



Pedagogická
fakulta
Faculty
of Education

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

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Fakulta pedagogická

Katedra společenských věd

Bakalářská práce

Trh práce a nezaměstnanost v okrese Strakonice

Vypracoval: Kalianková Michaela

Vedoucí práce: Mgr. Šebeš Marek, Ph.D.

České Budějovice 2014

PROHLÁŠENÍ:

Prohlašuji, že jsem svoji bakalářskou práci „Trh práce a nezaměstnanost v okrese Strakonice“ vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce fakultou, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb., zveřejněny posudky školitele a oponentů 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.

Ve Strakonici dne 30. 04. 2014

Kalianková Michaela

PODĚKOVÁNÍ:

Děkuji vedoucímu práce panu Mgr. Marku Šebešovi, Ph.D. za výborné vedení mé bakalářské práce, za ochotu a odbornou pomoc.

Dále bych chtěla poděkovat za vřelou spolupráci pracovníkům Úřadu práce České republiky - kontaktní pracoviště Strakonice, kde jsem vykonával odbornou praxi, zejména paní ředitelce ing. Marii Kalbáčové a vedoucímu oddělení zaměstnanosti ing. Viktoru Hončarenkovi.

ANOTACE

Tématem mé bakalářské práce je „Trh práce a nezaměstnanost v okrese Strakonice“. Hlavním cílem této bakalářské práce je zaměřením se na problematiku nezaměstnanosti a s tím spojeným procesem hledání nového zaměstnání na území okresu Strakonice. V teoretické části bakalářské práce se věnuji definování základních pojmů týkajících se nezaměstnanosti, obecně charakterizují nezaměstnanost a její jednotlivé druhy. Zároveň obsahuje stručný nástin nezaměstnanosti na území České republiky. Teoretická část se také věnuje státní politice zaměstnanosti a činnosti Úřadu práce České republiky.

Dále je v rámci bakalářské práce charakterizován samotný okres Strakonice z hlediska geografického, demografického a ekonomického. Praktická část bakalářské práce je především koncipována na základě výsledků kvantitativního výzkumu, jenž byl uskutečněn s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky - kontaktní pracoviště Strakonice.

ANNOTATION

The theme of the bachelor thesis is “Job Market and Unemployment in Strakonice County”. Main goal of the thesis is targeting problems concerning unemployment and simultaneous procedure of seeking a new job at Strakonice County area. Theoretical section of the thesis is defining basic terms concerning unemployment, describing unemployment and its particular types. There is also present a brief survey of unemployment in the Czech Republic area. The theoretical section is also introducing government policy of unemployment and activities of the Czech Republic’s Job center.

The thesis also defines Strakonice County in geographical, demographical, and economy terms. Practical section of the bachelor thesis is conceived using results of quantitative research that was carried out with job applicants at The Czech Republic’s Job Center – at Strakonice point.

OBSAH

1. SOUČASNÝ STAV	8
1.1. Definice práce	8
1.2. Trh práce	9
1.2.1. <i>Subjekty na trhu práce</i>	<i>9</i>
1.2.2. <i>Princip fungování trhu práce</i>	<i>10</i>
1.2.3. <i>Rovnováha na trhu práce</i>	<i>11</i>
1.2.4. <i>Segmentace trhu práce</i>	<i>12</i>
1.3. Nezaměstnanost	13
1.3.1. <i>Vymezení nezaměstnanosti</i>	<i>13</i>
1.3.2. <i>Skončení pracovního poměru</i>	<i>15</i>
1.3.3. <i>Typy nezaměstnanosti</i>	<i>16</i>
1.4. Nezaměstnanost v České republice	20
1.5. Úřad práce v České republice	23
1.6. Státní politika zaměstnanosti	24
1.6.1. <i>Pasivní politika zaměstnanosti</i>	<i>26</i>
1.6.2. <i>Aktivní politika zaměstnanosti</i>	<i>29</i>
1.6.3. <i>Financování aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti</i>	<i>34</i>
2. CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY	36
2.1. <i>Cíl práce</i>	<i>36</i>
2.2. <i>Hypotézy</i>	<i>36</i>
3. METODIKA	38
3.1. <i>Výzkumná metoda</i>	<i>38</i>
3.2. <i>Realizace výzkumu</i>	<i>38</i>
3.3. <i>Výzkumný soubor</i>	<i>39</i>
4. VÝSLEDKY	40
4.1. <i>Charakteristika okresu Strakonice</i>	<i>40</i>

<i>4.2. Geografická charakteristika okresu Strakonice</i>	<i>40</i>
<i>4.3. Demografická charakteristika okresu Strakonice</i>	<i>41</i>
<i>4.4. Charakteristika trhu práce v okrese Strakonice</i>	<i>42</i>
<i>4.4.1. Vybraní zaměstnavatelé v okrese Strakonice.....</i>	<i>42</i>
<i>4.4.2. Počet nahlášených volných pracovních míst</i>	<i>47</i>
<i>4.4.3. Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání.....</i>	<i>48</i>
<i>4.4.4. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Strakonice.....</i>	<i>55</i>
<i>4.5. Vyhodnocení kvantitativního šetření</i>	<i>58</i>
5. DISKUZE.....	79
6. ZÁVĚR.....	81
SUMMARY.....	85
SEZNAM POUŽITÉ LITRATURY	87
INTERNETOVÉ ZDROJE	89
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	92
SEZNAM TABULEK	93
SEZNAM GRAFŮ.....	93
SEZNAM PŘÍLOH.....	94

ÚVOD

Fenomén nezaměstnanosti se v České republice objevuje až v 90. letech 20. století. Nezaměstnanost postihuje nemalou část ekonomicky aktivního obyvatelstva a boj s tímto jevem je velmi složitý a zdlouhavý. Stav na trhu práce a vývoj nezaměstnanosti je indikátorem, který velmi napoví o situaci v daném státě a jak si ekonomika země vede. Stát má v usměrňování nezaměstnanosti dominantní postavení.

Zaměstnání je důležitou či dokonce nezbytnou součástí našeho života, není jen činností, ale i zdrojem finančního příjmu. V teoretické části se nejdříve věnuji samotné definici lidské práce a vymezení podstaty trhu práce. Pokud nastane situace, že jedinec zaměstnání ztratí, stává se nezaměstnaným a návrat zpět na trh práce může být obtížný a stojí ho často hodně sil. Dále se také soustředím na způsoby skončení pracovního poměru, definování nezaměstnanosti a jejich jednotlivých typů.

K nalezení nového zaměstnání můžeme využít mnoho způsobů, a to od poradenské činnosti na Úřadu práce České republiky až po veletrhy práce, které se v České republice konají.

Tato bakalářská práce se detailně věnuje trhu práce v okrese Strakonice. Problematika nezaměstnanosti trápí celou Českou republiku a ani okresu Strakonice se nevyhýbá. Na boj s nezaměstnaností jsou v naší zemi prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti vynakládány značné finanční prostředky. Pasivní a následně aktivní politice zaměstnanosti je věnován závěr teoretické části práce.

Během psaní své bakalářské práce jsem čerpala ze zkušeností získaných při absolvování praxe na ÚP ČR – kontaktní pracoviště Strakonice, kde jsem měla možnost pracovat s evidovanými uchazeči o zaměstnání. Setkala jsem se s jedinci, kteří stále intenzivně hledají nové zaměstnání, ale také s lidmi, kteří se s rolí nezaměstnaného již sžili.

Procesu hledání nového zaměstnání se budu věnovat ve výzkumné části této bakalářské práce. Zaměřím se také na možnost absolvovat rekvalifikační kurzy, které by byly v budoucnu pro nezaměstnaného přínosem při získání nového pracovního místa.

1. SOUČASNÝ STAV

Problematika trhu práce a nezaměstnanosti v České republice zajímá téměř každého pracujícího či nepracujícího člověka. Stále častěji je ztráta zaměstnání spojována s ekonomickým vývojem státu a hospodářskou krizí v zemi.

1.1. Definice práce

Lidská práce je „*uvědomělou a cílevědomou lidskou činností, v jejímž průběhu dochází k přetváření předmětu přírody, resp. výsledků předchozí pracovní činnosti tak, aby mohly sloužit k uspokojování jeho potřeb.*“ [Nový 2002: 163] Nositelem práce je samozřejmě člověk. Na každého člověka je nutné nahlížet jako na osobnost, protože každý může nabídnout jiné schopnosti, talent či pracovní zkušenosti [Řehoř 2010].

Lidé mohou prostřednictvím práce uspokojovat svoje základní biologické potřeby, zároveň však mohou také uspokojovat i mnoho potřeb sociálních [Nový 2002]. Práce je činností časově náročnou, v některých případech namáhavou, avšak je nutné říci, že umožňuje jedinci osobnostní rozvoj či pocit uspokojení a životního smyslu [Buchtová 2002].

Můžeme tedy říci, že práce je důležitou možná až nezbytnou součástí života člověka. Krebs se domnívá, že práce je: „*určující pro ekonomický i sociální status jedinců, rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti.*“ [Krebs et al. 2007: 287] Pracovní činnost je uskutečňována ve společenském prostředí, kde se jedinec setkává s mnoha dalšími spolupracovníky. Obvykle platí, že lepší pracovní výsledky se dostávají tam, kde jsou jedinci schopni spolu jednak spolupracovat, ale i komunikovat [Nový 2002].

Možnost práce je v České republice vymezena zákonem, s právem na práci se setkáváme i v Ústavě České republiky a Listině základních práv a svobod. O právu na práci se pojednává ve čtvrté hlavě Listiny základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.). Článek 26 Listiny základních práv a svobod uvádí: „*Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.*“ [LZPS]

1.2. Trh práce

Tržní hospodářství země je obvykle složené z více trhů, které se jeví jako relativně samostatné, nicméně se jedná o propojené a závislé trhy [Buchtová 2002]. Práce spolu s kapitálem a také půdou jsou důležitými zdroji, jež jsou nezbytné při výrobě statků a služeb. Práce je tedy „výrobním faktorem, který je nezastupitelný při výrobě statků.“ [Buchtová 2002: 59] Lidé, kteří disponují pracovní schopností, se označují jako pracovní síla. Je možné říci, že trh práce je oproti ostatním trhům v něčem také odlišný. „Jeho specifika plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly, a je tudíž úzce svázána s osobností člověka.“ [Krebs et al. 2007: 288]

1.2.1. Subjekty na trhu práce

Na trhu práce v České republice působí ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tj. pracovní síla zastoupená zaměstnanými a nezaměstnanými [ČSÚ 2012b]. S označením ekonomicky aktivní obyvatelstvo souvisí indikátor nazývaný jako míra ekonomické aktivity, jedná se o podíl ekonomicky aktivních osob (tedy zaměstnaných a nezaměstnaných) na celé populaci. Tento ukazatel se vztahuje k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu ve věku od 15 do 64 let [Labour Force Survey]. Míra ekonomické aktivity obyvatelstva ve věku 15 - 64 let v České republice činila v měsíci srpnu 2013 72,6 % [Holý 2013].

Za zaměstnané se považují osoby, které jsou starší 15 let, jsou zaměstnány nebo podnikají a jejich příjem je možné vyjádřit v penězích či naturáliích [Kuchař 2007].

Druhou významnou skupinu tvoří nezaměstnaní. Nezaměstnané osoby jsou starší 15 let a souběžně splňují 3 stanovené podmínky. Za první, tyto osoby nejsou zaměstnány, tedy nepracují za mzdu v penězích ani naturáliích. Za druhé si tyto osoby aktivně hledají zaměstnání, tedy jsou evidovány na Úřadu práce České republiky (ÚP ČR) nebo u soukromé zprostředkovatelny práce a hledají si práci všemi možnými způsoby. Za třetí jsou tyto osoby připraveny k nástupu do nového zaměstnání nejpozději 14 dnů od jeho nalezení [Kuchař 2007].

Jak uvádí Kuchař trh práce je „*prostorem, ve kterém se realizuje vztah dvou aktérů - pracovní síly a zaměstnavatele.*“ [Kuchař 2007: 111] Tak jako jiné trhy funguje i

trh práce na principu střetávání se nabídky a poptávky. V tomto případě lze za nabízející považovat jednotlivé členy domácností. Na straně poptávky najdeme poptávající v podobě zaměstnavatelů, jedná se o podniky a firmy. Na trhu práce se tedy zaměstnavatel střetává se svým novým zaměstnancem, se kterým sjednává pracovní podmínky a povinnosti, délku pracovní doby, výši mzdy aj. [Řehoř 2010].

Nezbytnou pozici na trhu práce zaujímá také stát. Právě stát stanovuje podmínky, které musí subjekty, jak na straně poptávky, tak na straně nabídky respektovat, v případě, že chtějí začít působit na trhu práce. Principiální význam má v tomto případě zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění a také zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění. Role státu je významná hlavně v oblasti politiky zaměstnanosti.

Důležitou součástí tohoto trhu jsou i odbory, které usilují o to, aby se zvyšovala odměna za práci tedy mzda. Vyjednávání o výši mzdy se uskutečňuje v závislosti na ekonomickém vývoji [Krebs et al. 2007]. V tomto případě je vliv odborů chápán jako pozitivní a podporující komunikaci mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, nikoli konflikty na pracovišti. Chování odborů však může přinášet i riziko růstu inflace. Tato situace nastává, když *„ekonomické výsledky neopravňují sjednaný mzdový vývoj a odbory se snaží různými nátlakovými akcemi mzdového nárůstu dosáhnout.“* [Krebs et al. 2007: 289]

Dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v platném znění, se právo na zaměstnání chápe jako *„právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen „zaměstnání“), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem.“* [Zákon o zaměstnanosti]

1.2.2. Princip fungování trhu práce

„Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství.“ [Buchtová 2002: 59] Pro tržní ekonomiku platí, že společně fungují trh práce, trh výrobních faktorů a také trh zboží a služeb [Krebs et al. 2007]. Také lze konstatovat, že trh práce je ze strany státu i dosti řízen a ovlivňován.

Kuchař uvádí, že „základním principem chování na trhu práce je přitom svobodné rozhodnutí nabízejícího, že svoje zboží (práci) na trhu nabídne, a neméně svobodné rozhodnutí kupujícího o tom, zda toto zboží koupí či nikoliv.“ [Kuchař 2007: 11] Zaměstnavatelé a domácnosti uplatňují různé požadavky při vstupu na trh práce. Členové domácnosti se tedy musí rozhodnout, zdali jsou opravdu ochotni vstoupit na pracovní trh. Nabízející si musí uvědomit, jestli chce především preferovat spotřebu, tedy množství peněžních příjmů a proto bude nabízet větší množství práce, nebo raději bude upřednostňovat péči o rodinu a objem volného času [Kuchař 2007]. Lze tedy říci, že lidé volí mezi volným časem jakožto zvláštním statkem a ostatními statky, jež by si mohli za mzdu koupit [Holman 2002]. Výkon pracovní činnosti je finančně ohodnocen, za provedenou práci získá pracovní síla mzdu, kterou je možné definovat jako „peněžní ocenění vynaložené práce.“ [Buchtová 2002: 63]

Jaký poměr si jedinec zvolí mezi množstvím volného času a množstvím práce, je závislé především na jeho vlastní vůli. S problematikou poměru mezi volným časem a prací souvisí substituční a důchodový efekt. Substituční efekt je založen na tom, že pokud dojde k navýšení mzdy, tak volný čas se zdraží. Lidé budou mít sice méně volného času, ale budou mít možnost čas substituovat jinými statky, které si budou moci za mzdu zakoupit. „Tomu říkáme substituční efekt zvýšení mzdy: růst mzdy motivuje člověka k tomu, aby si kupoval méně volného času, tedy aby nabízel více práce.“ [Holman 2002: 267]

Pokud se však mzda opravdu zvýší, povede to zároveň i k tomu, že si lidé budou moci kupovat mnohem více všech statků. „Tomu říkáme důchodový efekt zvýšení mzdy: růst mzdy motivuje člověka k tomu, aby si kupoval také více volného času, tedy aby nabízel méně práce.“ [Holman 2002: 267] Z pozorování vyplývá, že efekt substituční je typický při nižších mzdách, ovšem při vyšších mzdách převládá důchodový efekt [Holman 2002].

1.2.3. Rovnováha na trhu práce

Na trhu práce může nastat stav, kdy nabídka a poptávka jsou v rovnováze. Dochází tedy k protnutí křivky poptávkové funkce s křivkou nabídkové funkce, ve

vzniklém průsečíku vzniká zmíněný rovnovážný stav. „Rovnováha na trhu práce je však provázána existencí nezaměstnanosti, která je od trhu práce neoddělitelná.“ [Buchtová 2002: 64] Rovnováha na trhu práce je ovlivněna především faktory ekonomického charakteru, rovněž je však ovlivňována i dalšími faktory, např. systémem sociální politiky, institutem minimální mzdy, úrovní dosaženého vzdělání a s ním spojená schopnost adaptovat se na trhu práce [Kuchař 2007]. Trh práce tím jak funguje, nevyhnutelně směřuje k nerovnováze a také k nezaměstnanosti [Krebs 2007].

1.2.4. Segmentace trhu práce

„Trh práce je tedy množinou vzájemně se prolínajících a ovlivňujících segmentů, neustále se vyvíjejících podle toho, jakým vývojem prochází celá společnost.“ [Kuchař 2007: 31] Firmy, které figurují na trhu práce, je možné rozčlenit do dvou sektorů. Jedním z nich je centrální sektor, také označovaný jako primární. V tomto sektoru najdeme především větší stabilní firmy, které jsou schopné překonat i nepříznivý hospodářský vývoj [Kuchař 2007]. Tyto firmy si také připravují různé strategie, které naznačují jejich směr v budoucnu. Jak uvádí Kuchař: „ekonomický potenciál těchto firem je činí dominantními v oborovém či regionálním významu, a to jak po stránce hospodářské (dosahují vysokých zisků a tím platí vysoké daně), tak ve sféře zaměstnanosti.“ [Kuchař 2007: 32]

Firmy, které nejsou součástí již zmíněného centrálního sektoru, spadají do sektoru periferního, také označovaného jako sekundární. Je zcela zřejmé, že tyto firmy nejsou vůbec tak mocné jako firmy centrálního sektoru a též se mnohem snáze mohou dostat do různých ekonomických problémů. Firmy na periferním trhu práce zaměstnávají i mnohem méně pracovníků.

Na centrálním trhu se setkáváme s lepšími pracovními možnostmi. Lidé mají obvykle i dobré možnosti profesionálního růstu či lepší podmínky pracovní. Pracovní místa na tomto trhu jsou charakteristická větší stabilitou a lidé mají relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání [Mareš 1994]. Tento pracovní trh je také charakteristický i lepším finančním ohodnocením práce, nicméně jde „většinou o pozice vyžadující vyšší úroveň kvalifikace.“ [Kuchař 2007: 33]

Oproti centrálnímu trhu práce je periferní trh práce typický spíše pracovními pozicemi s nižší prestiží a s tím související i nižší mzdovou úrovní [Mareš 1994]. Na tyto pracovní pozice postačuje zaměstnancům většinou nižší vzdělání a kvalifikace a mají častěji charakter brigád či sezonních zaměstnání [Kuchař 2007]. Pracovníci na periferním sektoru mohou mnohem snáze ztratit zaměstnání, avšak nové zaměstnání mohou nalézt častěji než v centrálním sektoru [Mareš 1994].

Je zcela patrná odlišnost těchto trhů, která vede ke vzniku bariér mezi centrálním a periferním sektorem. Přesun jedince mezi těmito sektory je obtížný a v případě potřeby se lze snáze přesunout z centrálního sektoru do periferního nežli naopak [Kuchař 2007].

1.3. Nezaměstnanost

1.3.1. Vymezení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je jev velmi složitý a nepříjemný, který na sebe váže řadu ekonomických a sociálních problémů [Krebs et al. 2007].

Problematice nezaměstnanosti je v České republice věnována maximální pozornost. Živě se o ní diskutuje v souvislosti s nepříznivě se vyvíjející ekonomikou, kdy se firmy dostávají do potíží, a je nutné propouštět stávající zaměstnance. Nezaměstnanost je konsekvencí tržního hospodářství [Kahoun et al. 2009].

Nezaměstnanost je možné číselně vyjádřit. Jedním typem může být absolutní vyjádření nezaměstnanosti, jedná se tedy o konkrétní číslo, které uvádí počet nezaměstnaných jedinců v rámci nějakého vymezeného území či celého státu.

Další možností číselného vyjádření nezaměstnanosti je registrovaná míra nezaměstnanosti. Tento výpočet se provádí jako podíl, ve kterém je číselník tvořen dosažitelnými uchazeči o zaměstnání zaregistrovanými na úřadu práce a jmenovatelem je pracovní síla. Zlomek se následně vynásobí číslem 100 a tím získáme míru nezaměstnanosti uvedenou v procentech. Uvedený výpočet používalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) do konce roku 2012 [Kahoun et al. 2009]. Míra nezaměstnanosti neexistuje pouze jedna, můžeme se setkat s řadou podtypů. V některých případech se vypočítává míra nezaměstnanosti pro určitou věkovou

kategorii, míra nezaměstnanosti pro muže a ženy nebo třeba míra nezaměstnanosti podle vzdělání [Krebs et al. 2007]. V tržní ekonomice nemůže být hodnota míry nezaměstnanosti nulová [Kahoun et al. 2009]. MPSV od ledna roku 2013 přišlo s novým výpočtem. Výpočet se označuje – „Podíl nezaměstnaných osob“ na obyvatelstvu ve věku 15 - 64 let, opět se jedná o podíl, kde čitatelem jsou dosažitelní uchazeči o zaměstnání od 15 do 64 let a jmenovatel tvoří všichni obyvatelé ve stejném věku [Integrovaný portál MPSV 2012c]. Tento nový ukazatel byl vytvořen z toho důvodu, že MPSV uvádělo data o nezaměstnanosti na základě registrované míry nezaměstnanosti, zatímco Český statistický úřad se přikláněl k hodnotám, jež se odvíjely od obecné míry nezaměstnanosti. Podíl nezaměstnaných osob, tak od počátku roku 2013 nahradil do té doby používanou míru registrované nezaměstnanosti.

Obecná míra nezaměstnanosti se získává z dat Výběrových šetření pracovních sil, které provádí Český statistický úřad formou dotazníku a slouží k získávání informací o situaci na trhu práce. Čitatelem výpočtu je počet nezaměstnaných (registrovaných i neregistrovaných, kteří se takto sami zařadí ve Výběrovém šetření pracovních sil). Jmenovatelem výpočtu je celkový počet pracovních sil [Kuchař 2007]. Hodnoty získané z Výběrového šetření pracovních sil jsou oproti jiným hodnotám odhadovány a nejsou závislé na reálném počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. Obecná míra nezaměstnanosti je závislá na faktorech, které ovlivňují celou ekonomiku [Kaczor 2013].

V ekonomii se můžeme setkat s přirozenou mírou nezaměstnanosti, tou se rozumí „*míra nezaměstnanosti odpovídající stavu rovnováhy na trhu práce.*“ [Buchtová 2002: 72] Kaczor uvádí, že „*přirozenou míru nezaměstnanosti lze definovat tak, že jde o takovou úroveň nezaměstnanosti, která odpovídá ekonomice fungující na úrovni svého potenciálního (=“ideálního“) produktu.*“ [Kaczor 2013: 53] Přirozená míra nezaměstnanosti vlastně odpovídá úrovni zaměstnanosti, při níž je míra inflace stabilní. Jako osoby nezaměstnané, jsou označovány osoby v produktivním věku, které „*nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány.*“ [Buchtová 2002: 65] Zároveň si tyto osoby „*aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.*“ [ibid.: 65] Pokud bychom

srovnali hodnoty míry registrované nezaměstnanosti a obecné míry nezaměstnanosti, tak právě obecná míra nezaměstnanosti sestavovaná Eurostatem nabývá vždy nižších hodnot.

1.3.2. Skončení pracovního poměru

Zákoník práce uvádí v hlavě čtvrté několik způsobů, kterými může být rozvázán pracovní poměr. Pracovní poměr může být ukončen čtyřmi rozdílnými způsoby - zrušením ve zkušební době, okamžitým zrušením, výpovědí a dohodou.

Zrušení pracovního poměru ještě ve zkušební době může být uskutečněno ze strany zaměstnavatele ale i ze strany zaměstnance z různého důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Samozřejmě je nutné, aby skončení pracovního poměru proběhlo písemnou formou [Zákoník práce].

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele lze provést jen za zákonem stanovených podmínek. Okamžitě zrušit pracovní poměr smí i zaměstnanec a to z důvodů uvedených v zákoně. Pokud dochází k okamžitému zrušení pracovního poměru „*musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným.*“ [Zákon 365/2011 Sb.]

V případě, že je pracovní poměr ukončen dohodou, musí mít tato dohoda písemnou formu. Pokud se obě strany (zaměstnavatel, zaměstnanec) dohodnou na skončení pracovního poměru, tak příslušný pracovní poměr bude ukončen ve sjednaný den.

Dalším typem rozvázání pracovního poměru je výpověď, která musí být také písemná. Zákoník práce uvádí důvody, za kterých smí zaměstnavatel dát svému zaměstnanci výpověď a tyto důvody musí být ze strany zaměstnavatele jednoznačně formulovány, např. zrušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, pro nadbytečnost zaměstnance aj. Zaměstnanec může také podat výpověď z různých důvodů nebo důvod uvádět vůbec nemusí.

V posledních několika letech, především v době ekonomické recese, slyšíme o tzv. hromadném propouštění, obzvláště ve velkých závodech. Často se jedná o firmy, které jsou významnými zaměstnavateli v daném okrese, kde pak následně dochází

k rapidnímu nárůstu nezaměstnanosti. V tomto případě je pracovní poměr ukončen v období 30 kalendářních dnů a to na základě důvodů, které jsou stanovené zákonem [Zákoník práce].

1.3.3. Typy nezaměstnanosti

V ekonomické teorii se můžeme setkat s různými typy nezaměstnanosti. Podle jednotlivých znaků lze vyvodit, o jaký typ nezaměstnanosti se jedná a jakým způsobem je možné daný typ nezaměstnanost řešit [Krebs et al. 2007].

- **krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost**

Na okamžiku, kdy se jedinec stává dlouhodobě nezaměstnaným, se někdy autoři nemohou přesně shodnout. Podle některých se jedná o nezaměstnanost delší než jeden rok [Mareš 1994]. Jiní uvádí, že za dlouhodobou nezaměstnanost se považuje nezaměstnanost delší jak 6 měsíců [Matoušek (eds.) 2005].

Čím déle je jedinec nezaměstnaným, tím horší je pro něj návrat zpět na trh práce. Najít si nové zaměstnání, to je pravidlo, které platí téměř u většiny nezaměstnaných. Zároveň může být velmi nepříznivé pro jedince i to, že se nezaměstnaným stává opakovaně. Pokud se člověk často vrací zpět do evidence uchazečů o zaměstnání, má to velmi negativní dopad na jeho sociální statut a při hledání nového zaměstnání se to také odráží i na neochotě zaměstnavatele přijmout tohoto jedince do pracovního poměru.

Doba, po jakou jsou lidé nezaměstnanými, může vypovídat o situaci na trhu práce, která panuje v určitém regionu. Pokud je nějaké území charakteristické nízkou mírou nezaměstnanosti, tak to ještě nemusí znamenat, že je toto území bezproblémové, neboť se může jednat o nezaměstnanost dlouhodobého charakteru. Můžeme říci, že příznivější je, pokud je míra nezaměstnanosti vyšší, ale doba, po kterou jsou lidé nezaměstnaní, je kratší. Stále častěji se v poslední době stává, že se doba nezaměstnanosti prodlužuje a počet dlouhodobě nezaměstnaných se navyšuje [Mareš 1994].

- fikční nezaměstnanost

Jedná se o typ nezaměstnanosti, který není zvláště závažný z hlediska situace na trhu práce. Frikční nezaměstnanost je zcela přirozená. S touto nezaměstnaností musíme počítat vždy tam, kde dochází ke stálému přesunu osob na trhu práce mezi jednotlivými pracovními místy [Mareš 1994]. Velice trefně vystihuje tuto nezaměstnanost anglické spojení - people between two jobs [Kaczor 2013]. Tyto osoby nejsou dlouho nezaměstnané a v brzké době si nachází nové zaměstnání. Do této kategorie patří i lidé, kteří se ucházejí o své první zaměstnání. Součástí této skupiny jsou však i jedinci, kteří dobrovolně odešli ze svého dosavadního zaměstnání a mají zájem najít si novou obvykle lépe finančně ohodnocenou práci. Také změna bydliště a s tím související hledání zaměstnání v novém bydlišti patří do této skupiny nezaměstnanosti [Buchtová 2002].

- strukturální nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti souvisí se zánikem firem a institucí nebo také s postupným zánikem celých odvětví [Mareš 1994]. Příčinou vzniku strukturální nezaměstnanosti je vytvářející se rozpor mezi nabídkou práce daného typu a poptávkou po práci. Změny, které probíhají, vedou k tomu, že je najednou velký počet nezaměstnaných a zároveň je mnoho volných pracovních míst. Zde nastává hlavní problém, neboť nezaměstnaní neodpovídají požadavkům na existující volná místa. Rovněž mohou být tato neobsazená pracovní místa naplněna jinými uchazeči o zaměstnání, kteří odpovídají na danou pozici věkem, specifickým vzděláním, místem bydliště v daném regionu aj. [Matoušek (eds.) 2005].

Na trhu práce se však vyskytují nezaměstnaní jedinci charakterističtí určitým vzděláním, praxí a věkem, kteří nemohou najít uplatnění. Zániku některých odvětví se snaží pracovníci vyvarovat tím, že se přesunou do jiného fungujícího odvětví. Jedinci, kteří přišli o zaměstnání z důvodu, že jejich pracovní místa byla zcela zrušena a živá pracovní síla byla vystřídána stroji, jsou součástí strukturální nezaměstnanosti [Mareš 1994]. Jakousi obranou proti této nezaměstnanosti by se daly považovat rekvalifikace, které umožní nezaměstnanému začít se orientovat na jiné odvětví.

- cyklická a sezónní nezaměstnanost

Nezaměstnanost cyklická se vytváří kvůli „nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží.“ [Mareš 1994: 20] Tento typ nezaměstnanosti se vyskytl hlavně v 19. století a také na počátku 20. století [Mareš 1994]. Uvedená nezaměstnanost „je vyvolána a posléze i potlačována cyklickými změnami v hospodářských aktivitách v makroekonomickém měřítku.“ [Matoušek (eds.) 2005: 301]

Se sezónní nezaměstnaností se setkáváme především v období podzimních a zimních měsíců, během kterých se mění nabídka práce. Sezónní typ nezaměstnanosti se vyvinul z nezaměstnanosti cyklické, která je doprovázena opakujícím se přírodním cyklem [Mareš 1994]. Tento typ nezaměstnanosti se týká pracovníků v oblasti zemědělství, stavebnictví či cestovním ruchu. Registrací na ÚP ČR překonávají nepříznivá pracovní období a mnoho z nich se snaží plynule přecházet ze zanikajícího odvětví, do jiného odvětví, které se lépe se rozvíjí.

- skrytá nezaměstnanost

V případě tohoto typu nezaměstnanosti jsou nezaměstnané osoby skrytými nezaměstnanými, neboť se neevidovaly na ÚP ČR. Zároveň nemají zájem si nové zaměstnání hledat a lze sem zařadit např. provdané ženy, které zůstávají v domácnosti nebo studenty. Součástí skryté nezaměstnanosti mohou být však i lidé, kteří si nové zaměstnání hledají sami, avšak nemají zájem být vedeni jako uchazeči o zaměstnání.

Do skryté nezaměstnanosti mohou patřit i osoby, které dosahují předdůchodového věku nebo mají jen nižší vzdělání [Mareš 1994].

- neúplná nezaměstnanost

S neúplnou nezaměstnaností se setkáváme v době, kdy se zaměstnavatelé snaží předejít masovému propouštění pracovníků. Zaměstnanci jsou nuceni, aby z plného pracovního úvazku přešli na zkrácený pracovní úvazek. Zaměstnavatelé se přiklánějí ke kroku, který vede k tomu, že buď zkracují pracovní dobu zaměstnancům anebo poskytují jedno pracovní místo více pracovníkům, dochází tedy ke sdílení pracovního místa několika zaměstnanci [Mareš 1994]. Podle Mareše může být tento typ

nezaměstnanosti vnímán „jako destrukce zaměstnaneckých práv a vnučení horších pracovních podmínek.“ [Mareš 1994: 21]

- nepravá nezaměstnanost

Nepravá nezaměstnanost se týká osob, které jsou nezaměstnané, jsou v evidenci ÚP ČR a práci si i přesto nehledají. Lidé, kteří jsou součástí nepravé nezaměstnanosti, mají obvykle zájem vyčerpat v plném rozsahu nárok na finanční podporu. Zároveň sem patří i jedinci, kteří se zaregistrovali do evidence uchazečů o zaměstnání, nicméně se rozhodli nelegálně pracovat [Mareš 1994].

- nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost je spojena se jménem J. M. Keynesa. Příčinou vzniku nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky, které brání tomu, aby mzdy klesly. Velice nepříznivý vliv mohou mít například odbory, které se snaží prosazovat navýšení mezd [Holman 2002]. Subjekty vstupující na trh práce chtějí při dané cenové hladině uskutečnit tržní transakci, ale přesto nemohou. S vyšší mzdovou hladinou se snižuje počet pracovníků na trhu práce. Utváří se tak přebytek lidí, kteří by byli ochotni při stanovené mzdové sazbě pracovat, ale není pro ně dostatek pracovních míst.

S nedobrovolnou nezaměstnaností souvisí tzv. plná zaměstnanost, jež udává úroveň zaměstnanosti, při které neexistuje nebo je zanedbatelná nedobrovolná nezaměstnanost [Buchtová 2002].

- dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost souvisí s upřednostňováním většího množství volného času nad množstvím práce. Nezaměstnaní sice mají různé nabídky na práci, ale oni stále aktivně hledají jiné pracovní místo [Buchtová 2002]. Dobrovolná nezaměstnanost označuje stav, při kterém „počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst“, lze tedy říci, že ten, kdo se snaží získat nové zaměstnání, tak práci i najít může. [Buchtová 2002: 66] Nezaměstnaný tedy hledá práci, ale za vyšší mzdu, než která převládá na trhu práce. Pokud by podpory

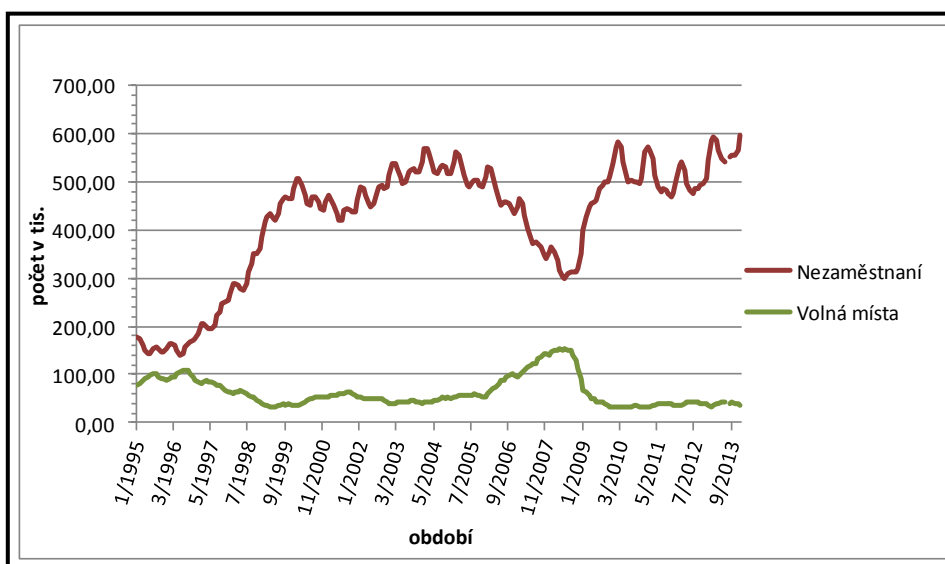
v nezaměstnanosti byly nízké a doba poskytování podpor krátká, tak i dobrovolná nezaměstnanost bude nízká.

Dobrovolně nezaměstnaný člověk odmítá pracovní místa, která nejsou podle jeho představ dostatečně finančně ohodnocená, avšak nedobrovolně nezaměstnaný člověk je ochoten přijmout práci za mzdu, která na trhu práce převládá [Holman 2002].

1.4. Nezaměstnanost v České republice

Problematika týkající se nezaměstnanosti se na našem území objevuje až po roce 1989. Proč tomu tak bylo, není těžké říci. Před rokem 1989 byla naše ekonomika založena na centrálním plánování a trh práce fungoval napohled dobře. V tu dobu bylo snahou zajistit stoprocentní zaměstnanost. Sice to vypadá, že se jednalo z hlediska nezaměstnanosti o velmi ideální období, nicméně není tomu tak. Vykonávaná práce se vyznačovala dosti nízkou produktivitou a kvalitou. Naše zboží mohlo jen velmi těžce obstát v zahraniční konkurenci [Kaczor 2013].

Graf č. 1: Počet nezaměstnaných a volných pracovních míst v České republice od roku 1995 do roku 2013



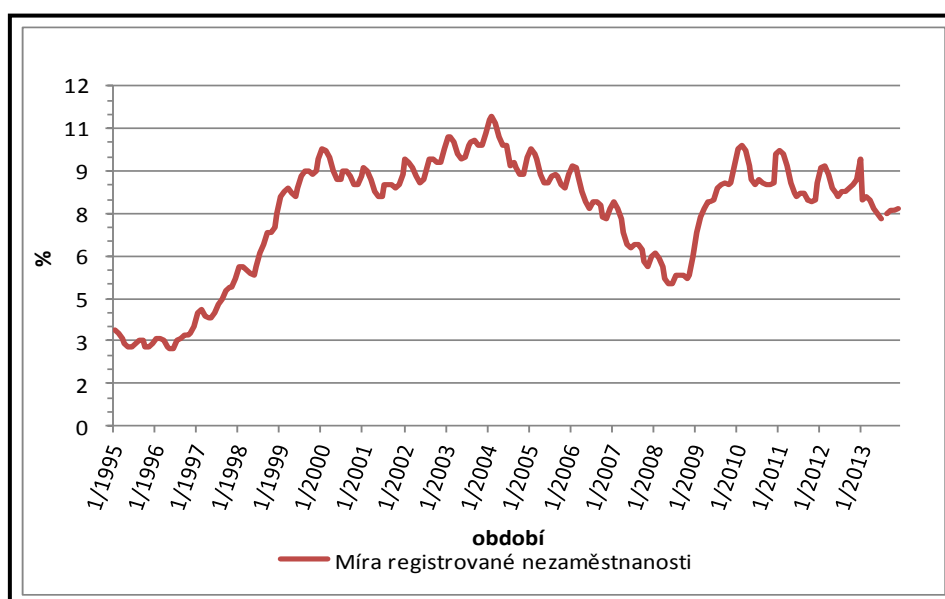
Zdroj dat: Integrovaný portál MPSV (http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_do_062004) a http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004), vlastní úprava

Počet nezaměstnaných uchazečů a počet volných pracovních míst od roku 1989 podléhá vývoji, jenž je úzce vázán na vývoj hospodářství v České republice. Z výše uvedeného grafu vyplývá, že absolutně nejméně nezaměstnaných bylo v květnu roku 1996 a to přibližně 141 tisíc. Je zde možné pozorovat dno cyklu, které nastalo právě v roce 1996 a je ovlivněno tím, že samotný trh práce po vzniku České republiky byl teprve ve vývoji [Kaczor 2013]. Další dno cyklu přišlo až v červnu roku 2008, kdy počet nezaměstnaných klesl pod hranici 300 tisíc. Je zcela zřejmé, že výkyvy, během kterých se počet nezaměstnaných snižoval, nastaly obvykle během druhého a třetího kvartálu roku, kdy ubývá sezónní nezaměstnanosti. Z grafu také plyne, že během 2. poloviny 90. let docházelo k radikálnímu nárůstu počtu nezaměstnaných a zároveň je možné pozorovat, že vliv sezónnosti zaměstnání se příliš neprojevoval.

Vývoj počtu pracovních míst oproti celkovému počtu nezaměstnaných není nijak prudký a dynamický, jak je možné vypožorovat z grafu. Vliv sezónnosti zaměstnání se ve vývoji počtu pracovních pozic téměř neprojevuje. Jednotlivé vrcholy a propady v počtu volných pracovních míst korelují s tím, jak se vyvíjí i počet nezaměstnaných během posledních let. Přesto volná pracovní místa nijak prudce nepřibývají ani neubývají. Nicméně nejvíce volných pracovních míst bylo k dispozici v roce 2008 a to především v dubnu tohoto roku. V tu dobu bylo na trhu práce více jak 150 tisíc volných pracovních míst. Ke křivce, která charakterizuje počet volných pracovních míst, je nutné podotknout ještě několik poznámek. V rámci České republiky mohlo být však k dispozici mnohem více volných pracovních míst a to z toho důvodu, že tento graf počítá pouze s volnými pracovními pozicemi nahlášenými na ÚP ČR. Podniky nemají zákonem stanovenou povinnost, že musí veškerá svá volná pracovní místa hlásit. Ztotožňuji se s názorem Kaczora, který uvádí, že *„reálný počet lidí bez práce, stejně jako počet volných pracovních míst, je tedy v ekonomice vždy vyšší, než ukazují křivky“* registrovaných dat na ÚP ČR. [Kaczor 2013: 60] Nemyslím si, že tato zpracovaná data od Ministerstva práce a sociálních věcí jsou nějakým způsobem nevěrohodná, naopak velmi reálně prezentují situaci, jež panuje na trhu práce, a taktéž naznačují, jak si vede ekonomika státu [Kaczor 2013].

Zároveň bych z hlediska nezaměstnanosti ještě zmínila, jak se vyvíjela míra registrované nezaměstnanosti v České republice. V předchozí části této podkapitoly jsem se zabývala absolutním vyjádřením některých veličin, zatímco právě registrovaná míra nezaměstnanosti je vyjádřením procentuálním.

Graf č 2: Míra registrované nezaměstnanosti v České republice od roku 1995 do roku 2013



Zdroj dat: Integrovaný portál MPSV (http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_do_062004 a http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004), vlastní úprava

Při pohledu na tento graf a zároveň graf předcházející je patrná značná souvislost. Výpočet registrované míry nezaměstnanosti, jak již bylo zmíněno, souvisí s celkovým počtem nezaměstnaných jedinců. Z toho důvodu můžeme říci, že sezónní výkyvy odpovídají výkyvům v předchozím grafu.

Na počátku roku 2000 začala míra registrované nezaměstnanosti pozvolna narůstat a nejvyšší hodnota nastala v únoru 2004 a to 10,9 %. Z grafu lze vyčíst, že od té doby hodnota míry registrované nezaměstnanosti pozvolna klesala až do května a června roku 2008, kde se zastavila na 5 %. Avšak od druhé poloviny roku 2008 nastává postupný obrat a nárůst se až v únoru roku 2010 opět zastavuje těsně pod hranicí 10 %.

1.5. Úřad práce v České republice

Tato instituce je v celku novodobá. Před rokem 1989, v době centrálně plánované ekonomiky, kdy byla zajištěna 100 % zaměstnanost, nebylo těchto úřadů potřeba. Z toho vyplývá, že ÚP ČR fungují až od roku 1990 [Kaczor 2013]. MPSV řídí ÚP ČR a zároveň je i jeho nadřízeným správním orgánem [Generální ředitelství ÚP ČR 2012]. ÚP ČR patří mezi orgány státní správy s právní subjektivitou [Integrovaný portál MPSV 2012a]. ÚP ČR je rozčleněn na generální ředitelství se sídlem v Praze a krajské pobočky, zároveň součástí těchto poboček jsou také kontaktní pracoviště [Generální ředitelství ÚP ČR 2012]. Krajská pobočka sídlí v krajském městě daného kraje a na území hlavního města se nachází Krajská pobočka pro hlavní město Prahu. Na území Jihočeského kraje se nachází Krajská pobočka se sídlem v Českých Budějovicích a 21 kontaktních pracovišť.

V zákoně č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, v platném znění, je vymezena činnost ÚP ČR, který plní úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a také v oblastech státní sociální podpory [Integrovaný portál MPSV 2012a]. Činnosti, které ÚP ČR zajišťuje, jsou velmi rozsáhlé, neboť jsou úřady od 1. 1. 2012 „*takzvaným jednotným výplatním místem všech nepojistných dávek v ČR.*“ [Kaczor 2013: 197]

Dále ÚP ČR sleduje, jak se vyvíjí situace na trhu práce a jaká situace panuje v jednotlivých regionech České republiky [Zákon o zaměstnanosti]. Podává veřejnosti informace o možnostech jak získat nové zaměstnání, za jakých podmínek je možné zúčastnit se rekvalifikačních kurzů a také spolupracuje i se zaměstnavateli, které informuje o volné pracovní síle. Významnou činností ÚP ČR je zprostředkovávat zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, s tím souvisí i evidence nezaměstnaných osob, tzv. uchazečů o zaměstnání. Dále také hospodaří s finančními prostředky, které jsou určeny na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a s prostředky určenými na provoz samotného ÚP ČR [Zákon o zaměstnanosti].

1.6. Státní politika zaměstnanosti

S problematikou nezaměstnanosti souvisí státní politika zaměstnanosti, ta je dvojího druhu a závisí na zvoleném typu využívaných opatření [Kahoun et al. 2009]. Rozlišujeme tedy aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) a pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ). Státní politika zaměstnanosti (neboli SPZ) se snaží zabezpečit práva občanů na zaměstnání, dále usiluje o produktivní využívání zdrojů pracovních sil a taktéž je jejím cílem dosáhnout rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách [Integrovaný portál MPSV 2012a].

Zaměstnání zprostředkovává krajská pobočka Úřadu práce a také agentury práce. Právě krajská pobočka Úřadu práce se věnuje vyhledávání zaměstnání pro fyzické osoby, které se o práci uchází a zároveň vybírá zaměstnance pro zaměstnavatele, kteří hledají nové pracovní síly. Tyto pobočky provádí zprostředkování zaměstnání ve formě poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí, které je bezplatné [Zákon o zaměstnanosti]. ÚP ČR zprostředkovávají zaměstnání na celém území ČR, mohou zajistit i zprostředkování zaměstnání z území ČR na území jiných států a také naopak. Zprostředkování zaměstnání do zahraničí a ze zahraničí je zároveň upraveno dalšími právními předpisy Evropské unie [Kahoun et al. 2009].

Agentury práce se snaží zajistit zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým je právnická či fyzická osoba, která přiděluje práci a také dohlíží na její provedení. Tyto agentury mohou zprostředkovávat zaměstnání na území ČR nebo také z území ČR do zahraničních zemí a taktéž z jiných zemí na území ČR [Zákon o zaměstnanosti].

Jaké povinnosti má vznikající agentura práce? Při zahájení činnosti musí podat žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání, které doručí na generální ředitelství Úřadu práce nebo na některé z kontaktních míst. Nutnou podmínkou pro získání povolení je ovšem i souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra České republiky, které je vydáno na základě žádosti podané generálním ředitelstvím Úřadu práce [Zákon o zaměstnanosti].

Od ledna 2012 se můžeme setkat i se sdíleným zprostředkováním zaměstnání, které zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce prostřednictvím agentury práce. Co si pod

tímto pojmem můžeme představit? V praxi to znamená, že může nastat situace, že ÚP ČR předá některé své evidované uchazeče do rukou agentury práce. Obvykle se to týká dlouhodobě nezaměstnaných, o které by se agentura práce měla co nejdříve postarat a nalézt jim nové pracovní místo. K tomuto převodu je samozřejmě nutný písemný souhlas převáděného uchazeče o zaměstnání [Kaczor 2013].

Uchazečem o zaměstnání se stane fyzická osoba, jež *„osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce, v jejímž územním správním obvodu má bydliště“* [Zákon o zaměstnanosti] a po splnění zákonem stanovených podmínek je tato osoba zařazena krajskou pobočkou Úřadu práce do evidence uchazečů o zaměstnání. Zároveň Zákon o zaměstnanosti uvádí, čím fyzická osoba nesmí být, v případě, že se má stát uchazečem o zaměstnání. Jedná se téměř o osmnáct bodů, ke kterým je fyzická osoba povinna se vyjádřit. Ze Zákona o zaměstnanosti například vyplývá, že uchazeč o zaměstnání nesmí být zároveň soudcem, poslancem či senátorem Parlamentu České republiky nebo poslancem Evropského parlamentu a taktéž nesmí být výdělečně činný v cizině atd. Uchazeč o zaměstnání je do evidence o zaměstnání zařazen dnem, kdy podal písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání. Po zařazení do evidence plynou uchazeči povinnosti, které musí plnit, např. je povinen navštěvovat svého referenta na kontaktním pracovišti.

Zákon o zaměstnanosti také vymezuje, za jakých předpokladů může být uchazeč o zaměstnání vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Jedná se například o výkon nelegálního zaměstnání, nebo pokud bez vážného důvodu odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání atd. Důvodem pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání může být i skutečnost, že uchazeč o zaměstnání zrušil souhlas se zpracováním svých osobních údajů. Ve zmiňovaném zákoně je ovšem uvedeno mnohem více důvodů pro vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence [Zákon o zaměstnanosti].

Uchazeči o zaměstnání obsazují volná pracovní místa. Krajská pobočka Úřadu práce spravuje evidenci volných pracovních míst. Pokud má zaměstnavatel zájem, může příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce informovat o volných pracovních místech, které právě nabízí. Jako volná pracovní místa lze chápat *„nově vytvořená nebo*

nově uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce.“ [Zákon o zaměstnanosti] ÚP ČR nabízí uchazečům o zaměstnání volná pracovní místa a nabídku volných pracovních míst zveřejňuje i v elektronických médiích. V evidenci volných pracovních míst lze nalézt informace týkající se zaměstnavatele a charakteristiku pracovního místa. Uchazeč o zaměstnání má tedy možnost informovat se o přibližné výšce mzdy, o požadavcích na nové zaměstnání, délce a charakteru pracovního poměru atd. [Zákon o zaměstnanosti].

Získat nové zaměstnání mohou nezaměstnaní i z pohodlí svého domova. Možnost měli již ke konci dubna roku 2012 a na počátku října 2013, v těchto dnech se konal virtuální veletrh práce na webu www.dnyprace.cz. Tento veletrh je možné chápat jako *„inovativní způsob hledání zaměstnání on-line, který umožňuje přímý kontakt kandidáta s náborovým pracovníkem na internetu.“* [MPSV ČR 2012a: 8] Na veletrhu může nezaměstnaný vybírat z nepřeborného množství pracovních příležitostí jak v ČR tak i ostatních státech Evropy [MPSV ČR 2012a].

Další způsob, přes který je možné najít nové zaměstnání, je veletrh pracovních příležitostí Profesia days. Ten se koná vždy na Výstavišti v Letňanech v Praze. V letošním roce proběhne ve dnech 22. 10 - 23. 10. 2014. Co je výhodou tohoto veletrhu? Lidé mají možnost se osobně střetnout s řadou zaměstnavatelů, odborníků a také s dalšími uchazeči o zaměstnání [MPSV ČR 2012b].

1.6.1. Pasivní politika zaměstnanosti

V této podkapitole se budu zabývat pasivní politikou zaměstnanosti a dávkami, jež jsou v rámci této politiky vypláceny.

- **podpora v nezaměstnanosti**

Cílem pasivní politiky zaměstnanosti je zajistit nezaměstnanému alespoň částečnou kompenzaci jeho příjmu, dokud nenalezne nové zaměstnání. Tato finanční subvence, kterou nezaměstnaný pobírá, se nazývá podpora v nezaměstnanosti (PvN). Nárok na PvN vyplývá z podmínek, které jsou stanoveny zákonem č. 435/2004 Sb. Ne

všichni uchazeči však mají nárok na PvN, případy, kdy nárok na PvN není, vymezuje také výše uvedený zákon. Rozhodným obdobím, kdy se posuzuje, zda má či nemá uchazeč o zaměstnání nárok na PvN, je posledních 24 měsíců předtím, než byl zařazen do evidence. O přiznání PvN rozhoduje na základě podané žádosti krajská pobočka Úřadu práce.

Nárok na PvN mají uchazeči o zaměstnání, kteří splnili následující podmínky – v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získali v zaměstnání či jiné výdělečné činnosti dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců a zároveň požádali příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, ve které jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání, o přiřazení podpory v nezaměstnanosti a ke dni, ke kterému má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, nejsou uchazeči o zaměstnání poživateli starobního důchodu [Zákon o zaměstnanosti].

S vyplácením PvN souvisí tzv. podpůrní doba, kterou lze chápat jako časové období, během kterého je uchazeči o zaměstnání vyplácen finanční příspěvek ve formě podpory v nezaměstnanosti. Podpůrní doba není stanovena jednotně pro všechny uchazeče a délka podpůrní doby je podmíněna věkem uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání do 50 let věku má zákonem vymezenou podpůrní dobu 5 měsíců a uchazeči o zaměstnání ve věku 50 až 55 let je podpůrní doba vymezena v délce 8 měsíců. Podpůrní doba v délce 11 měsíců platí pro uchazeče o zaměstnání ve věku nad 55 let [Zákon o zaměstnanosti].

- podpora při rekvalifikaci

Podporu při rekvalifikaci může čerpat uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace, jež je zprostředkována krajskou pobočkou Úřadu práce. O tomto typu podpory rozhoduje taktéž právě krajská pobočka Úřadu práce. Podpora při rekvalifikaci přísluší uchazeči o zaměstnání po celou dobu konání rekvalifikace, avšak Zákon o zaměstnanosti stanovuje i zde výjimky, v rámci kterých není podpora v rekvalifikaci poskytována. Rozhodné období pro nárok na podporu při rekvalifikaci je totožné jako rozhodné období pro nárok na PvN.

- výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanovuje „procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání.“ [Zákon o zaměstnanosti] Uchazeči o zaměstnání, kteří před zařazením do evidence ÚP ČR působili jako osoby samostatně výdělečné činné, mají výši P_{vN} a podpory při rekvalifikaci stanovenou „procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc.“ [Zákon o zaměstnanosti]

Procentní sazba P_{vN} je první dva měsíce 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu se jedná o 45 %. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 %. Výpočet je z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Zákon o zaměstnanosti stanovuje i maximální výši P_{vN}, která činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství a to za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se žádost o podporu v nezaměstnanosti podala. V případě podpory při rekvalifikaci činí maximální výše 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil do rekvalifikace.

Výše P_{vN} je rozdílná u uchazečů o zaměstnání, kteří splnili podmínku zaměstnání započtením náhradní doby. V jejich případě se P_{vN} taktéž stanoví z průměrné mzdy v národním hospodářství. Výše P_{vN} v tomto případě činí za první dva měsíce 0,15násobek, následující dva měsíce 0,12násobek a po zbývajících podpůrčí dobu se jedná o 0,11násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, a to za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o podporu v nezaměstnanosti podána.

Rozdílná je i výše podpory při rekvalifikaci u uchazečů o zaměstnání, jež splnili podmínku zaměstnání pomocí započtení náhradní doby. Podpora při rekvalifikaci se v jejich případě stanovuje z průměrné mzdy v národním hospodářství. Po celou dobu konání rekvalifikace se jedná o 0,14násobek průměrné mzdy v národním hospodářství,

a to za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o podporu v nezaměstnanosti podána. [Kahoun et al. 2009].

1.6.2. Aktivní politika zaměstnanosti

Pokud hovoříme o politice zaměstnanosti, nesmíme opomenout aktivní politiku zaměstnanosti a její jednotlivé nástroje. Aktivní politikou zaměstnanosti (dále jako APZ) se zabývá část pátá Zákona o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti vymezuje v § 104 aktivní politiku zaměstnanosti jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“ [Zákon o zaměstnanosti] Opatření týkající se aktivní politiky trhu práce lze podle Martina chápat jako „*různé politiky zacílené na zlepšení přístupu nezaměstnaných k pracovnímu trhu, s prací souvisejících dovedností a fungování pracovního trhu.*“ [Martin citován in Kahoun et al. 2009: 414] Zároveň dle Kaczora je možné říci, že „*APZ tedy motivuje zaměstnavatele zejména formou různých příspěvků či daňových úlev k tomu, aby například vytvořili nová pracovní místa, nebo zaměstnali osobu s nějakým hendikepem na trhu práce.*“ [Kaczor 2013: 219] APZ zajišťuje na území České republiky ÚP a MPSV.

APZ je prováděna za pomoci nástrojů, které jsou následující: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, dále se jedná také o příspěvek na zapracování či příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Ovšem nesmíme opomenout, že za součást APZ se považuje i poradenství, které je pod záštitou krajské pobočky Úřadu práce. V rámci tohoto poradenství mají pobočky snahu zprostředkovat osobám vhodné zaměstnání či pomáhat s výběrem vhodných nástrojů APZ atd. V rámci poradenské činnosti má krajská pobočka Úřadu práce možnost spolupracovat a zabezpečovat poradenství i prostřednictvím specializovaných pracovišť, např. formou pedagogicko-psychologických poraden.

S vykonáváním APZ jsou spojeny nemalé finanční náklady, tyto finanční prostředky se získávají ze státního rozpočtu a nakládání s nimi je řízeno dalšími právními předpisy. Z těchto finančních prostředků se smí taktéž „*přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů*

přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověření nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.“ [Zákon o zaměstnanosti]

Nyní se budu zabývat jednotlivými nástroji APZ.

- investiční pobídky

Investiční pobídky se přidělují zaměstnavateli, čímž se hmotně podporuje a motivuje k vytváření nových pracovních míst a k uskutečňování rekvalifikace či školení nových zaměstnanců. Způsob získání, čerpání a výše této podpory je stanovena jak Zákonem o zaměstnanosti (zák. č. 435/2004 Sb.), tak i zákonem č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, v platném znění. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst se poskytuje například zaměstnavatelům v územních oblastech, kde je míra nezaměstnanosti mnohem vyšší, než jaká je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR [Zákon o zaměstnanosti]. Závěrem lze říci dle Kaczora, že právě investiční pobídky *„mohou být v regionech s výrazně nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti v ČR velmi významným stimulem rozvoje regionálního trhu práce a vytváření nových pracovních míst.*“ [Kaczor 2013: 225]

- veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále jako VPP) jako nástroj APZ byly velmi silně medializovány a diskutovány. Z počátku byl tento nástroj APZ zaměřován s trestem v podobě obecně prospěšných prací. Samotné VPP jsou přesně definovány § 112, který je součástí páté části Zákona o zaměstnanosti. VPP se chápou jako *„časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.*“ [Zákon o zaměstnanosti] Tyto pracovní příležitosti se vytvářejí na základě písemné dohody, jenž je uzavřena mezi zaměstnavatelem a ÚP ČR, který smí zaměstnavatelům poskytovat finanční příspěvek na uhrazení mzdových nákladů. Tyto náklady se mohou poskytovat až do výše

skutečných mzdových nákladů a to včetně zdravotního a sociálního pojištění [Integrovaný portál MPSV 2012a].

Dle mého názoru je tento nástroj APZ vhodný, neboť zajistí, aby nezaměstnaný jedinec nevyšel z již zažitých pracovních návyků. Ovšem z názorů ostatních občanů vyplývá značná neochota vykonávat VPP a je vždy závislá na finančním ohodnocení, jak potvrzuje průzkum uskutečněný portálem Práce.cz na přelomu roku 2012 a 2013. Vyplývalo z něj, že 64 % respondentů by se do VPP zapojilo, ale jen pokud budou placené. Je zcela evidentní zásadní role finanční odměny za provedenou práci. Dalších 31 % z dotázaných respondentů nemá zájem se do VPP angažovat, z toho 21 % uvádí, že k tomu má osobní důvody a 10 % uvedlo, že taková práce pro ně nemá smysl. Zbylí dotázaní respondenti se k dané problematice nevyjádřili. Je zcela evidentní zásadní role finanční odměny za provedenou práci. [Personalista.com 2013]. Musím konstatovat, že výsledky tohoto malého výzkumu mě vůbec nepřekvapily, protože VPP chápe většina nezaměstnaných jako špinavou, potupnou práci, kterou přirovnává k již zmiňovaným obecně prospěšným pracím.

- společensky účelná pracovní místa

Za společensky účelná pracovní místa se dle § 113 Zákona o zaměstnanosti považují pracovní místa, „*která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.*“ [Zákon o zaměstnanosti] Tato pracovní místa jsou určena uchazečům, kteří jsou evidováni na ÚP ČR a kterým není možné jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění. Zároveň může být na toto pracovní místo přiřazen i uchazeč o zaměstnání, který začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost. ÚP ČR může na společensky účelná pracovní místa poskytnout příspěvek v různých formách, např. návratný příspěvek, příspěvek na úhradu úroků z úvěru či jiný účelově určený příspěvek. Zároveň může být příspěvek i ve formě částečně nebo plně uhrazených mzdových nákladů a to i včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. O příspěvek má zaměstnavatel možnost zažádat na příslušném ÚP ČR a je poskytován po dobu maximálně 12 měsíců [Zákon o zaměstnanosti].

- překlenovací příspěvek

Tento příspěvek se poskytuje obvykle osobě samostatně výdělečně činné, která byla uchazečem o zaměstnání a slouží na zaplacení provozních nákladů, např. nájemné, náklady na opravu objektu, náklady na dopravu materiálu či výrobků. Jedná o příspěvek, který se hradí jednorázově a může být poskytnut maximálně na dobu 5 měsíců. Výše překlenovacího příspěvku se odvíjí od průměrné mzdy v národním hospodářství [Zákon o zaměstnanosti].

- příspěvek na zapracování

Uvedený typ příspěvku může být poskytnut zaměstnavateli od ÚP ČR, pokud spolu sjednají dohodu a tento zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání. Je nutné zmínit, že se jedná o takového uchazeče, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou pozornost. Samozřejmě, že je Zákonem o zaměstnanosti vymezeno, jaký uchazeč o zaměstnání tuto zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání potřebuje a upravuje ji samotný § 33 tohoto zákona. Zvýšená péče může být poskytnuta z důvodu věku, zdravotního stavu, nebo pokud uchazeč o zaměstnání pečuje o dítě.

Této skupině uchazečů může při hledání zaměstnání velice příznivě pomoci individuální akční plán. Dle § 33 Zákona o zaměstnanosti lze individuální akční plán vymezit jako „*dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání.*“ [Zákon o zaměstnanosti] Součástí individuálního akčního plánu je například i časový harmonogram, podle kterého se postupuje, aby byla zajištěna větší pravděpodobnost zařazení uchazeče o zaměstnání na trh práce. Při sestavování je taktéž nutné brát v potaz uchazečovo vzdělání, kvalifikaci, schopnosti a zároveň zdravotní stav. Individuální akční plán je vypracován ÚP vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání bez proluky déle jak 5 měsíců. Zároveň se tímto uchazeč o zaměstnání zavazuje plnit podmínky v tomto plánu uvedené, tak jak stanoví krajská pobočka Úřadu práce [Zákon o zaměstnanosti].

- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek tohoto druhu je určen pro zaměstnavatele, kdy se ÚP ČR snaží předejít, aby zaměstnavatel při přechodu na nový podnikatelský program nemusel například propustit stávající zaměstnance. Zaměstnavatel se při takovémto přechodu může dostat do problémů a z toho důvodu nemůže svým stávajícím zaměstnancům poskytnout práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. *„Příspěvek lze poskytnout na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovně právních předpisů.“* [Zákon o zaměstnanosti] Polovina minimální mzdy činí maximální měsíční hodnotu tohoto příspěvku a maximální doba poskytování příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program je 6 měsíců.

- rekvalifikace

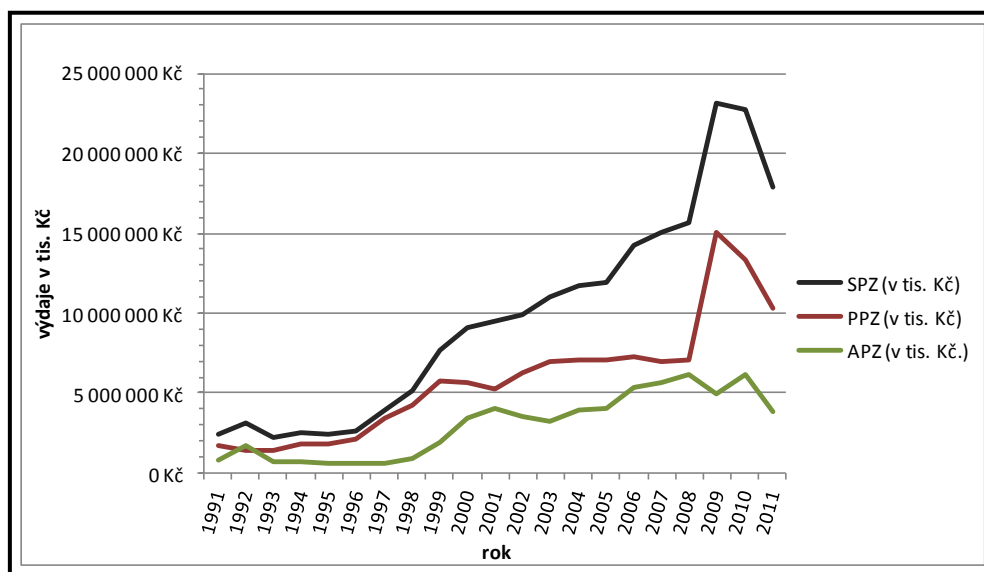
Rekvalifikace je definována v § 108 Zákona o zaměstnanosti jako *„získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.“* [Zákon o zaměstnanosti] Mareš uvádí, že *„cílem rekvalifikace je dosáhnout zlepšováním kvality pracovní síly zvýšení její flexibility i flexibility trhu práce.“* [Mareš 1994: 107] Je zcela zřejmé, že rekvalifikace může napomoci najít uchazeči o zaměstnání na trhu práce nové uplatnění a přizpůsobit se nabídce na trhu práce. Rekvalifikační kurzy mohou pomoci jakémukoli uchazeči o zaměstnání, ale nejčastěji bývají určeny pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče a další rizikové jedince. Provádět rekvalifikaci mohou zařízení a školy s akreditovaným vzdělávacím programem. Tuto akreditaci smí udělovat Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na základě písemně podané žádosti na dobu tří let [Zákon o zaměstnanosti].

Rekvalifikace probíhá po dohodě mezi ÚP ČR a uchazečem o zaměstnání či zájemcem o zaměstnání. Zprostředkování rekvalifikace zajišťuje příslušná krajská pobočka Úřadu práce a hradí za účastníka rekvalifikace *„náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.“* [Zákon o zaměstnanosti]

1.6.3. *Financování aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti*

Zajištění APZ a PPZ je velmi finančně nákladné a každým rokem se v České republice do těchto politik investuje několik miliard Kč. Pro přehlednější ilustraci vývoje finančních výdajů na APZ a PPZ od roku 1991 poslouží následující graf.

Graf č. 3: Výdaje na SPZ v České republice od roku 1991 do roku 2011



Zdroj dat: Integrovaný portál MPSV (<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>), vlastní úprava

Při pohledu na tento graf je zcela evidentní, že vývoj finančních výdajů podléhal za posledních 20 let velmi prudkému vývoji. V průběhu devadesátých let se celkové výdaje na SPZ pohybovaly okolo 2,2 až 2,6 miliard Kč. Nicméně od roku 1997 dochází k rychlému nárůstu výdajů na SPZ. V roce 1998 činila částka téměř 5,1 miliardy Kč a v roce 2000 dokonce 9,1 miliardy Kč. Následný velmi významný progres nastává v roce 2009, kdy se celkové výdaje pohybují okolo 23 miliard Kč. Nutné je ovšem podotknout, jak se vyvíjí samotný poměr mezi výdaji na APZ a PPZ. Z grafu vyplývá, že mnohem více peněz plyne na APZ až po roce 2000, kdy se této politice začíná přikládat i větší důležitost. Neboť právě APZ, jak se dále dozvíme, je mnohem důležitější při opětovném zařazení na samotný trh práce nežli PPZ. Ovšem výplatu finančních prostředků z PPZ nelze pozastavit, nebo nějakým způsobem omezit, neboť se jedná o dávky, na které plyne nárok ze zákona po splnění zákonem stanovených podmínek. Rozhodně je nutné

podotknout, že finanční prostředky na SPZ jsou velmi důležité, možná až nezbytně nutné a bylo by pozitivní, kdyby se i nadále zvyšoval především obnos peněz určený na APZ.

ČR je od 1. května 2004 součástí Evropské unie, prostřednictvím které čerpá nemalé finanční prostředky. Za pomoci různých operačních programů, má ČR možnost získat finance na podporu SPZ. Operační programy vytvořené vždy na období několika let jsou zaměřené na sociální problematiku a zároveň na podporu zaměstnanosti. V období let 2004 až 2006 byl realizován Operační program (dále jako OP) Rozvoj lidských zdrojů, který si stanovil za cíl dosáhnout vysoké a také stabilní úrovně zaměstnanosti a podporu kvalifikované pracovní síly. Tento OP měl vymezen čtyři priority a jedna z nich byla právě APZ. Prostřednictvím tohoto OP vyčerpali žadatelé během roku 2004 až 2006 422,42 milionů EUR [Evropský sociální fond 2008b].

Zaměstnanost byla Evropskou unií podporována i během dalšího období. V letech 2007 až 2013 mohla ČR čerpat finanční prostředky na podporu zaměstnanosti z OP Lidské zdroje a zaměstnanost. Evropská unie vyčlenila ze svých fondů na podporu OP Lidské zdroje na zaměstnanost 1,88 miliard EUR [Evropský sociální fond 2008b]. Tento OP měl 6 prioritních os, kde právě druhá prioritní osa byla zaměřená opět na aktivní politiku trhu práce. *„Cílem prioritní osy 2 je zlepšení přístupu k zaměstnání, trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a prevence nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce.“* [Evropský sociální fond 2008a]

Pro nadcházející období 2014 až 2020 byly na základě usnesení vlády ČR vytvořeny další operační programy a právě samotný OP Zaměstnanost se zaměřuje na podporu zaměstnanosti, vzdělávání a také modernizaci veřejné správy. Součástí tohoto OP je i 5 prioritních os, kde se každá zaměřuje na určitou problematiku. Právě první prioritní osa OP se soustředí na podporu zaměstnanosti a pracovní síly [Evropský sociální fond 2008b].

2. CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY

2.1. Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je zaměřením se na problematiku nezaměstnanosti a s tím spojeným procesem hledání nového zaměstnání na území okresu Strakonice.

- Prvním dílčím cílem je charakterizovat a zhodnotit situaci na trhu práce v okrese Strakonice pomocí ukazatelů, jako je míra nezaměstnanosti, počet volných pracovních míst atd. a zároveň prezentovat významné zaměstnavatele v tomto okrese.
- Druhým dílčím cílem je zjistit a vyhodnotit, zda si uchazeči o zaměstnání sami hledají nové zaměstnání, jaké jsou jejich priority a co jsou ochotni pro to učinit.
- Třetím dílčím cílem je zjistit a vyhodnotit, zda uchazeči o zaměstnání mají zájem o absolvování rekvalifikačních kurzů a zda jsou pro ně přínosem.

2.2. Hypotézy

H 1: Předpokládám, že v důsledku neadekvátní poptávky po pracovní síle, bude většina uchazečů o zaměstnání na trhu práce v okrese Strakonice realizovat vlastní kroky při hledání nového zaměstnání.

Zdůvodnění hypotézy číslo 1:

Je zcela zřejmé, že lidé, kteří již nechtějí být nezaměstnanými, vyvíjí sami aktivitu k tomu, aby si našli nové zaměstnání. Uskutečnění vlastních kroků při hledání nového zaměstnání zcela evidentně vede k rychlejšímu návratu do pracovního procesu. Na základě informací uvedených v teoretické části je zřejmé, že nabídka na trhu práce silně převyšuje poptávku po pracovní síle na trhu práce. Počet hlášených uchazečů byl za některé měsíce roku 2012 i desetkrát vyšší než byl počet nabízených volných míst.

H 2: Domnívám se, že většina nezaměstnaných starších 30 let, bude ochotna absolvovat rekvalifikační kurz v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, neboť pravděpodobnost uplatnění se na trhu práce je vyšší.

Zdůvodnění hypotézy číslo 2:

Absolvování rekvalifikačního kurzu má pro nezaměstnaného při hledání nového zaměstnání velký přínos a umístění rekvalifikované osoby bývá obvykle do šesti měsíců po ukončení rekvalifikace. Zaměření rekvalifikačních kurzů je různorodé a tudíž si nezaměstnaný může zvolit kurz, který je pro něj tím nejvhodnějším.

3. METODIKA

3.1. Výzkumná metoda

Metodický postup této bakalářské práce vychází ze stanovených dílčích cílů a předpokládaných hypotéz, které mě nasměrovaly k tomu, jaké výzkumné metody využít. Výzkumná část bakalářské práce vychází z provedeného kvantitativního výzkumu. Za vhodnou výzkumnou metodu neboli proceduru, jsem k získání dat zvolila metodu dotazníku. Kvantitativní výzkum se orientuje na číselné údaje a za jeho pomoci je možné zjistit množství a frekvenci výskytu daného jevu. Z toho vyplývá, že mnou získaná data je možné kvantifikovat, následně relativně či absolutně vyjádřit a zároveň je podrobit matematické statistice. Dotazník je velmi oblíbenou výzkumnou metodou, se kterou se můžeme setkat nejen v oblasti sociologie. Prostřednictvím dotazníku získáváme dostatek údajů od velkého počtu jedinců za krátké časové období [Gavora 2000]. Základem dotazníku jsou otázky různého druhu, které zodpovídají vybraní respondenti.

3.2. Realizace výzkumu

Dotazník byl vytvořen v rozsahu třech stran velikosti A4 a zahrnoval 15 otázek. Vytvořený dotazník je i součástí příloh bakalářské práce (příloha č. 1). V horní části prvního listu (vstupní část) jsem uvedla, kdo je autorem dotazníku a také pro jaké účely bude dotazník sloužit. Zároveň jsem se snažila respondenta přesvědčit, proč dotazník vyplnit, tak jak to radí Gavora ve své publikaci [Gavora 2000]. Respondent byl také obeznámen s tím, jakým způsobem má označit zvolenou odpověď. Pro lepší pochopení jsem uvedla ilustrativní příklad označení vybrané odpovědi.

V další části dotazníku najdeme okruhy otázek, týkající se problematiky hledání nového zaměstnání, jedná se především o otázky č. 1 až č. 6. Následující otázky až po otázku č. 11 se týkají APZ a to především rekvalifikačních kurzů. Poslední tři otázky č. 12 až č. 15 jsou čistě faktografické, z toho důvodu, aby měl respondent pocit, že poslední otázky jsou jednoduché a nezaberou již příliš mnoho času. Samozřejmě součástí dotazníku byly i tzv. navigační formulace, které respondenta informovaly

o tom, jaké otázky se ho v daný okamžik netýkají, kdy má ve vyplňování dotazníku opět pokračovat a u kterých otázek je možné zvolit více možností. Základ dotazníku tvořily především otázky uzavřené, zároveň polouzavřené (např. u otázky č. 3 mohl respondent uvést i jinou možnost). Pátá otázka je vytvořena ve formě intervalové škály, která má 5 stupňů. Obvykle se u intervalových škál používá lichý počet stupňů [Gavora 2000].

Před samotným zahájením sběru dat jsem si provedla malý předvýzkum, abych zjistila, jak mnou vybraný výzkumný nástroj funguje a zdali tím získám dostatečně vypovídající data. Během této fáze jsem zjistila, že respondenti mají problém s pochopením některých otázek. V průběhu předvýzkumu jsem tedy některé otázky přeformulovala, či zcela pozměnila.

Poté následovala fáze sběru dat, která probíhala od 26. srpna do 25. října 2013. Do oběhu jsem poslala celkem 150 vytištěných dotazníků, zpět jsem získala 131 dotazníků. Z toho vyplývá, že návratnost dotazníků činila dokonce 87,33 %. Z těchto 131 dotazníků jsem musela 6 dotazníků vyloučit. Jednalo se o dotazníky špatně vyplněné, nečitelné či jinak poškozené. V rámci této empirické části jsem následně pracovala se 125 správně vyplněnými dotazníky.

3.3. Výzkumný soubor

Výzkumného šetření kvantitativního charakteru se zúčastnili uchazeči o zaměstnání evidování na ÚP ČR KoP Strakonice. Při příchodu na oddělení měli uchazeči o zaměstnání možnost vzít si připravený dotazník, vyplnit jej a následně odevzdat do připraveného boxu. Jednalo se o 150 náhodně vybraných respondentů, kteří byli vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP ČR KoP Strakonice.

4. VÝSLEDKY

4.1. Charakteristika okresu Strakonice

V této části bakalářské práce se nejprve budu věnovat charakteristice okresu Strakonice a to jak ze stránky geografické, tak ze stránky demografické a následně přejdu v charakteristiku týkající se trhu práce v tomto okrese.

4.2. Geografická charakteristika okresu Strakonice

Okres Strakonice se rozkládá v jihozápadní části Jihočeského kraje. Strakonicko se rozkládá na 103 182 ha a z hlediska rozlohy se řadí na poslední příčku v Jihočeském kraji. Na území celého Jihočeského kraje nalezneme 623 obcí a z toho na okres Strakonice připadá 112 obcí [Veřejná databáze 2011].

Nadmořská výška se mění od severu k jihu, severní část okresu zahrnuje území v nadmořské výšce kolem 400 m. n. m., zatímco území na jihu okresu dosahuje nadmořské výšky i kolem 700 m. n. m.

Samotným okresním městem protéká řeka Otava, která byla v minulosti známá rýžováním zlata. Přítokem řeky Otavy je řeka Volyňka a jejich soutok se nachází přímo v centru Strakonice.

Z okresního města vedou významné dopravní tahy jak silniční tak i železniční. Okresní město Strakonice leží na železniční trati Plzeň - České Budějovice - Brno, navíc z města Strakonice vedou i další železniční tratě, které jsou především lokálního charakteru. Městem Strakonice prochází silnice I/22, která vede z Domažlice až do Vodňan. Také silnice první třídy I/4, která prochází okresem Strakonice, vede z Prahy až na hraniční přechod Philippsreut. Dopravní síť v okrese lze hodnotit velmi pozitivně, ovšem stále zde chybí několik obchvatů, které by rozhodně odlehčily od náporu vozidel jak okresnímu městu, tak i přilehlým obcím.

Z hlediska administrativního členění okresu Strakonice je možné na území vymezit tři správní obvody obcí s rozšířenou působností (SO ORP). Jedná se o SO ORP Blatná, Strakonice a Vodňany.

4.3. Demografická charakteristika okresu Strakonice

Okresním městem je město Strakonice, ve kterém k 31. 12. 2012 žilo celkem 22 961 obyvatel [ČSÚ 2013d]. Z dat Českého statistického úřadu (ČSÚ) vyplývá, že k 31. 12. 2013 žilo na území celého okresu 70 657 obyvatel, z toho 35 673 žen [ČSÚ 2014a]. V celém Jihočeském kraji činil k 31. 12. 2013 počet obyvatel 636 611 osob, z toho plyne, že obyvatelstvo okresu Strakonice se na celkovém počtu obyvatel Jihočeského kraje podílí z pouhých 11,09 % [ČSÚ 2014b]. Ve vývoji počtu obyvatel nejsou na území okresu Strakonice patrné žádné výrazné výkyvy. Z dat ČSÚ je také zřejmé, že nejméně obyvatel žilo na Strakonicku v roce 2004 a to 69 406 osob, zatímco nejvíce osob bylo uváděno v roce 2008 a jednalo se o 71 054 obyvatel [ČSÚ 2014a].

Pokud se podíváme na věkovou strukturu obyvatelstva na území okresu, tak je zřejmé, že nejmladší věková skupina 0 - 14 let je zastoupena pouhými 14,5 %, skupina obyvatel ve věku 15 - 64 let je zastoupena 68,2 % a obyvatelstvo ve věku 65 let a více čítá 17,4 %. Ve srovnání například s rokem 2006 se skupina 15 - 64 let zúžila o 2,7 % a zároveň se zvětšila skupina zahrnující obyvatelstvo starší 65 let. Nejstarší věková kategorie byla v roce 2006 zastoupena 14,9 % [ČSÚ 2014a]. Z těchto dat tedy vyplývá, že i obyvatelstvo Strakonicka stárne a obyvatel v produktivním věku postupně ubývá.

Průměrný věk obyvatel v okrese se pohybuje kolem 41,7 let, průměrný věk žen v okrese Strakonice je 43,1 let, zatímco u mužů je průměrný věk nižší a to 40,3 let.

Hustota osídlení v okrese Strakonice dosahuje 68 obyv./km² a z tohoto pohledu zabírá okres Strakonice třetí místo v Jihočeském kraji, vyšší hustota osídlení je už jen v okresech České Budějovice a Tábor [ČSÚ 2012a]. V celém okrese nalezneme 112 obcí a z toho jen 6 obcí má statut města (Bavorov, Blatná, Sedlice, Strakonice, Vodňany, Volyně). Bezpochyby nejvíce obyvatel se soustředí do samotného okresního města, kde žije téměř 32,5 % všech obyvatel okresu. Další významné obce jsou dle počtu obyvatel sestupně seřazeny v příloze č. 2, která je součástí příloh. Z tabulky je možné vyčíst, že po Strakonících jsou nejpočetnější Vodňany, poté následuje Blatná a Volyně. Pouze devět obcí v okrese Strakonice dosáhlo ke konci roku 2012 více jak 1 000 obyvatel.

4.4. Charakteristika trhu práce v okrese Strakonice

Okres Strakonice je regionem zaměřeným převážně na zemědělskou výrobu (primární sektor) a také na průmyslovou výrobu (sekundární sektor). Průmyslová výroba se soustředí do větších centrem okresu, do samotného okresního města, do Blatné či Vodňan. Z územně analytických podkladů ČSÚ vyplývá, že ve SO ORP Blatná je podíl ekonomicky aktivních obyvatel v primárním sektoru dokonce 12,7 % a v sekundárním sektoru se jedná o 43,3 %. SO ORP Strakonice má v primárním sektoru zaměstnáno okolo 7 % a v sekundárním sektoru 40,6 %. Poslední SO ORP Vodňany dosahuje za primární sektor v podílu zaměstnaných osob stejné hodnoty jako ORP Blatná, ovšem hodnota týkající se podílu zaměstnaných osob v sekundárním sektoru je za zmíněné územní jednotky nejnižší - jen 38,6 % [ČSÚ 2012c].

4.4.1. Vybraní zaměstnavatelé v okrese Strakonice

Podle dat získaných ze Sčítání lidu, domů a bytů 2011 (SLDB 2011) je v Jihočeském kraji 307 130 ekonomicky aktivních obyvatel (EAO), na území okresu Strakonice se jedná o 33 551 EAO a 32 793 ekonomicky neaktivních obyvatel. Data získaná ze SLDB 2011 jsem použila i ke zjištění, v jakých odvětvích je obyvatelstvo SO ORP ve strakonickém okrese zaměstnáváno. Ve SO ORP Blatná je téměř 25 % EAO zaměstnáno v průmyslu. Přibližně 10 % EAO na Blatensku se orientuje na činnosti související s motorovými vozidly (velkoobchod, maloobchod, údržba či oprava motorových vozidel). Necelých 10 % EAO pracuje ve stavebnictví a na dnešní dobu stále vysoký podíl EAO připadá i na zemědělství, jedná se o 7,4 %, zatímco za celý Jihočeský kraj je to pouze 5 %. Taktéž ve SO ORP Vodňany pracuje v zemědělství 7,1 % EAO a v průmyslu je to necelých 28 % EAO. Oproti Blatensku je na Vodňansku přibližně o 2 % vyšší zaměstnanost EAO v oblasti vzdělání a také v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb. Trochu odlišně si stojí SO ORP Strakonice, nejvíce zde zaměstnává průmysl a to více jak 28 % EAO. Jak ve stavebnictví, tak v činnostech souvisejících s motorovými vozidly pracuje po 10 % EAO. Tyto vysoké podíly řadí SO ORP Strakonice právě v těchto dvou zmíněných odvětvích na nejvyšší příčky v rámci všech SO ORP v Jihočeském kraji. Více jak 7 % EAO pracuje v odvětví dopravy a skladování, jedná se o

hodnotu, která téměř o 2 % převyšuje podíl zaměstnanosti v tomto odvětví za celý Jihočeský kraj. Překvapuje mě, že v rámci SO ORP Strakonice zaměstnávají ubytovací a stravovací služby pouze 2,9 % EAO. Zároveň se domnívám, že velmi malé procento EAO v SO ORP Strakonice zaměstnávají sociální a zdravotní služby, jedná se o 4,5 % EAO. Nižší procento v Jihočeském kraji vykazují už jen SO ORP Milevsko či Vimperk.

V rámci SO ORP Strakonice bylo v roce 2012 zaregistrováno až 10 155 ekonomických subjektů. Pro přehlednější popis počtu ekonomických subjektů v rámci okresu Strakonice, jsem použila data týkající se jednotlivých správních obvodů obcí s rozšířenou působností na území tohoto okresu.

Tabulka č. 1: Počet ekonomických subjektů a podíl ekonomických subjektů podle odvětví ekonomické činnosti v SO ORP Strakonice od 2007 do 2012

rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012
celkový počet	10 182	10 376	10 123	10 188	10 185	10 155
Rozdělení ekonomických subjektů podle vybraných odvětví ekonomické činnosti (%)						
zemědělství, lesnictví, rybářství	10,8	10,7	6,4	6,7	6,9	7,0
průmysl	12,3	12,0	12,1	12,3	11,9	11,3
stavebnictví	11,8	11,7	12,4	12,2	11,9	11,8
obchod a další služby	32,1	30,9	30,3	29,3	27,5	26,0

Zdroj dat: ČSÚ - Časová řada - vybrané ukazatele za SO ORP Strakonice (http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/casova_rada_vybrane_ukazatele_za_so_orp_strakonice), vlastní úprava

Z této tabulky vyplývá, že počet ekonomických subjektů za vybrané období se pohybuje stále nad počtem 10 000. Zároveň je zcela zřejmé, že i v rámci SO ORP Strakonice došlo k radikálnímu poklesu zastoupení zemědělských subjektů a to během roku 2008 až 2009 o 4,3 %. Z tabulky vyplývá, že procentuální zastoupení průmyslových podniků a stavebních firem je téměř identický a pohybuje se v rozmezí 11 až 12 %.

Z dat získaných prostřednictvím ČSÚ, plyne, že je v tomto SO ORP nejvíce ekonomických subjektů, které nemají žádné další zaměstnance. V roce 2012 to bylo

více jak 3 500 ekonomických subjektů. Druhé místo zastupují mikropodniky, které mají maximálně 9 zaměstnanců, v roce 2012 byl jejich počet okolo 700. Velké podniky, které čítají více jak 250 zaměstnanců, nejsou pro SO ORP Strakonice zcela typické, přesto se jich zde nachází celkem 5 [ČSÚ 2013b].

Tabulka č. 2: Počet ekonomických subjektů a podíl ekonomických subjektů podle odvětví ekonomické činnosti v SO ORP Blatná od 2007 do 2012

rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012
celkový počet	2 749	2 848	2 834	2 902	2 947	2 965
Rozdělení ekonomických subjektů podle vybraných odvětví ekonomické činnosti (%)						
zemědělství, lesnictví, rybářství	13,0	12,9	9,9	9,8	9,6	9,5
průmysl	14,6	14,3	14,4	14,4	14,1	13,6
stavebnictví	13,5	13,8	14,3	13,6	13,4	14,0
obchod a další služby	27,0	26,3	25,4	25,3	24,8	23,4

Zdroj dat: ČSÚ - Časová řada - vybrané ukazatele za SO ORP Blatná (http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/casova_rada_vybrane_ukazatele_za_so_orp_blatna), vlastní úprava

V této tabulce č. 2 nalezneme data týkající se ekonomických subjektů, jenž existují v SO ORP Blatná, celkový počet nepřekračuje 3 000. Tak jako v SO ORP Strakonice došlo i v SO ORP Blatná k poklesu ekonomických subjektů orientujících se na zemědělské práce právě mezi roky 2008 a 2009. Z dat uvedených v tabulce vyplývá, že podíl ekonomických subjektů v oblasti průmyslu a stavebnictví se pohybuje téměř totožně okolo 14 %. Během vymezeného časového období na území SO ORP Strakonice a Blatná stále pozvolna klesá podíl ekonomických subjektů v oblasti obchodu a dalších služeb.

V rámci SO ORP Blatná existuje až 1 053 ekonomických subjektů bez zaměstnanců. Zároveň i v tomto z hlediska rozlohy malém SO ORP nalezneme 3 velké podniky, které mají více jak 250 zaměstnanců [ČSÚ 2013a].

Tabulka č. 3: Počet ekonomických subjektů a podíl ekonomických subjektů podle odvětví ekonomické činnosti v SO ORP Vodňany od 2007 do 2012

rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012
celkový počet	2 678	2 743	2 739	2 876	2 915	2 972
Rozdělení ekonomických subjektů podle vybraných odvětví ekonomické činnosti (%)						
zemědělství, lesnictví, rybářství	14,7	14,7	11,5	11,2	10,4	10,5
průmysl	13,7	13,3	13,3	13,1	13,0	13,0
stavebnictví	13,6	13,7	14,3	14,8	14,6	14,2
obchod a další služby	33,0	31,9	30,1	29,3	28,9	28,0

Zdroj dat: ČSÚ - Časová řada - vybrané ukazatele za SO ORP Vodňany (http://www.czso.cz/xcr/redakce.nsf/i/casova_rada_vybrane_ukazatele_za_so_orp_vodnany), vlastní úprava

Posledním SO ORP, který je součástí okresu Strakonice, je SO ORP Vodňany. Tabulka č. 3 naznačuje, že právě Vodňansko má stále nejvyšší podíl ekonomických subjektů, jenž působí v odvětví zemědělství, v roce 2012 to bylo 10,5 %. Podíl týkající se odvětví průmyslu a stavebnictví je během posledních šesti let na hodnotě okolo 13 až 14 %. Ani SO ORP Vodňany se nevyhnul mírný pokles na procentuálním zastoupení obchodu a dalších služeb v rámci existujících ekonomických subjektů. Při porovnání těchto uvedených tabulek můžeme pozorovat, že z hlediska procentuálního vyjádření je podíl obchodu a dalších služeb v SO ORP Vodňany stále nejvyšší v celém okrese Strakonice a to dokonce 28,0 %.

V celém SO ORP Vodňany je registrováno přibližně 1 000 ekonomických subjektů bez dalších zaměstnanců. Dále zde nalezneme necelých 170 mikropodniků a pouhé dva velké podniky [ČSÚ 2013c].

Nynější zemědělská výroba se v okrese Strakonice váže na menší zemědělská družstva, která jsou rozptýlena po celém okrese. Během 90. let byla zemědělská družstva postupně uzavírána a zaměstnanci byli propuštěni, nebo se zemědělská družstva sice zachovala, ale počet zaměstnanců byl snížen na minimum. Zemědělská výroba se postupně přeorientovala na mechanickou výrobu, která měla za následek, že

veškeré činnosti začaly být prováděny za pomoci zemědělské techniky. Za významné zaměstnavatele orientující se na zemědělství a s tím související činnosti můžeme považovat: ZD Novosedly, AGRO Čejetice, ZD Střelské Hoštice, Schaumann ČR s.r.o. Volyně a ZZN Strakonice a.s. Domnívám se, že prosperita zemědělských podniků na území okresu Strakonice není v dnešní době ideální. To, jakým způsobem se bude zemědělská výroba nadále vyvíjet, je závislé především na politice státu a také zda bude výroba schopna obstát v zahraničním konkurenčním boji.

Pokud hovoříme o okrese Strakonice, tak nesmíme opomenout průmyslovou výrobu. Okresní město Strakonice je spojeno především se strojírenskou výrobou, kterou zastupuje závod, který většina obyvatel nazývá „čézeta“, jedná se o firmu ČZ a.s., která se orientovala na výrobu motocyklů. V dnešní době se tento podnik věnuje slévárenské, obráběčské činnosti aj. Součástí tohoto podniku je i ČZ ŘETĚZY, s.r.o. a firma DESTA, jenž vyrábí vysokozdvížné vozíky. Více jak 1 300 zaměstnanců zaměstnává DURA Automotive CZ, k.s., která sídlí v Blatné a vyrábí automobilové díly a další součástky. Tato firma v současné době rozšířila svou výrobu i do samotného okresního města.

Město Strakonice je proslaveno i textilní výrobou. V závodě FEZKO THIERRY a.s. se vyráběly různé tkaniny, ze kterých se následně šily pokrývky hlavy a hlavní dominantou byly tzv. fezy. V dnešní době se firma nazývá TONAK a.s. a vyrábí textilní výrobky pro dopravní prostředky. Tento strakonický podnik v roce 2010 zaměstnával 420 zaměstnanců.

K městu Blatná se váže závod TESLA BLATNÁ, a.s., který se orientuje na výrobu elektroniky a elektrotechniky a zaměstnává okolo 370 zaměstnanců [Úřad práce ve Strakonících 2011].

Za zmínku stojí ještě dva podniky, ležící na okraji Vodňan. V oblasti potravinářského průmyslu působí Vodňanská drůbež, s.r.o., tento závod se orientuje na řeznictví a výrobu masných výrobků. V roce 2010 tento podnik zaměstnával 575 zaměstnanců.

V blízkosti silničního tahu z Písku do Českých Budějovic se nachází sídlo výrobního závodu A. Pöttinger, spol. s.r.o. Tento závod vyrábí zemědělskou techniku, jedná se o stroje na sklizeň píce a secí stroje a stroje na obhospodařování půdy.

Poblíž samotného okresního města se rozvíjí i několik stavebních firem, jedná se většinou o menší firmy. Za významné stavební firmy je možné považovat společnosti jako PRIMA, a.s., JIHOSPOL, Jihočeská obchodní a stavební společnost, a.s. či PROTOM Strakonice s.r.o. [Úřad práce ve Strakonících 2011].

4.4.2. Počet nahlášených volných pracovních míst

Mezi nejčastěji nabízená volná pracovní místa, patří především dělnické profese, které jsou určeny pro strojaře, nástrojáře, svářeče, truhláře atd. Trh práce v okrese Strakonice se potýká s dlouhodobým problémem, neboť je stálý nedostatek pracovních pozic pro nezaměstnané s úplným středoškolským vzděláním se zaměřením na kancelářské práce a administrativu. V roce 2007 ÚP ČR KoP Strakonice zaznamenal 2 443 volných pracovních míst. Po zprůměrování těchto dat zjistíme, že v měsíčním průměru úřad nabízel 1 051 pracovních míst [Úřad práce ve Strakonících 2008].

Během dalšího roku tedy roku 2008 bylo na ÚP ČR KoP Strakonice nahlášeno 2 424 volných pracovních pozic, měsíční průměr se zvýšil na 1 267 pracovních míst [Úřad práce ve Strakonících 2009].

Situace v roce 2009 nebyla zcela jednoduchá. Vzhledem k tomu, že i ČR zasáhla hospodářská krize, docházelo k postupnému nárůstu počtu nezaměstnaných a to v důsledku ukončování pracovních poměrů. Během tohoto ekonomicky nepříznivého roku bylo na ÚP ČR KoP Strakonice nahlášeno okolo 950 volných pracovních míst, což je oproti předcházejícímu roku pokles o bezmála 1 400 pracovních míst [Úřad práce ve Strakonících 2010].

Během roku 2010 se situace s nabízenými volnými pracovními místy oproti předcházejícímu roku částečně zlepšila a ÚP ČR KoP Strakonice měl nahlášeno 1 030 volných pracovních pozic. Po zprůměrování hodnot za celý rok 2010 se dostaneme k měsíčnímu průměru, který dosáhl hodnoty 367 volných pracovních míst [Úřad práce

ve Strakonících 2011]. V roce 2011 bylo prostřednictvím úřadu v měsíčním průměru nabízeno 319 volných pracovních míst.

4.4.3. Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání

V této podkapitole se dostávám k počtu uchazečů o zaměstnání, jež se evidují na ÚP ČR KoP Strakonice. Pro přehlednější prezentaci těchto číselných údajů jsem zvolila tabulky, ve kterých jsou uvedena data od roku 2007.

Tabulka č. 4: Počet uchazečů o zaměstnání a celková míra nezaměstnanosti v okrese Strakonice za rok 2007

měsíc	uchazeči celkem	z toho		uchazeči dosažitel. celkem	počet uchazečů na 1 VPM	celková míra nezam. (%)
		muži	ženy			
leden	2 692	1 329	1 363	2 538	3,19	6,95
únor	2 639	1 298	1 341	2 502	3,01	6,86
březen	2 456	1 148	1 308	2 326	2,75	6,37
duben	2 275	1 033	1 242	2 121	2,52	5,78
květen	2 177	959	1 218	2 041	2,27	5,56
červen	2 099	882	1 217	1 979	1,95	5,39
červenec	2 162	882	1 280	2 029	1,95	5,43
srpen	2 192	896	1 296	2 088	1,90	5,59
září	2 172	918	1 254	2 038	1,86	5,45
říjen	2 044	849	1 195	1 884	1,66	4,96
listopad	1 977	847	1 130	1 790	1,67	4,72
prosinec	2 148	994	1 154	2 014	1,76	5,31
průměr	2 253	1 003	1 250	2 113	2,21	5,70

Zdroj dat: ÚP ČR KoP Strakonice (Souhrnné počty o uchazečích 1997 - 2011), vlastní úprava

vysvětlivky: červená barva = nejvyšší dosažená hodnota

zelená barva = nejnižší dosažená hodnota

Tabulka č. 4 představuje celkový počet uchazečů o zaměstnání evidovaných během roku 2007. Z této tabulky plyne, že nejméně nezaměstnaných připadalo na měsíc listopad 2007. Podíl žen na celkovém počtu uchazečů tvoří okolo 50 až 59 %. V roce 2007 bylo nejvíce uchazečů o zaměstnání se středním odborným vzděláním - vyučeni. Jednalo se přibližně o 950 uchazečů, dále pak následovalo úplné středoškolské vzdělání s maturitou. V roce 2007 bylo evidováno jen 83 uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním.

Z hlediska věkové struktury bylo nejvíce uchazečů o zaměstnání ve věku 50 až 59 let, dále následovala věková kategorie 20 až 29 let. Ve věkové skupině od 20 do 29 let bylo v roce 2007 evidováno 500 uchazečů. Za nepříznivý stav lze považovat vysoký počet nezaměstnaných ve věku nad 50 let, jedná se o jedince, kteří v tomto věku velmi obtížně nalézají nové zaměstnání a vracejí se na pracovní trh mnohem hůře. Více jak 450 uchazečů o zaměstnání bylo ve zmiňovaném roce evidováno ve věkové skupině 30 až 39 let a zároveň ve skupině 40 až 49 let.

V roce 2007 na 1 VPM připadalo v průměru 2,2 uchazečů o zaměstnání. Z tabulky vyplývá, že nejméně uchazečů připadalo na 1 VPM v měsíci říjnu a nejvíce v měsíci lednu.

Uvedená tabulka č. 4 také uvádí hodnotu týkající se celkové míry nezaměstnanosti. Průměrná míra nezaměstnanosti se v roce 2007 vyšplhala na 5,7 %. Situace na trhu práce v roce 2007 byla příznivá i z toho důvodu, že klimatické podmínky v zimních měsících byly mírné a z toho důvodu mohly i během zimních měsíců některá odvětví průmyslu bez většího omezení stále fungovat. Průměrná míra nezaměstnanosti z regionálního hlediska byla nejvyšší na Vodňansku, kde dosáhla hodnoty 7,32 %. Nejvíce VPM míst bylo během roku 2007 k dispozici na Strakonicku. Počet VPM právě na Strakonicku bývá dvakrát až třikrát vyšší než na Blatensku či Vodňansku.

Tabulka č. 5: Počet uchazečů o zaměstnání a celková míra nezaměstnanosti v okrese Strakonice za rok 2008

měsíc	uchazeči celkem	z toho		uchazeči dosažitel. celkem	počet uchazečů na 1 VPM	celková míra nezam. (%)
		muži	ženy			
leden	2 248	1 069	1 179	2 109	1,90	5,50
únor	2 169	1 018	1 151	2 023	1,73	5,27
březen	2 017	900	1 117	1 909	1,54	4,97
duben	1 927	846	1 081	1 827	1,49	4,71
květen	1 888	814	1 074	1 803	1,45	4,65
červen	1 881	803	1 078	1 823	1,41	4,70
červenec	1 961	801	1 160	1 902	1,50	4,87
srpen	1 987	831	1 156	1 936	1,46	4,96
září	2 056	908	1 148	2 007	1,52	5,14
říjen	2 065	923	1 142	2 005	1,62	5,10
listopad	2 143	978	1 165	2 086	1,79	5,30
prosinec	2 342	1 126	1 216	2 289	2,26	5,82
průměr	2 057	918	292	1 977	1,64	5,08

Zdroj dat: ÚP ČR KoP Strakonice (Souhrnné počty o uchazečích 1997 - 2011), vlastní úprava

vysvětlivky: červená barva = nejvyšší dosažená hodnota

zelená barva = nejnižší dosažená hodnota

Tabulka č. 5 se týká roku 2008. Z těchto dat je patrné, že nejvíce nezaměstnaných je obvykle na přelomu roku během zimních měsíců. V roce 2008 bylo evidováno nejvíce nezaměstnaných v prosinci a to více jak 2 300. V tabulce je možné pozorovat, že během prázdninových měsíců došlo k částečnému nárůstu nezaměstnaných. Tento jev je možné okomentovat tím, že během letních měsíců se na ÚP ČR KoP Strakonice přišla evidovat řada absolventů a zároveň se evidovali i jedinci, kterým v polovině roku skončil pracovní poměr sjednaný na dobu určitou.

Průměrná míra nezaměstnanosti za popisovaný rok dosáhla hodnoty 5,08 %. Situace týkající se počtu uchazečů na 1 VPM byla o něco příznivější než v předchozím roce, v průměru na 1 VPM v roce 2007 připadalo 1,6 uchazeče.

Podle dosaženého vzdělání mělo nejvíce uchazečů v roce 2008 střední odborné vzdělání zakončené výučním listem, jednalo se o více jak 1 000 uchazečů. Počet uchazečů, kteří získali pouze základní vzdělání, bylo přibližně o polovinu méně, než uchazečů s výučním listem. Uchazečů s bakalářským a vysokoškolským vzděláním se roce 2008 evidovalo něco málo přes sto.

Oproti roku 2007 ve věkové struktuře uchazečů nedošlo k žádné markantní změně, z toho vyplývá, že nejpočetněji byla zastoupena věková skupina 50 až 59 let a to 638 uchazeči. Následovala skupina 20 až 29 a 30 až 39 let, v každé z těchto skupin bychom v roce 2008 našli více jak 500 nezaměstnaných [Úřad práce ve Strakonících 2009].

Tabulka č. 6: Počet uchazečů o zaměstnání a celková míra nezaměstnanosti v okrese Strakonice za rok 2009

měsíc	uchazeči celkem	z toho		uchazeči dosažitel. celkem	počet uchazečů na 1 VPM	celková míra nezam.
		muži	ženy			
leden	2 676	1 384	1 292	2 624	4,01	6,61
únor	2 840	1 484	1 356	2 791	5,63	7,03
březen	2 906	1 485	1 421	2 862	6,90	7,21
duben	2 989	1 523	1 466	2 953	7,33	7,39
květen	2 941	1 452	1 489	2 898	6,87	7,26
červen	2 988	1 444	1 544	2 929	6,93	7,33
červenec	3 136	1 479	1 657	3 068	7,65	7,68
srpen	3 123	1 503	1 620	3 068	6,89	7,68
září	3 141	1 537	1 604	3 051	7,48	7,64
říjen	3 063	1 486	1 577	2 975	8,51	7,51
listopad	3 151	1 554	1 597	3 016	9,46	7,62
prosinec	3 416	1 774	1 642	3 351	11,16	8,46
průměr	3 031	1 509	1 522	2 966	7,40	7,45

Zdroj dat: ÚP ČR KoP Strakonice (Souhrnné počty o uchazečích 1997 - 2011), vlastní úprava

vysvětlivky: červená barva = nejvyšší dosažená hodnota

zelená barva = nejnižší dosažená hodnota

Během roku 2009 je možné na ukazatelích týkajících se nezaměstnanosti pozorovat velmi nepříznivou situaci na trhu práce, která nastala z důvodu probíhající hospodářské krize. Z tabulky č. 6 je zřejmé, že ve druhé polovině roku 2009 se počet nezaměstnaných zvýšil a překonal hranici 3 000. Nejvíce registrovaných nezaměstnaných bylo evidováno v prosinci a to dokonce 3 416 uchazečů o zaměstnání. Zároveň je možné pozorovat, že průměrný měsíční stav v roce 2009 činil 3 031 nezaměstnaných, oproti roku 2008 se tato hodnota zvýšila skoro o 1 000 nezaměstnaných.

Průměrná míra nezaměstnanosti se za rok 2009 ustálila na 7,5 %. Vysoké hodnoty nabyla i hodnota charakterizující počet uchazečů o zaměstnání na 1 VPM. V lednu roku 2009 připadli na 1 VPM pouze 4 uchazeči, ovšem na konci roku to bylo dokonce 11 uchazečů o zaměstnání.

V roce 2009 tvořila kategorie starší 50 let více než $\frac{1}{4}$ na celkovém počtu nezaměstnaných. Oproti prosinci roku 2008 došlo k nárůstu uchazečů o zaměstnání starších 50 let téměř o 37 %. Oproti předcházejícím zmiňovaným rokům se navýšil i počet nezaměstnaných starších 20 let, v roce 2009 se počet těchto mladých nezaměstnaných zvýšil téměř na 180.

Z pohledu mikroregionů si stále nejlépe vedlo Strakonicko a následovalo Blatensko. Hodnota míry nezaměstnanosti se pohybovala okolo 9 %, nicméně v rámci mikroregionu Vodňansko míra nezaměstnanosti překonala hranici 11 %.

Tabulka č. 7: Počet uchazečů o zaměstnání a celková míra nezaměstnanosti v okrese Strakonice za rok 2010

měsíc	uchazeči celkem	z toho		uchazeči dosažitel. celkem	počet uchazečů na 1 VPM	celková míra nezam.
		muži	ženy			
leden	3 739	2 045	1 694	3 671	10,53	9,40
únor	3 804	2 113	1 691	3 705	11,85	9,49
březen	3 709	2 034	1 675	3 566	11,31	9,13
duben	3 413	1 779	1 634	3 299	10,22	8,66
květen	3 262	1 632	1 630	3 176	9,01	8,34
červen	3 175	1 550	1 625	3 129	8,82	8,22
červenec	3 217	1 555	1 662	3 189	7,94	8,37
srpen	3 156	1 499	1 657	3 133	7,43	8,23
září	3 169	1 520	1 649	3 113	7,96	8,36
říjen	3 156	1 518	1 638	3 133	8,24	8,57
listopad	3 278	1 605	1 673	3 209	9,18	8,78
prosinec	3 954	2 175	1 779	3 907	10,63	10,69
průměr	3 419	1 752	1 667	3 353	9,43	8,85

Zdroj: ÚP ČR KoP Strakonice (Souhrnné počty o uchazečích 1997 - 2011), vlastní úprava

vysvětlivky: červená barva = nejvyšší dosažená hodnota

zelená barva = nejnižší dosažená hodnota

Tabulka č. 7 charakterizuje situaci na trhu práce v okrese Strakonice v roce 2010. Z těchto údajů uvedených v tabulce vyplývá, že situace nebyla zcela příznivá, počet uchazečů o zaměstnání během všech měsíců v roce 2010 neklesl pod 3 100. Nejméně nezaměstnaných bylo v roce 2010 evidováno od srpna do října. Zároveň je v tabulce možné pozorovat, že nejvíce nezaměstnaných jedinců bylo evidováno na konci roku 2010, v prosinci se jednalo o 3 954 uchazečů o zaměstnání. Průměrný měsíční počet nezaměstnaných se oproti roku 2009 opět navýšil, jednalo se o nárůst okolo 12 %. Okresu Strakonice se nárůst míry nezaměstnanosti nevyhnul ani v roce 2010. Průměrná míra nezaměstnanosti právě za rok 2010 dosáhla hodnoty 8,85 %. V tabulce je možné pozorovat, že maximálních hodnot míra nezaměstnanosti dosáhla opět v prosinci, kdy přesáhla přes 10 procentních bodů. Nejnižší hodnoty v roce 2010

dosáhla míra nezaměstnanosti v měsíci srpnu, ovšem je nutné podotknout, že se nejedná o žádné nízké procento. Míra nezaměstnanosti v měsíci srpnu klesla „na pouhých“ 8,23 %. Více jak ¼ nezaměstnaných tvořili uchazeči o zaměstnání starší 50 let.

Tabulka č. 8: Počet uchazečů o zaměstnání, celková míra nezaměstnanosti v okrese Strakonice za rok 2011

měsíc	uchazeči celkem	z toho		uchazeči dosažitel. celkem	počet uchazečů na 1 VPM	celková míra nezam.
		muži	ženy			
leden	4 112	2 366	1 746	4 063	14,18	11,31
únor	4 026	2 335	1 691	3 952	15,48	11,00
březen	3 696	2 025	1 671	3 630	12,79	11,10
duben	3 431	1 792	1 639	3 313	11,63	9,27
květen	3 199	1 587	1 612	3 088	10,84	8,64
červen	3 088	1 472	1 616	3 010	9,16	8,42
červenec	3 136	1 448	1 688	3 081	9,06	8,67
srpen	3 158	1 459	1 699	3 104	9,00	8,73
září	3 053	1 436	1 617	2 992	8,90	8,42
říjen	3 060	1 440	1 620	3 000	8,48	8,42
listopad	3 051	1 467	1 584	2 984	9,36	8,38
prosinec	3 408	1 769	1 639	3 356	10,33	9,42
průměr	3 368	1 716	1 652	3 298	10,77	9,32

Zdroj: ÚP ČR KoP Strakonice (Souhrnné počty o uchazečích 1997 - 2011), vlastní úprava

vysvětlivky: červená barva = nejvyšší dosažená hodnota

zelená barva = nejnižší dosažená hodnota

Situace, která panovala v okrese Strakonice v roce 2011 z pohledu nezaměstnanosti, byla stále nevyhovující. Z tabulky č. 8 můžeme pozorovat, že průměrný měsíční stav nezaměstnaných se oproti roku 2010 sice snížil na hodnotu 3 368. Ovšem průměrná míra nezaměstnanosti se překonala hranici 9 % a dosáhla hodnoty 9,32 %. Nejvyšší míry nezaměstnanosti se dosáhlo v lednu roku 2011, kdy se

zastavila až na 11,32 %. Nejnižší hodnota míry nezaměstnanosti v roce 2011 téměř odpovídala hodnotě charakterizující průměrnou míru nezaměstnanosti v roce 2010.

Z tabulky také vyplývá, že se i velmi negativně zvýšil počet uchazečů na 1 VPM. V únoru roku 2011 tak na 1 VPM připadlo dokonce 15 uchazečů o zaměstnání. Nejpriznivější situace v počtu uchazečů na 1 VPM nastala v říjnu roku 2011, v tu dobu na 1 VPM připadalo přibližně 8 uchazečů o zaměstnání.

Z dat získaných na ÚP ČR KoP Strakonice vyplývá, že i v roce 2011 u uchazečů o zaměstnání převažovalo střední odborné vzdělání s výučním listem, dále následovali uchazeči o zaměstnání, kteří mají dokončeno pouze základní vzdělání a třetí nejpočetnější kategorii tvoří uchazeči o zaměstnání s ukončeným středním odborným vzděláním s maturitou.

Z důvodu nefunkčnosti sekce statistiky na Integrovaném portálu MPSV nastává problém se získáním dat, která charakterizují nezaměstnanosti z územního hlediska. Proto jsem se v datech v roce 2012 musela omezit na čísla získaná z ČSÚ.

K 31. 12. 2012 bylo zaevidováno 3 682 uchazečů o zaměstnání, z tohoto čísla bylo 3 623 dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Míra nezaměstnanosti, která se váže k měsíci prosinci, dosáhla 9,61 %. Je patrné, že míra nezaměstnanosti nepřestala narůstat ani v roce 2012. Data, které se vážou k počtu uchazečů o zaměstnání na 1 VPM, se i v roce 2012 razantně navýšila. Na 1 VPM tak připadalo 17,6 uchazečů o zaměstnání [ČSÚ 2014a].

4.4.4. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Strakonice

Celkové výdaje na zabezpečení APZ se v okrese Strakonice rok od roku zvyšují. V roce 2006 se výdaje pohybovaly okolo 19 960 tis. Kč, v roce 2009 přesáhly 24 440 tis. Kč a v roce 2010 činily 39 357 tis. Kč [Úřad práce ve Strakonici 2011].

V průběhu let se také mění počty zařazených uchazečů a zájemců do jednotlivých nástrojů APZ. V roce 2006 se jednalo o 808 zařazených žadatelů na APZ. Nejvíce jedinců se účastnilo rekvalifikačních kurzů, jednalo se o více jak 350 osob. Náklady na zajištění rekvalifikace dosáhly v roce 2006 výše 1 128 tis. Kč. Necelých 250 jedinců bylo zařazeno na společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatelů

[Úřad práce ve Strakonících 2008]. Náklady, které si tato společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatelů vyžádala, přesáhly 6 000 tis. Kč. VPP se zúčastnilo přes 100 nezaměstnaných. Náklady na VPP v roce 2006 činily přibližně 5 200 tis. Kč. Samozřejmě, že v roce 2006 a v dalších letech byly využity i jiné nástroje APZ, já jsem zvolila ty, které využilo nejvíce uchazečů o zaměstnání či zájemců a které mají zároveň i vysoké finanční náklady.

V roce 2007 se počet zařazených uchazečů a zájemců o zaměstnání na jednotlivé nástroje APZ ještě navýšil a to na 900 jedinců. V roce 2007 se rekvalifikačních programů zúčastnilo téměř 500 osob. Finanční prostředky, které během roku 2007 plynuly na rekvalifikaci, dosáhly 1 123 tis. Kč. Počet uchazečů zařazených k zaměstnavatelům na společensky účelová místa v roce 2007 klesl na 177 osob, ovšem i tak náklady byly vyšší než v roce 2006 [Úřad práce ve Strakonících 2008].

Velká změna v podobě poklesu celkového počtu osob zapojených do nástrojů APZ přišla v roce 2008. Právě v roce 2008 došlo ke snížení zúčastněných uchazečů a zájemců o zaměstnání v nástrojích APZ na pouhých 513. Zřetelně se snížilo využití společensky účelných pracovních míst u zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných a zároveň mnohem méně jedinců absolvovalo i rekvalifikační programy (pouze okolo 250 osob). Během roku 2008 si rekvalifikace vyžádala okolo 1 240 tis. Kč. Opět bylo vytvořeno necelých 100 míst v rámci VPP, které si vyžádaly asi 4 700 tis. Kč a z Evropského sociálního fondu dalších 3 042 tis. Kč [Úřad práce ve Strakonících 2009].

Během roku 2009 došlo k opětovnému navýšení jedinců, kteří využili nástroje APZ. Mnohem více nezaměstnaných se zúčastnilo VPP a to až 183 lidí. VPP tak zaznamenaly oproti roku 2006 nárůst zúčastněných jedinců přibližně o 78 %. Rekvalifikační programy využilo přes 280 osob. Celkem se na rekvalifikační programy a poradenskou činnost za rok 2009 vyčlenilo více jak 4 320 tis. Kč. Oproti jiným roků se tato částka o několik milionů navýšila, například v roce 2007 náklady na rekvalifikační programy dosáhly přibližně 1 100 tis. Kč. Zároveň v roce 2009 byly v okrese Strakonice také využity RIP (Regionální individuální projekty), které nesly název „Cesta do práce

v Jihočeském kraji“ a „Dobrá práce v Jihočeském kraji“. Těchto dvou programů v roce 2009 využilo 123 osob [Úřad práce ve Strakonících 2010].

Rok 2010 zaznamenal ještě mnohem výraznější nárůst počtu uchazečů a zájemců o zaměstnání, kteří využili nástrojů APZ. Celkem se jednalo o 1 254 zařazených zájemců a uchazečů o zaměstnání. VPP se zúčastnilo 217 osob. Na zajištění pracovních příležitostí pro VPP se vydalo za rok 2010 více jak 20 900 tis. Kč, zatímco v roce 2009 to bylo okolo 12 500 tis. Kč. VPP, jak samotný název napovídá, byly zaměřeny na údržbu a úklid veřejných prostranství, veřejných budov a komunikací. Jedná se o nástroj APZ, který zajistí nezaměstnaným krátkodobé zapojení do pracovního procesu. Zaměstnavatelé sice tento nástroj APZ vnímají kladně, ovšem nejsem si jistá, zdali obdobně pozitivně VPP přijímají i nezaměstnaní jedinci.

Do rekvalifikačních programů bylo zainteresováno dokonce 664 osob. Ve srovnání s rokem 2006 se počet účastníků zvýšil téměř o 90 %. Také v roce 2010 mnohem více lidí využilo již zmíněných RIP a to celkem 131 [Úřad práce ve Strakonících 2011]. Na realizaci programu „Vzdělávejte se!“ se v roce 2010 vynaložilo 5 187 tis Kč.

Rekvalifikační kurzy umožnily jedincům osvojení si různých praktických dovedností a také šlo o rekvalifikační kurzy profesně zaměřené. V profesně orientovaných rekvalifikačních kurzech se jednalo například o rozšíření řidičského oprávnění či o získání základních a pokročilých PC dovedností a účetnictví. Do 1 roku po úspěšném ukončení rekvalifikačního kurzu se na trh práce vrátilo více jak 250 osob [Úřad práce ve Strakonících 2011]. Domnívám se, že zajištění rekvalifikace je velmi důležité, po absolvování rekvalifikačního kurzu má jedince mnohem vyšší pravděpodobnost naleznout nové zaměstnání. Rekvalifikace tak přináší celkově pozitivní a dlouhodobý efekt při hledání nového pracovního místa. Této oblasti se budu věnovat i v další části mé BP. Zjišťovala jsem, jestli jedinci o tyto kurzy mají zájem, zdali se domnívají, že absolvování takového kurzu by mělo nějaký pozitivní efekt při hledání nového zaměstnání.

4.5. Vyhodnocení kvantitativního šetření

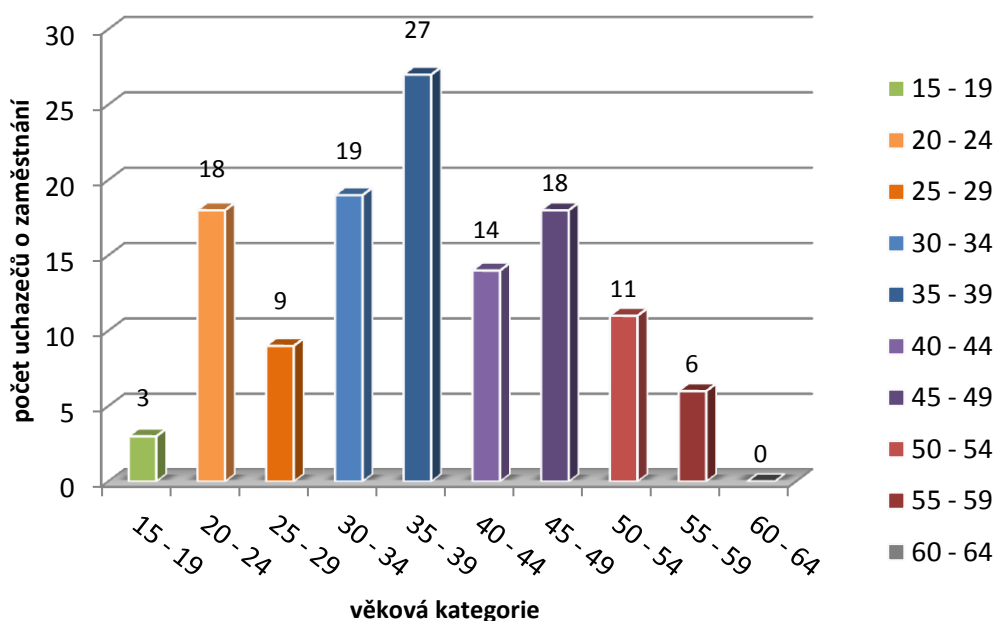
Přestože jsem faktografické otázky použila až v závěrečné části dotazníku, jak jsem výše zmiňovala, k jejich vyhodnocení se dostávám již nyní.

Vyhodnocení otázky č. 13: Zvolte pohlaví

Mého kvantitativního šetření se zúčastnilo 69 žen a 56 mužů.

Vyhodnocení otázky č. 14: Kolik je Vám let?

Graf č. 4: Uchazeči o zaměstnání rozdělení dle věkových kategorií



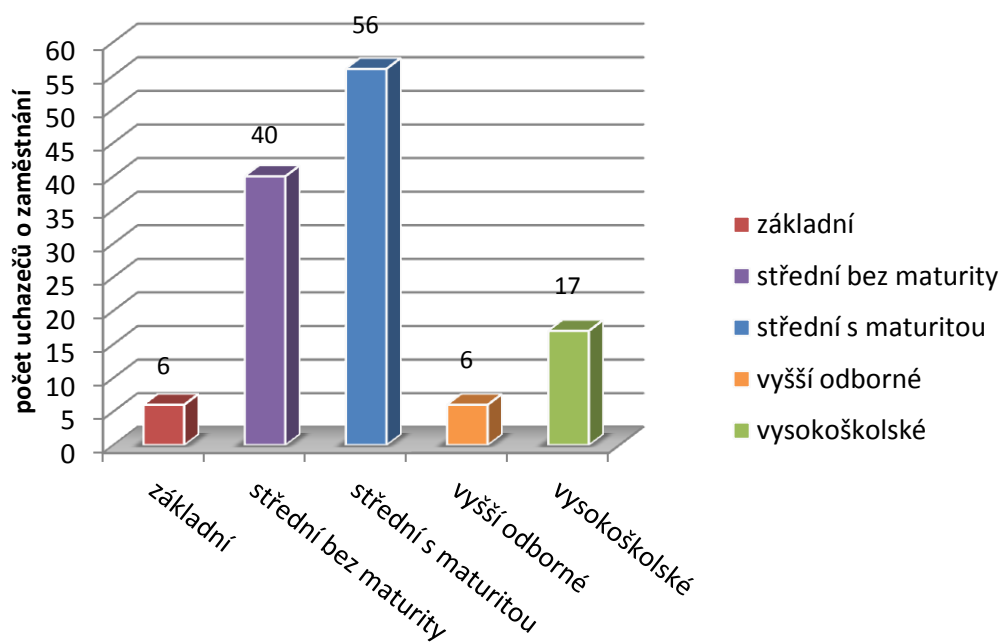
Vybraní respondenti si měli možnost zvolit jednu z 10 věkových kategorií. Jednotlivá kategorie zahrnovala vždy čtyři roky. Nejvíce dotazovaných uchazečů se zařadilo do věkové kategorie 35 až 39 let, jednalo se o 27 uchazečů o zaměstnání. Dalších 19 uchazečů o zaměstnání označilo věkovou kategorií 30 až 34 let. Graf zároveň také naznačuje, že ve věkové kategorii 20 až 24 let a 45 až 49 let byl stejný počet uchazečů o zaměstnání a to 18. Věkovou kategorií 40 až 44 let vybralo ze všech dotázaných respondentů 14 uchazečů o zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání starší 50 let patří do rizikové skupiny a na trhu práce se uplatňují velmi těžko. Mého výzkumu

se zúčastnilo 17 uchazečů o zaměstnání starší 50 let. Pro tyto uchazeče je daleko složitější najít nové zaměstnání, v případě, že během celé své pracovní kariéry pracovali pouze v jednom zaměstnání. Problémem starších uchazečů o zaměstnání je i nejvyšší dokončené vzdělání, obvykle se jedná o jedince s výučním listem a v některých případech s maturitou. Sama ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová uvádí, že „životní a profesní zkušenosti však mohou nahrazovat chybějící diplomy a vysvědčení.“ [MPSV ČR 2014: 1]

Věková kategorie 25 až 29 let čítala 9 uchazečů o zaměstnání. Nejmladší věková skupina ve věku 15 až 19 let zahrnovala pouze 3 uchazeče o zaměstnání. Nejstarší věková skupina ve věku 60 až 64 nezahrnovala v mém výzkumu žádného nezaměstnaného. Domnívám se, že nezaměstnaní této věkové skupiny v případě, že se ocitnou bez zaměstnání, řeší tento problém tím, že se rozhodnou odejít do předčasného důchodu.

Vyhodnocení otázky č. 15: Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání?

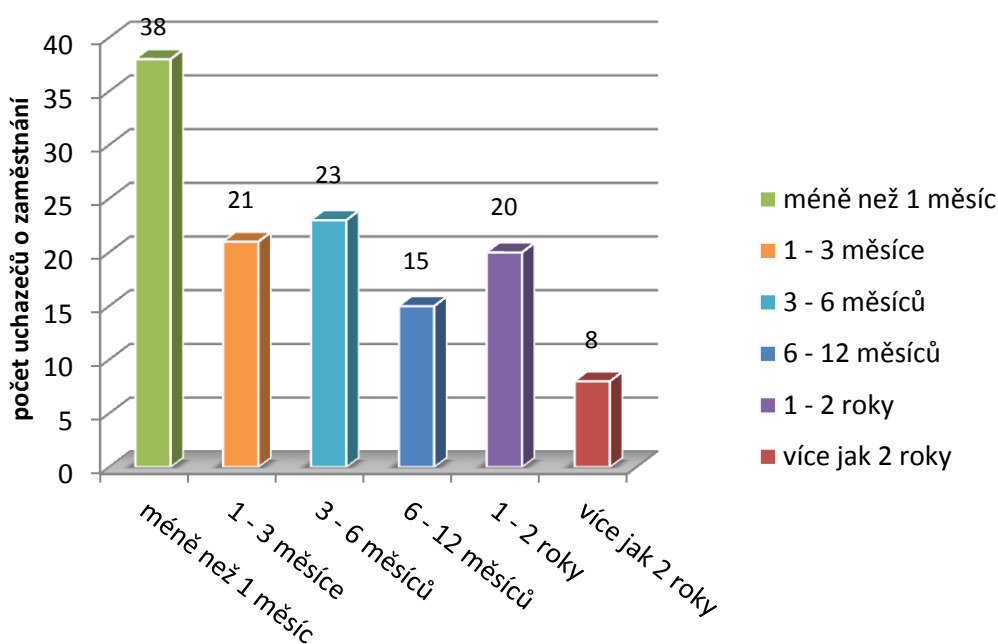
Graf č. 5: Uchazeči o zaměstnání dle nejvyššího dosaženého vzdělání



Tento graf reprezentuje nejvyšší dosažené vzdělání u dotazovaných respondentů. Z tohoto grafu vyplývá, že necelých 100 dotazovaných respondentů se zařadilo pouze do dvou z pěti nabízených kategorií. Nejvíce respondentů čítá kategorie střední vzdělání s maturitou, jedná se o 56 respondentů. Následuje střední vzdělání bez maturity u 40 uchazečů o zaměstnání. Jak graf naznačuje, tak mého výzkumu se zúčastnilo 17 uchazečů o zaměstnání, jež dosáhli vysokoškolského vzdělání. Stejný počet respondentů zahrnovala první a třetí kategorie. Celkem 6 uchazečů uvedlo jako nejvyšší dosažené vzdělání základní a zároveň 6 uchazečů uvedlo jako své nejvyšší dosažené vzdělání vyšší odborné.

Vyhodnocení otázky č. 1: Jak dlouhou dobu jste v evidenci nezaměstnaných na ÚP ve Strakonících?

Graf č. 6: Uchazeči o zaměstnání dle délky evidence na ÚP ČR KoP Strakonice



Tento graf se týká otázky č. 1, kde jsem zjišťovala, jakou dobu jsou dotazovaní respondenti vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání. Nejvíce dotazovaných respondentů odpovědělo, že jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání vedeni méně než 1 měsíc. To, že se mého výzkumu zúčastnilo tolik jedinců, kteří jsou součástí evidence

jen krátkou dobu, je zřejmě z toho důvodu, že v době, kdy probíhal výzkum, se evidovalo mnoho nových uchazečů o zaměstnání - absolventů škol. Podle mého názoru jedinec zpočátku nebere statut nezaměstnaného příliš kriticky, toto období pojme jako dobu, během které si odpočine nebo se bude věnovat své rodině či zálibám. Necelých 25 dotázaných uchazečů o zaměstnání bylo v evidenci v rozmezí 3 až 6 měsíců. Dalších 21 dotázaných nezaměstnaných bylo v evidenci 1 až 3 měsíce. Ze všech 125 dotázaných respondentů pouze 20 bylo v evidenci vedeno více než 1 rok avšak méně než 2 roky. Pouze 15 dotazovaných uvedlo, že jsou součástí evidence 6 až 12 měsíců. Více jak 2 roky bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání pouze 5 respondentů.

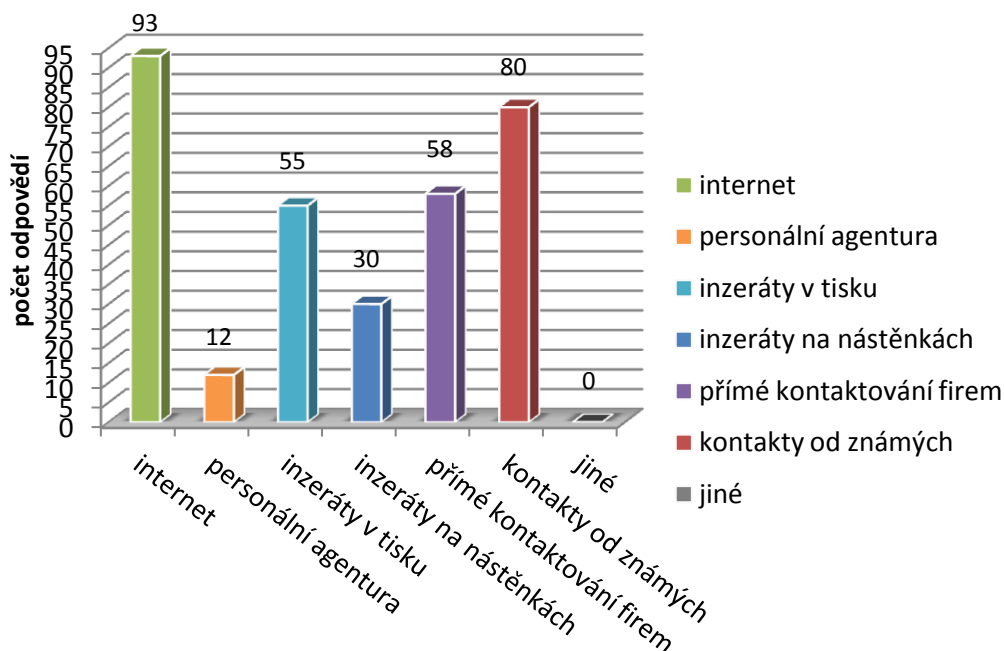
Čím se délka evidence uchazečů o zaměstnání prodlužuje, tím je pro nezaměstnaného mnohem obtížnější najít si nové zaměstnání. Jedinec pomalu ztrácí pracovní návyky, také se mění jeho postoj k hledání nové práce, nevyvíjí již dostatečný zájem a často i zpohodlní.

Vyhodnocení otázky č. 2: Hledáte si nové zaměstnání i jiným způsobem než prostřednictvím Úřadu práce?

Přepokládala jsem, že většina uchazečů u této otázky zvolí odpověď ano. Zároveň musím přiznat, že mě tak jednoznačný výsledek překvapil. Ze 125 dotázaných respondentů uvedlo 121 uchazečů o zaměstnání, že při hledání nového zaměstnání podnikají vlastní kroky, aby se na trh práce opět navrátili. Zbylí 4 respondenti zvolili, že žádnou další aktivitu pro nalezení nové práce nevyvíjí. Těchto 4 respondentů se následující otázky ohledně hledání nové práce netýkaly a z toho důvodu odpovídali až na pátou otázku dotazníku.

Vyhodnocení otázky č. 3: Jaké možnosti volíte při hledání nového zaměstnání?

Graf č. 7: Možnosti jak uchazeči o zaměstnání hledají nové zaměstnání



U této otázky měli respondenti možnost zvolit i více odpovědí. Zároveň mohli uvést svoji vlastní odpověď. Této možnosti žádný z dotazovaných respondentů nevyužil. Nad všemi možnostmi, které měli respondenti v dotazníku k dispozici, zcela zřetelně převažuje hledání zaměstnání prostřednictvím internetu, tato možnost byla zvolena 93krát. Nezaměstnaný má možnost využít mnoho internetových portálů, které shromažďují nabídky zaměstnání. Výhodou je, že si lze na těchto portálech nastavit různé filtry dle vlastního výběru (úroveň dosaženého vzdělání, oblast specializace nebo druh pracovního poměru atd.). Poté portál vybere ta nejvhodnější zaměstnání, která odpovídají kritériím uchazeče. Portály také nabízejí přímé kontaktování zaměstnavatele pomocí různých formulářů.

Pouze 12 respondentů odpovědělo, že k hledání nového zaměstnání využívají pomoci personálních agentur, které je možné nalézt v každém větším městě.

Prostřednictvím známých hledá zaměstnání z dotázaných respondentů celkem 80 lidí. Rodina, přátelé a další známí mohou nezaměstnanému jedinci v hledání zaměstnání jednoduše pomoci.

Zároveň uchazeči o zaměstnání zvolili 58krát možnost „e“, tzn. přímé kontaktování firem a dalších zaměstnavatelů. Může se sice stát, že zaměstnavatel v daný moment nepřijímá nové zaměstnance, avšak nezaměstnaný zde na sebe ponechá kontakt, zaměstnavatel o něm již ví a pokud se uvolní nějaká pozice, může mu poskytnout zpětnou vazbu.

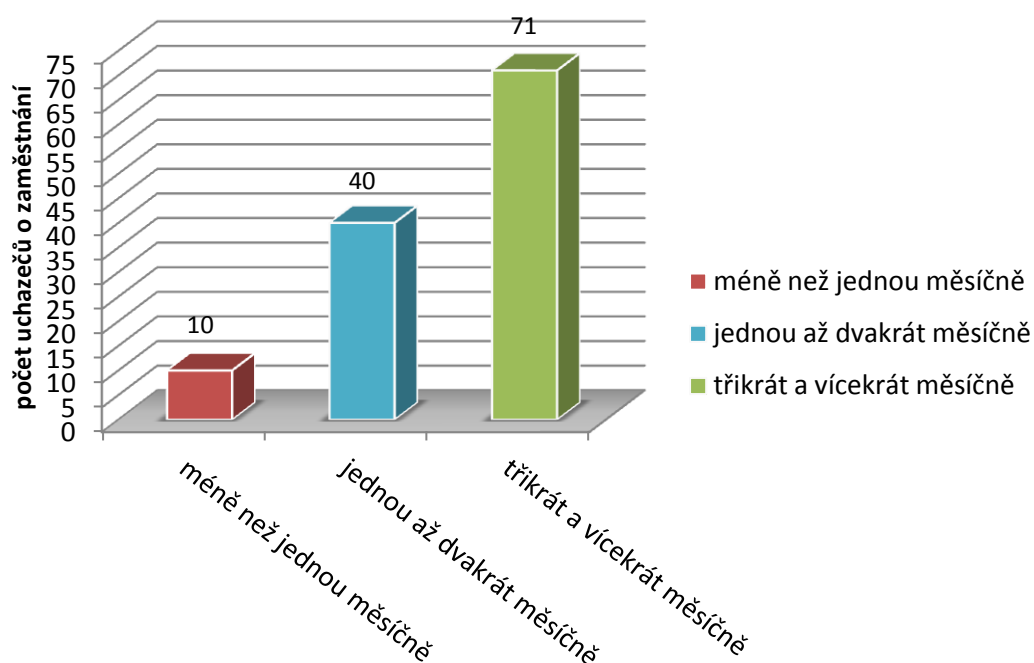
Graf naznačuje, že 55 uchazečů odpovědělo, že novou práci hledají i za pomoci inzerátů vydávaných v novinách či časopisech. Nabídky pracovních příležitostí si nechávají otisknout jak větší firmy, tak i menší podnikatelé. Například ve Strakonickém deníku se nachází často inzeráty, ve kterých zaměstnavatelé hledají nové zaměstnance. Zároveň obyvatelé okresu Strakonice dostávají do svých schránek informační měsíčník s názvem Č. P. SERVIS, který je plný reklam, pozvánek a také se v něm nachází zajímavé nabídky na nové zaměstnání.

Zaměstnání lze nalézt i za pomoci inzerátů na různých informačních tabulích a nástěnkách, tuto možnost zvolilo 30 respondentů.

Na tuto otázku odpovídalo celkem 121 uchazečů o zaměstnání. Nejvíce dotazovaných a to 36 % označilo u této otázky 3 možné odpovědi, dalších 27 % z dotázaných označilo 2 odpovědi a přibližně 16,5 % volilo u této otázky pouze jednu možnou odpověď. Šest odpovědí zvolil pouze jeden respondent a u pěti možností zůstalo 7,4 % dotázaných.

Vyhodnocení otázky č. 4: Kolikrát měsíčně podnikáte vlastní kroky při hledání nového zaměstnání? Myslí se tím, že odpovídáte na inzeráty, kontaktujete firmy, hledáte práci v tisku či na internetu a další ...

Graf č. 8: Uchazeči o zaměstnání dle frekvence hledání nového zaměstnání



U této otázky mě zajímalo, jak často uchazeči o zaměstnání podnikají vlastní kroky k nalezení nového zaměstnání. Pro řadu uchazečů není vůbec příjemné, že přišli o své zaměstnání a tak se snaží, co nejdříve se na trh práce vrátit. Na tuto otázku odpovídalo 121 respondentů a 71 z nich uvedlo, že se snaží nové zaměstnání hledat třikrát a vícekrát za měsíc. Ne tak často hledá nové zaměstnání přesně 40 dotázaných a to jednou až dvakrát měsíčně. Pouze 10 lidí uvedlo, že se snaží nové zaměstnání hledat méně než jednou do měsíce.

Vyhodnocení otázky č. 5: Ohodnoťte známkami od pěti do jedné, co je pro Vás při hledání nového zaměstnání důležité? (5 = nejdůležitější, 1 = nejméně důležité)

U této otázky mě zajímalo, jaké priority mají lidé při hledání nového zaměstnání. Respondenti měli u páté otázky uvedeno několik spojení, kterým měli přiřadit číselné ohodnocení podle toho, jak je pro ně dané kritérium důležité. Tuto

otázku zodpovídalo všech 125 respondentů. Pro vyhodnocení této otázky jsem použila statistický ukazatel modus. Tento ukazatel umožňuje stanovit v rámci statistického souboru hodnotu takové statistické jednotky, která má nejvyšší početnost.

První kritérium znělo „zaměstnání musí odpovídat mému vzdělání a kvalifikaci“. U tohoto kritéria jsem vypočítala, že nejčastěji přidělovaná hodnota, je známka číslo 4. Z toho vyplývá, že uchazeči o zaměstnání by rádi našli zaměstnání, které odpovídá jejich kvalifikaci. V dnešní době se však můžeme setkat s lidmi, kteří pracují ve zcela jiné oblasti, než v té, kterou vystudovali. Doufám, že až já budu osobně hledat své první zaměstnání, tak se mi podaří získat uplatnění ve vystudovaném oboru.

Nyní se dostávám k vyhodnocení dalšího kritéria, kde měli respondenti stanovit, jak důležité je pro ně finanční ohodnocení zaměstnání. V případě tohoto kritéria byla použita nejčastěji hodnota číslo 5. Z dat, která jsem získala, vyplynulo, že pro 67 uchazečů o zaměstnání je důležitější, zda bude nové zaměstnání dobře finančně ohodnoceno, než aby odpovídalo jejich vzdělání a kvalifikaci. Dalších 37 respondentů přiřadilo kritériu týkající se vzdělání totožnou známku jako kritériu vztahující se k finančnímu ohodnocení nového zaměstnání. Pro zbylých 21 respondentů je důležitější, aby zaměstnání bylo zaměřeno na jejich vzdělání, více než na finanční odměnu, kterou za odvedenou práci získají.

U následujícího kritéria jsem se zajímala o to, zda je pro respondenty důležité při nástupu na nové pracovní místo dostat smlouvu na dobu neurčitou a tím mít zajištěnu stabilitu pracovního poměru. Lidé tomuto třetímu kritériu nejčastěji přiřazovali známku 5. Ztotožňuji se s jejich ohodnocením a domnívám se, že pokud se jedinec ocitne bez zaměstnání, tak je pro něj velice důležité najít si nové uplatnění, kde bude mít jistotu stálého zaměstnání.

Následující kritérium se váže k typu pracovního úvazku. Zajímalo mě, jestli má nezaměstnaný zájem především o místo s plným pracovním úvazkem. Pouze 10 respondentů ohodnotilo tento požadavek známkou 1 či 2. Modus v případě tohoto kritéria udává taktéž známku 5. MPSV přišlo s návrhem, jak by se dalo také bojovat s nezaměstnaností. Pomoci by mohly zkrácené pracovní úvazky, kterých v roce 2010 využilo pouze 5,8 % zaměstnanců. Tento druh pracovního úvazku by byl vhodný

například pro ženy, které pečují o malé děti a velice často řeší, kdo jejich dítě pohlídá či kdo jej odveze do školy. Dále by zkráceného pracovního úvazku mohli využít i lidé starší 55 let či lidé se zdravotním postižením. Pro tuto skupinu osob je obtížné pracovat po celou běžnou pracovní dobu, ale pokud by byli zaměstnáni na méně hodin, tak by to bylo pro ně přínosem. V zemích EU zkrácených pracovních úvazků využívá mnohem více osob, v roce 2010 jej využilo 19 % lidí a ve třetím kvartálu roku 2012 asi 20 % [MPSV ČR 2013a].

Zda je pro nezaměstnané důležité, aby pracovali v příjemném pracovní prostředí, jsem také zjišťovala v otázce č. 5. Nejčastěji přidělovanou známkou byla v případě tohoto kritéria hodnota 3. Pokud bych u této možnosti vypočítala hodnotu mediánu, tak platí totožná známka. Z toho vyplývá, že 50 % dotázaných respondentů oznámkovalo kritérium hodnotou 3 a nižší a dalších 50 % respondentů ohodnotilo tuto možnost známkou 3 a vyšší. Pracovní prostředí je rozhodně důležité, neboť na pracovišti jedinec tráví několik hodin denně.

Následující možnost se vztahovala k flexibilní pracovní době a respondenti nejčastěji uváděli známku 3. Bylo by rozhodně příjemné určit, kdy chci pracovat a jak dlouho. Možnost flexibilní pracovní doby je možné využít především u menších zaměstnavatelů, kde se jedinec může dohodnout se svým nadřízeným. Tuto možnost nelze ovšem využít u firem, kde je pevně stanovená pracovní doba.

Pracovat přímo z domova zní vážně fantasticky, lidé se domnívají, že nemusí ani vstávat z postele. Přílišnou váhu uchazeči o zaměstnání tomuto kritériu nepřikládali a nejčastěji přidělovaná známka byla 3.

Následně jsem se uchazečů o zaměstnání dotazovala, zdali je pro ně důležité, aby si v novém zaměstnání mohli zajistit kariérní růst. Nejčastěji dotázaní uchazeči o zaměstnání hodnotili tuto možnost známkou 4. Z odpovědí je zřejmé, že kariérní postup v novém zaměstnání je pro ně důležitý, neboť mají zájem v zaměstnání ještě něčeho dosáhnout.

S předchozím kritériem souvisí i možnost seberealizace a osobního rozvoje v zaměstnání. Myslím si, že řada lidí chce, aby byli v zaměstnání vyslyšeni a jejich názor byl vnímán jako důležitý. Jaký názor mají dotázaní respondenti? Většina uchazečů

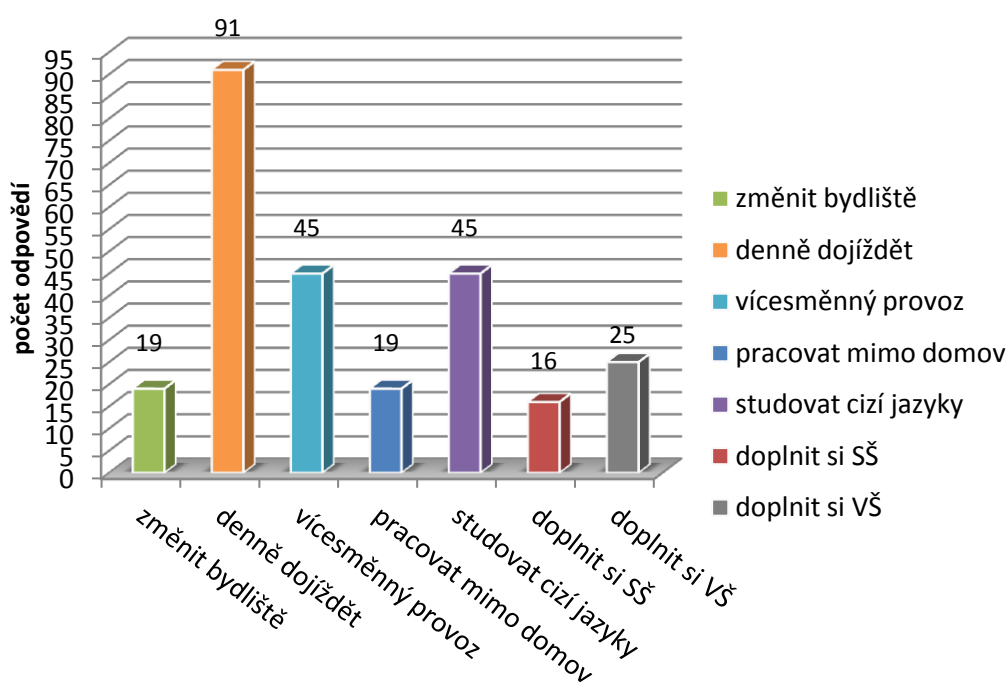
zvolila známku 3. Známkou 5 u tohoto kritéria použilo 19 uchazečů o zaměstnání. Pouze 2 respondenti ohodnotili tuto možnost známkou 1, což naznačuje, že nemají příliš zájem seberealizovat se a rozvíjet v zaměstnání.

Já osobně za velké pozitivum v zaměstnání považuji, když zaměstnanci kromě platu obdrží i různé zaměstnanecké výhody. Nejčastěji se jedná o služební mobilní telefony, notebooky či automobily. Řada zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům „stravenky“ určené na nákup potravin, doplňků stravy atd. Zaměstnaneckých výhod je nespočet, přesto někteří zaměstnavatelé žádné bonusy neposkytují, neboť nemají dostatek finančních prostředků. Na základě získaných dat jsem zjistila, že respondenti o různé druhy bonusů zájem mají, zřejmě proto nejčastější přidělenou hodnotou byla 4.

Pokud nezaměstnaní mají na nové zaměstnání jiné požadavky, měli je možnost uvést v posledním řádku dotazníku a také dané kritérium ohodnotit známkou. Této možnosti využili jen tři lidé. Žena ve věku 35 až 39 let uvedla, že je pro ni důležité, aby její zaměstnání bylo v dobré časové dostupnosti od základní školy, kterou navštěvuje její dítě. Tomuto kritériu přiřadila známku 5. Další žena ve věku 45 až 49 let zmínila, že je pro ni důležité, aby na pracovišti existoval dobrý kolektiv a tomuto kritériu taktéž přiřadila známku 5. Možnosti uvést svůj vlastní požadavek využil i muž ve věku 25 až 29 let, který by rád pracoval s lidmi a tomuto kritériu přiřadil známku 4.

Vyhodnocení otázky č. 6: Co byste byl/a kvůli novému zaměstnání ochoten/ochotna udělat?

Graf č. 9: Uchazeči o zaměstnání dle ochoty přizpůsobit se požadavkům nového zaměstnání



Respondenti měli možnost u této otázky zvolit několik odpovědí najednou. Zajímalo mě, zdali jsou uchazeči o zaměstnání schopni přizpůsobit se požadavkům nového zaměstnání. Často ze sdělovacích prostředků slyším, jak je český národ nepružný, nemobilní a neochotný se někam stěhovat. Při pohledu na tento graf se mi zmíněná teorie potvrdila. Pouze 19 lidí uvedlo, že by se kvůli novému zaměstnání odstěhovalo. To je pouhých 15 % ze všech dotázaných. Chápu, že není zcela jednoduché najednou změnit bydliště, ale pokud tím jedinec získá pracovní místo, o které má opravdu zájem, tak to stojí za zvážení. Z výzkumu vyplynulo, že by se kvůli zaměstnání odstěhovalo 14 žen a pouze 5 mužů. Své bydliště by změnili hlavně lidé ve věku 35 až 39 let. Tuto odpověď zvolilo právě 7 respondentů v již zmíněné věkové kategorii. Celkem 7 uchazečů o zaměstnání do 29 let věku (věková kategorie 20 až 24 let a 25 až 29 let) by taktéž změnilo své bydliště. Zaujalo mě, že jeden muž ve věku 50 až 54 let také odpověděl, že by se odstěhoval. Pokud bych tuto odpověď měla

analyzovat i z pohledu vzdělání, tak stěhovat se mají zájem většinou lidé se středoškolským vzděláním zakončeným maturitou, což uvedlo osm středoškolských uchazečů. Dále následují uchazeči o zaměstnání s vysokoškolským titulem a to sedm respondentů, tři uchazeči o zaměstnání s výučním listem a jen jeden respondent s vyšším odborným vzděláním.

Z uvedeného grafu je možné vyčíst, že dojíždět denně do zaměstnání by bylo ochotno více jak 90 respondentů. Pokud respondenti odpověděli, že by byli ochotni každodenně dojíždět, zajímalo mě až do jaké vzdálenosti. Na základě výpočtu modusu jsem zjistila, že uchazeči by byli ochotni dojíždět denně 20 km. Jeden z respondentů odpověděl, že by denně dojíždět klidně i 200 km. Celkem 22 respondentů uvedlo, že by bylo ochotno dojíždět 50 km a více. Ze Strakonice do Českých Budějovic je to přibližně 58 km a spojení vlakem, autobusem i osobním automobilem mezi těmito dvěma městy je dobré. Nejmenší hodnota, kterou respondent uvedl, byla 8 km.

Uchazeči o zaměstnání měli také možnost vyjádřit se, zda by ve svém novém zaměstnání měli zájem pracovat na vícesměnný provoz. Tuto možnost zvolilo 45 uchazečů o zaměstnání. Možnost pracovat na vícesměnný provoz zvolilo 25 žen a 20 mužů. Práce na několik směn není zcela jednoduchá, jedinec si na tento typ práce musí zvyknout a být schopný se přizpůsobit. Obvykle platí, že každý týden se směna mění a nejnáročnější směnou je práce v noci, kdy se jedinci zcela změní denní rytmus.

Řada zaměstnanců především mužů pracuje celý týden mimo domov a vrací se k rodině pouze o víkendu. Pracovat takto celý život musí být velmi frustrující a odloučení od rodiny není rozhodně příjemné. Ze všech 125 dotázaných se k této odpovědi přiklonilo pouze 15,2 % uchazečů o zaměstnání. Překvapilo mě, že tuto odpověď zvolili také ženy. Z 19 respondentů, kteří si zvolili odpověď „d“ bylo 8 žen a 11 mužů.

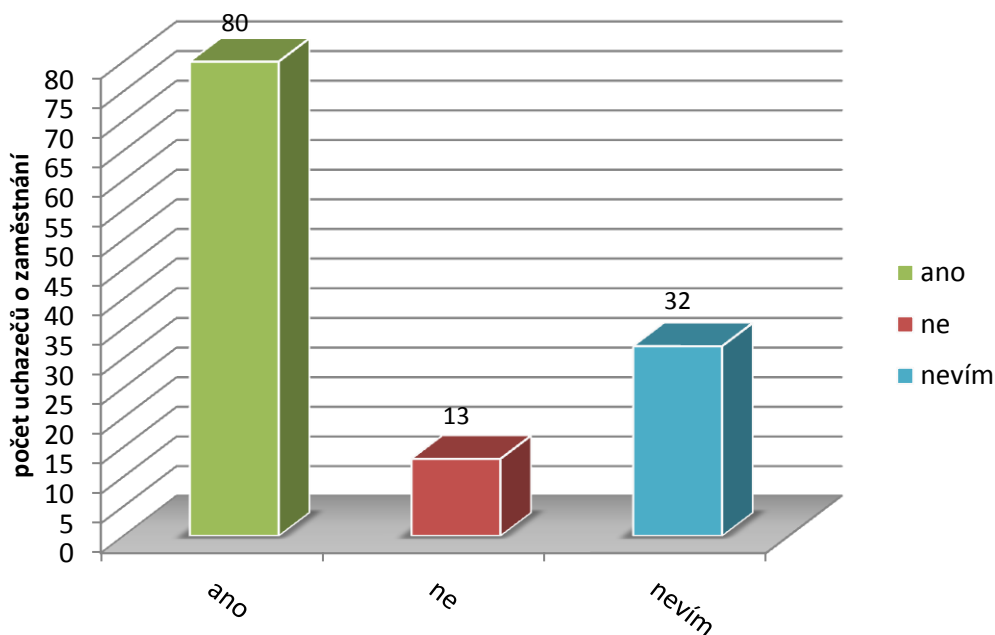
Ve výzkumu jsem se také zaměřila na oblast, zda jsou lidé ochotni se kvůli novému zaměstnání dále vzdělávat. Cizí jazyky by se bylo ochotno začít učit celkem 45 respondentů. Podle mého názoru jsou výborné znalosti cizího jazyka velkou výhodou při hledání nového zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání, který ovládá dobře cizí jazyk má možnost lepšího uplatnění a také má k dispozici více pracovních nabídek.

Dalších 16 respondentů uvedlo, že by bylo ochotno doplnit si úplné středoškolské vzdělání, aby se jejich možnosti při hledání nového zaměstnání zlepšily.

Zároveň 25 respondentů uvedlo, že by kvůli novému zaměstnání začalo studovat vysokou školu a mělo zájem získat vysokoškolský titul. V dnešní době se lidé mohou přihlásit ke v studiu na vysoké škole v každém věku a zvolit si prezenční či kombinovanou formu studia. V současné době vyžaduje trh práce na některé pozice stále více lidí s vysokoškolským vzděláním. Dále je však nutné podotknout, že vysokoškolský titul není prostředkem, který by automaticky zajistil vytoužené zaměstnání.

Vyhodnocení otázky č. 7: Domníváte se, že absolvování rekvalifikačního kurzu by Vám usnadnilo najít si novou práci?

Graf č. 10: Názor uchazečů na to, zda by absolvování rekvalifikačního kurzu pro ně bylo přínosem

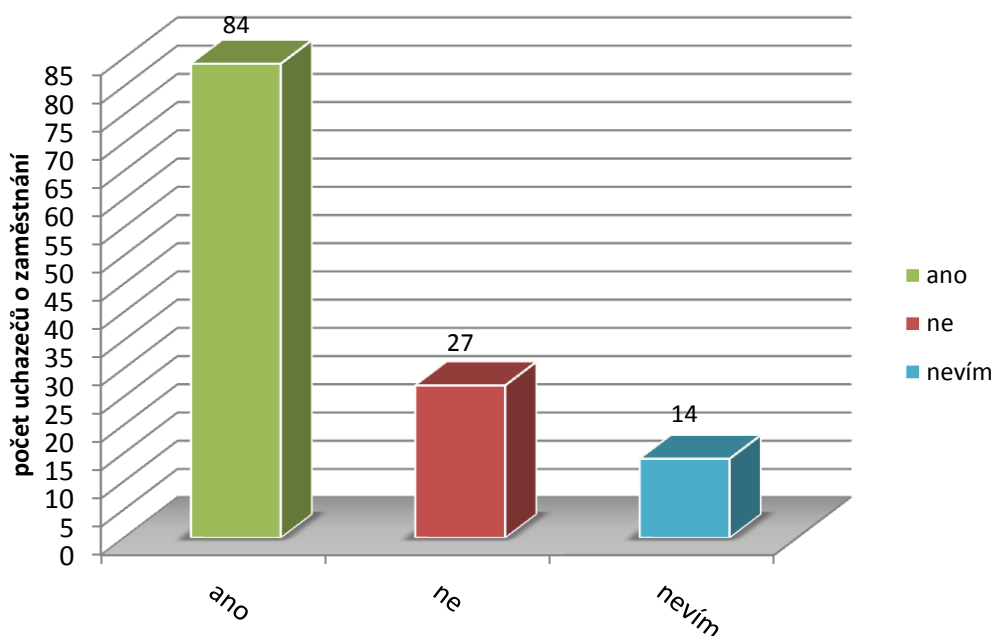


V případě této otázky mě zajímalo, zdali si nezaměstnaní osobně myslí, že by jim absolvování rekvalifikačního kurzu nějakým způsobem pomohlo při nalezení nového zaměstnání. Graf naznačuje, že nad ostatními odpověďmi zcela zřetelně převyšuje odpověď ano, tedy jistá náklonnost k zapojení se do rekvalifikačních kurzů.

Dalších 32 respondentů odpovědělo, že neví. Pouze 12 uchazečů o zaměstnání ze všech dotázaných uvedlo ne. Myslím si, že se jedná o jedince, kteří mají nedůvěru v absolvování rekvalifikačních kurzů, nebo nemají zájem své zkušenosti a schopnosti v daný moment rozšiřovat či zkvalitňovat. S touto otázkou také velmi úzce souvisí otázka následující.

Vyhodnocení otázky č. 8: Chtěl/a byste absolvovat rekvalifikační kurz?

Graf č. 11: Uchazeči o zaměstnání dle zájmu o absolvování rekvalifikačního kurzu

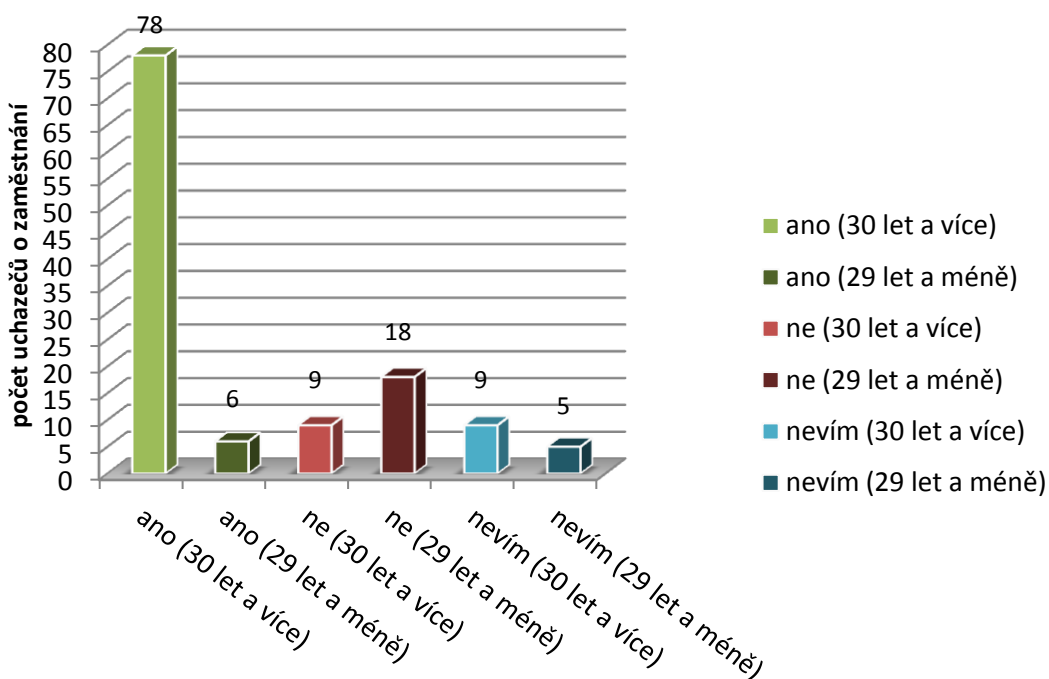


Odpovědi na tuto otázku byly zcela jednoduché: ano, ne či nevím. Graf nám opět naznačuje, že necelých 90 uchazečů by mělo zájem rekvalifikační kurz absolvovat. Rekvalifikačního kurzu by se nechtělo účastnit pouze 27 uchazečů o zaměstnání a 14 respondentů uvedlo, že neví.

Z 84 respondentů, kteří měli zájem o rekvalifikační kurz, bylo celkem 46 žen a 38 mužů. Z uchazečů o zaměstnání, kteří zvolili odpověď „nevím“ bylo 9 žen a pouze 5 mužů.

Následující graf se také týká otázky č. 8 a má posloužit podrobněji k analyzování zájmu jedinců o rekvalifikační kurzy podle jednotlivých věkových kategorií.

Graf č. 12: Uchazeči o zaměstnání dle věku a zájmu o absolvování rekvalifikačního kurzu



Z grafu zcela zřetelně vyplývá, že rekvalifikačního kurzu by se měli zájem zúčastnit především uchazeči o zaměstnání starší 30 let. Právě 78 uchazečů o zaměstnání starších 30 let vyjádřilo kladnou odpověď. Pouze 6 uchazečů ve věku 15 až 29 let uvedlo, že by mělo zájem se rekvalifikačního kurzu také zúčastnit. Úspěšné absolvování rekvalifikačního kurzu má jedinci pomoci v co nejkratší době po skončení kurzu najít nové zaměstnání. „Aby rekvalifikační kurz skutečně splnil svůj účel, musí být konkrétnímu klientovi Úřadu práce ČR tzv. učit na míru.“ Také je nutné, aby kurz odpovídal požadavkům a konkrétní situaci panující na trhu práce. [MPSV ČR 2013b: 3]

Jak již zbylo zmíněno, tak odpověď „ne“ zvolilo 27 uchazečů o zaměstnání. Z těchto uchazečů bylo pouze 9 starších 30 let a 18 jedinců bylo ve věku 15 až 29 let.

Jak jsem již výše uvedla, tak uchazeči o zaměstnání zvolili také odpověď „nevím“. O jaký počet se jednalo? Takto odpovědělo celkem 9 uchazečů starších 30 let. Jen 5 uchazečů o zaměstnání mladší 29 let zvolilo neutrální odpověď.

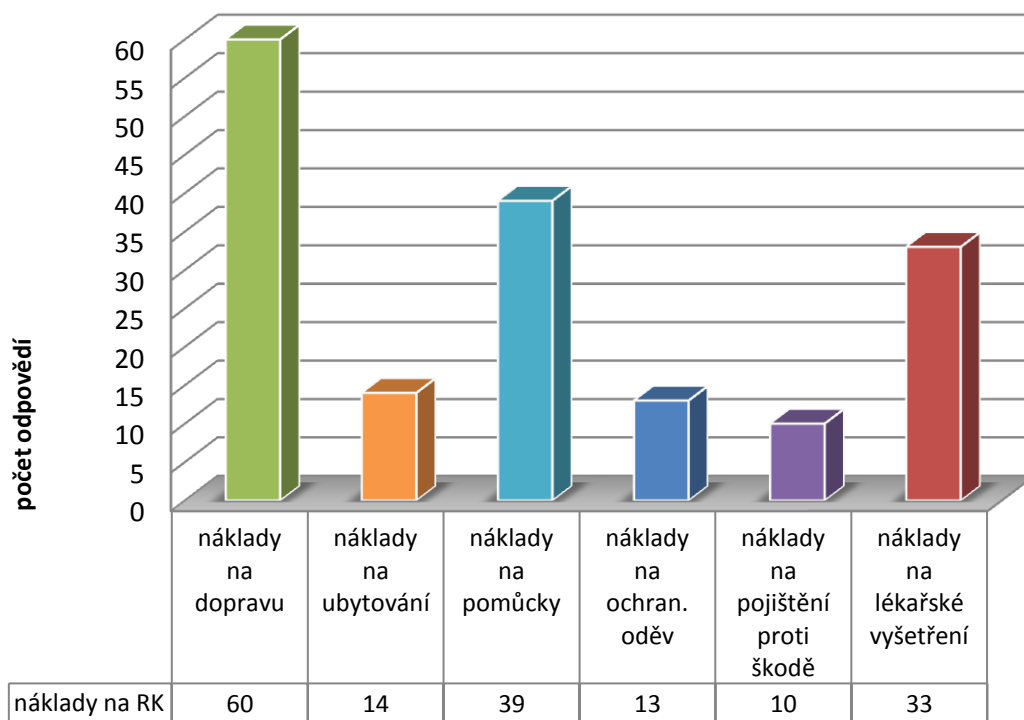
Vyhodnocené otázky č. 9: Byl/a byste ochotný/á podílet se finančně na nákladech spojených s rekvalifikačním kurzem?

Otázku číslo 9 zodpovídalo pouze 98 respondentů, jedná se o ty respondenty, kteří uvedli, že by se rekvalifikačního kurzu účastnit chtěli anebo neví. Z těchto 98 respondentů se 79 respondentů vyjádřilo kladně k tomu, že by byli ochotni uhradit některé finanční náklady spojené s jeho absolvováním. Zbýlých 19 uchazečů o zaměstnání se odmítlo finančně podílet na nákladech spojených s rekvalifikačním kurzem.

Musím přiznat, že jsem se obávala, jak nezaměstnaní budou na tuto otázku odpovídat, protože vím, že lidé v dnešní době dosti šetří, jejich finanční situace nemusí být příznivá a někteří by nejraději měli vše zdarma. Následně jsem si uvědomila, že pokud je člověk bez práce, tak je ochoten použít své vlastní finanční prostředky na úhradu nákladů, jen aby zaměstnání našel. Pokud se tak uchazeč o zaměstnání rozhodně, neměl by tento krok výrazně ovlivnit rozpočet jednotlivce či rodiny.

Vyhodnocení otázky č. 10: Jaké náklady byste byl/a ochoten/ochotna zaplatit?

Graf č. 13: Jaké náklady spojené s realizací rekvalifikačního kurzu by byli uchazeči o zaměstnání ochotni zaplatit



Tato otázka se týkala pouze 79 respondentů, kteří měli možnost zvolit více odpovědí. Z grafu vyplývá, že nejčastěji by byli uchazeči o zaměstnání ochotni zaplatit náklady spojené s dopravou z místa bydliště do místa, kde by rekvalifikační kurz probíhal.

Uchazeči o zaměstnání a to v 39 případech uvedli, že by zaplatili náklady na různé školící pomůcky a učebnice.

Dále také lidé uváděli, že kvůli absolvování rekvalifikačního kurzu, by se byli ochotni finančně podílet na nákladech na lékařské vyšetření, které by k zahájení rekvalifikačního kurzu bylo nutné. Tuto možnost zvolili respondenti 33krát.

Už ne tak ochotně by účastníci rekvalifikačního kurzu vynaložili finanční prostředky na ubytování. V případě, že by se rekvalifikační kurz konal mimo bydliště a

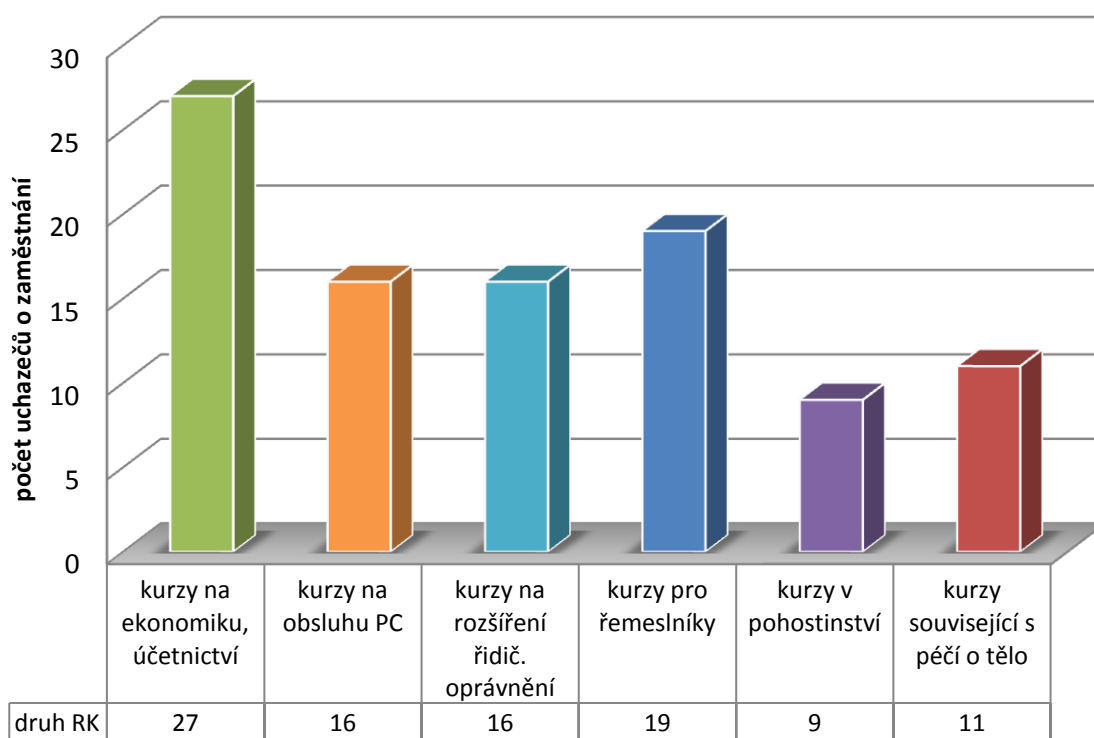
účastník rekvalifikačního kurzu by musel v daném místě zůstat přes noc, tak by náklady na nocleh bylo ochotno zaplatit pouze 14 lidí ze všech dotázaných.

Pouze 13 jedinců uvedlo, že by se finančně podílelo na nákladech na různé ochranné oděvy a pomůcky. Jen 10 respondentů zvolilo možnost „e“, která znamená, že účastník rekvalifikačního kurzu, by byl ochoten uhradit pojištění, v případě, že by došlo ke způsobení škodě účastníkem.

U necelých 37 % dotázaných byla uvedena pouze 1 odpověď, z toho plyne, že účastníci by zaplatili jen jeden druh nákladů. Dalších 35 % dotázaných u této otázky zvolilo dvě možné odpovědi. Z dotazovaných respondentů necelých 14 % vybralo u otázky č. 10 dokonce 3 odpovědi. Přibližně 8 % dotázaných zvolilo, že by byli ochotni platit 4 různé druhy nákladů. Pouze 1 respondent vybral dokonce 6 odpovědí.

Vyhodnocení otázky č. 11: Jaký typ rekvalifikačního kurzu byste si zvolil/la?

Graf č. 14: Uchazeči o zaměstnání dle zvoleného druhu rekvalifikačního kurzu



V případě, že uchazeči o zaměstnání uvedli, že by rekvalifikační kurz měli zájem absolvovat, zeptala jsem se jich, o jaké zaměření by se jednalo. Uvedený graf nám naznačuje, že největší zájem mají nezaměstnaní o kurzy související s ekonomikou, účetnictvím a podnikáním. V nabídce by si tento kurz vybralo 27 dotázaných. Dle mého názoru by se jednalo o kurzy vhodné pro jedince, kteří se rozhodli, že by problém s nezaměstnaností vyřešili tím, že by se stali osobou samostatně výdělečně činnou. Lidé tak mohou zkusit podnikat a věnovat se činnosti, o kterou má zájem.

Dalších 19 respondentů by si zvolilo kurz zaměřený na řemeslné činnosti. Jedná se o kurzy, které by pomohly jedincům zdokonalit se např. v oblasti zednictví, tesařství, pokrývačství, malířství či natěračství. Rekvalifikační kurzy týkající se řemeslné činnosti dle mého názoru využijí především lidé s výučním listem či maturitou, kteří by si chtěli rozšířit své schopnosti.

Kurzy týkající se obsluhy počítače a práci s ním by si vybralo 16 dotázaných. Domnívám se, že kurzy podobného zaměření mohou pomoci lidem všech věkových kategorií a také lidem s různou úrovní dokončeného vzdělání, neboť v dnešní době se činnosti na většině pracovišť již neobejdou bez používání počítače. Někteří zaměstnavatelé využívají speciální počítačové softwary a při přijímání nového zaměstnance dají přednost jedinci, který s podobnými programy má již zkušenost. Základní znalosti práce s počítačem patří k všeobecným znalostem a dovednostem, které současná společnost vyžaduje. Je zcela evidentní, že dnešní mladá generace má tyto znalosti dávno zažitě, ale lidem nad 45 let a více může práce na počítači činit potíže.

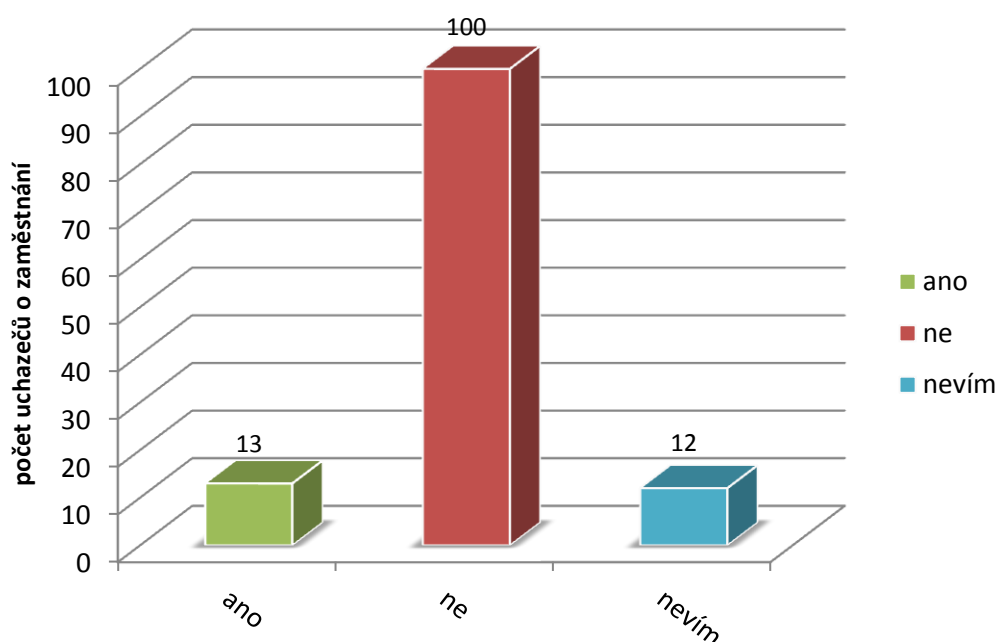
Stejný počet respondentů jako v předchozím případě by si vybralo rekvalifikační kurz zaměřený na rozšíření řídičského oprávnění. Tento typ kurzu by si z dotázaných zvolilo 13 mužů a pouze 3 ženy.

V 11 případech by si uchazeči o zaměstnání zvolili rekvalifikační kurz, který souvisí s péčí o tělo. Uvedeným kurzem by si mohli rozšířit pracovní schopnosti v oblasti pedikérských, manikérských, kadeřnických či kosmetických služeb. U tohoto typu kurzu se dá předpokládat, že si jej vyberou hlavně ženy, což se mým šetřením potvrdilo.

Z grafu vyplývá, že pouze 9 respondentů uvedlo, že by si vybralo kurz, který by jim napomohl rozvíjet se v oblasti pohostinství. Z výzkumu jsem zjistila, že o tento kurz zajímaly opět více ženy, kterých bylo celkem 6.

Vyhodnocení otázky č. 12: Myslíte si, že je nabídka zaměstnání, na trhu práce dostatečná?

Graf č. 15: Názor uchazečů o zaměstnání na to, zdali je nabídka na trhu práce dostatečná



Dle mého názoru nejsou odpovědi na tuto otázku nijak překvapující. Z odpovědí respondentů vyplývá, že většina nezaměstnaných si myslí, že nabídka na trhu práce není dostatečná. Tuto odpověď zvolilo 100 dotázaných.

Pouze 13 nezaměstnaných se přiklonilo k tomu, že je nabídka na trhu práce dostatečná a dalších 12 dotázaných zvolilo odpověď „nevím“.

Je nutné podotknout, že nabídka na trhu práce je vskutku omezená, ale řada pracovních míst nemůže být obsazena, protože nejsou mezi nezaměstnanými vhodní uchazeči. Mezi uchazeči o zaměstnání se tak nacházejí jedinci, jež nedisponují těmi vhodnými znalostmi a dovednostmi, které zaměstnavatelé vyžadují. V okrese

Strakonice pokles volných pracovních míst nastal především v době recese. Situace na trhu práce není jednoduchá, ale v případě, že zaměstnavatelé mají málo zakázek a svou výrobu musí omezit, tak nové zaměstnance odmítají přijímat. Nastává tak situace, že pracovních míst je stále nedostatek a nezaměstnaných přibývá.

5. DISKUZE

Právo na práci je všeobecně vyhlášeným právem, které má možnost využít každý člověk. Práce jedince provází celý život a zřejmě z toho důvodu je pro něj tak důležitá. Již v samotné Listině základních práv a svobod je dáno, že *„každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“* [LZPS]

Po ztrátě zaměstnání jedinec ztrácí roli zaměstnaného a zároveň získává novou roli jako nezaměstnaný. Nezaměstnaný jedinec má možnost navštívit krajskou pobočku Úřadu práce a zaregistrovat se do evidence uchazečů o zaměstnání. Problematice nezaměstnanosti je a měla by být i nadále věnována zvýšená pozornost, neboť pro jedince může být statut nezaměstnaného frustrující. Ovšem ještě větší problém pozoruji v tom, že se jedinec po ztrátě zaměstnání obtížně navrácí na trh práce.

Během provedeného kvantitativního výzkumu jsem se zajímala o to, jak si jedinec nové zaměstnání hledá a jaké má na novou práci požadavky. Následně jsem se během výzkumu orientovala i na aktivní politiku zaměstnanosti především formou rekvalifikačních kurzů. Po analyzování a vyhodnocení všech dotazníků, jsem došla k výsledkům, které mnou stanovené hypotézy potvrdily.

Z výzkumu vyplynulo, že uchazeči o zaměstnání nenechávají hledání zaměstnání pouze náhodě a snaží se opět co nejdříve zařadit do pracovního procesu. K tomuto názoru jsem dospěla po vyhodnocení otázek v dotazníku č. 2, 3, 4. Můj názor se potvrdil zcela jednoznačně, neboť ze 125 respondentů dokonce 121 uchazečů o zaměstnání uvedlo, že má snahu si nové zaměstnání najít. Z toho vyplývá, že první hypotéza *„Předpokládám, že v důsledku neadekvátní poptávky po pracovní síle, bude většina uchazečů o zaměstnání na trhu práce v okrese Strakonice realizovat vlastní kroky při hledání nového zaměstnání“* se potvrdila.

Zároveň jsem také zjistila, že většina uchazečů o zaměstnání neztrácí naději, nepolevuje a stále věnuje dostatek aktivity k nalezení nového zaměstnání. O tom jsem se osobně přesvědčila během absolvování praxe na ÚP ČR KoP Strakonice. Musím ocenit snahu a výdrž jednotlivých uchazečů o zaměstnání, kterou vynakládali při hledání nového uplatnění na trhu práce. Jaké způsoby si zvolí, je zcela jejich vlastní volba, ale já osobně bych využila všechny možné prostředky. Lidé se obvykle přiklání

hledat si nové zaměstnání přes internet, známé a příbuzné či prostřednictvím různých inzerátů. Zároveň mě zaujaly i jiné způsoby hledání zaměstnání, mám tím na mysli různé druhy veletrhů. Každý, kdo hledá nové zaměstnání má nějaké požadavky, které chce, aby dané pracovní místo plnilo. Během vyhodnocení výzkumu mě zaujalo a zároveň nepřekvapilo, že finanční ohodnocení je při hledání nového zaměstnání nejvýznamnější prioritou. Dne 27. 3. 2014 vyšel v mimořádné příloze MF DNES výzkum zaměřený na absolventy vysokých škol. Z výzkumu společnosti Student Media vzešel stejný výsledek jako v mém případě, že role peněz je při nástupu do zaměstnání prostě rozhodující. Dokonce u 69 % dotázaných se výše mzdy ukázala jako rozhodující kritérium. Můj provedený výzkum se částečně rozchází s výzkumem otištěný v MF DNES v požadavku týkající se pracovních benefitů. V případě absolventů nemělo toto kritérium přílišnou váhu, neboť se k němu přiklonilo okolo 23 % dotázaných [Tkachenko 2014]. Zatímco v případě mého výzkumu respondenti o benefity a různé výhody mají zájem, vždyť tomuto požadavku dali známku 4.

Následující hypotéza se již vázala k rekvalifikačním kurzům a zněla následovně *„Domnívám se, že většina nezaměstnaných starších 30 let, bude ochotna absolvovat rekvalifikační kurz v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, neboť pravděpodobnost uplatnění se na trhu práce je vyšší.“* Zároveň i tato druhá hypotéza se po vyhodnocení výsledků potvrdila. Z odpovědí u otázky č. 7 byl již patrný jistý zájem a důvěra v rekvalifikační kurz. Ovšem až otázky č. 8, 9, 10 a také 11 naznačují, že lidé věří, že po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu by mohli nové zaměstnání snáze sehnat. Dokonce 84 uchazečů o zaměstnání vyslovilo zájem o absolvování rekvalifikačního kurzu. Z těchto 84 uchazečů o zaměstnání bylo 78 jedinců starších 30 let. Rekvalifikační kurz spatřuji jako nástroj ke zdokonalování dovedností a znalostí, neboť na rozvoj kvalifikace není dle mého názoru nikdy pozdě.

Domnívám se, že mladí lidé, kteří hledají nové zaměstnání, nemají zájem o rekvalifikační kurzy i z toho důvodu, že právě dokončili studium a nejsou ochotni se ihned začít dále vzdělávat. Řada studentů může mít dojem, že pro své vzdělání v daný moment udělala maximum, že zaměstnání po skončení studia může najít a že na ně trh práce čeká.

6. ZÁVĚR

Nezaměstnanost je fenomén, avšak v negativním slova smyslu, který trápí i Českou republiku. Jedinec se velmi snadno může ocitnout tzv. „na chodníku“ tedy bez práce a to ať vlastní či nevlastní vinou. Nedávno prezentovaná data v tisku či na internetu naznačila, že nezaměstnanosti a především nezaměstnaným musí být stále věnována velká pozornost. Vždyť v lednu letošního roku se bez práce ocitlo více jak 600 tis. lidí. Jedná se o nový rekord v oblasti nezaměstnanosti v České republice, ovšem tento druh rekordu není vůbec žádáný.

Já se musím osobně přiznat, že když se o někom v minulosti řeklo, že je nezaměstnaný, tak jsem se domnívala, že je to člověk, který jen nechce pracovat a má zájem přijímat podporu v nezaměstnanosti. Ovšem můj názor se změnil, když před několika lety ČR zasáhla ekonomická krize a nikdo si nemohl být jistý, zda i on sám od zaměstnavatele nedostane výpověď. To, že se v této oblasti nezměnil jen můj názor, dokládá i výzkum Centra pro výzkum veřejného mínění. Téměř identický názor jako já mělo v roce 2008 dokonce 38 % lidí. V létě roku 2013 mělo na nezaměstnané negativní názor asi jen okolo 19 %. Z výzkumu taktéž vyplynulo, že Češi si myslí, že 39 % nezaměstnaných nemůže sehnat vůbec žádnou práci, dalších 38 % dotazovaných řeklo, že si myslí, že nezaměstnaní nemůžou najít žádnou vhodnou práci a pouze 4 % neví [MPSV ČR 2013b].

Ve své bakalářské práci jsem se zabývala nezaměstnaností, státní politikou zaměstnanosti a procesem hledání nového zaměstnání. Při vypracování BP jsem vycházela z dostupné literatury, informací ze sdělovacích prostředků a také ze zkušeností získaných na ÚP ČR KoP Strakonice.

V praktické části jsem se velmi podrobně věnovala problematice nezaměstnanosti v okrese Strakonice. Tuto část je možné chápat ze dvou pohledů. Nejdříve jsem se věnovala analýze okresu Strakonice za pomoci číselných údajů. Okres Strakonice jsem představila prostřednictvím obecných charakteristik, jež se týkaly geografické či demografické oblasti. Následně jsem se věnovala ekonomické charakteristice a trhu práce. Právě k této části bakalářské práce se váže formulovaný první dílčí cíl. Zároveň jsem zhodnotila situaci na trhu práce v okrese Strakonice za

pomoci různých ukazatelů (počet uchazečů na 1 VPM, počet uchazečů o zaměstnání či registrovaná míra nezaměstnanosti aj.). Z vytvořených tabulek je zřejmé, že se tato situace začala pozvolna zhoršovat. Při pohledu na vývoj míry registrované nezaměstnanosti v okrese Strakonice je možné pozorovat souvislosti, které jsou patrné i v grafu a charakterizují míru registrované nezaměstnanosti v České republice. Vliv sezónnosti zaměstnání se projevuje jak v datech za ČR tak i za samotný okres Strakonice. Zároveň je nutné podotknout, že Jihočeský kraj patří ke krajům, kde se míra registrované nezaměstnanosti obvykle pohybovala pod hodnotou za celou ČR. V případě okresu Strakonice to platí také.

Během charakteristiky okresu Strakonice jsem se nezapomněla věnovat ani registrovaným ekonomickým subjektům v jednotlivých SO ORP na území okresu. Čeho si můžeme povšimnout? Okres Strakonice je okresem, kde je stále vysoký podíl ekonomických subjektů, jenž se soustředí na oblast zemědělství. I přestože, že se tento podíl od roku 2009 začal postupně snižovat, jeho hodnota je oproti situaci v jiných SO ostatních okresů stále vysoká. Zároveň ve všech SO ORP okresu platí, že se podíl ekonomických subjektů zaměřených na průmysl a stavebnictví pohybuje na podobné hodnotě. Okres Strakonice je kromě zemědělství také silně orientován na průmyslovou výrobu, která zde má dlouholetou tradici.

Další dílčí cíl se již týkal provedeního kvantitativního šetření prostřednictvím dotazníku. Za pomoci první části dotazníku jsem zjistila, že lidé mají zájem si nové pracovní místo najít a činí proto individuální kroky. Snaží se využít jakýchkoli zdrojů, které nabízejí volná pracovní místa (internetové portály, inzeráty atd.). Uchazeči o zaměstnání neopomínají přímo kontaktovat budoucí možné zaměstnavatele či využít doporučení od známých. Zcela dominantní faktor ovlivňující výběr pracovního místa je výška mzdy. Uchazeči o zaměstnání by však rádi našli zaměstnání, které se váže k jejich dosavadní kvalifikaci a dosaženému vzdělání. Zároveň bylo možné pozorovat, že nezaměstnaní jedinci považují za důležité mít v novém zaměstnání zaručenou jistotu a stabilitu pracovního poměru.

Také musím podotknout, že zájem o změnu bydliště kvůli novému zaměstnání je vskutku minimální, ale i přesto by byli nezaměstnaní lidé ochotni se nové práci

výrazně přizpůsobit. Jako nejmenší problém považují uchazeči o zaměstnání každodenní dojíždění. Domnívám se, že každodenní dojížděcí do zaměstnání se v dnešní době vyhne jen málokterý zaměstnanec. Pracovat na vícesměnný provoz či zkusit se učit cizí jazyk je však stále mnohem jednodušší nežli být týden nebo i déle mimo domov.

Poslední třetí dílčí cíl se již váže k rekvalifikačním kurzům, které jsou pro nezaměstnaného velkým přínosem a mohou mu pomoci v nalezení nového pracovního místa. Uchazeči o zaměstnání projevíli zájem o rozvoj své kvalifikace a ochotně by se rekvalifikačních kurzů zúčastnili.

Z pohledu zaměstnaných jedinců se finanční prostředky vynaložené na boj s nezaměstnaností za pomoci APZ a PPZ mohou zdát jako dostatečné, možná až příliš vysoké, ale není tomu tak. Já se osobně domnívám, že tato oblast sociální politiky by měla být i nadále finančně podporována a oceňuji, že oblasti zaměstnanosti je věnována i maximální pozornost prostřednictvím Evropské unie. Mnohem pozitivněji však vnímám zaměření se na podporu prostřednictvím APZ, neboť je pro uchazeče o zaměstnání mnohem přínosnější nežli samotná PPZ.

Dle mého názoru uskutečněný výzkum splnil stanový cíl i jednotlivé dílčí cíle. Vytvořené hypotézy v této bakalářské práci byly zcela naplněny.

Jako jeden z návrhů na řešení nezaměstnanosti je dle mého názoru zavedení zkráceného pracovního úvazku. Zkrácené pracovní úvazky by byly vhodné jak pro uchazeče o zaměstnání starší 50 let tak pro ženy, které se po mateřské dovolené navracejí zpět na trh práce.

Můj další návrh na řešení nezaměstnanosti je ve stálé podpoře APZ, především v zajištění rekvalifikačních kurzů, které mohou jedinci pomoci rozšířit či zcela změnit jeho dosavadní kvalifikaci.

Dále navrhuji zvýšenou pozornost uchazečům o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnanými. Této skupině osob by měla být věnována maximální péče včetně poradenské činnosti, jejich situace by měla být odborně analyzována a jedinci by měli mít další motivaci při hledání nového zaměstnání.

Poté, co jsem nastudovala vybranou literaturu a vypracovala tuto práci, jsem si uvědomila, že bych se o problematiku nezaměstnanosti chtěla i nadále zajímat. Ráda bych se specializovala na mladé lidi, tedy absolventy škol, neboť v současnosti začíná platit, že vysokoškolský diplom zaměstnání automaticky nezaručuje.

SUMMARY

První část bakalářské práce byla sepsána na základě nastudování dostupné literatury k problematice nezaměstnanosti a věnovala se především definování a vysvětlení jednotlivých pojmů. Následně jsem plynule přešla do praktické části bakalářské práce, kde jsem se věnovala velmi podrobně okresu Strakonice a vyhodnocování výsledků z provedeného dotazníkového šetření. Za pomoci provedeného výzkumu bylo zjišťováno, jak dlouho jsou dotazovaní respondenti zaregistrováni na úřadu práce, zda jsou žadatelé o zaměstnání ochotni dojíždět za svým zaměstnáním, zda mají zájem účastnit se nabízených rekvalifikačních kurzů nebo zda podnikají vlastní kroky při hledání nového zaměstnání aj. Z výsledků vyplynulo, že uchazeči o zaměstnání se snaží intenzivně hledat nové zaměstnání a ochotně se účastnit rekvalifikačních kurzů i v případě, že by se na jejich uskutečnění museli finančně podílet. Zároveň z výzkumu také vyplynula jistá neochota se více přizpůsobit podmínkám nového zaměstnání. Dle mého názoru provedená charakteristika okresu Strakonice a uskutečněný výzkum naplnily stanovený cíl bakalářské práce a jednotlivé dílčí cíle. Vytvořené výzkumné hypotézy se potvrdily.

- Klíčová slova

nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, evidence uchazečů o zaměstnání, trh práce, zaměstnání, Úřad práce České republiky, aktivní politika nezaměstnanosti, pasivní politika nezaměstnání, rekvalifikační kurz, okres Strakonice

SUMMARY

The first section of the bachelor thesis was composed after detailed literature research of sources concerning problems of unemployment, and introduces mainly definitions, and explanations of particular terms. I proceeded fluently into practical section where I described in detail Strakonice County and I paid more attention to evaluation of results coming from the questionnaire research that was carried out previously. The questions were concerning job applicants' length of registration at Job Center, job applicants' willingness to commute, their interests in participation in

retraining courses, or their own activities to get new job, and so on. Results showed, that job applicants seek new job intensively and they are willing gladly to take part in retraining courses also in case, when their own financial support is needed. There was also shown that they were not so willing to follow new conditions related to new jobs. Goals of the thesis and also single particular goals were accomplished by obtained results concerning characteristic of Strakonice County, and from the research that was carried out. There were also confirmed our research hypotheses.

- Key words

Unemployment, job applicant, job applicants' registry, job market, employment, The Czech Republic Job Center, active policy of unemployment, passive policy of unemployment, retraining course, Strakonice County

SEZNAM POUŽITÉ LITRATURY

- Buchtová, B. 2002. „Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém.“ Praha: Grada Publishing, a. s.
- Gavora, P. 2000. „Úvod do pedagogického výzkumu.“ Brno: Paido.
- Holman, R. 2002. „Ekonomie.“ Praha: C. H. Beck.
- Kaczor, P. 2013. „Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011.“ Praha: Oeconomica.
- Kahoun, V, et al., 2009. „Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly.“ Praha: Triton.
- Kozlová, L., V Kubelová. 2008. „Jak psát bakalářskou a diplomovou práci.“ České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích.
- Krebs, V, et al. 2007. „Sociální politika.“ Praha: ASPI
- Kuchař, P. 2007. „Trh práce: Sociologická analýza.“ Praha: Karolinum.
- Mareš, P. 1994. „Nezaměstnanost jako sociální problém.“ Praha: Sociologické nakladatelství.
- Martin, J. P. 2000. „What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries Experiences.“ Pp. 81 in Vilém Kahoun et al. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. Praha: Triton.
- Matoušek, O., P. Kodymová, J. Kolářková (eds.). 2005. „Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi.“ Praha: Portál.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2012a. „Najděte si tu správnou pracovní příležitost - třeba v pyžamu.“ *Práce a sociální politika* 9 (4): 8.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2012b. „EURES zve na podzimní burzy práce.“ *Práce a sociální politika* 9 (9): 8.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2013a. „Lék na dlouhodobou nezaměstnanost: zkrácené pracovní úvazky.“ *Práce a sociální politika* 10 (5): 1.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2013b. „Nemáte práci? Změňte profesi!“ *Práce a sociální politika* 10 (10): 3.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2014. „Jak najít práci po padesátce? Učit se a nepolevovat.“ *Práce a sociální politika* 11 (3): 1-2.

- Nový, J. 2002. „Sociologie pro ekonomy a manažery.“ Praha: Grada Publishing, a. s.
- Řehoř, P. 2010. „Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce.“ Brno: Akademické nakladatelství CERM
- Sbírka zákonů České republiky. 1993. „Zákon č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky.“
- Sbírka zákonů České republiky. 2004. „Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.“
- Sbírka zákonů České republiky. 2006. „Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění.“
- Sbírka zákonů České republiky. 2011. „Zákon 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.“
- Tkachenko, E. 2014. „Ideální místo? Mezinárodní firma, nástup aspoň 18 tisíc.“ Mladá fronta DNES - mimořádná příloha absolventi XXV (73): 1
- ÚP ČR KoP Strakonice. 2012. „Souhrnné počty o uchazečích 1997 - 2011.“ Strakonice: Oddělení zaměstnanosti

INTERNETOVÉ ZDROJE

- Český statistický úřad. 2012a. „Charakteristika okresu Strakonice.“ [online]. ČSÚ [cit. 26. 09. 2013]. Dostupné z: http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_st
- Český statistický úřad. 2012b. „SLDB 2011 - Obyvatelstvo - České republiky.“ [online]. ČSÚ. [cit. 24. 01. 2014]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/A10032781A/\\$File/36820214.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/A10032781A/$File/36820214.pdf)
- Český statistický úřad. 2012c. „SLDB 2011 - Územně analytické podklady ČSÚ.“ [online]. ČSÚ [cit. 04. 01. 2014]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/sldb_obce2011/\\$File/orp2011_sldb.xls](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/sldb_obce2011/$File/orp2011_sldb.xls).
- Český statistický úřad. 2013a. „Časová řada - vybrané ukazatele za SO ORP Blatná.“ [online]. ČSÚ [cit. 24. 01. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/casova_rada_vybrane_ukazatele_za_so_orp_blatna
- Český statistický úřad. 2013b. „Časová řada - vybrané ukazatele za SO ORP Strakonice.“ [online]. ČSÚ [cit. 24. 01. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/casova_rada_vybrane_ukazatele_za_so_orp_strakonice
- Český statistický úřad. 2013c. „Časová řada - vybrané ukazatele za SO ORP Vodňany.“ [online]. ČSÚ [cit. 24. 01. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/casova_rada_vybrane_ukazatele_za_so_orp_vodnany
- Český statistický úřad. 2013d. „Počet obyvatel v obcích Jihočeského kraje k 31. 12. 2012.“ [online]. ČSÚ [cit. 09. 12. 2013]. Dostupné z: http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/pocet_obyvatel_v_obcich_jihoceskeho_kraje
- Český statistický úřad. 2014a. „Časová řada - vybrané ukazatele za okres Strakonice.“ [online]. ČSÚ [cit. 04. 01. 2014]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/casova_rada_vybrane_ukazatele_za_okres_strakonice

- Český statistický úřad. 2014b. „Časové řady Jihočeský kraj - 1. část - Území, životní prostředí, obyvatelstvo, makroekonomické ukazatele.“ [online]. ČSÚ [cit. 05. 01. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/casove_rady_1_cast
- Evropský sociální fond. 2008a. „OP Lidské zdroje a zaměstnanost - prioritní osy.“ [online]. MPSV. [cit. 25. 02. 2014]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osy>
- Evropský sociální fond. 2008b. „Operační programy.“ [online]. MPSV [cit. 24. 02. 2014]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/>
- Generální ředitelství Úřadu práce ČR. 2012. „O Úřadu práce České republiky.“ [online]. MPSV ČR [cit. 23. 01. 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- Holý, D. 2013. „Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - srpen 2013.“ [online]. ČSÚ [cit. 26. 09. 2013]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cnez100113.doc>
- Integrovaný portál MPSV. 2004. „Vývoj nezaměstnanosti od roku 1995 do června roku 2004.“ [online]. MPSV ČR - oddělení analýz trhu práce [cit. 23. 01. 2014]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_do_062004
- Integrovaný portál MPSV. 2011. „Uchazeči a volná pracovní místa (od 1. 7. 2004) v okrese Strakonice.“ [online]. MPSV ČR - oddělení analýz trhu práce [cit. 23. 01. 2014]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004
- Integrovaný portál MPSV. 2012a. „Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.“ [online]. MPSV ČR [cit. 23. 01. 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- Integrovaný portál MPSV. 2012b. „Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991 - 2011.“ [online]. MPSV ČR [cit. 22. 01. 2014]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_na_spz_souhrnny_prehled_1991-2011.xls

- Integrovaný portál MPSV. 2012c. „Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti.“ [online]. MPSV ČR [cit. 29. 09. 2013]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky
- Labour Force Survey (VŠPS). „Míra ekonomické aktivity.“ [online]. DV Monitor [cit. 27. 09. 2013]. Dostupné z: <http://www.dvmonitor.cz/system-indikatoru/metodika-vsech-indikatoru?id=28>
- Personalista.com. 2013. „Prace.cz: takřka třetina lidí odmítá zapojení do veřejných prací.“ [online]. JobPriority [cit. 19. 02. 2014]. Dostupné z: <http://www.lmc.eu/media/tiskove-zpravy/pracecz-takrka-tretina-lidi-odmita-zapojeni-do-verejnych-praci/> výzkum
- Úřad práce ve Strakonících. 2008. „Analýza vývoje na trhu práce za rok 2007.“ [online]. Oddělení analýzy trhu práce. [cit. 23. 01. 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/stokres1207.doc>
- Úřad práce ve Strakonících. 2009. „Analýza vývoje na trhu práce za rok 2008.“ [online]. Oddělení analýzy trhu práce. [cit. 25. 01. 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/stokres1208.doc>
- Úřad práce ve Strakonících. 2010. „Analýza vývoje na trhu práce za rok 2009.“ [online]. Oddělení analýzy trhu práce. [cit. 31. 01. 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/stokres1209.doc>
- Úřad práce ve Strakonících. 2011. „Analýza vývoje na trhu práce za rok 2010.“ [online]. Oddělení analýzy trhu práce. [cit. 31. 01. 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/stokres1210.doc>
- Veřejná databáze. 2011. „Základní charakteristika okresů.“ [databáze] ČSÚ [cit. 09. 12. 2013]. Dostupné z http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?vo=tabulka&cislotab=RSO5022PU_OK&vo=null

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
BP	bakalářská práce
ČSÚ	Český statistický úřad
EAO	ekonomicky aktivní obyvatelstvo
KoP	kontaktní pracoviště
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP	operační program
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
PvN	podpora v nezaměstnanosti
RIP	regionální individuální program
SLDB 2011	Sčítání lidu, domů a bytů 2011
SO ORP	správní obvod obce s rozšířenou působností
SPZ	státní politika zaměstnanosti
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPM	volné pracovní místo
VPP	veřejně prospěšné práce

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Počet ekonomických subjektů a podíl ekonomických subjektů podle odvětví ekonomické činnosti v SO ORP Strakonice od 2007 do 2012

Tabulka č. 2: Počet ekonomických subjektů a podíl ekonomických subjektů podle odvětví ekonomické činnosti v SO ORP Blatná od 2007 do 2012

Tabulka č. 3: Počet ekonomických subjektů a podíl ekonomických subjektů podle odvětví ekonomické činnosti v SO ORP Vodňany od 2007 do 2012

Tabulka č. 4: Počet uchazečů o zaměstnání a celková míra nezaměstnanosti v okrese Strakonice za rok 2007

Tabulka č. 5: Počet uchazečů o zaměstnání a celková míra nezaměstnanosti v okrese Strakonice za rok 2008

Tabulka č. 6: Počet uchazečů o zaměstnání a celková míra nezaměstnanosti v okrese Strakonice za rok 2009

Tabulka č. 7: Počet uchazečů o zaměstnání a celková míra nezaměstnanosti v okrese Strakonice za rok 2010

Tabulka č. 8: Počet uchazečů o zaměstnání, celková míra nezaměstnanosti v okrese Strakonice za rok 2011

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Příloha č. 1: Počet nezaměstnaných a volných pracovních míst v České republice od roku 1995 do roku 2013

Graf č. 2: Míra registrované nezaměstnanosti v České republice od roku 1995 do roku 2013

Graf č. 3: Výdaje na SPZ v České republice od roku 1991 do roku 2011

Graf č. 4: Uchazeči o zaměstnání rozdělení dle věkových kategorií

Graf č. 5: Uchazeči o zaměstnání dle nejvyššího dosaženého vzdělání

Graf č. 6: Uchazeči o zaměstnání dle délky evidence na ÚP ČR KoP Strakonice

Graf č. 7: Možnosti jak uchazeči o zaměstnání hledají nové zaměstnání

Graf č. 8: Uchazeči o zaměstnání dle frekvence hledání nového zaměstnání

Graf č. 9: Uchazeči o zaměstnání dle ochoty přizpůsobit se požadavkům nového zaměstnání

Graf č. 10: Názor uchazečů na to, zda by absolvování rekvalifikačního kurzu pro ně bylo přínosem

Graf č. 11: Uchazeči o zaměstnání dle zájmu o absolvování rekvalifikačního kurzu

Graf č. 12: Uchazeči o zaměstnání dle věku a zájmu o absolvování rekvalifikačního kurzu

Graf č. 13: Jaké náklady spojené s realizací rekvalifikačního kurzu by byli uchazeči o zaměstnání ochotni zaplatit

Graf č. 14: Uchazeči o zaměstnání dle zvoleného druhu rekvalifikačního kurzu

Graf č. 15: Názor uchazečů o zaměstnání na to, zdali je nabídka na trhu práce dostatečná

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník pro uchazeče o zaměstnání

Příloha č. 2: Obce podle počtu obyvatel v okrese Strakonice k 31. 12. 2013

Příloha č. 1: Dotazník pro uchazeče o zaměstnání

DOTAZNÍK

Vážená paní, vážený pane,

jmenuji se Michaela Kalianková a studuji třetí ročník na Pedagogické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

Prosím Vás tímto o vyplnění dotazníku, jenž má sloužit jako podklad pro empirickou část mé bakalářské práce na téma "Trh práce a nezaměstnanost v okrese Strakonice". Chtěla bych takto zjistit Vaše názory na danou problematiku.

Tento dotazník je anonymní a data získaná jeho prostřednictvím budou využita pouze pro danou bakalářskou práci.

Věnujte prosím otázkám pozornost a Vámi zvolenou odpověď zakroužkujte (Příklad označení: a). U některých otázek můžete zakroužkovat i více odpovědí.

Děkuji Vám za vstřícnost a ochotu.

1. Jak dlouhou dobu jste v evidenci nezaměstnaných na ÚP ve Strakonících?

- a) méně než 1 měsíc
- b) 1 – 3 měsíce
- c) 3 – 6 měsíců
- d) 6 – 12 měsíců
- e) 1 – 2 roky
- f) více jak 2 roky

2. Hledáte si nové zaměstnání i jiným způsobem než prostřednictvím úřadu práce?

- a) ano
- b) ne (Přejděte na otázku číslo 5)

3. Jaké možnosti volíte při hledání nového zaměstnání? (Můžete označit i více možností.)

- a) internet (pracovní portály jako www.prace.cz, www.sprace.cz, www.zamestnani.cz, www.profesia.cz, www.jobs.cz apod.)
- b) personální agentury
- c) inzeráty v tisku (v novinách a časopisech)
- d) inzeráty na nástěnkách a reklamních tabulích

- e) přímé kontaktování firem, podniků a dalších zaměstnavatelů
- f) kontakty získané od známých či příbuzných
- g) jiné.....

4. Kolikrát měsíčně podnikáte vlastní kroky při hledání nového zaměstnání? Myslíte tím, že odpovídáte na inzeráty, kontaktujete firmy, hledáte práci v tisku či na internetu a další ...

- a) méně než jednou měsíčně
- b) jednou až dvakrát měsíčně
- c) třikrát a vícekrát měsíčně

5. Ohodnoťte známkami od pěti do jedné, co je pro Vás při hledání nového zaměstnání důležité? (5 = nejdůležitější, 1 = nejméně důležité)

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ▪ zaměstnání musí odpovídat mému vzdělání a kvalifikaci | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ▪ zaměstnání musí být dobře finančně ohodnoceno | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ▪ stabilita pracovního poměru, smlouva na dobu neurčitou | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ▪ zaměstnání na plný úvazek | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ▪ zaměstnání v příjemném pracovním prostředí | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ▪ zaměstnání s flexibilní pracovní dobou | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ▪ možnost pracovat z domova | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ▪ možnost kariérního postupu v zaměstnání | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ▪ možnost získání zaměstnaneckých výhod (stravenky, služební automobil, mobil, ...) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ▪ možnost seberealizace a osobního rozvoje v zaměstnání | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ▪ uveďte jiné..... | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

6. Co byste byl/a kvůli novému zaměstnání ochoten/ochotna udělat? (Můžete označit i více možností.)

- a) odstěhovat se, změnit bydliště
- b) dojíždět denně do zaměstnání; uveďte kolik km denně maximálně
- c) pracovat na dvou či třisměnný provoz
- d) pracovat mimo domov, jen o víkendech se vracet k rodině
- e) začít studovat cizí jazyky
- f) doplnit si středoškolské vzdělání
- g) doplnit si vysokoškolské vzdělání

7. Domníváte se, že absolvování rekvalifikačního kurzu by Vám usnadnilo najít si novou práci?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

8. Chtěl/a byste absolvovat rekvalifikační kurz?

- a) ano
- b) ne (*Přejděte na otázku číslo 12*)
- c) nevím

9. Byl/a byste ochotný/á podílet se finančně na nákladech spojených s rekvalifikačním kurzem?

- a) ano
- b) ne (*Přejděte na otázku číslo 11*)

10. Jaké náklady byste byl/a ochoten/ochotna zaplatit? (Můžete označit i více možností.)

- a) náklady spojené s dopravou z místa bydliště do rekvalifikačního zařízení
- b) náklady spojené s ubytováním, pokud rekvalifikační kurz probíhá mimo bydliště
- c) náklady na učebnice a další školící pomůcky
- d) náklady na ochranné pomůcky a oděvy
- e) náklady na pojištění proti škodě způsobené účastníkem kurzu
- f) náklady na lékařské vyšetření, které jsou nutné k zahájení rekvalifikačního kurzu

11. Jaký typ rekvalifikačního kurzu byste si zvolil/la?

- a) kurzy zaměřené na ekonomiku, účetnictví a podnikání
- b) kurzy zaměřené na obsluhu počítače a práci s ním
- c) kurzy související s rozšířením řidičských průkazů
- d) kurzy určené pro řemeslné činnosti (tesaře, zedníky, ...)
- e) kurzy zaměřené na sféru pohostinství
- f) kurzy související s péčí tělo (manikérské, pedikérské, kadeřnické a kosmetické služby)

12. Myslíte si, že je nabídka zaměstnání na trhu práce dostatečná?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

13. Zvolte pohlaví:

- a) žena
- b) muž

14. Kolik je Vám let?

- a) 15 – 19 let
- b) 20 – 24 let
- c) 25 – 29 let
- d) 30 – 34 let
- e) 35 – 39 let
- f) 40 – 44 let
- g) 45 – 49 let
- h) 50 – 54 let
- i) 55 – 59 let
- j) 60 – 64 let

15. Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání

- a) základní
- b) střední bez maturity
- c) střední s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

Příloha č. 2: Obce podle počtu obyvatel v okrese Strakonice k 31. 12. 2013

č.	název obce	počet obyvatel
1	Strakonice	22961
2	Vodňany	6 942
3	Blatná	6 709
4	Volyně	3 010
5	Bavorov	1 569
6	Katovice	1 336
7	Sedlice	1 299
8	Radomyšl	1 253
9	Bělčice	1 017
10	Čejetice	923
11	Čestice	908
12	Střelské Hoštice	893
13	Štěkeň	830
14	Lnáře	733
15	Osek	672
16	Malenice	649
17	Radošovice	649
18	Volenice	531

Zdroj dat: http://www.czso.cz/xcr/redakce.nsf/i/pocet_obyvatel_v_obcich_jihoceskeho_kraje), vlastní úprava