nezaměstnanost absolventů škol a mladých lidí. Pod kategorií mladí lidé se myslí věková skupina 15 – 29 let (Koucký, Zelenka, Bartušek, 2008).

Mladí lidé po ukončení svého vzdělání patří ke skupinám nejvíce ohroženým nezaměstnaností, což může vést k negativnímu ovlivnění jejich pracovní kariéry a ve společnosti dochází k zaostávání využití lidského potenciálu (Koucký, Zelenka, Bartušek, 2008).

Tuto specifickou nezaměstnanost ovlivňuje celá řada faktorů. Na jedné straně je to celková ekonomická situace dané země, kam můžeme zařadit nabídku volných pracovních míst, celkovou nezaměstnanost a vztah mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. A na straně druhé jsou to faktory, mezi které můžeme zařadit demografický vývoj. Roste počet lidí, kteří v rámci svého vzdělávání ještě pracují, tudíž přicházejí na pracovní trh připravenější, než lidé, kteří vstupují na trh až po ukončení svého vzdělávání. Roste počet mladých lidí, kteří svou praxi získali v zahraničí. Tito absolventi mají zpravidla větší šanci uspět na trhu práce (Koucký, Zelenka, Bartušek, 2008).

Mezi další faktory ovlivňující nezaměstnanost absolventů patří zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, kde stojí, že podporu v nezaměstnanosti dostane jen uchazeč o zaměstnání, který pracoval v posledních 3 letech alespoň 6 měsíců (zákon č. 435/2004 Sb.).

Tato skutečnost nutí absolventy najít si v brzké době po ukončení studia zaměstnání. Důležitou roli hraje též rozvoj stavebnictví a automobilového průmyslu, kvůli kterým se poptávka po absolventech těchto oborů zvýšila (Koucký, Zelenka, Bartušek, 2008).

Míra nezaměstnanosti absolventů škol se porovnává s celkovou mírou nezaměstnanosti. Zpravidla je míra nezaměstnanosti absolventů v ČR vyšší, stejně je tomu i v ostatních vyspělých zemích (Koucký, Zelenka, Bartušek, 2008).

Z toho lepšího pohledu si můžeme povšimnout, že míra nezaměstnanosti absolventů učilišť, středních a vyšších odborných škol klesla napříč všemi kategoriemi, z čehož vyplývá, že tito lidé jsou uplatnitelní na trhu práce lépe než v minulosti (NÚV, 2014).

Podpora absolventů je na místě, což vyplývá ze statistik ÚP ČR, který ke konci září roku 2013 evidoval celkem 41 225 absolventů škol všech stupňů vzdělání a

mladistvých. Na celkové nezaměstnanosti se tedy absolventi podílejí 7,4%. Nejčastěji hledají mladí lidé práci v Moravskoslezském, Jihomoravském a Středočeském kraji a nejčastěji jsou to absolventi středních odborných škol a středních odborných učilišť. V České republice je každý pátý člověk mladší 25 let bez práce, ale ještě hůře jsou na tom např. Španělsko, Řecko, kde práci hledá každý druhý mladý občan. Mimo tyto stupně vzdělání se na nezaměstnanosti této skupiny podílejí i absolventi vysokých škol. Nejvíce lidí, kteří hledají práci jsou absolventi škol zaměřených na obchodní činnost, služby v hotelnictví a gastronomii, strojírenství a stavebnictví, ekonomiku či management. V září roku 2012 evidoval ÚP ČR celkem 33 911 absolventů škol a mladistvých, v roce 2013 vzrostl počet o 7 314. Důvodem toho, že absolventi patří ke skupině ohrožené na trhu práce, jsou požadavky zaměstnavatelů na praxi, kterou absolventi nemají. Vzniká tak problém ztracené generace, která si neosvojuje pracovní návyky a zkušenosti, nebo je nemá vůbec (Beránková, 2013).

Proto je potřeba tímto problémem se zabývat. Existují projekty, které pracují na podpoře této skupiny ohrožené na trhu práce (Beránková, 2013).

1.4.1 Definice absolventa

Absolventa definuje ÚP ČR (2013) jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30.4. nebo 30.9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky. Tato definice je platná od 1.1.2004. Dříve se jednalo o uchazeče, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let – bez ohledu na délku evidence v ÚP (MPSV, 2013).

Zákon o zaměstnanosti pojem absolvent nijak nedefinuje. Definuje jen osoby, kterým je potřeba věnovat vyšší péči. Těmito osobami jsou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadech práce déle jak 5 měsíců (zákon č. 435/2004 Sb.).

Zákoník práce definuje absolventa jako: „zaměstnance, který vstupuje do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho

odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené“ (zákon č. 262/2006 Sb., s).

1.4.2 Důležitost vzdělání na trhu práce

Na otázku proč lidé vlastně studují, se nabízí odpověď taková, že je to dobrá investice, kterou v budoucnu zúročí svou prací. Práci předpokládají dobré zaměstnání, které díky svému vzdělání naleznou. Ostatní odpovědi na takto položenou otázku mohou být takové, že lidé studují proto, protože studium je podstatné pro obor, kterým se chtějí zabývat a nebo i tak, že je studium bráno jako určitá tradice, kterou se naučili od svých rodičů. Při výběru oboru, kterému se ve studiu bude člověk věnovat, převládá zájem o obor a poté až to, zda bude obor v budoucnu uplatnitelný. V případě vysokoškoláků je tomu tak, že se hodně zajímají o uplatnitelnost na trhu práce. Mladí lidé se přiklání k tomu, že je důležité, jaký bude mít obor v budoucnu uplatnění, což může zvýšit míru vzdělání mladších generací (Keller, 2008).

Strach z nezaměstnanosti z hlediska vzdělání pociťují hlavně ti, kteří dosáhli základního vzdělání, pro něž jsou nejvyšší motivací k práci peníze. O něco menší strach pociťují lidé s maturitou a nejméně se nezaměstnanosti bojí vysokoškoláci, kteří vedle financí vidí i motivaci v zajímavosti své práce a uplatnění svých schopností. Ztrátu zaměstnání vidí vysokoškoláci jako pohromu, která jim přinese nižší výdělek a dotkne se jejich statusu. Na rozdíl od nich lidé se základním vzdělání berou často nezaměstnanost jako dovolenou, která díky státním podporám není žádná tragédie. Mladší lidé nedávají nezaměstnanosti takovou váhu, jako ti starší (Keller, 2008).

1.4.3 Profil vzdělání absolventů v ČR

V poslední době se hodně hovoří o problému nedostatku absolventů technických oborů. Na trhu práce převyšuje nabídka volných pracovních míst v oborech jako jsou např. výroba, obchod, administrativa, finance nebo informační technologie. Objevuje se ale paradox, že ačkoliv stoupá nabídka volných pracovních míst v tomto odvětví, tak absolventi nejsou úspěšní, protože nesplňují požadavky dané zaměstnavateli (Profesia.cz, 2013).

Z pohledu absolventů je největší zájem o práci ve službách, kde na jednu nabídku v průměru odpovídá 78 mladých lidí. Hodně mladých lidí se též uchází o zaměstnání v legislativě a právu a též ve státní správě (Profesia.cz, 2013).

Díky ožívající ekonomice se situace absolventů zlepšuje. Vývoj počtu nezaměstnaných je typicky kolísavý a mění se během roku. Nejvíce nezaměstnaných absolventů je samozřejmě po prázdninách, kdy absolventi začínají hledat svá první zaměstnání. Během roku absolventi nalézají zaměstnání a tudíž se počet nezaměstnaných absolventů snižuje. Z čísel vyplývá, že situace absolventů škol se zlepšuje. Zatímco v září 2013 bylo evidováno 41 tisíc nezaměstnaných absolventů, v dubnu 2014 klesl jejich počet na 29 tisíc, na trhu práce se jich tedy uplatnilo 12 tisíc, tyto čísla ukazují míru nezaměstnanosti čerstvých absolventů, která se počítá jako podíl nezaměstnaných absolventů na počtu absolventů. U této míry nezaměstnanosti absolventů se nezohledňuje pokračování absolventů v dalším studiu. Daný údaj tedy vyjadřuje, kolik absolventů dané skupiny zůstane bez zaměstnání (MŠMT, 2015).

Míra nezaměstnanosti v učebních oborech je nejnižší v oborech strojírenských 13,1%. Naopak vysoká míra nezaměstnanosti absolventů je v oborech gastronomie, hotelnictví a turismu 19,8%, zpracování dřeva 19,7%, potravinářství a potravinářská chemie 19,3% a stavebnictví 19,0%. V maturitních oborech je nejnižší míra nezaměstnanosti v oborech lyceí 7,7%, strojírenství 9,7%, zdravotnictví 10,2%, pedagogika 10,3%. Nejvyšší míra nezaměstnanosti v maturitních oborech vykazují obory zemědělství a lesnictví 14,6%, gastronomie a hotelnictví 13,7%. Ožívající

ekonomika postupně podněcuje zaměstnavatele přijímat nové pracovníky a to přináší lepší vyhlídky i absolventům (MSMT, 2015).

1.4.4 Hledání prvního zaměstnání

Po ukončení vzdělání absolventa přichází etapa, která pro některé představuje běh na dlouhou trať. Pokud již během studia nebyla budoucímu absolventu nabídnuta práce ze strany zaměstnavatele, u kterého pracoval jen brigádně, nebo pokud není domluven s firmou, u které vykonával praxi během učňovského studia, je absolvent nucen hledat práci sám pomocí médií, rozesíláním životopisů, odpovídáním na inzeráty, absolvováním pohovorů ve vybraných společnostech nebo se registrovat na úřadě práce. Ať už je metoda hledání jakákoli, přichází absolvent o finanční zdroje a hlavně o čas, který by mohl strávit jiným způsobem, než hledáním zaměstnání (Zelenka, 2008).

Po ukončení školy na kterémkoli stupni vzdělávání se absolventi začínají poohlížet po, pro ně nejlepších, místech na trhu práce. Pro některé, kteří se této činnosti nevěnovali již při studiu, může být už pozdě. Někteří mohou až teď zjišťovat, že něco „prošvihli“, protože jejich vrstevníci mají větší šanci díky jejich aktivitě během studia. V této souvislosti sehraje důležitou roli i rodiče, kteří své potomky pobízeli k uplatnění se na trhu práce formou brigád již při studiu. A též i školy, které zahrnují do svého studia odbornou praxi, která je pro studenty přínosem (Hanzlíková, Pauknerová, Soušková, 2001).

Hledání zaměstnání též souvisí s pesimismem, který se může objevit u lidí, kterým se dlouhodobě nedaří zaměstnání nalézt. Ze strany zaměstnavatele jsou též pochyby o tom, zda zaměstnat absolventa bez zkušeností a též se k pozitivům nedá přidat ani to, jak dlouho absolvent práci hledá (Zelenka, 2008).

V období po roce 1989 se absolventům celkem dařilo nalézt své pracovní uplatnění, kdy tento trend bylo možné pozorovat do roku 2002. V následujících letech již však můžeme zaznamenat jisté problémy s hledáním si zaměstnání u mladých lidí. (Zelenka, 2008).

1.4.5 Délka hledání prvního zaměstnání

Délka hledání prvního zaměstnání se určuje poměrně jednoduše. Je to čas od ukončení vzdělávání do okamžiku nástupu do první významné práce, což je pracovní úvazek na více než 20 hodin týdně, brigády se nepočítají (Zelenka, 2008).

Většina absolventů si první významné zaměstnání najdou ještě v tomtéž roce, kdy ukončili své vzdělávání. Nejrychleji se na pracovní pozice dostávají absolventi vysokých škol. Nejhůře jsou na tom lidé se základním vzděláním a též absolventi gymnázií. Je to dáno tím, že gymnazisté předpokládají terciární vzdělávání a když se jim to nepovede, tak jim déle trvá, než se aklimatizují a začnou hledat zaměstnání, nebo čekají na další rok, kdy se budou moci přihlásit na vysokou školu (Zelenka, 2008).

Délka hledání prvního zaměstnání je velmi závislá na stupni dokončeného vzdělání, přičemž vysokoškoláci mají průměrnou délku hledání prvního zaměstnání 3 měsíce, vyučení bez maturity více jak 8 měsíců a lidé se základním vzděláním zhruba 2,5 roku (Zelenka, 2008).

Na délku hledání prvního zaměstnání působí celá řada faktorů. Jedním z nich je vliv rodiny, kde je důležité jakého vzdělání rodiče dosáhli a jaké kontakty rodiče mají. Důležitým faktorem též je to, jakých studijních výsledků absolventi ve škole dosahovali. Lidé s průměrnými a nadprůměrnými výsledky si práci naleznou v kratším čase, než ti s podprůměrnými výsledky. Podle oborů vzdělání si nejdéle hledají práci absolventi humanitních oborů, všeobecných oborů, přírodních věd a matematiky (Zelenka, 2008).

1.5 Charakteristika českobudějovického regionu

Českobudějovický region v současných hranicích vznikl v roce 1960, viz příloha č. 1. Typické pro tento region je velké množství vodních ploch, zejména rybníků. Jsou zde značné naleziště grafitu, žuly, písku a jiné suroviny pro stavební činnost. Povrch je pokryt značným množstvím lesů, které jsou převážně jehličnaté a smíšené. Hlavní vlna

osídlení proběhla ve 13. a 14. století a významné královské město České Budějovice vzniklo v roce 1265, založil ho český král Přemysl Otakar II.. Charakteristická je silniční a železniční síť, jejímž problémem je nedostatečné napojení na mezinárodní komunikační síť, což neprospívá podnikatelským aktivitám. V tomto regionu žije 186 tisíc obyvatel, přičemž počet obyvatel v posledních letech stoupá. V regionu je zaregistrováno 47 tisíc ekonomických subjektů, což je téměř třetina z celého kraje. Z pohledu zaměstnanosti je zde zastoupen sektor tržních služeb, který představuje 11%, vyšší je i zaměstnanost v obchodě a dopravě. Nejnižší zastoupení zaměstnanosti má zemědělství se 4% z celkového počtu zaměstnanců (CZSO, 2015).

Českobudějovicko se nachází v Jihočeském kraji, kde průměrný podíl nezaměstnaných za rok 2014 byl 6,4%, viz příloha č. 2, což je nižší než průměr celé ČR. Společně s Plzeňským krajem a Prahou se Jihočeský kraj řadil mezi kraj s nejnižší nezaměstnaností v rámci ČR (Kratochvílová, 2015).

V rámci Českobudějovicka bylo v roce 2014 evidováno na úřadu práce v měsíci lednu 8 903 občanů. V průběhu roku 2014 se nezaměstnanost snižovala až do posledního měsíce, kdy byl zaznamenán nárůst nezaměstnanosti, stejně jako v měsíci červenci. Průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů o zaměstnání byl 7 523. Průměrný roční podíl nezaměstnaných obyvatel na Českobudějovicku byl pod průměrem České republiky i pod průměrem Jihočeského kraje. Mezi 77 okresy České republiky se Českobudějovicko umístilo na 12. místě s nejnižším podílem nezaměstnaných osob. Průměrný podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu byl 5,5% (Kratochvílová, 2015).

V roce 2014 byl průměrný měsíční počet nezaměstnaných absolventů 1 491. Nejvíce zastoupených nezaměstnaných absolventů bylo se středoškolským vzděláním s maturitou 39,1%, tento počet se o 0,7% snížil. Podíl nezaměstnaných absolventů středních škol se oproti minulému roku snížil z 32,5% na 28,9%. Podíl nezaměstnaných vysokoškoláků činil 32,0%, což bylo nárůstem oproti roku 2013, kdy podíl této skupiny byl 27,7%. Na celkové nezaměstnanosti kraje se mladiství a absolventi podíleli 5,6% a na celkové nezaměstnanosti v ČR činil tento podíl 5,1%, tyto údaje se vztahují k 31. 12. 2014 (Kratochvílová, 2015).

Na snížení počtu nezaměstnaných absolventů v kraji se podílely programy zaměřené právě na tuto problémovou skupinu, díky kterým byli absolventi zaměstnáváni. Též se na snížení nezaměstnanosti podílel fakt, že mladí lidé se rozhodují stále více pro studium na vysoké škole, absolvují stáže a studijní pobyty v členských státech EU. Problémy nezaměstnanosti absolventů a mladistvých vyplývají z rozporů mezi vzděláním absolventů a požadavky zaměstnavatelů. U absolventů se projevuje nezájem o řemeslnou a manuální práci, nereálnými požadavky na nástupní mzdu nebo představa okamžitého nástupu do vyšší pracovní pozice. Díky nedokonalému nastavenému systému převládá, zejména u mladých lidí se základním vzděláním pocit, že stát se o ně za každé situace postará a tak je jejich motivace k práci nedostatečná. Delší dobu už trvá problém nedostatku technicky vzdělaných osob (Kratochvílová, 2015).

Ke konci ledna 2015 bylo na ÚP ČR, Krajské pobočce v Českých Budějovicích evidováno 1 470 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, což je dobrý údaj, protože roku 2014 ve stejném období bylo evidováno 2 110 těchto osob. Na celkové nezaměstnanosti se tato skupina podílela 5,0% (Kratochvílová, 2015).

Ke konci února roku 2015 byla na ÚP ČR, Krajské pobočce v Českých Budějovicích evidováno 1 445 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, což ve srovnání s předchozím měsícem značí úbytek nezaměstnaných této skupiny o 25 osob. Na celkové nezaměstnanosti se podíleli 4,9% (Kratochvílová, 2015).

1.6 Státní politika zaměstnanosti v České republice

Politika zaměstnanosti je jedním z nejdůležitějších segmentů každého vyspělého státu. V ČR se státní politika zaměstnanosti řídí především zákonem č. 434/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Cílem této politiky je předcházet, nebo alespoň utlumit nepříznivý vývoj na trhu práce. Tato politika patří pod institut MPSV ČR, který ji realizuje pomocí úřadů práce. Státní politika zaměstnanosti ČR se dělí na aktivní, která se svými nástroji snaží

hlavně o co nejvyšší úroveň zaměstnanosti a na pasivní, která představuje vyplácení podpor v nezaměstnanosti (Foltín, 2013).

ÚP ČR sídlí v Praze a je řízen MPSV ČR. Je pověřen prováděním a organizováním státní politiky zaměstnanosti a to od 1. 4. 2011. Plní úkony v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a státní sociální podpory, rozhoduje ve správním řízení v I. stupni. Jeho služby jsou bezplatné a určeny celé společnosti v ČR. V jeho kompetenci je i zprostředkování zaměstnání z území ČR do zahraničí a též ze zahraničí do ČR (Duková, Duka, Kohoutová, 2013).

Sociální politika společně s hospodářskou politikou se snaží, aby zaměstnanost byla co nejproduktivnější a svobodně zvolená. Státní politika usiluje o rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních místech, o to aby se pracovní síly využívaly produktivním způsobem a též o zajištění práv občanů v oblasti zaměstnání (Duková, Duka, Kohoutová, 2013).

Stát garantuje pracovní uplatnění těch, kteří pracovat chtějí a mohou nebo se o zaměstnání ucházejí. Stát dále poskytuje rekvalifikaci, kterou někteří potřebují pro uplatnění na trhu práce, zprostředkovává zaměstnání na pozici, která je pro uchazeče optimální, hmotně zabezpečuje osoby, kteří o zaměstnání přišly, nebo jej ještě nenalezly (Francová, Novotný, 2008).

1.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, kterými se stát snaží zajistit maximální možnou úroveň zaměstnanosti. Tuto politiku zabezpečuje MPSV ČR a ÚP ČR, kteří spolupracují ještě s dalšími subjekty. Při aplikaci aktivní politiky zaměstnanosti jsou využívány nástroje, jimiž jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (zákon č. 435/2004 Sb.)

Aktivní politika zaměstnanosti upřednostňuje preventivní a aktivní přístup nezaměstnaných před pasivním přístupem, protože díky tomu snižuje finanční náročnost na státní rozpočet. Snaží se o nalezení nových metod a forem využívání lidských zdrojů, podněcuje nezaměstnané, aby si hledali práci a nestali se závislími na podporách od státu (ESF ČR, 2008).

1.6.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je získání nové kvalifikace, nebo zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace. Rekvalifikací se též rozumí udržování a obnovování dočasné kvalifikace, nebo nově získané kvalifikace. Rekvalifikaci mohou provádět pouze ty subjekty, které na to mají podle zákona právo a označujeme je rekvalifikačními zařízeními, kterým byla MPSV ČR udělena rekvalifikace (Nesčáková, 2012).

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, pro něhož by její absolvování znamenalo větší šanci na trhu práce. Rekvalifikaci v tomto slova smyslu financuje a zajišťuje krajská pobočka, Úřadu práce dle trvalého bydliště uchazeče o zaměstnání (Nesčáková, 2012).

Rekvalifikace zaměstnanců je zpravidla prováděna kvůli zlepšení, zvýšení či rozšíření dosavadní kvalifikace pro další, lepší pracovní uplatnění. Tyto rekvalifikace jsou prováděny samotnými zaměstnavateli, ÚP nebo rekvalifikačními zařízeními. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí v pracovní době, výjimečně pokud okolnosti nedovolí jinak, tak mimo ni. Za dobu rekvalifikace je zaměstnanci uhrazena náhrada mzdy, ve výši průměrného výdělku (Nesčáková, 2012).

1.6.1.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky představují nástroje, kterými se podporuje zaměstnavatel při vytváření nových pracovních míst a při rekvalifikaci nebo při školení nových zaměstnanců (zákon č. 435/2004 Sb.).

Termín investiční pobídky, který používají politici, firmy nebo poradenské společnosti, označuje termín, kterému se dříve říkalo dotace (Tomšík, 2011).

Investiční pobídky jsou poskytovány na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění (MPSV, 2012).

1.6.1.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou určeny zejména pro uchazeče o zaměstnání evidované na úřadě práce, kteří jsou těžko umístitelní a dlouhodobě nezaměstnaní. Tato místa vznikají na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce na krátký časový úsek. Veřejně prospěšné práce mohou trvat nejdéle 12 měsíců po sobě jdoucích. Zaměstnavateli může být poskytována finanční podpora až do výše skutečné mzdy, kterou zaměstnanec umístěný na tyto práce bude pobírat, včetně sociálního a zdravotního pojištění (MPSV, 2012).

Náplní veřejně prospěšných prací je především údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov, komunikací nebo jiné obdobné činnosti ve prospěch obcí či zaměstnavatelů (zákon č. 435/2004 Sb.).

1.6.1.4 Společensky účelná pracovní místa

V tomto případě se jedná o místo, které se zřizuje a je vyhrazeno konkrétnímu uchazeči o zaměstnání, který je evidován na úřadě práce. Vzniká na základě dohody mezi úřadem práce, který má ve své evidenci lidi, kterým nelze zajistit pracovní místo

jiným způsobem a zaměstnavatelem, který místo zřídí. Tyto místa se zřizují za účelem rozšíření nabídky pracovních míst. Úřad práce může zřizovateli tohoto pracovního místa poskytovat finanční příspěvek, který ale nemusí dosahovat výši vynaložených nákladů pro zřízení tohoto místa, nebo příspěvek na úhradu úroků z úvěru, či jiný účelově určený příspěvek (Červinka, 2009).

1.6.1.5 Překlenovací příspěvek

Osobě, která se rozhodne řešit svou nezaměstnanost samostatnou výdělečnou činností, poskytne na základě dohody úřad práce překlenovací příspěvek. Příspěvek může být vyplácen nejdéle po dobu 5 měsíců (Vybíhal, 2014).

Příspěvek je poskytován na úhradu provozních nákladů, mezi které se řadí nájemné, náklady na dopravu materiálu a výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu, kde osoba svou činnost provozuje, které vznikly a byly uhrazeny v čase, dle dohody. Tento příspěvek je poskytován jednorázově (zákon č. 435/2004 Sb.).

1.6.1.6 Příspěvek na zapracování a Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek na zapracování je poskytován na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, který zaměstná uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek se může poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců ve výši maximálně polovinu minimální mzdy (Dvořáková, 2012).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody. Důvodem poskytnutí tohoto příspěvku je přechod zaměstnavatele na nový podnikatelský program a kvůli tomu potřebuje finanční pomoc, protože nemůže svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může

být poskytován maximálně po dobu 6 měsíců ve výši maximálně poloviny minimální mzdy (Nesčáková, 2011).

1.6.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pod touto politikou si můžeme představit aktivity spojené se zabezpečením osob, prostřednictvím vyplacení dávek a podpor v nezaměstnanosti. Díky této politice dochází k zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými. Dochází v jisté míře a po určitou dobu ke kompenzaci ztráty pracovního poměru. Tyto podpory ale většinou nezaměstnanost neřeší, ba naopak mění se díky nim postoj některých lidí k práci (Krebs, 2002).

Tato politika je velmi náročná na státní rozpočet. Na jejím financování se podílí daně, fondy, které jsou na bázi pojištění v nezaměstnanosti, které platí zaměstnanci, zaměstnavatelé i osoby samostatně výdělečně činné (Krebs, 2002).

1.8 Podpora zaměstnávání absolventů

V této kapitole je potřeba zmínit ESF, který je jedním ze tří strukturálních fondů EU a současně je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavními cíli tohoto fondu je pomoc nezaměstnaným lidem, poskytnout rovné příležitosti všem, společně s pomocí lidem, kteří jsou znevýhodnění při vstupu na trh práce. Dalšími cíli jsou celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zlepšení podmínek ženám při vstupu na trh práce a snažit se odstranit diskriminaci a nerovnosti, které souvisejí s trhem práce (MPSV, 2008).

Obdobně jako v předchozích letech v programových obdobích 2004 – 2006 a 2007 – 2013 se ESF snaží mimo jiné i o podporu zaměstnávání absolventů. Stejně tomu je i v programovém období 2014 – 2020. Operačním programem Zaměstnanost jehož řídicím orgánem je MPSV ČR, se snaží o podporu zaměstnanosti, rovných příležitostí

mužů a žen, o přizpůsobivost zaměstnavatelů a zaměstnanců, o podporu dalšího vzdělávání, o podporu sociálního začleňování a boje s chudobou a v neposlední řadě o modernizaci veřejné správy společně s podporou mezinárodní spolupráce v oblasti nezaměstnanosti (MPSV, 2008).

1.7.1 Specifické programy zaměstnávání absolventů

To, že uplatnění absolventů na trhu práce se v posledních letech stalo problémem, zapříčinily faktory, kterými jsou diskriminace absolventů bez pracovních zkušeností nebo s nedostatečnou délkou praxe, poradenství ÚP ČR přímo nezacílené na tuto cílovou skupinu, nutnost zaměstnavatelů často přeškolovat absolventy, kteří nesplňují po ukončení studia přesné požadavky zaměstnavatele, nepřesné zaměření rekvalifikačních kurzů, malá provázanost a nespolečná ÚP ČR, vzdělávacích institucí a zaměstnavatelů. Protože se o těchto faktorech ví, ESF ČR se snaží v unikátních programech docílit lepšího uplatnění absolventů na trhu práce, mnohdy jsou tyto programy inspirovány zahraničím (ESF ČR, 2013).

1.7.1.1 Odborné praxe pro mladé do 30 let

Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihočeském kraji probíhá od 1. července 2013 a bude trvat do 30. listopadu 2015, je financován z ESF a státního rozpočtu České Republiky. Tento projekt je určen uchazečům o zaměstnání do 30 let věku, kteří jsou evidováni v krajské pobočce ÚP ČR v Českých Budějovicích, bez ohledu na stupeň jejich konečného vzdělání s pracovních zkušeností do 2 let od ukončení studia nebo přípravy na povolání. Projekt jim pomůže ke vstupu na otevřený pracovní trh, který je pro ně, díky jejich chybějící, nebo nedostatečné praxi a chybějící, či neuplatnitelné kvalifikaci, obtížný. Pomocí aktivní politiky zaměstnanosti se s využitím příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa zaměstná

230 osob u zaměstnavatelů, kteří tyto osoby na základě dohody s ÚP ČR v Jihočeském kraji zaměstnají. Tyto osoby mohou u zaměstnavatele získat praxi v délce minimálně 6 měsíců. Projekt přinese absolventům a mladistvým získání odborné praxe, což jim přinese lepší vyhlídky pro uplatnění se na trhu práce, nebo setrvání u zaměstnavatele, u kterého praxi vykonávali. Tato práce bude vyžadovat velmi úzkou a odbornou součinnost a spolupráci mezi všemi zapojenými subjekty. Cílem projektu je tedy nejen získání odborné praxe pro 230 osob, žijících v Jihočeském kraji, ale také naučit účastníky projektu, jak zlepšovat svůj osobní a pracovní potenciál nejen ve vztahu k pracovnímu uplatnění ale i v osobním životě, a to i po ukončení projektu. Dalším cílem je, aby si absolventi, kteří si ještě práci moc neosvojili, vyzkoušeli své schopnosti a znalosti při výkonu praxe v klasickém pracovním poměru a též podpořit odborné dovednosti absolventů pro výkon konkrétní profese (MPSV, 2015).

1.7.1.2 Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2

Pro to, aby mladí a absolventi získali praxi, která jim usnadní hledání zaměstnání, napomáhá příspěvková organizace MPSV ČR, Fond dalšího vzdělávání, který je realizátorem projektu Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2. Tento projekt běží od roku 2014 a bude ukončen v listopadu 2015 a bojuje s onou problematikou, kdy zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat absolventy, protože nemají dostatečnou praxi. Projekt umožňuje studentům a žákům volnočasovou aktivitu, která nijak nezasahuje do školních povinností, kde mohou získat nejen odbornou praxi, ale také nové kontakty a pracovní návyky. Tohoto projektu se může zúčastnit 2 700 žáků a studentů, kteří navštěvují poslední ročník střední školy, poslední dva semestry vyšší odborné školy a vysoké školy, nebo studenti jednoleté jazykové školy. Stáže trvají od jednoho do čtyř měsíců dle dohody a za odpracovanou hodinu dostávají studenti 60 korun. Pro poskytovatele stáží to přináší možnost nalézt a vyzkoušet si možného budoucího pracovníka a částečná náhrada mzdy mentora, který dohlíží na stážistu (FDV, 2014).

1.7.1.3 Stáže ve firmách 2

Projekt Stáže ve firmách 2, který mimo jiné podporuje i absolventy, běží od roku 2014 a bude ukončen v červnu 2015. Realizaci tohoto projektu má na starost Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace MPSV. Díky tomuto projektu se stážistům dostane informací od poskytovatelů stáží, jak se vlastně uplatnit na trhu práce, jak funguje trh práce a získají i certifikát, který potvrdí absolvování praxe na určité pozici, což bude pro účastníky tohoto projektu přínosem v hledání zaměstnání. Stáž může trvat od 1 do 6 měsíců, dle dohody a minimální počet podpořených studentů a žáků je 900. Tento projekt se dále zabývá vzděláváním mentorů, jichž se v projektu zúčastní minimálně 500, budou zřízena koktaní místa projektu, kde bude poskytováno poradenství ohledně stáží, budou ověřeny a vytvořeny šablony pro pedagogické pracovníky, čímž dojde k podpoření a možnostem absolvovat stáž a v neposlední řadě bude poskytnuta i náhrada za poskytnutí stáže. Pro poskytovatele stáže bude přínosem to, že může nastítnit momentální požadavky trhu práce a může si vychovat budoucí odborníky a potencionální zaměstnance (FDV, 2014).

1.7.1.4 Bud' v pohodě – přemýšlej rovně! – Mládí v práci

Mezinárodní program, který mimo jiné podporuje právě mladistvé se nazývá Bud' v pohodě – přemýšlej rovně! – Mládí v práci, který probíhal v termínu 1. 12. 2012 - 31. 5. 2014 a je součástí Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Cílem tohoto projektu je připravit mládež na vstup do práce a v rámci jejich pohlaví je připravit na případnou diskriminaci a předsudky při výběru profese. Mimo jiné se pomocí seminářů vzdělávaly i vzdělávací a výzkumné instituce, neziskové organizace a zaměstnavatelé (Gender Studies, 2013).

1.7.1.5 S potřebnou rekvalifikací na trh práce

Projekt S potřebnou rekvalifikací na trh práce představuje pomoc osobám sociálně vyloučeným nebo ohrožené sociálním vyloučením do 25 let věku, které mají nízkou nebo žádnou kvalifikaci. Probíhá v termínu od 1. května 2013 až do 30. dubna 2015. Cílem projektu je poskytnout této skupině absolvování komplexní systém modulů, po kterém jejich vstup na pracovní trh bude úspěšnější a sami si ujasní jejich profesní cíl společně s integrací těchto osob na pracovní trh (ESF ČR, 2013).

1.7.2 Strategie vzdělání 2020

V posledních letech se díky ekonomické krizi, změně stylu života, způsobu uvažování mladých lidí, dospělých i dětí česká společnost výrazně změnila. Tato změna se projevila mimo jiné i v tom, jak lidé vnímají význam vzdělání a školství. Proto je potřeba stanovit určitou strategii, která by se s těmito změnami během jedné generace vypořádala. Vzdělávací systém v České republice má mnoho silných, ale i slabých stránek, mezi které patří především nestabilita vládnutí, omezená funkčním obdobím vlády a sněmovny a nejasné rozdělení rolí mezi státem, kraji a obcemi. Proto je jasné, že vzdělávací systém je nutné obohatit především fungujícím strategickým řízením (MŠMT, 2015).

Připravovaná strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020 se nebude zabývat tím, jakým způsobem vyučovat, tedy změnou rámcových vzdělávacích programů, nebo vzdělávacích standardů, ale i tím jak řídit vzdělávací systém. Důraz bude kladen i na to, že ve škole se nebudou studenti učit jen dovednostem a znalostem, ale také občanským a společenským postojům, formování sebedůvěry a důvěry k ostatním lidem, institucím a demokratické společnosti. Doba, kdy ve škole probíhalo pouze vzdělávání je tatam, protože mnoho mladých lidí si přiznává, že škola je pro ně místem, kde se setkávají s vrstevníky. Uvědomění si, že spousta lidí bude v budoucnu pracovat v povolání, které

dnes ještě ani neexistují a že většinu věcí pro praktický život se ve škole nenaučili, je trendem posledních let, na které se musí reagovat (MŠMT, 2015).

Proto je třeba směřovat k jinému vzdělávacímu systému, než k tomu, který byl doposud. Nový vzdělávací systém bude představovat vzdělání, které bude hodnotou samo o sobě a bude se nacházet v popředí veřejného a též i soukromého zájmu. Kvalitní vzdělání bude přístupné pro každého, bude fungovat efektivně, spravedlivě a bude dávat všem stejné šance, s čímž souvisí, že žáci a studenti budou vědět co od vzdělání mohou očekávat a naopak. K tomu aby studenti a žáci byli motivováni k celoživotnímu vzdělávání, dosahovali maxima jejich možností a rozvíjeli se, jim budou pomáhat učitelé (MŠMT, 2015).

Prvním ze tří hlavních indikátorů této Strategie je snižování nerovnosti ve vzdělávání a to ne jen na úrovni dostupnosti vzdělání, ale i na úrovni uplatnitelnosti absolventů na trhu práce. Druhou prioritou je podpora kvalitní výuky, jejímž klíčovým předpokladem je učitel. Tato priorita se zaměřuje nejen na učitelskou profesi, ale i na to jak společnost vnímá učitelské povolání. Posledním cílem je odpovědné a efektivní řízení vzdělávacího systému (MŠMT, 2014).

2 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zhodnocení nezaměstnanosti absolventů škol na Českobudějovicku a hledání možností řešení této problematiky.

2.2 Hypotéza

Nezaměstnaní absolventi škol z Českobudějovicka jsou více skeptičtí k možnosti získat plný pracovní úvazek než ostatní nezaměstnaní z Českobudějovicka.

2.3 Operacionalizace pojmů

Za nezaměstnané se považují ty osoby, které nemají žádné placené zaměstnání, nejsou sebezaměstnány a aktivně hledají práci. Absolventem se pro potřeby výzkumu rozumí uchazeč o zaměstnání evidovaný na úřadu práce podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30.4. nebo 30.9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky (MPSV, 2013).

Za skeptičtější se považují ti absolventi, u kterých převažuje vyšší míra skepse. Českobudějovickem se pak rozumí území regionu Českých Budějovic.

3 METODIKA

3.1 Použité metody a techniky sběru dat

Pro zmapování stavu nezaměstnanosti absolventů v Českobudějovickém regionu byl zvolen kvantitativní výzkum, kde byla zejména použita metoda dotazníkového šetření, která byla doplněna polostandardizovanými rozhovory a sekundární analýzou dat.

Dotazníkové šetření probíhalo během měsíce února a března roku 2015. V úvodní části dotazníku je vysvětleno, proč žádám o vyplnění dotazníků společně s ujištěním, že vyplnění dotazníku je anonymní. Dotazník, viz příloha č. 4, se skládá z 12 otázek, z nichž je 5 identifikačních a zbylých 7 je postaveno tak, aby zjistily názory respondentů na problematiku uplatnění absolventů škol na trhu práce. Otázky číslo 7, 8 a 9 jsou postaveny tak, aby se respondenti mohli vyjádřit a tím doplnit svou odpověď, zbylé otázky jsou uzavřené. Jen poslední otázka je zcela otevřená, aby respondent mohl napsat své návrhy, jak tuto problematiku vyřešit, zlepšit. V poslední části dotazníku je možnost napsání e-mailu, na který zašlu respondentům výsledky svého výzkumu. Mimo jiné jsem schopna i zjistit, zda respondenty zajímá výsledek tohoto výzkumu. Respondenti dotazníkového šetření byli rozděleni do dvou skupin. Jednalo se o respondenty, kteří se řadí mezi absolventy škol a druhou skupinou byli ostatní nezaměstnaní z Českobudějovicka. Výsledky těchto dvou skupin byly následně mezi sebou porovnávány. Dotazníky rozdávaly oběma skupinám referentky ÚP ČR, krajské pobočky v Českých Budějovicích na informačních schůzkách, které úřad práce pořádá.

V této práci byla též použita sekundární analýza dat, pomocí které došlo k porovnání nezaměstnanosti absolventů škol a ostatních nezaměstnaných v celé ČR a na Českobudějovicku. Použitá data k sekundární analýze dat pocházela ze statistik ÚP ČR, krajské pobočky v Českých Budějovicích.

Dále byla použita metoda polostandardizovaného rozhovoru, která posloužila k ucelení a dokreslení obrazu o stavu nezaměstnanosti absolventů škol a ostatních

nezaměstnaných. Celkem mi byly poskytnuty 3 rozhovory. Podstatou těchto rozhovorů bylo přiblížení této problematiky z druhého pohledu. Představitelé rozhovorů se vyjádřili k celkovému stavu absolventů a též k možnostem řešení této problematiky.

3.2 Charakteristika zkoumaného souboru

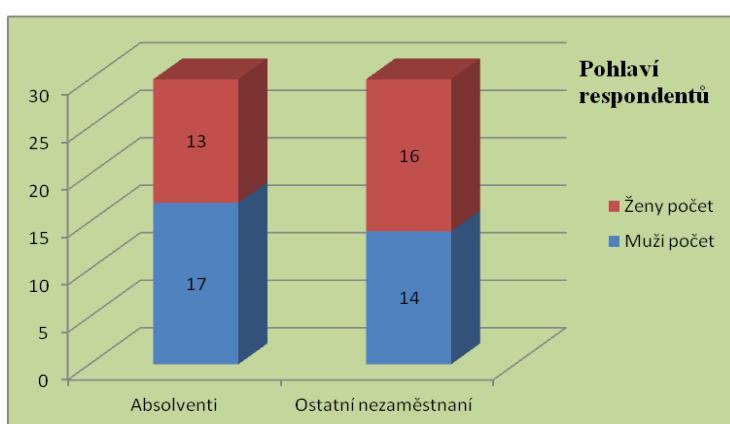
Respondenti byli vybráni z řad klientů ÚP ČR, krajské pobočky v Českých Budějovicích, formou stratifikovaného náhodného výběru. Celkem bylo získáno 60 vyplněných dotazníků. Polovinu z 60 respondentů tvořili nezaměstnaní absolventi škol na Českobudějovicku a druhou polovinu ostatní nezaměstnaní, kteří jsou evidováni na ÚP ČR, krajské pobočce v Českých Budějovicích. Tito respondenti vyplňovali dotazníky. Dalšími účastníky, kteří se na výzkumu účastnili byli subjekty a zástupci institucí, kteří se zabývají nezaměstnaností absolventů škol na Českobudějovicku.

4 VÝSLEDKY

4.1 Výsledky dotazníkového šetření

Otázka č. 1 sloužila ke zjištění pohlaví respondentů.

Graf č. 1 – pohlavní struktura respondentů



Tabulka č. 1 - pohlavní struktura respondentů.

	Ženy		Muži	
	počet	procenta	počet	procenta
Absolventi	13	45%	17	55%
Ostatní nezaměstnaní	16	55%	14	45%
Celkem	29	48%	31	52%

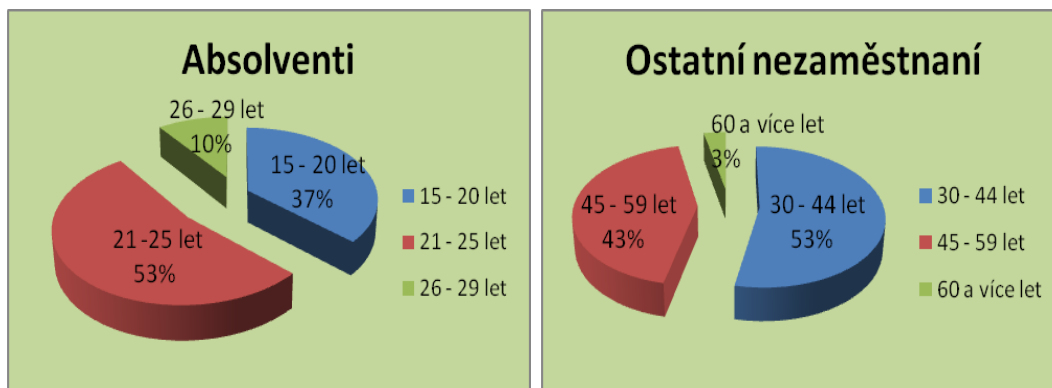
Zdroj: vlastní výzkum

Celkový počet respondentů v dotazníkovém šetření, jak naznačuje graf č. 1 a tabulka č. 1, byl 60 respondentů. Z toho bylo 29 žen, které v procentuálním vyjádření představovaly 48% a 31 mužů, kteří v procentuálním vyjádření představovali 52%.

Zastoupení absolventů bylo v procentuálním vyjádření 45% žen a 55% mužů. Zastoupení z řad ostatních nezaměstnaných bylo 55% žen a 45% mužů.

Otázka č. 2 zjišťuje věkové složení absolventů.

Grafy č. 2.1 a 2.2 – věkové rozložení respondentů dotazníkového šetření.



Tabulky č. 2.1 a 2.2 – věkové rozložení respondentů dotazníkového šetření.

Absolventi			
Věk	Celkem	Ženy	Muži
15 - 20 let	11	2	9
21 - 25 let	16	9	7
26 - 29 let	3	2	1

Ostatní nezaměstnaní			
Věk	Celkem	Ženy	Muži
30 - 44 let	16	11	5
45 - 59 let	13	5	8
60 a více let	1	0	1

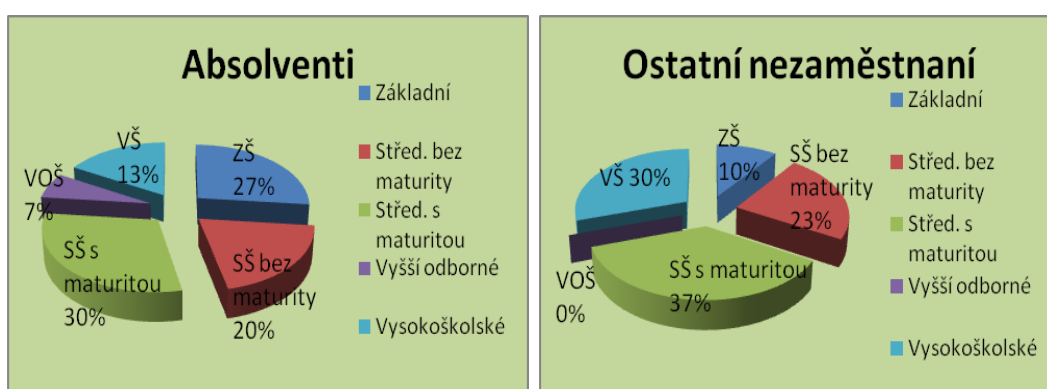
Zdroj: vlastní výzkum

Z grafů 2.1 a 2.2, tabulek 2.1 a 2.2 lze vyčíst, že nejvyšší počet nezaměstnaných absolventů je ve věkové skupině 21 – 25 let, což procentuelně odpovídá 53%. V tomto zastoupení je 9 žen a 7 mužů. Na druhém místě se umístila věková skupina 15 -20 let, která procentuelně odpovídá 37%, z čehož jsou 2 ženy a 9 mužů. Poslední skupinou je skupina absolventů ve věku 26 – 29 let, kteří byli 3, z toho 2 ženy a 1 muž. Procentuelně se tato skupina vyjádří 10%. Dále z grafu a tabulky týkající se ostatních

nezaměstnaných vyčteme, že nejvíce se na dotazníkovém šetření podíleli lidé ve věkové skupině 30 – 44 let, z toho bylo 11 žen a 6 mužů a procentuálně to bylo 53%. Ve věkové skupině 45 – 59 let odpovídalo 13 respondentů, z nichž bylo 5 žen a 8 mužů, celkově procentuálně to bylo 43%. Poslední věkovou skupinou bylo rozmezí 60 let a více, do níž patřil jeden muž, který v procentuálním vyjádření představoval 3%.

Otázka č. 3 zjišťuje věkové složení respondentů.

Grafy č. 3.1 a 3.2 zobrazují vzdělání respondentů.



Tabulky č. 3.1 a 3.2 zobrazují vzdělání respondentů.

Absolventi			
Vzdělání	Celkem	Ženy	Muži
Základní	8	1	7
Střed. bez mat.	6	2	4
Střed. s mat.	9	6	3
Vyšší odborné	2	1	1
Vysokoškolské	5	3	2

Ostatní nezaměstnaní			
Vzdělání	Celkem	Ženy	Muži
Základní	3	1	2
Střed. bez mat.	7	5	2
Střed. s mat.	11	6	5
Vyšší odborné	0	0	0
Vysokoškolské	9	4	5

Zdroj: vlastní výzkum

Z grafů č. 3.1 a 3.2, tabulek 3.1 a 3.2 vyplývá, že nejvyšší počet dotazovaných je lidí se středoškolským vzděláním s maturitou a to jak ve skupině absolventů, tak ve skupině ostatních nezaměstnaných. Procentuálně je mezi respondenty 30% absolventů

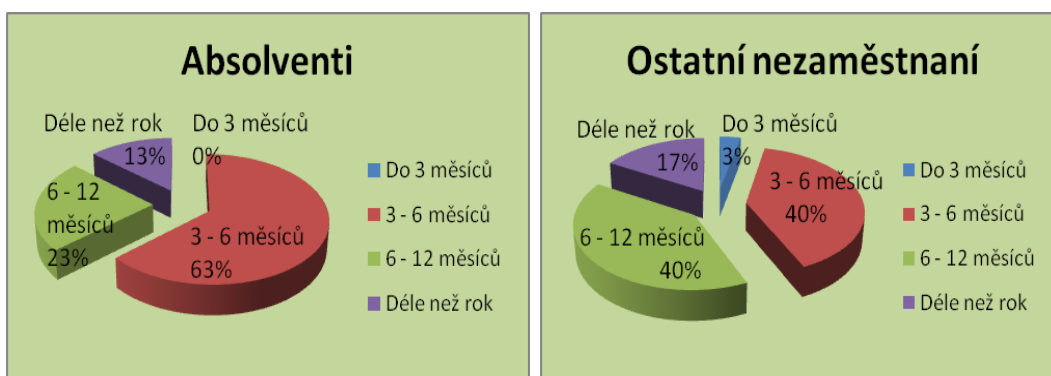
se středním odborným vzděláním s maturitou a 37% ostatních nezaměstnaných se středním odborným vzděláním s maturitou. Početnou skupinou respondentů jsou též ti, kteří mají středoškolské vzdělání bez maturity. Z řad absolventů je jich 6, což představuje 20% a z řad ostatních nezaměstnaných je jich o jednoho více tedy 7, v procentuálním vyjádření je to 23%. Výrazný rozdíl je v zastoupení občanů se základním vzděláním, protože těch je v řadách absolventů 8, kdežto v řadách ostatních nezaměstnaných pouze 3. Absolventi se základním vzděláním se skládají z 1 ženy a 7 mužů, ostatní nezaměstnaní se základním vzděláním jsou 3, z nichž je 1 žena a 2 muži. V procentuálním vyjádření je absolventů se základním vzděláním 27% a ostatních nezaměstnaných 10%. Osoby, které patří do kategorie absolventů, kteří mají vyšší odborné vzdělání jsou 2 a to 1 muž a 1 žena. V procentuálním vyjádření představují 7%. V kategorii ostatních nezaměstnaných se nenachází ani jeden člověk s dosaženým vyšším odborným vzděláním. Poslední kategorií jsou vysokoškoláci, kterých je v kategorii absolventů 5, z toho 3 ženy a 2 muži, procentuálně je to 13%. Oproti tomu je v druhé kategorii, tedy ostatních nezaměstnaných, vysokoškoláků 9, z toho 4 ženy a 5 mužů, v procentuálním vyjádření je to 30%. Souhrnně tedy můžeme říci, že dotazníky vyplnilo nejvíce lidí se středoškolským vzděláním s maturitou, kterých bylo celkem z obou kategorií 20, dále pak 14 vysokoškoláků, 13 lidí, kteří mají středoškolské vzdělání bez maturity, 11 lidí se základním vzděláním a nejméně osob, které vyplňovaly dotazníky, byly s vyšším odborným vzděláním a to jedna žena a jeden muž, oba tyto respondenti spadají do kategorie absolventů.

Otázka č. 4 „Radíte se do skupiny absolventů, dle definice úřadu práce, kdy absolvent je uchazeč o zaměstnání evidovaný na úřadě práce podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu, u kterého doba od ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky?“

Tato otázka v dotazníku zjišťuje, zda se respondenti řadí do kategorie absolventů či nikoliv. 30 dotazníků bylo vyplněno absolventy a 30 bylo vyplněno skupinou ostatních nezaměstnaných evidovaných na ÚP ČR, krajské pobočce v Českých Budějovicích.

Otázka č. 5 zjišťuje délku registrace respondentů na ÚP ČR, krajské pobočce v Českých Budějovicích.

Grafy č. 4.1 a 4.2 popisují délku registrace na Úřadě práce, krajské pobočce v Českých Budějovicích.



Tabulky č. 4.1 a 4.2 popisují délku registrace na Úřadě práce, krajské pobočce v Českých Budějovicích.

Absolventi			
Délka registrace na ÚP	Celkem	Ženy	Muži
Do 3 měsíců	0	0	0
3 - 6 měsíců	19	11	8
6 - 12 měsíců	7	5	2
Déle než rok	4	0	4

Ostatní nezaměstnaní			
Délka registrace na ÚP	Celkem	Ženy	Muži
Do 3 měsíců	1	0	1
3 - 6 měsíců	12	8	4
6 - 12 měsíců	12	5	7
Déle než rok	5	2	3

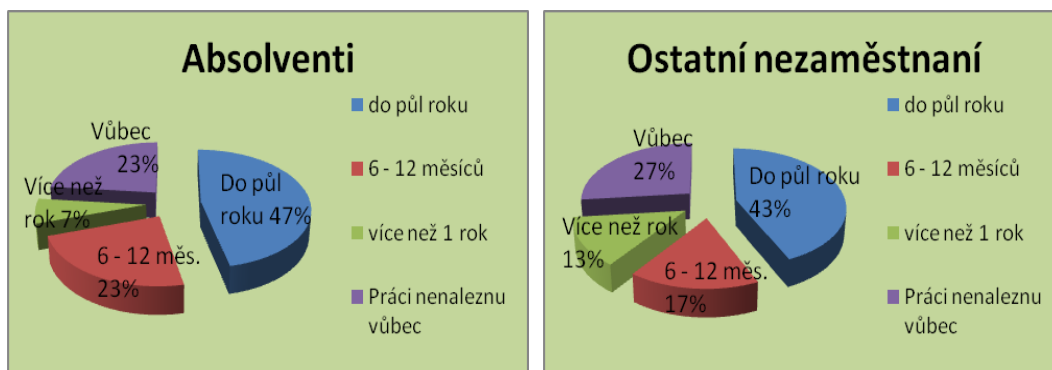
Zdroj: vlastní výzkum

Z grafů 4.1 a 4.2, tabulek 4.1 a 4.2 je zřejmé, že nejvíce lidí, kteří vyplňovali dotazník jsou 3 – 6 měsíců registrováni na ÚP v Českých Budějovicích. Z řad absolventů to bylo 19 lidí, z toho 11 žen a 8 mužů, procentuálně vyjádřeno to bylo 63%, což představuje nadpoloviční většinu. Z řad ostatních nezaměstnaných to byly též

osoby, které byly na ÚP v Českých Budějovicích evidovány 3 – 6 měsíců a představovali 12 osob, z toho 8 žen a 4 muži, procentuelně vyjádřeno 40%. Stejně, tedy 12 osob, vyplnily dotazníky ti, kteří jsou na ÚP v Českých Budějovicích evidovány 6 – 12 měsíců, z toho 5 žen a 7 mužů, což procentuelně představuje stejně, jako evidování 3 – 6 měsíců, tedy 40%. Z řad absolventů se na dotazníku podílelo 7 osob, které byly na ÚP v Českých Budějovicích registrovány 6 – 12 měsíců, procentuelně vyjádřeno je to 23%, což je méně než z druhé kategorie. V evidenci do 3 měsíců z řad absolventů nevyplnil dotazník nikdo, z druhé kategorie to byl jeden muž. Déle než jeden rok byly evidovány 2 ženy a 3 muži z kategorie ostatních nezaměstnaných, procentuelně 17% a žádný absolvent.

Otázka č. 6. „ Za jakou dobu podle Vás nastoupíte do zaměstnání?“

Grafy č. 5.1 a 5.2



Tabulky č. 5.1 a 5.2

Absolventi			
Doba nástupu	Celkem	Ženy	Muži
do půl roku	14	7	7
6 - 12 měsíců	7	2	5
více než 1 rok	2	0	2
Práci nenaleznu vůbec	7	1	6

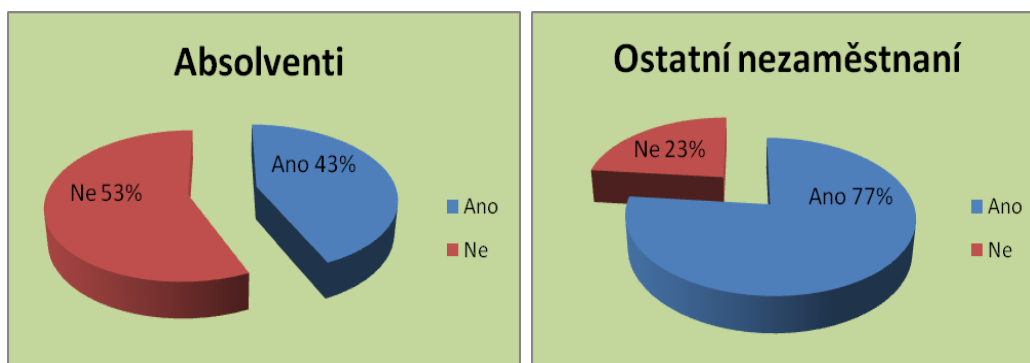
Ostatní nezaměstnaní			
Doba nástupu	Celkem	Ženy	Muži
do půl roku	13	9	4
6 - 12 měsíců	5	1	4
více než 1 rok	4	3	1
Práci nenaleznu vůbec	8	5	3

Zdroj: vlastní výzkum

Cílem otázky č. 6 bylo zjistit to, za jakou dobu si respondenti myslí, že nastoupí do zaměstnání. Jak nastiňují grafy č. 5.1 a 5.2, tabulky 5.1 a 5.2, tak nejvíce lidí jak z kategorie absolventů, tak z kategorie ostatních nezaměstnaných si myslí, že nastoupí do půl roku. Celkem 14 absolventů si myslí, že nastoupí do jednoho roku, z toho je 7 žen a 7 mužů. Procentuelně těchto 14 absolventů představuje 47%. O jednoho respondenta míň z kategorie ostatních nezaměstnaných, tedy 13, z toho 9 žen a 4 muži, si myslí, že nastoupí do zaměstnání do jednoho roka. Procentuelně je to 43%. Půl roku až rok, dle 7 absolventů, bude trvat hledání zaměstnání 2 ženám a 5 mužům z této kategorie, v procentuálním vyjádření je to 23%. Ve druhé kategorii si 5 lidí myslí, že nastoupí do zaměstnání během 6 – 12 měsíců, z toho 1 žena a 4 muži, procentuelně 17%. Více než rok bude dle 2 absolventů a 4 ostatních nezaměstnaných trvat hledání práce. Procentuelně je to 7% absolventů a 13% ostatních nezaměstnaných, kterým bude hledání práce trvat více než 1 rok. To, že práci nenaleznu vůbec si myslí 7 absolventů a 8 ostatních dotazovaných. Z řad absolventů je to 1 žena a 6 mužů, procentuelně 23% a z řad ostatních nezaměstnaných je to 5 žen a 3 muži, kteří představují 27%. Mezi oběma kategoriemi v této otázce moc velké, rozdíly nejsou.

Otázka č. 7 „Myslíte si, že patříte do skupiny osob, která je více ohrožena nezaměstnaností?“

Grafy č. 6.1 a 6.2



Tabulky č. 6.1 a 6.2

Absolventi			
	Celkem	Ženy	Muži
Ano	13	4	9
Ne	17	9	8

Ostatní nezaměstnaní			
	Celkem	Ženy	Muži
Ano	23	13	10
Ne	7	3	4

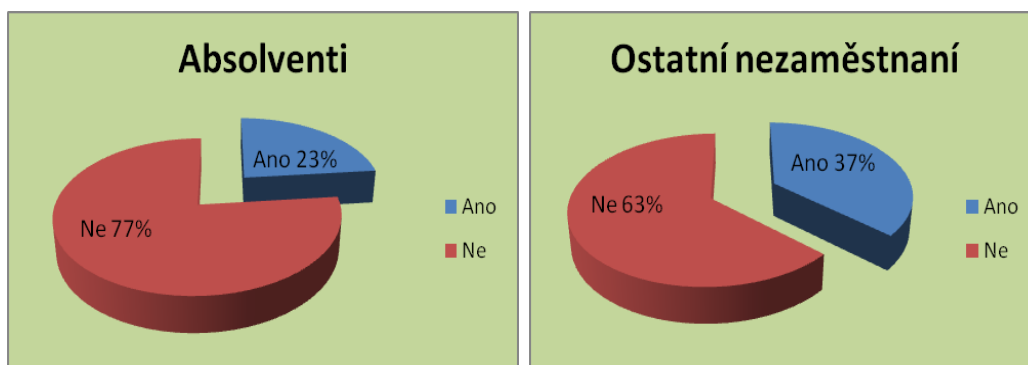
Zdroj: vlastní výzkum

Tato otázka byla postavena takovým způsobem, aby zjistila, zda si absolventi a ostatní nezaměstnaní myslí, že patří k těm skupinám, které jsou více ohrožené na trhu práce. Jak je na první pohled vidět, více skeptičtější jsou v tomto ohledu ti, kteří patří do kategorie ostatních nezaměstnaných, je jich celkem 23, z toho je 13 žen a 10 mužů. Procentuálně představují 77% dotazovaných z této kategorie. Více absolventů odpovědělo, že ne, tudíž že si nemyslí, že patří k více ohroženým skupinám na trhu práce. Bylo jich 17, z toho 9 žen a 8 mužů. V procentuálním vyjádření představují 53%, což je nadpoloviční většina. Protože tato otázka byla formulována tak, aby se respondenti mohli ke své zaškrtnuté odpovědi vyjádřit, zjistila jsem důvody, které je k zaškrtnutí vedly. Nejčastějším důvodem, proč absolventi zaškrtnuli kladnou odpověď byla romská příslušnost, zdravotní stav, nedostatek praxe a u žen věk, ve kterém by

v blízké době mohly otěhotnět, velmi specifický vystudovaný obor. Nejčastějším důvodem zaškrtnutí kladné odpovědi ostatních nezaměstnaných byl věk, dalšími důvody, které respondenti uvedli bylo nedostatečné vzdělání, zdravotní stav, péče o děti, neznalost cizího jazyka a rasová příslušnost.

Otázka č. 8 „Domníváte se, že naleznete práci pouze na částečný úvazek?“

Grafy č. 7.1 a 7.2



Tabulky č. 7.1 a 7.2

Absolventi			
	Celkem	Ženy	Muži
Ano	7	2	5
Ne	23	11	12

Ostatní nezaměstnaní			
	Celkem	Ženy	Muži
Ano	11	8	3
Ne	19	8	11

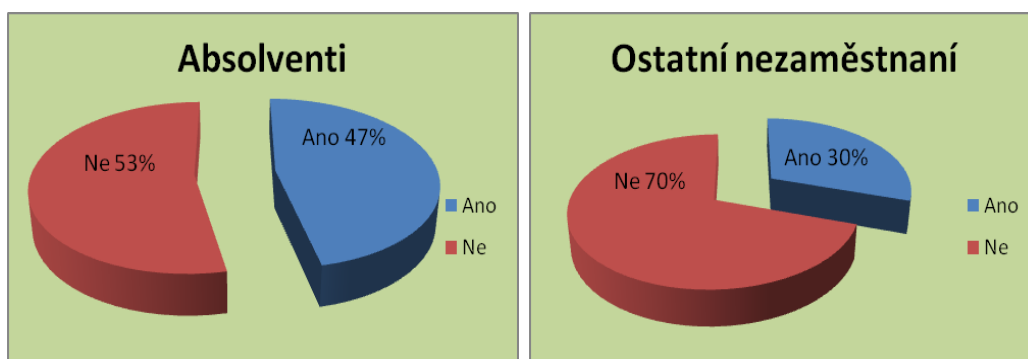
Zdroj: vlastní výzkum

Cílem této otázky bylo zjistit, jestli si respondenti myslí, zda naleznou práci na úplný, nebo částečný úvazek. Z grafů a tabulek je vidět, že většina, tedy 77%, z dotazovaných absolventů si nemyslí, že práci na částečný úvazek dostane. Z 23 lidí, kteří si nemyslí, že najdou práci na částečný úvazek je 11 žen a 12 mužů. Taktéž si druhá skupina dotazovaných, přesně 63%, nemyslí, že najdou práci na částečný úvazek. Protože otázka měla možnost dalšího vyjádření se k odpovědi, zjistila jsem některé

z důvodů, proč si dotazovaní myslí, že práci na částečný úvazek naleznou. Ze strany absolventů byl nejčastějším důvodem odpovědi ano, zdravotní stav a výpomoc. Ze strany ostatních nezaměstnaných byl důvodem kladné odpovědi zdravotní stav, dojíždění, věk, málo příležitostí, péče o děti a možnost většího úspěchu na trhu práce, než na plný úvazek.

Otázka č. 9 „Domníváte se, že naleznete práci pouze na dobu určitou?“

Grafy č. 8.1 a 8.2



Tabulky č. 8.1 a 8.2

Absolventi			
	Celkem	Ženy	Muži
Ano	14	7	7
Ne	16	6	10

Ostatní nezaměstnaní			
	Celkem	Ženy	Muži
Ano	9	3	6
Ne	21	13	8

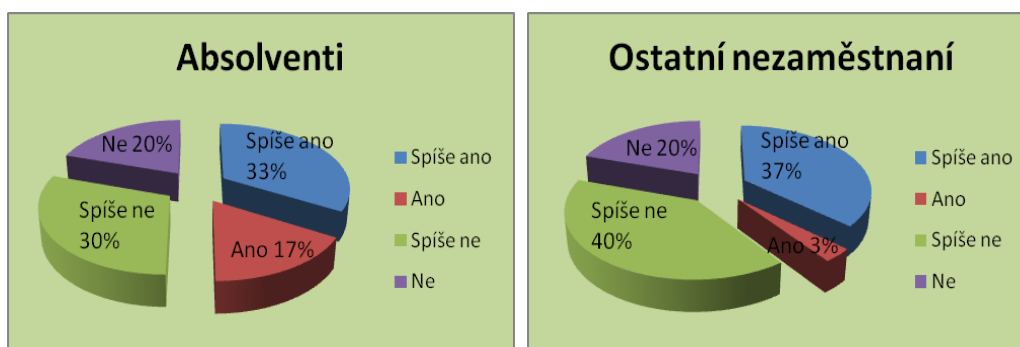
Zdroj: vlastní výzkum

Touto otázkou jsem chtěla zjistit, zda si respondenti z řad absolventů a ostatních nezaměstnaných myslí, že naleznou práci pouze na dobu určitou. V kategorii dotazovaných absolventů to žádný velký rozdíl v odpovědích není. Odpověď ano zaškrtnulo 14 absolventů, z toho 7 žen a 7 mužů, v procentuálním vyjádření představovali 47%. Odpověď ne, zaznamenalo 6 žen a 10 mužů z řad absolventů, v procentuálním vyjádření tedy 53%. Naproti tomu je velký rozdíl v odpovědích ostatních

nezaměstnaných respondentů. 9 Ostatních nezaměstnaných, z toho 3 ženy a 6 mužů, si myslí, že naleznou práci pouze na dobu určitou, v procentuálním vyjádření je to 30%. Odpověď ne, na tuto otázku označila většina z řad ostatních nezaměstnaných a to 70%, bylo to 13 žen a 8 mužů. I přesto, že u této otázky byl prostor k vyjádření se, tak z řad absolventů nikdo svou odpověď neodůvodnil. Z druhé kategorie byly důvody odpovědi ano, že zaměstnavatelům se vyplatí dávat smlouvu na dobu určitou, že je to pro zaměstnavatele standardní postup a vůbec na dobu neurčitou nepřijímají, je těžké najít zaměstnání bez známých a důchodový věk.

Otázka č. 10 „ Domníváte se, že opatření, která provádí stát (obecně v oblasti zaměstnávání uchazečů o zaměstnání) jsou dostatečná?“

Grafy č. 9.1 a 9.2



Tabulky č. 9.1 a 9.2

Absolventi			
	Celkem	Ženy	Muži
Spíše ano	10	5	5
Ano	5	3	2
Spíše ne	9	3	6
Ne	6	2	4

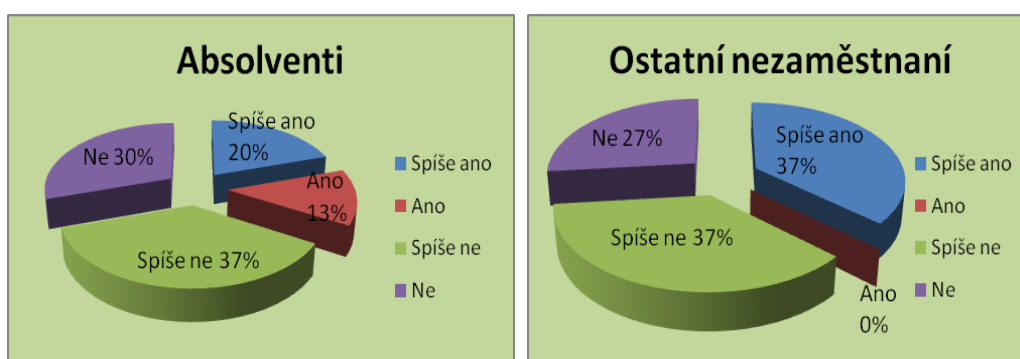
Ostatní nezaměstnaní			
	Celkem	Ženy	Muži
Spíše ano	11	6	5
Ano	1	1	0
Spíše ne	12	7	5
Ne	6	2	4

Zdroj: vlastní výzkum

Cílem této otázky bylo zjistit, zda si respondenti myslí, zda opatření, která provádí stát obecně v oblasti zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, jsou dostatečná. Z porovnání grafů obou kategorií je zřejmé, že absolventi jsou optimističtější, protože odpovědělo 15 respondentů kladně. Z toho 10 odpovědělo spíše ano a přesně polovina z nich byli muži. Procentuelně odpovědělo spíše ano 33% respondentů. Jasně ano odpovědělo 5 respondentů z řad absolventů, z toho 3 ženy a 2 muži, procentuelně 17%. Celkem 50% absolventů odpovědělo na tuto otázku kladně. Více jsou skeptičtější respondenti z řad ostatních nezaměstnaných, z nichž si 12 respondentů myslí, že opatření která provádí stát jsou dostatečná a spíše dostatečná. Procentuelně 40% lidí z řad ostatních nezaměstnaných odpovědělo na tuto otázku kladně. Záporně odpovědělo na tuto otázku zbylých 50% absolventů, z nichž 30% odpovědělo spíše ne a 20% odpovědělo ne. Ostatní nezaměstnaní si myslí, že opatření, které provádí stát v této oblasti jsou nedostatečná a spíše nedostatečná. Spíše ne odpovědělo 12 respondentů, z nichž bylo 7 žen a 5 mužů, procentuelně 40% a jasně ne odpovědělo 6 respondentů, mezi kterými byly 2 ženy a 4 muži, procentuelní vyjádření představuje 20%.

Otázka č. 11 „ Domníváte se, že opatření, které provádí stát (v oblasti zaměstnávání mladých uchazečů o zaměstnání) jsou dostatečná?“

Grafy č. 10.1 a 10.2



Tabulky č. 10.1 10.2

Absolventi			
	Celkem	Ženy	Muži
Spíše ano	6	4	2
Ano	4	2	2
Spíše ne	11	6	5
Ne	9	3	6

Ostatní nezaměstnaní			
	Celkem	Ženy	Muži
Spíše ano	11	7	4
Ano	0	0	0
Spíše ne	11	6	5
Ne	8	3	5

Zdroj: vlastní výzkum

Pomocí této otázky jsem chtěla zjistit, zda se respondenti domnívají, jestli opatření, která provádí stát v oblasti zaměstnávání mladých uchazečů o zaměstnání jsou dostačující. Absolventi se spíše přiklání k tomu, že opatření jsou nedostačující a spíše nedostačující. Spíše ne odpovědělo 11 absolventů z toho 6 absolventek, procentuálně to bylo 37% absolventů. Jasně ne, odpovědělo 30% absolventů, početně 9 a z toho 3 ženy a 6 mužů. K záporným otázkám se přiklání i kategorie ostatních nezaměstnaných, kterých odpovědělo 11 spíše ne a z toho bylo 6 žen a 5 mužů, procentuálně 37%. Jasně ne odpovědělo 8 osob z této kategorie, z toho 3 ženy a procentuálně to bylo 27%. Kladnou odpověď spíše ano odpovědělo 6 absolventů, což představovalo 20% a ano odpovědělo 13%. Z řad ostatních nezaměstnaných jasně ano neodpověděl žádný z respondentů a k odpovědi spíše ano se přiklání 11 nezaměstnaných, z toho 7 žen a 4 muži, v procentuálním vyjádření 37%.

Otázka č. 12 „ Uved'te, prosím, návrhy a podněty, jak by podle Vás měla být problematika nezaměstnanosti řešena?“

Protože tato otázka byla otevřená, předpokládala jsem, že respondenti napíší řešení, které podle nich bude tuto problematiku řešit. Z řad absolventů využilo tuto možnost 5 absolventů a 6 absolventek. Nejčastějším návrhem na zlepšení této problematiky byla lepší spolupráce ÚP se zaměstnavateli, druhým návrhem bylo to, že je to jen otázka financí, tudíž by zaměstnavatel měl dávat větší výplaty. Další návrhy byly ohledně praxe, kterou by neměl chtít zaměstnavatel po absolventech, ale měl by je

spíše zaměstnat a zaučit sám, nebo by měly probíhat i neplacené praxe ve firmách a podnicích, praxe, které studenti absolvují v rámci školy, by měly být nastaveny tak, aby při vstupu na otevřený trh zaměstnavatelům postačily. Jeden z návrhů bylo i zrušení agenturních prací, které si část výdělku nechávají pro sebe. Dva absolventi z dotazovaných se shodli, že nezaměstnanost se dá ovlivnit vlastním podílením se a intenzivnějším hledáním práce.

Z kategorie ostatních nezaměstnaných se k této otázce vyjádřilo 17 respondentů. Několik respondentů se shodlo na tom, že by mělo být více volných pracovních míst, podpora malých podnikatelů, kteří by pracovní místa určitě vytvořili, větší motivace zaměstnavatelů, kteří by zaměstnávali lidi, kteří jsou na ÚP, více rekvalifikačních kurzů a větší možnost doplnění vzdělání pro ty, kteří vystudovali špatný obor. Dále se několik respondentů shodlo na špatně nastaveném státním systému a zneužívání sociálních dávek. Pro absolventy je potřeba, aby byli zaměstnáváni na brigádách během školy, což pro ně bude motivace a v budoucnu budou mít lepší vyhlídky na trhu práce. Jeden respondent uvedl, že v době před 10 – 15 lety, kdy on dostudoval, takové problémy nebyli, byli již ze školy připraveni na uplatnění se na trhu práce a škola jim zajišťovala praxi, která pro budoucí zaměstnavatele byla dostačující.

4.2 Sekundární analýza dat

Podíl nezaměstnaných v celé ČR k 28. 2. 2015 byl 7,5%. K danému datu bylo na ÚP ČR evidováno 26 141 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, kteří se na celkové nezaměstnanosti v ČR podíleli 4,8%, což je oproti únoru minulého roku o 1,4% méně (MPSV, 2015).

K 28. 2. 2015 byl v Jihočeském kraji podíl nezaměstnaných osob 6,6%. K tomuto datu bylo v evidenci ÚP ČR, krajské pobožce v Českých Budějovicích evidováno 1 445 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, kteří se na celkové nezaměstnanosti podíleli 4,9% (MPSV, 2015).

Ke konci ledna 2015 bylo na ÚP ČR, Krajské pobočce v Českých Budějovicích evidováno 1 470 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Na celkové nezaměstnanosti se tato skupina podílela 5,0%. Ke konci února roku 2015 byla na ÚP ČR, Krajské pobočce v Českých Budějovicích evidováno 1 445 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Na celkové nezaměstnanosti se podíleli 4,9% (Kratochvílová, 2015).

4.3 Rozhovory

Uvedené rozhovory jsem realizovala na Úřadě práce České republiky, krajské pobočce v Českých Budějovicích a na Krajském úřadě Jihočeského kraje, odbor personálních věcí a vzdělávání.

Rozhovor č. 1

Domníváte se, že opatření, která provádí stát (obecně v zaměstnávání uchazečů o zaměstnání) jsou dostatečná?

Vzhledem k současné situaci v dané oblasti se domnívám, že prováděná opatření jsou dostatečná, ovšem vždy je možné pracovat na dalším vylepšení.

Domníváte se, že opatření, která provádí stát (v oblasti zaměstnávání mladých uchazečů o zaměstnání) jsou dostatečná?

Viz odpověď v předchozí otázce. Lepší opatření ještě nikdo nevymyslel, ale co není, může být. Probíhají programy, které podporují právě tuto skupinu ohroženou na trhu práce a myslím, že jsou nastaveny dobře, což je vidět i na statistikách, které vykazují zlepšení uplatnění absolventů.

Je pravda, že většina absolventů dostává práci pouze na částečný úvazek?

Jsem nucen nesouhlasit, nemáme k dispozici informace, které by potvrzovaly Vaši domněnku.

Je pravda, že většina absolventů nalézá práci jen na dobu určitou?

Je pravda, že mnoho pracovních poměrů v současné době zaměstnavatelé uzavírají spíše na dobu určitou. Týká se to ale průřezově všech takto přijatých zaměstnanců, nejen čerstvých absolventů.

Absolventi jakého stupně vzdělání jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaností?

Obecně lze tvrdit, že nezaměstnaností jsou ohroženi zejména absolventi se středoškolským vzděláním s maturitou, zejména s humanitním zaměřením.

Proč jsou zrovna absolventi ti, kteří patří ke skupině ohrožené na trhu práce?

Důvodů je více, mezi nejčastější patří minimální pracovní zkušenost, nedostatečné pracovní návyky, mnohdy přemrštěná očekávání ohledně odměny za odvedenou práci a někdy také nekompatibilita získaných vědomostí ve škole s požadavky praxe. Jedná se však o velmi individuální problematiku.

Uveďte, prosím, nějaké návrhy, jak by tato problematika mohla být řešena.

Jak už jsem uvedl výše, prováděná opatření v současné době jsou dobře nastavena a v Jihočeském kraji jsou na trhu práce i jiné ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání (osoby ve věku nad 50 let, osoby dlouhodobě evidované na úřadu práce, osoby se zdravotním postižením atd.), kterým je při jejich návratu do zaměstnání nutno věnovat přinejmenším stejnou péči jako absolventům.

Rozhovor č. 2

Domníváte se, že opatření, která provádí stát (obecně v zaměstnávání uchazečů o zaměstnání) jsou dostatečná?

Myslím, že ano. Vlastní iniciativa je ale taky důležitá, protože když už se práce pro uchazeče najde, tak kvůli strachu, že to nezvládne, do zaměstnání nenastoupí.

Domníváte se, že opatření, která provádí stát (v oblasti zaměstnávání mladých uchazečů o zaměstnání) jsou dostatečná?

Když si člověk nechce pomoci sám, tak mu nepomůže nikdo. S každým mladým člověkem do 4 měsíců evidence by se mělo něco dělat – nabídnout rekvalifikaci, uzavřít individuální akční plán, skupinová poradenství... Ale myslím, že snaha ze strany státu je celkem dostatečná.

Je pravda, že většina absolventů dostává práci pouze na částečný úvazek?

Informace, které by potvrdzovaly toto tvrzení nemáme. Mnoho zaměstnavatelů upřednostňuje právě zaměstnání na plný úvazek.

Je pravda, že většina absolventů nalézá práci jen na dobu určitou?

Většina zaměstnavatelů zaměstnává lidi většinou na dobu určitou, což se v poslední době stává běžným postupem. Nelze tedy říci, že se to týká pouze absolventů.

Absolventi jakého stupně vzdělání jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaností?

Absolventi se středoškolským vzděláním s maturitou humanitně zaměřené, absolventi se základním vzděláním.

Proč jsou zrovna absolventi ti, kteří patří ke skupině ohrožené na trhu práce?

Jeden z hlavních důvodů je praxe, kterou absolventi nemají a když ji mají, tak mnohdy neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů.

Uveďte, prosím, nějaké návrhy, jak by tato problematika mohla být řešena.

V Jihočeském kraji již probíhají a troufám si říci, že i budou probíhat projekty, které podpoří právě absolventy.

Rozhovor č. 3

Domníváte se, že opatření, která provádí stát (obecně v zaměstnávání uchazečů o zaměstnání) jsou dostatečná?

Domnívám se, že opatření jsou dostatečná. Absolventi sice patří k těm, kteří jsou ohroženi na trhu práce, ale jsou tu i jiné skupiny, které jsou ohroženi víc. Pro absolventy jsou mzdové prostředky 24 000 Kč měsíčně, kdežto pro ostatní ohrožené skupiny 15 000 Kč měsíčně, tyto částky stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Domníváte se, že opatření, která provádí stát (v oblasti zaměstnávání mladých uchazečů o zaměstnání) jsou dostatečná?

Myslím, že soudobá opatření jsou dostatečná (viz otázka předchozí). Snažíme se aktivní politikou zaměstnanosti podporovat absolventy a do toho vstupují i vlivy EU, které berou problém celorepublikově, ale Českobudějovicko na tom není nejhůře, protože ze všech uchazečů na ÚP je 5% absolventů.

Je pravda, že většina absolventů dostává práci pouze na částečný úvazek?

S tím nesouhlasím. Právě naopak by úřad práce byl rád, kdyby částečných úvazků bylo víc, sice ne pro absolventy, ale pro matky s dětmi, osoby se zdravotním postižením, ale ne vždy jsou.

Je pravda, že většina absolventů nalézá práci jen na dobu určitou?

Toto je problematika nejen absolventů, ale celé společnosti, protože v naprosté řadě případů zaměstnavatelé zaměstnávají lidi na dobu určitou. Hodně zaměstnavatelů má menší pocit jistoty, než to bylo v dřívějších letech – neví jak dlouho budou zaměstnance potřebovat. Je to ale omezeno tím, že uzavření pracovního poměru na dobu určitou je možné 2 krát opakovat.

Absolventi jakého stupně vzdělání jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaností?

V případě, že se do absolventů v dnešní době dle EU počítají i absolventi se základním vzděláním, tak jsou to právě ti. A stejně jsou špatně zaměstnatelní ti, kteří se vyučí např. prodavačem, pak si udělají nástavbu s maturitou a převládá u nich názor, že s maturitou si za kasu do Kauflandu sednout nepůjdou – špatné očekávání ze strany absolventů, vždyť i absolventi vysokých škol začínají od těch nejnižších pozic.

Proč jsou zrovna absolventi ti, kteří patří ke skupině ohrožené na trhu práce?

Je to dáno taky tím, jak mladé lidi a všechny ostatní ovlivňují média, která mluví o průměrné mzdě 24 000 Kč a absolventovi v první práci nabídne zaměstnavatel hrubou mzdu 14 000 – 17 000 Kč, což se absolventovi zdá málo. Tudíž je to nereálné očekávání absolventů, ale platí, že Česká republika v oblasti zaměstnávání absolventů nepatří k těm nejrizikovějším. Horší je to např. ve Španělsku, Řecku, kde tento problém je úplně jiného charakteru a EU když vidí nějaký problém někde, tak si hned myslí, že je to problém všude.

Uveďte, prosím, nějaké návrhy, jak by tato problematika mohla být řešena.

Jak jsem již uvedl, tak myslím, že opatření v této oblasti jsou nastavena dostatečně. Neříkám ale, že by to nemohlo být lepší.

5 DISKUZE

5.1 Diskuze k dotazníkovému šetření

Diskuze k otázkám č. 1 – 5

Pomocí těchto pěti otázek uvedených v dotazníku, jsem zjišťovala a porovnávala strukturu nezaměstnaných dotazovaných absolventů a ostatních nezaměstnaných, kteří jsou evidováni na ÚP ČR, krajské pobočce v Českých Budějovicích. V otázce týkající se pohlaví jsem zjistila, že dotazovaných žen i mužů je skoro stejně (mužů je o 2 více). Nejvíce respondentů, kteří odpovídali na otázky v dotazníku, byli ve věkové skupině 21 – 25 let, z čehož můžeme usoudit, že jsou mezi nimi lidé, kteří se studiu věnovali více, než základní školou, což nám potvrzuje graf č. 3.1. V Kategorii ostatních nezaměstnaných je nejvíce uchazečů ve věkové skupině 30 – 44 let. Zmíněný graf č. 3.1 nám ukazuje, že nejvíce respondentů bylo těch se středním vzděláním s maturitou. Což potvrzuje i Kratochvílová, která uvádí: „Nejvíce zastoupených nezaměstnaných absolventů v tomto regionu bylo se středoškolským vzděláním s maturitou, přesněji 39%.“ (Kratochvílová, 2015). Stejně jsou na tom i ostatní nezaměstnaní, kterých bylo dle grafu č 3.2 37%. V páté otázce jsem se ptala na délku registrace na ÚP ČR, krajské pobočce v Českých Budějovicích. V kategorii ostatních nezaměstnaných bylo nejvíce respondentů evidováno 3 – 6 měsíců a 6 – 12 měsíců. Mezi absolventy jsem zjistila, že z dotazovaných není registrovaný absolvent na ÚP ČR, krajské pobočce v Českých Budějovicích do 3 měsíců žádný i přesto, že mezi dotazovanými jsou i vysokoškoláci. Přičemž Zelenka uvádí: „Délka hledání prvního zaměstnání je velmi závislá na stupni dokončeného vzdělání, přičemž vysokoškoláci mají průměrnou délku hledání prvního zaměstnání 3 měsíce.“ (Zelenka, 2008).

Diskuze k otázce č. 6

Další otázky byly již zaměřeny na porovnání míry skepse, při uplatňování se na trhu práce absolventů škol a ostatních nezaměstnaných na Českobudějovicku. Z čísel v grafech a tabulek č. 5.1 a č. 5.2 žádný velký rozdíl nevidíme. Přesto Hanzlíková, Pauknerová, Soušková uvádí: „ Pro některé absolventy, kteří se pracovní činnosti nevěnovali, ve formě brigád, praxí, již při studiu, může být už pozdě. Někteří mohou až teď zjišťovat, že něco „prošvihli“, protože jejich vrstevníci mají větší šanci díky jejich aktivitě během studia.“ (Hanzlíková, Pauknerová, Soušková, 2001). Stejně tak větší šanci mají ti z kategorie ostatních nezaměstnaných, protože ti praxi již většinou mají.

Diskuze k otázce č. 7

Z grafů č. 6.1 a č. 6.2, tabulek č. 6.1 a č. 6.2 vidíme, že více ohroženou skupinou na trhu práce jsou ti z kategorie ostatních nezaměstnaných, těch totiž kladně odpovědělo 77% z dotazovaných. Jako důvod zakroužkování kladné odpovědi ostatní nezaměstnaní uvádějí věk, invaliditu nebo zdravotní stav, což potvrzuje MPSV, které uvádí: „Mezi problémové skupiny na trhu práce patří mimo absolventů škol a mladistvých dále osoby se zdravotním postižením, uchazeči starší 50 let a dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči.“ (MPSV, 2015). Oproti tomu si Více jak polovina, přesněji 53%, absolventů škol si myslí, že k ohroženým skupinám na trhu práce nepatří, ale jak říkají Koucký, Zelenka, Bartušek: „Mladí lidé po ukončení svého vzdělání patří ke skupinám nejvíce ohroženým nezaměstnaností, což může vést k negativnímu ovlivnění jejich pracovní kariéry a ve společnosti dochází k zaostávání využití lidského potenciálu.“ (Koucký, Zelenka, Bartušek, 2008). Zde tedy vidíme vyšší míru skepse u ostatních nezaměstnaných a absolventi se na tuto problematiku dívají optimističtěji.

Diskuze k otázkám č. 8 a č. 9

Zjišťovala jsem a porovnávala míru skepse u absolventů škol a ostatních nezaměstnaných prostřednictvím otázky č. 8 a otázky č. 9. Zde se přes polovinu lidí z obou kategorií neobává, že by našli práci pouze na částečný úvazek, přesněji 63% ostatních nezaměstnaných a 77% absolventů. Toho, že najdou nezaměstnaní absolventi zaměstnání pouze na dobu určitou si myslí 47% a 30% ostatních nezaměstnaných. Zde už je patrný rozdíl, ale ne nijak velký. Vyplývá z toho tedy, že v těchto ohledech míra skepse nepřevažuje ani v jedné z dotazovaných kategorií.

Diskuze k otázce č. 10 a č. 11

V otázkách č. 10 a č. 11 jsem zjišťovala názory respondentů na opatření, která provádí stát v obecné oblasti zaměstnávání uchazečů a v oblasti zaměstnávání mladých lidí. Větší míra skepse se projevuje v oblasti zaměstnávání mladých lidí a to jak v kategorii absolventů, tak v kategorii ostatních nezaměstnaných. Z grafů č. 10.1 a č. 10.2, tabulek č. 10.1 a č. 10.2 je patrné, že si přes polovinu respondentů myslí, že opatření státu jsou nedostatečná. Přesto Filipová uvádí: „Z faktu, že ÚP ČR evidoval ke konci téměř 27 tisíc absolventů a mladistvých vyplývá, že téměř pětina mladých lidí se po ukončení studia nedaří najít si zaměstnání. Proto se MPSV ČR prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a Plán zaměstnanosti MPSV ČR snaží pomoci nastartovat kariéru mladých lidí.“ (Filipová, 2013). I ostatní nezaměstnaní si myslí, že opatření státu v zaměstnávání mladých lidí je nedostačující, může to být tím, že mají své děti, kteří se snaží na trhu uspět a nedaří se jim. Přesto ESF ČR říká: „To, že uplatnění absolventů na trhu práce se v posledních letech stalo problémem, zapříčinily faktory, kterými jsou diskriminace absolventů bez pracovních zkušeností nebo s nedostatečnou délkou praxe, poradenství ÚP ČR přímo nezacílené na tuto cílovou skupinu, nutnost zaměstnavatelů často přeškolovat absolventy, kteří nesplňují po ukončení studia přesné požadavky zaměstnavatele, nepřesné zaměření rekvalifikačních kurzů, malá provázanost a nespolupráce ÚP ČR, vzdělávacích institucí

a zaměstnavatelů. Protože se o těchto faktorech ví, ESF ČR se snaží v unikátních programech docílit lepšího uplatnění absolventů na trhu práce.“ (ESF ČR, 2013). Ani zde se míra skepse ve velkých rozdílech mezi těmito dvěma kategoriemi neprojevila.

Diskuze k otázce č. 12

K otevřené otázce č. 12 mohli respondenti napsat své návrhy a nápady, jak by mohla být problematika uplatnění absolventů škol na trhu práce řešena, vylepšena. Absolventi i ostatní nezaměstnaní se celkem shodli na tom, že je potřeba taková praxe na školách, která bude v budoucnu na trhu práce pro zaměstnavatele dostačující a nebo, že zaměstnavatelé zaučí svého nového zaměstnance z řad absolventů sami. Jak naznačuje MŠMT ve Strategii 2020: „, Uvědomění si, že spousta lidí bude v budoucnu pracovat v povolání, které dnes ještě ani neexistují a že většinu věcí pro praktický život se ve škole nenaučili, je trendem posledních let, na které se musí reagovat“. (MŠMT, 2015).

5.2 Ověření hypotézy

Hypotéza: Nezaměstnaní absolventi škol z Českobudějovicka jsou více skeptičtí k možnosti získat plný pracovní úvazek než ostatní nezaměstnaní z Českobudějovicka.

Tato hypotéza se nepotvrdila.

Naopak z mého výzkumu vyšlo, že více skeptičtí jsou ti, kteří do skupiny absolventů nepatří, tedy kategorie ostatních nezaměstnaných, může to být proto, že ostatní nezaměstnaní patří právě do těch skupin, které jsou na trhu práce též ohroženy.

5.3 Diskuze k sekundární analýze dat

Z výsledků výzkumu je zřejmé, že absolventi na Českobudějovicku sice tvoří jednu ze skupin, která patří k nejvíce ohroženým na trhu práce, ale je z těchto skupin ohrožena nejméně. To, že jsou ohroženou skupinou je zřejmé, protože se na celkové nezaměstnanosti podílejí 5,0%, viz příloha č. 3. Protože se Jihočeský kraj řadí ke krajům s nižší nezaměstnaností, tak i Českobudějovicko si vede dobře. Situace absolventů se v posledních letech zlepšuje.

5.4 Diskuze k polostandardizovaným rozhovorům

K dokreslení a doplnění mého výzkumu jsem použila polostandardizované rozhovory s odborníky institucí, kteří se mimo jiné zabývají i problematikou uplatňování absolventů na trhu práce. Názory na tuto problematiku jsou různé, ale vesměs se shodují v tom, že opatření, která provádí stát v oblasti zaměstnávání mladých lidí, stejně jako v oblasti zaměstnávání obecně jsou dostatečná. Shodují se i na tom, že je velmi důležitá vlastní iniciativa jedinců, která někdy dostačující není. Absolventům stát věnuje zvýšenou pozornost i mzdové příspěvky. S názorem, že státní opatření jsou nastavena dobře a že jsou prováděna opatření a programy podporující absolventy koresponduje i ESF ČR: „Protože se o problematice uplatnění absolventů škol na trhu práce ví, tak se ESF ČR snaží pomocí unikátních programů docílit lepšího uplatnění absolventů na trhu práce. Tyto programy jsou mnohdy inspirovány zahraničím.“ (ESF ČR, 2013). V jednom z rozhovorů je zmíněno, že Česká republika si v porovnání se Španělskem, Řeckem tak špatně nestojí, což potvrzuje Beránková: „V České republice je každý pátý člověk mladší 25 let bez práce, ale ještě hůře jsou na tom např. Španělsko, Řecko, kde práci hledá každý druhý mladý občan.“ (Beránková, 2013).

Odborníci se shodli, že se zaměstnávají absolventi vesměs na částečný úvazek, pravdou není. Informace, které by potvrzovaly tuto domněnku nikdo z odborníků

nepotvrdil, ba naopak si myslí, že většina zaměstnavatelů zaměstnává občany na plný pracovní úvazek, což platí i pro absolventy.

V otázce zaměstnávání absolventů na dobu určitou se odborníci též shodli s názorem, že v dnešní společnosti je zaměstnávání občanů na dobu určitou běžný postup. Netýká se to pouze absolventů, ale celé společnosti, protože u zaměstnavatelů převládá pocit nejistoty v tom ohledu, že neví, jak dlouho bude zaměstnance potřebovat.

V otázce týkající se vzdělání absolventů se dá říci, že se odborníci též shodli. Nejvíce ohroženi nezaměstnaností jsou absolventi, kteří dosáhli základního vzdělání společně s absolventy se středoškolským vzděláním s maturitou. S tímto názorem koresponduje i Kratochvílová, která uvádí: „Nejvíce zastoupených nezaměstnaných absolventů na Českobudějovicku bylo se středoškolským vzděláním s maturitou 39,1%, tento počet se o 0,7% snížil.“ (Kratochvílová, 2015). Hodně absolventů má nereálné požadavky ohledně mzdy, kterou za první významné zaměstnání dostane, z čehož plyne, že očekávání společně s motivací je mnohdy špatné. O tom se zmiňuje opět Kratochvílová, která říká: „ Díky nedokonale nastavenému systému převládá, zejména u mladých lidí pocit, že stát se o ně za každé situace postará a tak je jejich motivace k práci nedostatečná.“ (Kratochvílová, 2015). Též jsou na tom hůře ti, kteří vystudovali humanitní obor, což potvrzuje Zelenka: „ Podle oborů vzdělání si nejdéle hledají práci absolventi humanitních oborů, všeobecných oborů, přírodních věd a matematiky.“ (Zelenka, 2008).

Důvodem toho, že absolventi patří k ohroženým skupinám na trhu práce je v první řadě, dle odborníků, nedostatečná praxe, minimální pracovní zkušenost a přemrštěná očekávání z řad absolventů, což z teoretického hlediska potvrzuje i Kratochvílová: „ Problémy nezaměstnanosti absolventů a mladistvých vyplývají z rozporů mezi vzděláním absolventů a požadavky zaměstnavatelů. U absolventů se projevují nereálné požadavky na nástupní mzdu nebo představa okamžitého nástupu na vyšší pracovní pozici.“ (Kratochvílová, 2015).

Závěrem se všichni z dotazovaných odborníků shodli, že opatření, která provádí stát jsou nastavena dostatečně. Probíhají a budou probíhat programy, které zlepšují a budou zlepšovat situaci absolventů, což dokládá ESF ČR: „ ESF ČR se snaží

v unikátních programech docílit lepšího uplatnění absolventů škol na trhu práce. Tyto programy probíhaly a stále probíhají na území Jihočeského kraje.“ (ESF ČR, 2013). Je nutno podotknout, že vždy se dá dělat něco víc.

6 ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo zhodnotit nezaměstnanost absolventů škol na Českobudějovicku a nalézt možnosti řešení této problematiky. Ve vztahu k celorepublikovému průměru podílu nezaměstnaných se Českobudějovicko nachází pod tímto průměrem, stejně tak se nachází pod průměrem Jihočeského kraje, což se projevuje i v oblasti zaměstnávání absolventů. Celkově si absolventi v České republice oproti jiným zemím v Evropě, vedou relativně dobře. Ze statistik vyplývá, že na ÚP ČR, krajské pobočce v Českých Budějovicích je evidováno 5% absolventů škol a mladistvých ze všech evidovaných uchazečů o zaměstnání. Další částí cíle představovalo ověření hypotézy, která zněla následovně: Nezaměstnaní absolventi škol z Českobudějovicka jsou více skeptičtí k možnosti získat plný pracovní úvaz než ostatní nezaměstnaní z Českobudějovicka. Tato hypotéza se ovšem nepotvrdila. Více skeptičtí jsou ostatní nezaměstnaní. Může to být tím, že lidé, kteří vyplňovali dotazník patří k dalším skupinám, které jsou na trhu práce ohroženi více než právě absolventi.

Na základě výsledků výzkumu byl tedy spíše prokázán skeptičtější pohled ze strany ostatních nezaměstnaných než na straně absolventů. Může to být způsobeno důvodem, který jsem zmínila výše, případně tím, že absolventi nemají ještě dostatek zkušeností s trhem práce a tudíž se na tuto problematiku ne dívají tak skepticky, což potvrzuje i to, že někteří absolventi si vůbec nemyslí, že k ohrožené skupině na trhu práce patří.

Během mé praxe, kterou jsem absolvovala na ÚP ČR, krajské pobočce v Českých Budějovicích jsem byla informována o finančních možnostech, které se týkají podpory absolventů. Měsíčně se na absolventa můžou uvolnit mzdové prostředky ve výši 24 000 Kč měsíčně, kdežto pro ostatní ohrožené skupiny 15 000 Kč měsíčně, což nasvědčuje tomu, že absolventům je opravdu věnována zvýšená pozornost. Toto tvrzení mi bylo potvrzeno i v polostandardizovaném rozhovoru společně s tím, že úřady práce se s každým mladým člověkem, který je evidovaný na ÚP delší dobu, snaží něco dělat, to znamená např. doporučit rekvalifikaci, sestavit individuální akční plán nebo doporučit skupinová poradenství. K podpoře uplatnění absolventů škol na trhu práce též pomáhají unikátní programy, které jsou zaměřeny na tuto problémovou skupinu, jejich

realizátorem je ÚP ČR, krajská pobočka Jihočeského kraje. V teoretické části zmiňují programy, které již proběhly i ty, které ještě probíhají a jsou to např. Odborné praxe pro mladé do 30 let, Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2, S potřebnou kvalifikací na trh práce, Buď v pohodě – přemýšlej rovně! – Mládí v práci, Moje příležitost v Jihočeském kraji.

Faktorů, které ovlivňují tuto problematiku je mnoho. Na jedné straně stojí celková ekonomická situace dané země, kam můžeme zařadit nabídku volných pracovních míst, celkovou nezaměstnanost, vztah mezi nabídkou a poptávkou, demografický vývoj. Důležitá je však i část znění zákona o zaměstnanosti, kde je uvedeno, že podporu v nezaměstnanosti dostane jen uchazeč o zaměstnání, který pracoval v posledních 3 letech alespoň 6 měsíců, což nutí absolventy najít si v brzké době po ukončení studia zaměstnání.

Mezi další faktory, které velmi ovlivňují problematiku uplatnění absolventů na trhu práce patří nulová, nebo nedostatečná praxe. Praxe je to, co zaměstnavatelé po absolventech vyžadují, ale absolventi ji bohužel nemají a pokud ji mají, tak je pro zaměstnavatele nedostačující. V tomto problému vidím řešení ve změně formy praxe, kterou školské instituce poskytují. Tyto instituce by měly spolupracovat s úřady práce a i se zaměstnavateli, aby věděly, jaké požadavky na trhu práce jsou. Dalším důvodem této problematiky je přemrštěné očekávání ze strany absolventů, kteří si myslí, že vbrzku nastoupí do vyšší pracovní pozice a nebo dostanou vysokou mzdu, plat. Špatně nastavený státní systém přispívá k demotivaci mladých lidí, kteří si myslí, že stát se v případě nezaměstnanosti o ně nějakým způsobem postará. To je, dle mého názoru, velký problém, protože pokud si absolventi nechtějí pomoci sami a raději spoléhají na stát, negativně působí na jejich aktivitu při hledání zaměstnání. Tato problematika je ovšem velmi individuální a nelze všechny absolventy „házet do jednoho pytle“.

Důležitou roli v této problematice hraje i vzdělání. Z výzkumu i teorie je jasné, že nejhůře jsou na tom ti se základním vzděláním a středoškolským vzděláním s maturitou a to zejména s těmi obory, které jsou humanitně zaměřeny. Lepší začátek při hledání práce spatřuji v aktivitě absolventů již během studia formou brigád, kde si osvojí pracovní návyky a získají pracovní zkušenosti, formou zahraničních stáží, což

pro ně bude velkým přínosem a zaměstnavatelé si je pravděpodobně vyberou raději než ty, kteří během studia „jen“ studovali.

Absolventi jsou tedy méně skeptičtí v oblasti uplatňování se na trhu práce než ti ostatní nezaměstnaní, což výzkumná část potvrzuje. Je však nutno podotknout, že je jim věnována zvýšená pozornost ze strany státu a tak je také na nich, jak se k této části svého života postaví. Praktický přínos spatřuji ve využití školskými odbory v Českých Budějovicích, pro pedagogické poradce na školách, pro účely úřadů práce a pro další instituce, které se touto problematikou zabývají.

7 SEZNAM INFORMAČNÍCH ZDROJŮ

1. BUCHTOVÁ, B a kol., 2002. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.
2. HOLMAN, R, 2002. *Ekonomie*. 3. vyd. Praha: C.H.Beck. ISBN 80-7179-681-6.
3. KREBS, V a kol., 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.
4. ŘEHOŘ, P. 2010. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce*. 1. vyd. Brno: CERM. ISBN 978-80-7204-735-2.
5. BEDNÁŘ, J. 2001. *Základní kapitoly z mikroekonomie*. 1. vyd. České Budějovice: Zdravotně sociální fakulta. ISBN 807040-508-2.
6. HOLÝ, D. 2013. Jak se neztratit v datech o nezaměstnaných. In: *portal.mpsv.cz* [online]. 2013-10-18 [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/aktuality/2013/2013_10_18_csu_podil_a_mira_nezamestnanosti.pdf.
7. NĚMEC, O. 2002. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica. ISBN 80-245-0350-6.
8. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Definice absolventa pro potřeby statistického sledování. In: *portal.mpsv.cz* [online]. [cit. 2015-03-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>.
9. ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce ve znění zákona č. 101/2014 Sb.
10. ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti ve znění zákona 101/2014 Sb.
11. KOUCKÝ, J, A BARTUŠEK a M ZELENKA. 2008. *Účast na vzdělávání, financování škol a uplatnění absolventů*. 1. vyd. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova. ISBN 978-80-7290-370-2.
12. ZELENKA, M. 2008. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. 1. vyd. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova. ISBN 978-80-7290-372-6.

13. JAROŇOVÁ, K. 2013. Největší zájem je stále o technické absolventy. In: *profesia.cz* [online]. [cit.2015-03-11]. Dostupné z: <http://www.profesia.cz/cms/newsletter/unor-2013/nejvetsi-zajem-je-stale-o-technicke-absolventy/44184>.
14. PATEROVÁ, P a J VOJTĚCH. 2015. Ožívající ekonomika přináší absolventům lepší vyhlídky na získání zaměstnání. In: *msmt.cz* [online]. [cit.2015-03-11]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/ozivajici-ekonomika-prinasi-absolventum-lepsi-vyhličky-na?highlightWords=absolventi>.
15. JIRSA, T. 2015. Charakteristika okresu. In: *czso.cz* [online]. [cit.2015-03-11]. Dostupné z: <http://www.tomasjirsa.cz/index.php?region=%C4%8/Deskobud%C4%9Bjovicko>.
16. KRATOCHVÍLOVÁ, M. 2015. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2014. In: *mpsv.cz* [online]. [cit.2015-03-11]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>.
17. KRATOCHVÍLOVÁ, M. 2015. Měsíční statistická zpráva leden 2015. In: *mpsv.cz* [online]. [cit.2015-03-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/mesicni_statisticka_zprava_za_leden_2015.docx.
18. KRATOCHVÍLOVÁ, M. 2015. Měsíční statistická zpráva únor 2015. In: *mpsv.cz* [online]. [cit.2015-03-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/mesicni_statisticka_zprava_za_unor_2015.docx.
19. DUKOVÁ, I, M DUKA a I KOHOUTOVÁ. 2013. *Učebnice pro obor sociální činnost*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3880-2.
20. FRANCOVÁ, H a A NOVOTNÝ. 2008. *Sociální politika v základech*. 1. vyd. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-125-3.
21. NESČÁKOVÁ, L. 2012. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4091-1.
22. ESF ČR. 2008. Prioritní osa 1 – Aktivní politika zaměstnanosti. In: *Esfcr.cz* [online]. [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/04-06/jpd3/prioritni-osa-1-aktivni-politikazamestnanosti?highlightWords=aktivn%C3%AD+politika+zam%C4%9Bstnanosti>.
23. TOMŠÍK, V. 2011. *Ekonomie a zdravý rozum*. 1. vyd. Praha: Fragment. ISBN 978-80-253-1393-0.

24. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. 2012. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *portal.mpsv.cz* [online]. [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.
25. GENDER STUDIES. 2013. Buď v pohodě – přemýšlej rovně! – Mladí v práci. In: *genderstudies.cz* [online]. [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: [http://www.genderstudies.cz/aktivity/projekt.shtml?cmd\[2828\]=x-2828-2367555](http://www.genderstudies.cz/aktivity/projekt.shtml?cmd[2828]=x-2828-2367555).
26. MPSV. 2013. S potřebnou rekvalifikací na trh práce. In: *esfcr.cz* [online]. [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/s-potrebnou-rekvalifikaci-na-trh-prace>.
27. ČERVINKA, T a kol. 2009. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a student, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. vyd. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-529-0.
28. VYBÍHAL, V a kol., 2012. *Mzdové účetnictví 2012: praktický průvodce: [zásadní změny v předpisech k 1.1.2012]*. 15. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4101-7.
29. DVOŘÁKOVÁ, Z a kol. 2012. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-347-9.
30. KELLER, J a L TVRDÝ. 2008. *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah, pojišťovna*. 1. vyd. Praha: SLON. ISBN 978-80-86429-78-6.
31. HANZLÍKOVÁ, Z, D PAUKNEROVÁ a M SOUŠKOVÁ. 2001. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 80-247-0121-9.
32. VEČEREK, M. 2013. Podpora vstupu absolventů na trh práce. In: *esfcr.cz* [online]. [cit. 2015-03-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/podpora-vstupu-absolventu-na-trhprace?highlight=Words=podpora+vstupu+absolvent%C5%AF+na+trh+pr%C3%A1ce>.
33. ŠTIKAR, J a kol. 2003. *Psychologie ve světě práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0448-5.
34. ČERNOHORSKÁ, J. 2015. Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihočeském kraji. In: *mpsv.cz* [online]. [cit. 2015-03-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond_esf/op_lzz/regionalni_individualni_projekty_rip/_odborne_praxe_pro_mlade_do_30_let_v_jihoceskem_kraji.

35. ČERNOHORSKÁ, J. 2012. Moje příležitost v Jihočeském kraji. In: *mpsv.cz* [online]. [cit. 2015-03-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond__esf_/op_lzz/regionalni_individualni_projekty__rip_/moje_prilezitest_v_jihoceskem_kraji.
36. MŠMT. 2014. Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020. In: *vzdelavani2020.cz* [online]. [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://www.vzdelavani2020.cz/clanek/12/aktualni-dokumenty.html>.
37. MŠMT. 2015. Proč Česká republika potřebuje novou strategii pro vzdělávání?. In: *vzdelavani2020.cz* [online]. [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://www.vzdelavani2020.cz/>.
38. MPSV. 2008. Evropský sociální fond v ČR. In: *Esfcz.cz* [online]. [cit. 2015-03-27]. Dostupné z: <http://www.esfcz.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>.
39. MPSV. 2008. OP Zaměstnanost 2014 - 2020. In: *Esfcz.cz* [online]. [cit. 2015-03-27]. Dostupné z: <http://www.esfcz.cz/op-zamestnanost-2014-2020>.
40. FILIPOVÁ, Š. 2013. Absolventů bez praxe v létě přibývá, s prací pomohou evropské projekty. In: *Esfcz.cz* [online]. [cit. 2015-03-27]. Dostupné z: <http://www.esfcz.cz/absolventu-bez-prace-v-lete-pribyva-s-praci-pomohou-evropske?highlightWords=podpora+absolvent%C5%AF>.
41. FDV. 2014. Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2. In: *stazepromlade.cz* [online]. [cit. 2015-03-27]. Dostupné z: <http://www.stazepromlade.cz/cz/o-projektu>.
42. FDV. 2014. Stáže ve firmách 2. In: *stazevefirmach.cz* [online]. [cit. 2015-03-27]. Dostupné z: <http://www.stazevefirmach.cz/clanky/o-projektu.html>.
43. NÚV. 2014. Čerství absolventi hledají práci úspěšněji než v minulosti. In: *mpsv.cz* [online]. [cit. 2015-03-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/18943>.
44. BERÁN KOVÁ, K. 2013. Podpora absolvent je na místě. In: *mpsv.cz* [online]. [cit. 2015-03-27]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/16482/TZ_221013g.pdf.
45. MPSV. 2015. Měsíční statistika nezaměstnanosti. In: *mpsv.cz* [online]. [cit. 2015-03-27]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.
46. EVROPSKÁ DATABANKA. 2014. Regionální katalog firem Evropské databanky. In: *edb.cz* [online]. [cit. 2015-03-27]. Dostupné z: <https://edb.cz/Regiony.aspx?kraj=JCS>.

8 PŘÍLOHY

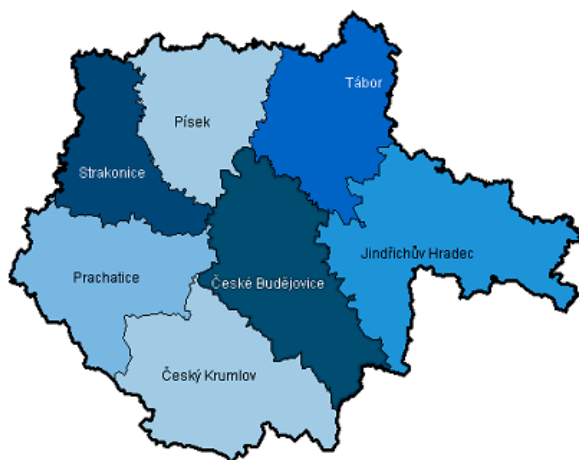
Příloha č. 1 - Umístění Českobudějovicka v rámci Jihočeského kraje

Příloha č. 2 - Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech Jihočeského kraje

Příloha č. 3 - Vývoj podílu kategorií uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji

Příloha č. 4 – Dotazník

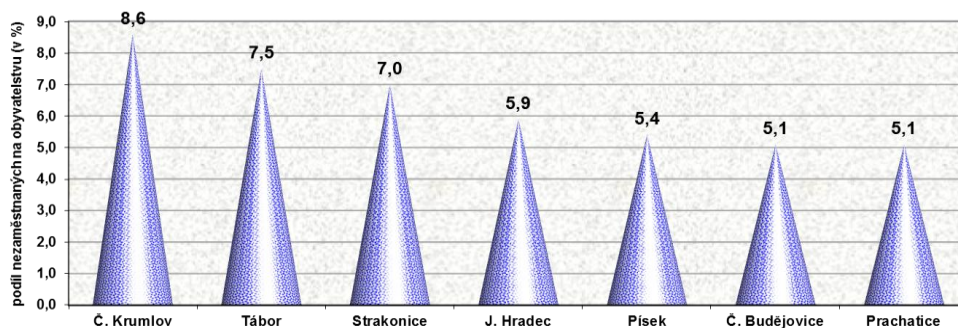
Příloha č. 1



Zdroj: Evropská databanka

Příloha č. 2

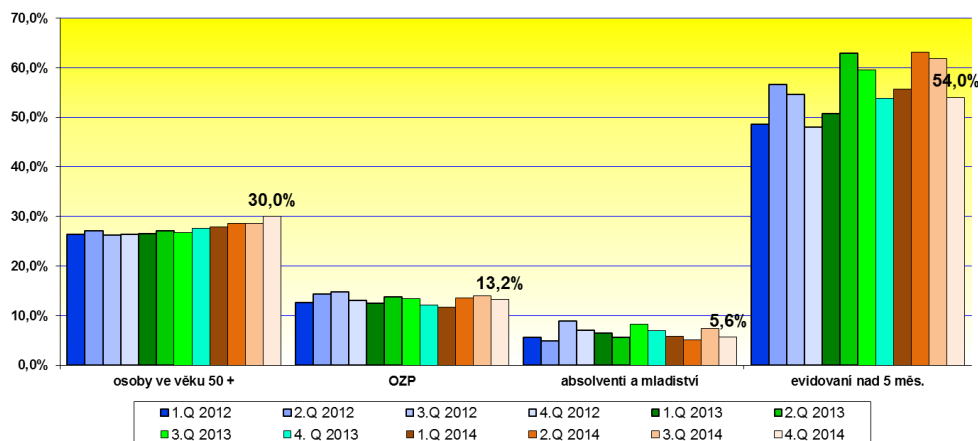
Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel
v okresech Jihočeského kraje k 31. prosinci 2014



Zdroj: MPSV

Příloha č. 3

Vývoj podílu kategorií uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji za období 1. čtvrtletí 2012 – 4. čtvrtletí 2014



Zdroj: MPSV

Příloha č. 4

DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Lenka Koišová, jsem studentkou Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Pro vypracování své bakalářské práce jsem zvolila problematiku trhu práce. Tímto si Vás dovoluji požádat o vyplnění předloženého dotazníku. Předem velmi děkuji za čas, který strávíte vyplněním tohoto dotazníku. Prosím, zakroužkujte vždy jen jednu odpověď. Případně uveďte k dané odpovědi svůj názor. Vaše údaje budou anonymně zpracovány a použity pouze do praktické části mé bakalářské práce.

1) Uveďte Vaše pohlaví?

- muž
- žena

2) Uveďte Váš věk?

.....

3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- středoškolské bez maturity
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

4) Řadíte se do skupiny absolventů, dle definice úřadu práce, kdy absolvent je uchazeč o zaměstnání evidovaný na úřadě práce podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu, u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky

- ano
- ne

5) Jaká je délka Vaší registrace na úřadě práce?

- méně než 3 měsíce
- 3 – 6 měsíců
- půl roku až rok
- déle než jeden rok

6) Za jakou dobu podle Vás nastoupíte do zaměstnání?

- do půl roku
- půl roku až rok
- více než jeden rok
- práci nenaleznu vůbec

7) Myslíte, že patříte do skupiny osob, která je více ohrožena nezaměstnaností?

- ano
- ne

V případě, že odpovíte ano, uveďte, prosím důvod:

.....

8) Domníváte se, že naleznete práci pouze na částečný úvazek?

- ano
- ne

V případě, že odpovíte ano, uveďte, prosím důvod:

.....

9) Domníváte se, že naleznete práci pouze na dobu určitou?

- ano
- ne

V případě, že odpovíte ano, uveďte, prosím důvod:

.....

10) Domníváte se, že opatření, která provádí stát (obecně v oblasti zaměstnávání uchazečů o zaměstnání) jsou dostatečná?

- spíše ano
- ano
- spíše ne
- ne

11) Domníváte se, že opatření, která provádí stát (v oblasti zaměstnávání mladých uchazečů o zaměstnání) jsou dostatečná?

- spíše ano
- ano
- spíše ne
- ne

12) Uveďte, prosím, případné návrhy a podněty, jak by podle Vás měla být problematika nezaměstnanosti řešena:

.....
.....
.....

Ještě jednou Vám moc děkuji za vyplnění dotazníku! Vaše údaje budou skutečně anonymně zpracovány a budou použity pouze pro výzkum mé bakalářské práce. Pokud byste měl/a zájem o výsledky výzkumu, můžete mi napsat Váš email, na který Vám zašlu výsledky mého výzkumu.