



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

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

Komparace nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v regionech České Budějovice a Český Krumlov

Bakalářská práce

Studijní program:

SOCIÁLNÍ PRÁCE VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

Autor: Jaroslav Příhoda

Vedoucí práce: Ing. Marie Klímová, Ph. D.

České Budějovice 2017

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem „Komparace nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v regionech České Budějovice a Český Krumlov“ jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu použité literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/ 1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě 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 bakalářské práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé bakalářské práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 4. 8. 2017

.....

Poděkování

Děkuji své vedoucí práce Ing. Marii Klímové, Ph. D. za pomoc při vedení bakalářské práce, za obětavý přístup, odborné rady a cenné připomínky, kterými přispěla k vypracování této bakalářské práce. Dále děkuji Úřadu práce v Českých Budějovicích a v Českém Krumlově za možnost provést dotazníkové šetření.

Komparace nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v regionech České Budějovice a Český Krumlov

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou trhu práce ve vztahu k mladistvým a absolventům škol. Hlavním cílem práce je provést analýzu a srovnání aspektů nezaměstnanosti této ohrožené skupiny na trhu práce v regionech České Budějovice a Český Krumlov.

V teoretické části bakalářské práce jsem se zaměřil zejména na vysvětlení těch nejzákladnějších pojmů a záležitostí, které jsou spojeny s nezaměstnaností. V praktické části se již orientuji na výzkumný problém a cíl výzkumného šetření. Výzkumným problémem mé bakalářské práce je snaha zjistit rozdíly nejen v zaměstnávání, ale současně i ve spokojenosti absolventů škol a mladistvých na trhu práce v Českobudějovickém a Českokrumlovském regionu. Hlavním cílem výzkumného šetření je snaha zmapovat obecnou spokojenost s podporou ze strany státu, ale zároveň i informovanost mladistvých a absolventů škol s nabízenými programy a nástroji státní politiky zaměstnanosti. Důraz je kladen i na spokojenost s kooperací s úřady práce ve zkoumaných regionech, a také na samotné pracovníky úřadů práce- na jejich vlastní názory vztahující se k problematice lepšího uplatnění této ohrožené skupiny na pracovním trhu.

Hlavním přínosem bakalářské práce je zjištění, že absolventi a mladiství v Českobudějovickém regionu jsou více spokojeni jednak s nabídkou pracovních příležitostí ve svém okrese než absolventi a mladiství v Českokrumlovském regionu, a jednak i s celkovou kooperací s krajskou pobočkou Úřadu práce, tedy s aktivní pomocí ÚP s vyhledáváním zaměstnání.

Klíčová slova:

Trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, absolventi škol, mladiství, úřad práce

The comparison of unemployment of graduates and young people in the regions of České Budějovice and Český Krumlov

Abstract

This bachelor's thesis deals with the labour market in relation to young people and graduates. The main objective of the work is to analyse and compare unemployment aspects of this endangered group on the job market in the regions of České Budějovice and Český Krumlov.

The theoretical part of the bachelor's thesis is focused primarily on clarifying the fundamental concepts and issues connected with unemployment. The practical part is then oriented on the research problem and the objective of the investigation. The research problem of my bachelor's thesis is the effort to find differences not only in employment, but at the same time also in the satisfaction of graduates and young people on the labour market in the regions of České Budějovice and Český Krumlov. The main objective of the research is to map general satisfaction of young people and graduates with the state support, but at the same time also their awareness of the offered programs and instruments of the state employment policy. Emphasis is also placed on their satisfaction with the work of employment bureaus, as well as on the workers at the job centres—including their own opinions related to the issue of better position of this endangered group on the labour market.

The main contribution of the bachelor's thesis is the discovery that graduates and young people in the region České Budějovice are more satisfied with the range of job opportunities than those living in the region Český Krumlov. The same applies to the overall cooperation with the regional office of the employment bureau, i.e. , with active help of the job centre while they search for a job.

Keywords:

Labour market, unemployment, employment policy, graduates, young people, employment bureau

Obsah

1 Úvod.....	7
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	8
2.1 Trh práce.....	8
2.1.1 Rozdělení trhu práce.....	9
2.1.1.1 Primární a sekundární trh práce.....	9
2.1.1.2 Formální a neformální trh práce	10
2.1.1.3 Externí a interní trh práce.....	10
2.2 Nezaměstnanost.....	11
2.2.1 Měření nezaměstnanosti v České Republice.....	12
2.2.1.1. Míra obecné nezaměstnanosti podle VŠPS.....	12
2.2.1.2 Podíl nezaměstnaných osob.....	12
2.2.2 Druhy nezaměstnanosti.....	13
2.2.3 Skrytá nezaměstnanost.....	14
2.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	14
2.2.5 Důsledky nezaměstnanosti.....	15
2.2.5.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti.....	15
2.2.5.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti.....	16
2.2.6 Rizikové skupiny na trhu práce.....	17
2.2.7 Absolventi škol a mladiství.....	19
2.2.8 Charakteristika okresu České Budějovice.....	21
2.2.9 Charakteristika okresu Český Krumlov.....	22
2.3 Nezaměstnanost absolventů a mladistvých v regionu České Budějovice a Český Krumlov.....	23
2.4 Státní politika zaměstnanosti.....	24
2.4.1 Druhy státní politiky zaměstnanosti.....	25
2.4.2 Aktuální programy státní politiky zaměstnanosti.....	26
2.4.3 Aktuální projekty v Jihočeském kraji pro absolventy a mladistvé.....	28
2.4.3.1 Záruky pro mladé v Jihočeském kraji.....	29
2.4.3.2 Cesta k práci.....	29
3 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY.....	30
3.1 Cíl práce.....	30
3.2 Stanovení hypotéz.....	30
3.2.1 Operacionalizace pojmů.....	31
4 METODIKA.....	32
4.1 Charakteristika strategie výzkumu.....	32
4.2 Metoda a technika sběru dat.....	32
4.3 Charakteristika výzkumného souboru.....	32
4.4 Harmonogram výzkumu.....	33
4.5 Analýza dat získaných výzkumem.....	33
5 VÝSLEDKY.....	34
5.1 Zhodnocení výsledků výzkumu z dotazníkového šetření pomocí popisné statistiky.....	34
5.2 Zhodnocení výsledků z polostrukturovaných rozhovorů.....	48
6 Diskuse.....	56
7 Závěr.....	58
8 Seznam použité literatury.....	59
9 Seznam příloh.....	63

1 Úvod

Pro výběr bakalářské práce „Komparace nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v regionech České Budějovice a Český Krumlov“ jsem se rozhodl zejména z důvodu, že právě nezaměstnanost je jedním z hlavních ekonomických a sociálních problémů soudobé moderní společnosti a její negativní dopady, díky vlivu ekonomické krize, stále narůstají. Dle Mezinárodní organizace práce (ILO) pouze za rok 2017 vzrostla celosvětová nezaměstnanost o jednu desetinu procenta na 5,8%, což je nárůst o 3,4 milionu.

Jednou z nejohroženějších skupin na trhu práce jsou, bezesporu, mladiství a absolventi škol, jejichž nezaměstnanost představuje závažný a negativní společenský jev. Absolventi a mladiství jsou díky nedostatku praktických zkušeností značně znevýhodněni vůči ostatním skupinám na pracovním trhu, a proto jsem si za objekt svého zájmu vybral právě tuto skupinu. Zajímala mne zvláště nezaměstnanost absolventů a mladistvých ve dvou, pro mne, blízkých regionech- tedy v Českých Budějovicích a v Českém Krumlově.

Hlavním cílem práce bylo porovnání základních aspektů nezaměstnanosti absolventů a mladistvých ve zmíněných regionech. V rámci zvolené kvantitativní strategie výzkumu jsem se zaměřil na vzájemné srovnání postojů a názorů absolventů a mladistvých v obou zkoumaných okresech, a to především v otázce spokojenosti se státní politikou zaměstnanosti, dostatečné podpory státu na pracovním trhu vůči mladým lidem nebo v otázce spokojenosti mladistvých s přístupem krajské pobočky Úřadu práce v rámci vyhledávání zaměstnání v daném okrese. Zajímala jsem se ale také o názory samotných pracovníků ÚP- jak by oni sami zvýšili zaměstnatelnost absolventů škol a mladistvých, zda jsou mladiství dostatečně motivováni ve snaze nalézt nové zaměstnání, co je tím největším problémem této skupiny na pracovním trhu, či naopak jaké silné stránky mohou absolventi a mladiství využít.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

2.1 Trh práce

Trh práce můžeme definovat jako místo, kde lidé prodejem vlastní pracovní síly získávají prostředky nutné pro svou existenci. Prací se rozumí jakákoliv fyzická nebo duševní činnost člověka, jejímž výsledkem jsou výrobky nebo služby (Kolibová, Kubicová, 2005, s. 29). Whiting (2005) dodává, že *„práce zařazuje lidi do sociální sítě, čímž je překonáno vylučování osob ze společnosti.“*

Na trhu práce dochází ke střetu poptávky po práci ze strany potencionálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, kterou představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání, přičemž předmětem koupě a prodeje nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla. Nabídka práce je ovlivněna mzdami, platy a pracovními podmínkami (Tuleja, 2007, s. 147).

Holman (2009) charakterizuje trh práce *„tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Na trhu práce existuje konkurence na straně poptávky i na straně nabídky. To znamená, že práci poptává mnoho firem a nabízí ji mnoho lidí.“*

Trh práce představuje složitý systém, jenž je součástí tržního hospodářství. Je trhem primárního výrobního faktoru a od ostatních trhů se odlišuje tím, že se na něm nabízí a poptává práce, jejímž nositelem je člověk .Všichni jednotlivci jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, talent a nadání. Každý má také jinou představu a požadavky na práci, kterou chce vykonávat (Brožová, 2003, s. 140).

Pracovní trh je tvořen třemi základními faktory: nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce- mzdou (Halásková, 2001, s. 5).

Trh práce tedy můžeme charakterizovat jako místo střetu nabídky a poptávky po práci. Zaměstnavatel se na trhu práce setkává s potencionálním zaměstnancem a jednájí společně o výši mzdy, pracovní době či pracovních podmínkách. Na pracovní trh má vliv několik faktorů, jako je kvalifikace uchazečů, poptávka hospodářských organizací,

demografický vývoj¹ či sociokulturní faktory (Řehoř, 2010, s. 14)

Na reálném trhu práce jsou však šance uchazečů ovlivněny nejen jejich schopnostmi, ale i pohlavím, věkem, rasou nebo bydlištěm. Pracovní trhy by měly nabízet rovné příležitosti pro muže a ženy vzhledem k rovnocenným pracím a v rámci délky povolání. Se všemi pracovníky by se mělo zacházet bez diskriminace (Řehoř, 2010). Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti výslovně zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení či členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích.

2.1.1 Rozdělení trhu práce

Trh práce není homogenní, neexistuje jeden trh práce, ale vlastně tolik trhů, kolik existuje geografických oblastí, odvětví a profesí (Halásková, 2001).

Trh práce je segmentován a má mnoho dimenzí (Mareš, 1994, s. 51). Pojem segmentace označuje sociální procesy jenž vedou k vzájemnému oddělení určitých skupin prací či sektorů pracovního trhu a také k rozlišení rozdílných sociálně determinovaných příležitostí různých jednotlivců a skupin (Sirovátka, 1995, s. 24).

Nejznámější segmentační teorií je teorie duálního trhu, rozlišující primární a sekundární trh práce (Krebs a kol.,2007, s. 289).

2.1.1.1 Primární a sekundární trh práce

Na **primárním trhu práce** se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti mající vyšší prestiž. Zároveň poskytují řadu šancí, lepší možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní

¹ Česká ekonomika a trh práce se v příštích letech budou muset přizpůsobit stavu, kdy počet absolventů, kteří přicházejí na trh práce, výrazně poklesne. V mnoha případech tak trh práce nezíská dostatečnou náhradu za pracovníky odcházející do důchodu. Většina odvětví české ekonomiky z hlediska průměrného věku pracovníků bude v dlouhodobém horizontu stárnout a na trhu práce budou scházet pracovníci pro stále větší okruh profesí (Mareš, 1994).

bezpečí před ztrátou zaměstnání a propouštěním. Pro pracovníky je zde i jednodušší zvýšit si kvalifikaci, a tím posílit stabilitu svého zaměstnání (Halásková, 2001).

Mareš (1994) dále charakterizuje **sekundární trh práce** „*pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní*“. Pracovní kariéra zde není příliš výhodná. Zaměstnanci nemají většinou možnost kvalifikačního a profesního růstu, častěji se stávají nezaměstnanými. Koncentrovat se na sekundárním trhu mají tendenci zejména ženy, osoby tělesně handicapované, nekvalifikované a málo vzdělané, hodně mladí nebo naopak staří lidé či příslušníci etnických minorit (Mareš, 1994).

2.1.1.2 Formální a neformální trh práce

Díky segmentaci pracovního trhu můžeme rozlišovat také mezi formálním a neformálním trhem práce.

Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci (Mareš, 1994).

Oproti tomu **neformální trh práce** je často mimo kontrolu těchto institucí (např. daňových úřadů). Probíhají na něm aktivity šedé nebo dokonce černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání- od podnikání obcházející daňové zákony až po podnikání kriminální povahy), domácí práce, samozásobitelství či různé formy rodinné či sousedské výpomoci. (Mareš, 1994). Dle Haláskové (2001) domácnosti, které se zapojí do neformálního trhu práce, kumulují své příjmy, avšak je klamné předpokládat, že tento trh práce může kompenzovat nezaměstnanost. V poslední době získává neformální trh větší váhu především z důvodu přibývajících práce načerno. To se již netýká pouze zahraničních pracovníků, kteří pracují často bez pracovního povolení, ale i osob pracujících oficiálně na zkrácený (ale i plný) úvazek a na černém trhu práce si přivydělávají. Nejedná se tedy pouze o, řekněme, zahraniční dělníky, ale na černém trhu práce si často přivydělávají státní zaměstnanci či manažeři.

2.1.1.3 Externí a interní trh práce

Můžeme rozlišovat také mezi interním (vnitřním) trhem práce, který je uvnitř jednotlivých podniků a externím (vnějším) trhem, na kterém si tyto podniky navzájem

konkurují (Mareš, 1994).

Interní trh práce představuje pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem, mezi nimiž dochází k rozmístování pracovníků zpravidla bez jejich propouštění (Halásková, 2001). Pokud se tedy ve firmě uvolní pracovní místo, je na něj dosazen kandidát, který již ve firmě pracuje- většinou dosud na nižší stupni než je uvolněná pozice. Interním pracovním trhem lze chápat i trh, který je založený na specifickém charakteru pracovní síly, kterou firmy potřebují - znalost prostředí a pravidel, pracovní zkušenosti a návyky, specifická kvalifikace (Mezihorák, 2006, s. 31).

Externím trhem práce rozumíme trh, kde se pracovníci, nabízející svou pracovní sílu a kvalifikaci, setkávají s firmami nabízející volná pracovní místa. Tento trh tak představuje nástroj přizpůsobování pracovní síly změněné struktury výroby, usilující o podporu větší mobility pracovníků mezi firmami (Halásková, 2001).

2.2 Nezaměstnanost

Dle Mezinárodní organizace práce (ILO) se za **nezaměstnané** považují všechny osoby patnáctileté a starší, které v referenčním období-

- nebyly zaměstnané (neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu)
- aktivně hledaly práci
- byly připraveny k nástupu do práce, tedy během sledovaného období byly připraveny nastoupit okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů do placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání (Halásková, 2001).

Aktivním hledáním práce se rozumí registrace u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, hledání přímo v podnicích či využívání inzerce. Pokud osoby nesplňují některou z výše uvedených podmínek, jsou považovány za osoby zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní (Halásková, 2001).

Celkový počet zaměstnaných a nezaměstnaných pracovníků představuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu (Liška, 2004, s. 426). Ostatní občané jsou ti, kteří nejsou zahrnováni mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Patří

sem lidé v důchodu, ženy na mateřské dovolené a ženy pečující o děti v domácnosti, osoby v domácnosti, studenti či lidé, kteří práci nehledají. Tito občané jsou označováni jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (Jírová, 1999, s. 20).

2.2.1 Měření nezaměstnanosti v České Republice

V České Republice rozlišujeme dva způsoby, kterými lze vypočítat ukazatel míry nezaměstnanosti, který monitoruje stav na trhu práce. První způsob výpočtu je pomocí výběrového šetření pracovních sil, který provozuje Český statistický úřad (ČSÚ). Druhé pak vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). (ČSÚ, 2014).

2.2.1.1. Míra obecné nezaměstnanosti podle VŠPS

ČSÚ provádí každé čtvrtletí speciální šetření nazvané **Výběrové šetření pracovních sil** (VŠPS). Míra nezaměstnanosti je v tomto případě stanovena takto:

- čítatel je tvořen počtem nezaměstnaných podle VŠPS (zahrnuje nezaměstnané podle definice ILO, tedy registrované i neregistrované)
- ve jmenovateli je pracovní síla tvořena součtem těchto nezaměstnaných (registrovaných i neregistrovaných nezaměstnaných) a zaměstnaných VŠPS

Jak uvádí Plesníková (2004), tento ukazatel výběrového šetření pracovních sil je u nás méně frekventovaný a používá se především pro mezinárodní srovnávání.

2.2.1.2 Podíl nezaměstnaných osob

Podíl nezaměstnaných osob, poskytovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí, je podíl, jehož struktura pochází z údajů, které jsou poskytovány úřady práce v jednotlivých okresech. Podíl se vypočte následovně:

- čítatel je tvořen počtem neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP ve věku 15 až 64 let
- jmenovatel potom představuje veškeré obyvatelstvo ve věku 15 až 64 let

Tento ukazatel nahradil od 1. 1. 2013 doposud zveřejňovanou míru registrované

nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám (MPSV, 2014).

2.2.2 Druhy nezaměstnanosti

Znát trh práce znamená i umět identifikovat rozsah, strukturu a příčiny jednotlivých druhů nezaměstnanosti. Druhy nezaměstnanosti je však nutné přesně rozlišit a definovat příčiny jejich vzniku. Díky tomu pak můžeme odvodit i možné způsoby řešení (Knoll, 1993, s. 8). Rozlišujeme tyto druhy nezaměstnanosti: frikční, strukturální, cyklickou a sezónní.

Frikční nezaměstnanost je nezaměstnanost, která je označována také jako dočasná či dobrovolná. Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, zpravidla lépe placenou práci (Buchtová et al., 2002, s. 66). Délka frikční nezaměstnanosti je krátká (přibližně 6-12 týdnů) a jak uvádí Knoll (1993), tak absolutní počet případů, a také podíl frikční nezaměstnanosti, klesá s poklesem úrovně nezaměstnanosti. Tento druh nezaměstnanosti není vnímán jako závažný problém, neboť po určité době nezaměstnaní nalézají pracovní uplatnění (Buchtová et al., 2002).

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku nesouladu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Příčinou jsou strukturální změny v ekonomice, které jsou spojeny se stagnací (hutnický průmysl, sklářství) nebo zánikem některých odvětví a růstem jiných odvětví. Některé oblasti, regiony a profese se tedy rozvíjejí a poptávka po práci zde roste, zatímco jinde klesá a dochází k nezaměstnanosti (Halásková, 2001). Jak vysvětluje Funck a Pizzati (2002, s. 38), zejména regiony, které se v minulosti soustředily na hornictví, ocelářství a textilní průmysl, jsou více postiženy nezaměstnaností než jiné. Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je fakt, že do ní mohou (i dlouhodobě) upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná² (Mareš, 1994).

Cyklická nezaměstnanost je nezaměstnanost nedobrovolná, která je vyvolaná

2 Často se jedná o osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které najednou nikdo nestojí. Tento osud potkal mnoho profesí s vysokou prestiží, které byly v průmyslové společnosti považovány za vysoce kvalifikované a elitní (Mareš, 1994).

cyklickými změnami hospodářských aktivit v makroekonomickém rozměru. Vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. Nejvíce se objevuje v období recese, kdy je spojena s podzaměstnaností (Knoll, 1993).

Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o **sezónní nezaměstnanosti**. Týká se především takových druhů zaměstnání, které jsou závislé na počasí, příp. ročním období a je považována za nezaměstnanost krátkodobou (Mareš, 1994). Jak uvádí Halásková (2001) nejčastěji bývá způsobena buď nepravidelností produkce v odvětvích, kde je produkce závislá na počasí (zemědělství, lesnictví, povrchová těžba, rybolov, cestovní ruch) nebo fluktulací ve spotřebě, která může být vyvolaná institucionálními příčinami (např. vánočními či velikonočními svátky) či střídáním ročních období (v minulosti byla hojně rozšířena “zimní“ sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví)

2.2.3 Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost představuje nezaměstnané osoby, které práci nehledají a ani se jako nezaměstnaní na příslušném úřadě práce neregistrují (Halásková, 2001).

Jak vysvětluje Mareš (1994), v souvislosti s touto nezaměstnaností můžeme hovořit i o tzv. *skryté pracovní síle*. Tuto skupinu tvoří zejména vdané ženy, mladiství, osoby s nízkou kvalifikací nebo osoby s vysokým věkem. Tito lidé již na hledání práce rezignovaly (případně unikli do jiného statusu- např. práce v domácnosti, mateřství, studium) nebo si práci vyhledávají u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě.

2.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Rozlišili jsme si již několik druhů nezaměstnanosti podle příčin, které ji vyvolávají. Existují však ještě dva druhy nezaměstnanosti, které se dělí podle jiného kritéria- dobrovolnosti. Dle tohoto aspektu tak rozlišujeme nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou.

Dobrovolnou nezaměstnaností rozumíme stav, kdy lidé upřednostňují volný čas

před konáním práce. Krebs et al. (2007) uvádí, že část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat (pracovní místa existují, ale není o ně při stávající tržní mzdové sazbě zájem) a nebo nechce pracovat vůbec (nezaměstnaný upřednostňuje volný čas, žije z charit a podpor apod). Termín dobrovolná nezaměstnanost je také často používán pro stav, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst, tedy situace, kdy ten, kdo hledá práci, ji také může najít (Buchtová et al., 2002).

Nedobrovolná nezaměstnanost je typem nezaměstnanosti, kdy nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu převládá (někteří z nich by akceptovali dokonce i mzdu nižší), avšak nemohou ji najít. Na pracovním trhu je tedy počet volných pracovních míst menší než počet uchazečů o zaměstnání. Tento druh nezaměstnanosti se pro člověka stává nejen zdrojem existenčních potíží, ale i pocitu zklamání a beznaděje. (Holman, 2009).

Můžeme tedy prohlásit, že nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka horší důsledky než nezaměstnanost dobrovolná.³ Zatímco dobrovolně nezaměstnaný odmítá místa, která nejsou placena podle jeho představ, a hledá něco lepšího, nedobrovolně nezaměstnaný si nevybírá, chce přijmout práci za mnohdy i nižší mzdu, ale práci nenachází (Holman, 2009).

2.2.5 Důsledky nezaměstnanosti

Každá nezaměstnanost s sebou přináší své důsledky. Jedná se především o ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti (Halásková, 2001).

2.2.5.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Lze konstatovat, že **ekonomické důsledky nezaměstnanosti** jsou spojeny s tou skutečností, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází k mrhání společenské práce živé i zvěčnělé. Hrubý domácí produkt (HDP) je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace

3 Hlavní příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd. Jednou z překážek bývají i odbory, které se zapřičiňují o zvýšení mezd (tím ovšem trhu spíše škodí) nebo uzákoněná minimální mzda (např. čerství absolventi nebo dělníci jsou ochotni pracovat i za nižší mzdu, ale nesmí). Při příliš vysoké mzdové sazbě je přebytek kvalifikovaných pracovníků nad pracovními příležitostmi, které jsou pro ně určené. V takovém případě firmy stanovují přísnější kritéria a vybírají tak, logicky, pracovníky s nejvyšší kvalifikací a s největšími zkušenostmi. U nízkých mezd se naopak jedná o opačný problém (Buchtová, 2002).

(rozdíl mezi faktickým HDP a potenciálním HDP). Propad HDP ovlivňuje nejen možnosti rozvoje ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů (Krebs et al., 2007).

2.2.5.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Sociální důsledky nezaměstnanosti jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných jedinců a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost je sama o sobě různého charakteru a je jedinci různě pocíťována i prožívána (Krebs et al., 2007).

Mezi nejvýznamnější sociální důsledky nezaměstnanosti patří:

a) vliv na životní úroveň

Nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a žít pouze z podpory znamená vždy pokles životní úrovně a značné finanční potíže pro nezaměstnaného a jeho rodinu. Jestliže nezaměstnanost trvá dlouho, vede k chudobě, k sociální izolaci a k redukcii sociálních kontaktů (Krebs et al., 2007).

b) vliv na rodinu

Rodinu nezaměstnanost ovlivňuje nejen poklesem příjmů, ale i v mnoha dalších ohledech. Může vést např. k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině, může rozbít partnerské vztahy, omezuje sociální kontakty rodiny a často i její výchovnou funkci (Krebs et al., 2007). Ztráta zaměstnání může zhoršovat i emocionální a psychickou pohodu matek a dospívajících dětí, u nichž se mohou začít projevovat příznaky deprese (Nichols, Mitchell, Lindner, 2013, s. 14).

c) vliv na strukturaci a vnímání času

Nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturu dne a mění vnímání času. Čas pro nezaměstnané přestává být důležitý, ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudou či pasivními nebo společensky nežádoucími aktivitami (alkoholismus, kriminalita, patologické hráčství). Problém s narušením struktury dne je zvláště nebezpečný pro mladistvé, kteří časový režim s pracovními návyky nemají ještě zažitý (Krebs et al., 2007).

d) vliv na fyzické a psychické zdraví

Nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující. Vyvolává v člověku pocity neschopnosti, nepotřebnosti, neužitečnosti a vede ke ztrátě sebedůvěry. Znamená i ztrátu sociálního statusu a prestiže, která je spojována s určitými osobnostními charakteristikami a dispozicemi. Stres, který z nezaměstnanosti plyne, bohužel ovlivňuje zdraví nezaměstnaných jedinců. Se zvyšující se mírou nezaměstnanosti se současně zvyšuje i míra onemocnění imunitního, cévního, mozkového i kardiovaskulárního systému a rovněž míra psychických onemocnění a potíží (Krebs et al., 2007).

Je tedy třeba zdůraznit, že nezaměstnanost je zátežová krizová životní situace, se kterou se různí jedinci vyrovnávají velmi rozmanitě. U všech nezaměstnaných osob časem dochází k sociální izolaci, ztrátě osobních kontaktů, ke změně postavení v rodině (u živitele) či změně rozdělení domácích rolí (Mareš, 1994).

2.2.6 Rizikové skupiny na trhu práce

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání a předurčuje je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností. Určité skupiny populace jsou tak více ohroženy nezaměstnaností, a právě proto musí být na tyto skupiny zaměřena politika zaměstnanosti. Měla by jim být poskytnuta i zvýšená pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství (Buchtová et al., 2002).

Nejvíce rizikovými skupinami na trhu práce jsou:

- zdravotně postižení lidé
- absolventi škol a mladiství
- osoby starší padesáti let
- ženy
- nekvalifikovaní uchazeči
- romské etnikum

Osoby se zdravotním postižením potřebují na trhu práce velmi specifické podmínky. Tato sociální skupina patří mezi nejohroženější na pracovním trhu, a to i přes řadu přijatých opatření k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Díky stále většímu důrazu na produktivitu práce a pracovní výkon, mají tito lidé v současné společnosti čím dál menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se tak často do bezvýhodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka (Buchtová et al., 2002).

Absolventi škol a mladiství jsou na trhu práce obtížně umístitelnou skupinou, ostatně dokazuje to vysoké procento těchto uchazečů z celkového počtu nezaměstnaných evidovaných úřady práce. Tato skupina osob patří k problémovým zejména z důvodu chybějící praxe absolventů škol a nedostatečné kvalifikace mladistvých (Halásková, 2001).

Uplatnění **lidí starších padesáti let** na trhu práce představuje značný sociální problém. Právě lidé v tomto věku prožívají nejtěživěji ztrátu zaměstnání- projevuje se u nich pracovní rezignace, rezignace na společenskou aktivitu, pocity nejistoty či ztráta sebedůvěry. Pro zaměstnavatele se starší lidé často jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými- dívají se na ně jako na málo flexibilní a málo přizpůsobivé. Nevýhodou bývá slabá nebo vůbec žádná znalost světového jazyka a horší znalost práce s počítačem. Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím i obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím (Halásková, 2001).

Nepříznivé postavení **žen na trhu práce** je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. To se týká zejména žen s malými dětmi, které mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Nejohroženějšími skupinami nezaměstnaných žen na trhu práce jsou absolventky bez praxe, ženy pečující o předškolní děti a ženy v předdůchodovém věku a důchodovém věku (Buchtová et al., 2002).

Nekvalifikovaní uchazeči představují osoby bez ukončeného vzdělání, nebo jen se základním vzděláním, s nedostatkem pracovních zkušeností a s malou sebedůvěrou. Tito uchazeči tak mají malou pravděpodobnost získat zaměstnání. Jsou umísťovány na

sekundární trh práce, který je dostatečně nemotivuje ke vstupu a k setrvání v pracovním poměru. (Halásková, 2001).

Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude **romské etnikum** stále obtížněji získávat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci; značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani vzdělání základní. Jejich šance uplatnění na trhu práce je tedy minimální. Je zapotřebí, aby u této etnické menšiny byla přijata taková opatření, aby Romové předčasně neodcházeli ze vzdělávání a bylo jim umožněno získat alespoň nějakou kvalifikaci. (Buchtová et al., 2002). Ve většině případů Romové nejsou ochotni spolupracovat, potlačit svoji agresivitu a vytvářet si pracovní návyky. Právě díky těmto aspektům je zaměstnavatelé nemají zájem zařadit do pracovního procesu. (Halásková, 2001).

2.2.7 Absolventi škol a mladiství

Zprostředkovat zaměstnání mladistvým a absolventům škol je stále obtížnější. Hlavní příčinu nezaměstnanosti této skupiny osob lze spatřovat v nedostatku jejich praktických zkušeností a v nesouladu mezi profesní strukturou absolventů a potřebami trhu práce. Absolventi škol a mladiství jsou tak předurčeni k dlouhodobé nezaměstnanosti (Halásková, 2001). I Buchtová et al. (2002) zdůrazňuje, že mladiství a absolventi, ucházející se o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají základní pracovní návyky a postrádají určité pracovní kontakty, které by jim umožnili se lépe orientovat na trhu práce.

Mladiství jsou občané ve věku 15- 18 let po skončení povinné školní docházky, která je v současné době devítiletá. Jsou skupinou rizikovou, protože jim chybí pracovní zkušenosti a pracovní i sociální návyky. Často nemají motivaci najít si práci, a i z tohoto důvodu o ně zaměstnavatelé nejeví zájem. Dalšími faktory, které zhoršují situaci mladistvých na trhu práce je nízký věk, žádná nebo nedostatečná kvalifikace a zákazy určitých prací (Halásková, 2001).

Na trhu práce mají **mladiství** zvláštní postavení, mezi které patří zejména:

-zaměstnanci, kteří jsou mladší 16ti let nesmí pracovat více než 33 hodin týdně

- zaměstnanec mladší 18ti let nemá hmotnou odpovědnost
- zaměstnanec mladší 18ti let nesmí být zaměstnán ve vedlejších pracovním poměru
- s mladistvým nelze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, pokud o to sám písemně nepožádá
- v pracovní smlouvě s mladistvým nelze sjednat zkušební dobu
- mladiství mohou vykonávat pouze takové práce, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji

Kuchař (2007) poukazuje především na fakt, že pro zaměstnavatele je hlavní a skutečnou překážkou, pro výraznější zaměstnávání absolventů a mladistvých, stávající legislativa. Zaměstnavatelé tak nemohou přijmout absolventa na dobu určitou či stanovit zkušební lhůtu pro jeho zaměstnání. Je tedy pochopitelné, že zaměstnavatelé nechtějí přijmout riziko zaměstnat někoho, o kom nic nevědí, jehož pracovní kvality neznají a jehož by se v případě nespokojenosti obtížně zbavovali.

Absolventem se dle zákoníku práce (zák. č. 262/2006 Sb.) rozumí zaměstnanec, vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené. Může se jednat například o situaci, kdy čerstvý absolvent školy nesežene práci a rozšíří skupinu nezaměstnaných- stane se uchazečem o zaměstnání a nastoupí do pracovního poměru třeba až po šesti měsících od ukončení studia, stále bude považován za absolventa, a to po dobu dvou let.

Halásková (2001) dodává, že mezi **problémové skupiny mladých lidí na trhu práce** patří především:

- mladiství vyučení, kteří díky nízkému věku (do 18 let) nemohou být zařazení do zaměstnání vyžadující hmotnou odpovědnost
- mladiství bez kvalifikace, kteří nemají zájem a předpoklady pro běžnou přípravu na povolání
- mladiství se změněnou pracovní schopností, kteří jsou prakticky neumístitelní na trhu práce
- absolventi zvláštních škol

-absolventi škol s ukončenou odbornou přípravou, která ovšem nevyhovuje požadavkům trhu práce

Tabulka č. 1: Počet absolventů škol a mladistvých a podíl na celkové nezaměstnanosti (vždy ke 30. 9. sledovaného období)

	2013	2014	2015	2016
Nezaměstnanost (tis. osob)	557,1	529,1	441,9	378,3
Počet absolventů a mladistvých (tis. osob)	41,2	33,1	26,6	21
Podíl na celkové nezaměstnanosti (%)	7,4	6,2	6,0	5,6

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Ze statistických údajů uvedených Ministerstvem práce a sociálních věcí vyplývá, že zatímco celková nezaměstnanost absolventů a mladistvých v roce 2013 činila 41 225 osob (tj. 37 339 absolventů a 3 886 mladistvých), s podílem 7,4 % na celkové nezaměstnanosti, v následujících letech docházelo k sestupné tendenci. V roce 2014 nezaměstnanost této skupiny osob na trhu práce činila 33 041 absolventů a mladistvých, v roce 2015 poté 26 579. K datu 30. 9. 2016 se nezaměstnanost absolventů škol a mladistvých snížila na počet 21 034 osob (tj. 17 514 absolventů a 3 520 mladistvých) a podíl na celkové nezaměstnanosti činil 5,6 %.

2.2.8 Charakteristika okresu České Budějovice

Okres České Budějovice vznikl v roce 1960, svou rozlohou 1639 m² je druhým největším okresem Jihočeského kraje a čtvrtým v rámci celé České republiky. Převážná část území je pahorkatinou, střední část okresu tvoří Českobudějovická pánev, která se na jihovýchodě zdvihá do Novohradských hor. Charakteristickým znakem okresu je

velké množství vodních ploch, nejznámějším rybníkem je Bezdrev nedaleko Hluboké nad Vltavou. Trvalý nebo dlouhodobý pobyt má v okrese 190 tisíc obyvatel, což zařazuje okres na první místo co do počtu obyvatel v Jihočeském kraji a na deváté místo v celé České republice. Počtem 116 obyvatel na km² překračuje téměř dvojnásobně krajský průměr. Je třeba zmínit, že v dlouhodobém vývoji (od roku 1990) patří okres k regionům s trvalým vzestupem počtu obyvatel. Nej hustěji jsou osídleny České Budějovice a jejich okolí. Nejmenší hustota osídlení je v oblasti Novohradská. (ČSÚ, 2016).

Podle počtu zaměstnaných osob je zde výrazně zastoupen terciární sektor. Nadprůměrná je zejména oblast vzdělávání, oblast obchodu a také dopravy. Oproti tomu podíl průmyslu nedosahuje průměrného zastoupení v kraji. Vůbec nejnižší relativní zastoupení má zemědělství, na něj připadají pouze 3% z celkového počtu zaměstnaných. (ČSÚ, 2016).

2.2.9 Charakteristika okresu Český Krumlov

Okres Český Krumlov je jedním ze sedmi okresů Jihočeského kraje a je typicky příhraničním regionem, který leží v nejjižnějším cípu České republiky (Řehoř, 2010). Svou rozlohou 1615 km² je třetím největším okresem v Jihočeském kraji a šestým v celé České republice. Z hlediska přírodních podmínek je Českokrumlovský okres územím velice pestrým, jde-li zejména o územní členitost, geologickou stavbu, klima nebo bohatství flóry a fauny. Téměř celé území je součástí Šumavy a v jihovýchodní části okresu pak Novohradských hor. (ČSÚ, 2016).

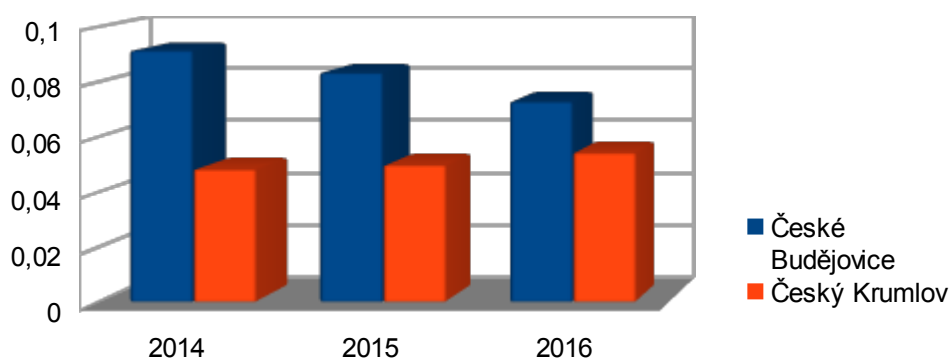
V okrese Český Krumlov žije téměř 61 tisíc obyvatel. Hustotu obyvatelstva (38 obyvatel na km²) má okres druhou nejmenší nejen v Jihočeském kraji, ale i v celé České republice. Zajímavostí je, že téměř polovina obyvatel okresu žije v některém z šesti měst, přičemž v samotném městě Český Krumlov má trvalý nebo dlouhodobý pobyt přes 13 tisíc osob. Od roku 2011 počet obyvatel v okrese Český Krumlov mírně klesá. (ČSÚ, 2016).

Okres Český Krumlov je okresem skladbou průmyslově zemědělským (Řehoř, 2010). Průmysl je zde odvětvím dominantním- je zde zaměstnáno až 30% veškerého obyvatelstva. Mezi okresy má ČK nejvyšší podíl zaměstnaných v oblasti ubytování,

stravování a pohostinství. Naopak nejnižší zastoupení má v oblasti dopravy a obchodu. Okres Český Krumlov patří dlouhodobě k oblastem s nejvyšší nezaměstnaností v kraji (ČSÚ, 2016).

2.3 Nezaměstnanost absolventů a mladistvých v regionu České Budějovice a Český Krumlov

Graf 1: Nezaměstnanost absolventů a mladistvých (vždy ke 30. 9. sledovaného období) a jejich procentní podíl na nezaměstnanosti v obou uvedených okresech

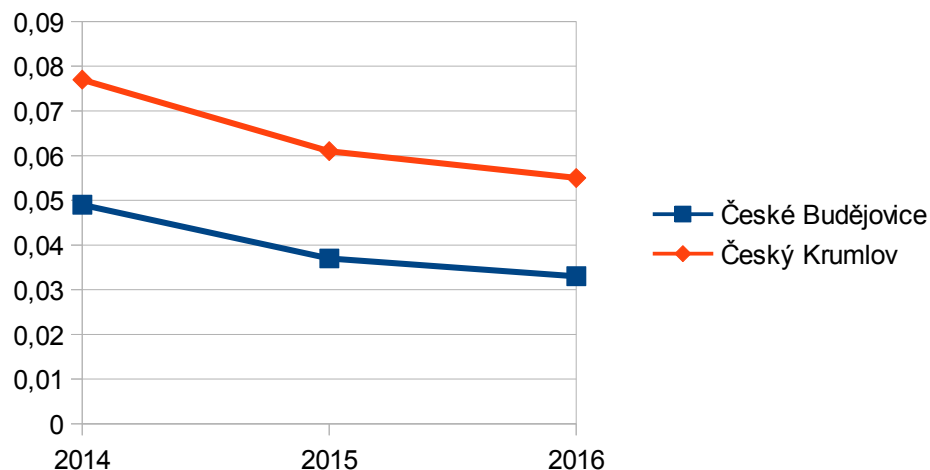


Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

V roce 2014 žádalo o práci v obou uvedených okresech celkově 728 absolventů a mladistvých (tj. 574 v regionu České Budějovice a 154 v regionu Český Krumlov). Podíl na celkové nezaměstnanosti činil v regionu České Budějovice 9,1 %, v Českém Krumlově pak 4,8 %. Každoročně se procentní podíl nezaměstnaných absolventů a mladistvých zvyšoval zejména v Českokrumlovském okrese. Například v roce 2015 byl podíl na celkové nezaměstnanosti 4,97 %- tj. 126 absolventů a mladistvých z celkového počtu 2 537 dosažitelných uchazečů o zaměstnání v tomto okrese.

V roce 2016 tvořil podíl nezaměstnanosti absolventů a mladistvých 12,7 % (7,3 % ČB a 5,4 % ČK) z celkového počtu 6 357 uchazečů o zaměstnání v obou uvedených regionech. Řečí konkrétních čísel bylo ke dni 30. 9. 2016 v regionu České Budějovice zaregistrováno na ÚP 299 absolventů a mladistvých (260 absolventů, 39 mladistvých), v regionu Český Krumlov pak 122 osob (90 absolventů a 32 mladistvých).

Graf 2: Vývoj nezaměstnanosti v okrese České Budějovice a Český Krumlov a podíl na nezaměstnanosti v daném regionu



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

V okrese České Budějovice bylo v roce 2014 evidováno 6 281 nezaměstnaných osob (tj. podíl na celkové nezaměstnanosti činil 4,9 %), v okrese Český Krumlov pak 3 196 dosažitelných uchazečů o zaměstnání (s podílem 7,7 % na celkové nezaměstnanosti). V následujících letech se procentní podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání, v obou zkoumaných okresech, snižoval. Ke dni 30. 9. 2016 se nezaměstnanost v regionu České Budějovice zastavila na čísle 4 107 uchazečů o zaměstnání (s podílem 3,3 % z celkového počtu všech nezaměstnaných), v regionu Český Krumlov na čísle 2 250 nezaměstnaných osob, s podílem 5,5 % na celkové nezaměstnanosti.

2.4 Státní politika zaměstnanosti

Dnem 1. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. **Státní politika zaměstnanosti** usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil,

o zabezpečení práva občanů na zaměstnání (MPSV, 2012). Právo na zaměstnání je definováno v zákoně o zaměstnanosti č. 435/ 2004 Sb., jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

Krebs et al. (2007) charakterizuje politiku zaměstnanosti jako „*soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.*“ Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů a usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce. Jak dále uvádí Krebs et al. (2007) cílem politiky zaměstnanosti je i podpora tvorby nových pracovních míst a pracovních příležitostí, kdy například zaměstnavatelé dostávají finanční podpory na nová pracovní místa, také se snaží o usnadnění zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů. Politika zaměstnanosti je zaměřena i na zvýšení adaptability pracovní síly a podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými (Krebs et al., 2007).

2.4.1 Druhy státní politiky zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti lze rozlišit na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, z nichž každá má svoji specifickou orientaci (Krebs et al., 2007).

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřující k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce České republiky; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty (zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Kotýnková s Němcem (2003) řadí mezi hlavní cíle APZ zejména:

- vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce
- přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných
- umožnění prvního kontaktu či udržení kontaktu s trhem práce při jeho delším přerušení
- prevence sociálního vyloučení a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných

Dle Funcka a Pizzatiho (2002) aktivní politika zaměstnanosti pokrývá celou řadu programů, včetně vyhledávání práce pomocí rad pro nezaměstnané a mladé, akcí na podporu zaměstnanosti, přímé tvorby pracovních míst a speciální pomoci pro

znevýhodněné skupiny. Rocheteau (2006) doplňuje, že APZ směřuje zejména k pomoci nezaměstnaným vrátit se znovu do práce, případně jim přinášet informace o volných pracovních místech.

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí vyplácení podpor v nezaměstnanosti. V širším pojetí zahrnuje pasivní politika zaměstnanosti nejrůznější formy kompenzace za ztrátu výdělku v nezaměstnanosti (Halásková, 2001).

Jak dále vysvětluje Halásková (2001), existují dvě formy podpory příjmu v nezaměstnanosti:

- pojištění v nezaměstnanosti, vyjádřené systémem podpor v nezaměstnanosti⁴
- státní podpora v nezaměstnanosti, vyjádřená systémem sociálních dávek⁵

2.4.2 Aktuální programy státní politiky zaměstnanosti

V České republice je aktivní politika zaměstnanosti realizována ve formě několika programů zaměřených na řešení situací a specifických problémů jedinců, kteří jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaností. Mezi využívané programy a nástroje politiky zaměstnanosti patří (MPSV, 2012) :

1. Rekvalifikace- dle zákona o zaměstnanosti se rekvalifikací rozumí „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.*“ (zák. č. 435/2004 Sb). Cílem rekvalifikací je změnit kvalifikaci uchazečů a zvýšit tak jejich šance nalézt nové zaměstnání (Kotýnková a Němec, 2003).

2. Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)-jedná se o pracovní místa, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným

4 Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je založeno na příspěvcích zaměstnavatelů a zaměstnanců a na finanční podpoře státu a má časově omezené trvání (Halásková, 2001).

5 Vyplácení státní podpory v nezaměstnanosti je vázáno na tzv. sociální potřebnost, tj. je poskytováno na základě uznání potřebnosti a doba poskytování je neomezena (Halásková, 2001). Vidovic (2013) dodává, že hlavním cílem státní podpory v nezaměstnanosti je prevence chudoby související s nezaměstnaností.

způsobem, tj. zejména uchazeči, kterým Úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (MPSV, 2016).

3. Veřejně prospěšné práce- dle zákona č. 435/2004 Sb. jsou veřejně prospěšné práce definovány 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.“* Jsou to tedy nové pracovní příležitosti, jejichž cílem je nalézt na přechodnou dobu pracovní uplatnění pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované Úřadem práce (Kotýnková a Němec, 2003).

4. Investiční pobídky- jsou dalším z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců (MPSV, 2016).

5. Překlenovací příspěvek- příspěvek překlenovací může na základě dohody poskytnout Úřad práce osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazeče o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů a nejdéle může být poskytnut na dobu 5 měsíců (MPSV, 2016).

6. Příspěvek na zapracování- příspěvek na zapracování může Úřad práce České republiky poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému věnuje zvýšenou péči. Příspěvek lze poskytnout maximálně po dobu 3 měsíců (zák. č. 435/2004 Sb.).

7. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program- tento příspěvek může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody,

pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců (MPSV, 2016).

8. Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením- zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech (tj. pracovních místech zřízených zaměstnavatelem pro osoby se zdravotním postižením, obsazených minimálně po dobu 3 let) více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů (zák. č. 435/2004 Sb.).

9. Poradenství- je stanoveno vyhláškou č. 518/2004 Sb. Poradenství provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (zák. č. 435/2004).

10. Cílené programy k řešení nezaměstnanosti- cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob uplatnit se na trhu práce. Mohou mít podobu celostátního, krajského, okresního i obecního charakteru (MPSV, 2016).

2.4.3 Aktuální projekty v Jihočeském kraji pro absolventy a mladistvé

V současné době je, v rámci programů řešící uplatnění absolventů a mladistvých na trhu práce v Jihočeském kraji, uskutečňován projekt „*Záruky pro mladé*“, který je realizovaný Úřadem práce České republiky. Dalším projektem, který řeší zvýšení zaměstnatelnosti absolventů a mladistvých je projekt „*Cesta k práci*“.

2.4.3.1 Záruky pro mladé v Jihočeském kraji

Tento projekt navazuje na úspěšně zrealizovaný projekt „*Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihočeském kraji*“. Je realizován Úřadem práce ČR, a to od 1.1. 2016 do 31. 12. 2019. Aktivity jsou zaměřené zejména na poradenství, motivační trénink, vzdělávání a doprovodná opatření. Tyto aktivity by měly uchazečům o zaměstnání, kteří spadají do cílové skupiny mladých lidí do 30 let, umožnit ucházet se a získat žádanou praxi na podpořených pracovních místech (MPSV, 2017).

Hlavním cílem projektu je pomoci mladým lidem se vstupem na otevřený trh práce a zlepšit jejich postavení na pracovním trhu tím, že účastníkům projektu umožní získat odbornou praxi formou hlavního pracovního poměru. V rámci poradenských, motivačních a vzdělávacích aktivit, je cílem naučit účastníky jak pracovat na rozvoji svého pracovního a osobnostního potenciálu. Tento projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR (MPSV, 2017).

2.4.3.2 Cesta k práci

Projekt „*Cesta k práci*“ je realizován Jihočeskou společností pro rozvoj lidských zdrojů, o. p. s., a to od 1. 2. 2017 do 31. 1. 2019. Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání a neaktivní osoby do 25 let věku, včetně osob vedených v evidenci ÚP. V rámci tohoto projektu je využíván komplexní program JOB ACADEMY, který se skládá z poradenských, vzdělávacích a motivačních opatření. Účastníci vstupující do projektu získají dovednosti a kompetence, které jim pomohou najít uplatnění na trhu práce, zejména v oblastech sociálních dovedností, základů finanční gramotnosti a pracovníprávní problematiky nebo modelových situací. Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR (portál JSRLZ, 2011).

3 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY

3.1 Cíl práce

Cíl práce je zaměřen na srovnání aspektů nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v regionech České Budějovice a Český Krumlov.

3.2 Stanovení hypotéz

K cíli práce byla stanovena následující základní hypotéza:

H: Absolventi a mladiství v regionu České Budějovice jsou více spokojeni se státní politikou zaměstnanosti než absolventi a mladiství v regionu Český Krumlov.

Pro potvrzení základní hypotézy jsem pak stanovil šest pomocných hypotéz, ve kterých jsem kladl důraz i na spokojenost absolventů a mladistvých s krajskou pobočkou Úřadu práce (viz příloha č. 4):

H1: Podíly absolventů a mladistvých, kteří jsou spokojeni s krajskou pobočkou Úřadu práce, se v regionech České Budějovice a Český Krumlov liší.

H2: Podíly absolventů a mladistvých, kteří považují pomoc krajské pobočky Úřadu práce s vyhledáváním zaměstnání za dostatečnou, se v regionech České Budějovice a Český Krumlov liší.

H3: Podíly absolventů a mladistvých, kteří považují profesionalitu, ochotu a vstřícnost pracovníků na Úřadu práce v jejich okrese za dostatečnou, se v regionech České Budějovice a Český Krumlov liší.

H4: Podíly absolventů a mladistvých, kteří považují jejich podporu na trhu práce ze strany státu za uspokojivou, se v regionech České Budějovice a Český Krumlov liší.

H5: Podíly absolventů a mladistvých, kteří se cítí být dostatečně dobře seznámeni s programy státní politiky zaměstnanosti a jejich využitím, se v regionech České Budějovice a Český Krumlov liší.

H6: Podíly absolventů a mladistvých, kteří v minulosti využili některý z nástrojů státní

politiky zaměstnanosti, se v regionech České Budějovice a Český Krumlov liší.

3.2.1 Operacionalizace pojmů

Mladistvé lze definovat jako osoby ve věku 15- 18 let po ukončení povinné školní docházky (Halásková, 2001).

Absolventem se rozumí občan, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po ukončení studia dvou let (Halásková, 2001).

Region České Budějovice je svou rozlohou druhým největším okresem Jihočeského kraje, jehož charakteristickým rysem je velké množství vodních ploch. V dlouhodobém vývoji (od r. 1990) patří okres k regionům s trvalým vzestupem počtu obyvatel a z hlediska trhu práce je příznačná nižší míra nezaměstnanosti- často nejnižší v kraji (ČSÚ, 2016).

Region Český Krumlov je příhraničním regionem, který leží v nejjižnějším cípu České Republiky a dlouhodobě patří k oblastem s nejvyšší nezaměstnaností v celém kraji (ČSÚ, 2016).

Státní politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce (Krebs, 2007).

Spokojenost absolventů a mladistvých byla vyhodnocena pomocí dotazníku (viz příloha č. 1), který byl absolventům a mladistvým předložen.

4 METODIKA

4.1 Charakteristika strategie výzkumu

Pro výzkum byla, jako ústřední, zvolena kvantitativní strategie výzkumu. **Kvantitativní výzkum** zahrnuje systematické shromažďování a analýzu numerických informací za předpokladu kontroly podmínek a pracuje se statistickými jednotkami, které třídí (Kutnohorská, 2009, s. 22).

Jako doplňující strategie výzkumu byla zvolena **kvalitativní strategie**. Kutnohorská (2009) uvádí, že kvalitativní výzkum je nematematický analytický postup spočívající v analýze zkoumaných jevů a umožňuje jejich poznání v přirozených podmínkách.

4.2 Metoda a technika sběru dat

Pro svůj výzkum jsem jako stěžejní zvolil metodu dotazování a techniku dotazníku. **Metoda dotazování** je nejčastější variantou sběru dat v kvantitativním výzkumu a využívá se zejména ve společenských vědách. Uskutečňuje se pomocí nástrojů (dotazník, záznamový arch) a vhodně zvolené komunikace s nositelem informací, díky nimž se získají primární žádoucí údaje (CSV, 2014).

Doplňující techniku výzkumu tvořila technika **polostrukturovaného rozhovoru**, který znamená získání dat na předem dané téma v rámci rozhovoru s expertem, který se ve zkoumaném tématu vyzná a je na něj odborník. Nezajímá nás osobnost respondenta jako taková, ale především jeho postoje jako odborníka, který zastupuje oborové nebo tematické vědění (CSV, 2014).

4.3 Charakteristika výzkumného souboru

První výzkumný soubor tvořili absolventi a mladiství evidovaní na ÚP v Českých Budějovicích a absolventi a mladiství evidovaní na ÚP v Českém Krumlově. Respondenti byli vybráni náhodným výběrem. **Náhodný výběr** je vhodný pro zkoumání

obecných problémů. Respondenti jsou vybíráni náhodně, bez jakéhokoli pravidla. Každý respondent má tak stejnou šanci na výběr a výsledky je tedy třeba brát obecně (Survio: kvantitativní výzkum, 2013). Z ÚP v Českých Budějovicích bylo takto získáno 30 kompletně vyplněných dotazníků. Z ÚP v Českém Krumlově bylo získáno rovněž 30 kompletně vyplněných dotazníků.

Druhý výzkumný soubor tvořili vybraní odborní poradci pro zprostředkování zaměstnání z ÚP v Českých Budějovicích a z ÚP v Českém Krumlově. Na obou pracovištích byly získány tři rozhovory.

4.4 Harmonogram výzkumu

První etapa výzkumu proběhla na ÚP v Českých Budějovicích od února do dubna 2017. Druhá etapa výzkumu proběhla na ÚP v Českém Krumlově od března do května 2017.

4.5 Analýza dat získaných výzkumem

Odpovědi získané z dotazníkového šetření byly statisticky vyhodnoceny a zpracovány pomocí popisné a matematické statistiky.

Popisná statistika se zabývá popisem stavu nebo vývoje hromadných jevů. Výsledky šetření, které jsou vyjádřeny zejména číselným popisem, tvoří obraz hromadného studovaného jevu vzhledem k vyšetřovanému souboru. Popisná statistika poskytuje jednoduchou sumarizaci vzorků a učiněných pozorování (Homola, 2014).

Matematická statistika se vyvinula ze statistiky popisné a jejím základem je teorie pravděpodobnosti. Zkoumá soubory prvků nepřímo prostřednictvím výběrů. Na získané údaje se pohlíží jako na výsledek určitého náhodného pokusu, který mohl dát i jiné výsledky (Homola, 2014).

Doplnění výzkumu tvořil rozbor polostrukturovaných rozhovorů.

5 VÝSLEDKY

5.1 Zhodnocení výsledků výzkumu z dotazníkového šetření pomocí popisné statistiky

V rámci dotazníkového šetření bylo získáno celkem 60 dotazníků. Dotazník obsahoval celkem 13 otázek a osloveno tedy bylo vždy 30 absolventů škol a mladistvých registrovaných na Úřadu práce v Českých Budějovicích a v Českém Krumlově. Relativní četnosti výsledků výzkumu jsou zachyceny v následujících tabulkách a grafech.

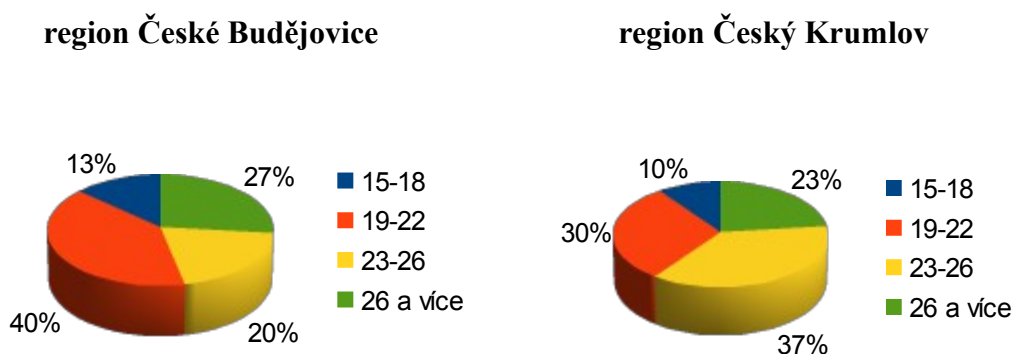
V tabulce č. 2 a grafu č. 3 jsou uvedeny základní identifikační údaje, které se týkají věku respondentů.

Tabulka č. 2: Věkové rozvrstvení respondentů

Věk respondentů	15-18 let	19-22 let	23-26 let	26 let a více
České Budějovice (Vz)	13,3	40	20	26,7
Český Krumlov (%)	10	30	36,7	23,3

Zdroj:vlastní výzkum

Graf č. 3: Věkové rozvrstvení respondentů



Zdroj: vlastní výzkum

Jak vyplývá z uvedené tabulky a grafu, největší skupinu dotazovaných absolventů a mladistvých tvořily, v okrese České Budějovice, osoby od 19 do 22 let (40 %), v okrese Český Krumlov osoby od 23 do 26 let (36,7 %). Naopak nejmenší podíl respondentů v obou okresech představovaly osoby od 15 do 18 let.

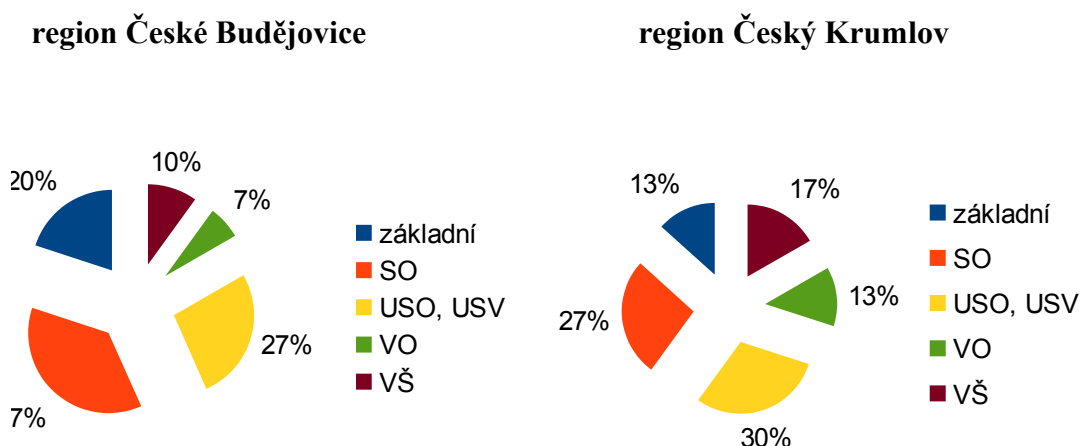
V tabulce č. 3 a grafu č. 4 jsou uvedeny základní údaje týkající se vzdělání respondentů.

Tabulka č. 3: Vzdělání respondentů

Vzdělání respondentů	základní	SO	USO/ USV	VO	VŠ
České Budějovice (%)	20	36,7	8	6,7	10
Český Krumlov (%)	13,3	26,7	30	13,3	16,7

Zdroj: vlastní výzkum

Graf č. 4: Vzdělání respondentů



Zdroj: vlastní výzkum

Největší počet z dotázaných absolventů a mladistvých v regionu České Budějovice disponoval středním odborným vzděláním bez maturity (36,7 %), v regionu Český Krumlov pak převládaly osoby s úplným středním všeobecným a odborným vzděláním s maturitou (30 %). Nejméně bylo respondentů s vyšším odborným vzděláním (v Českých Budějovicích 2 a v Českém Krumlově pak 4 mladiství respondenti).

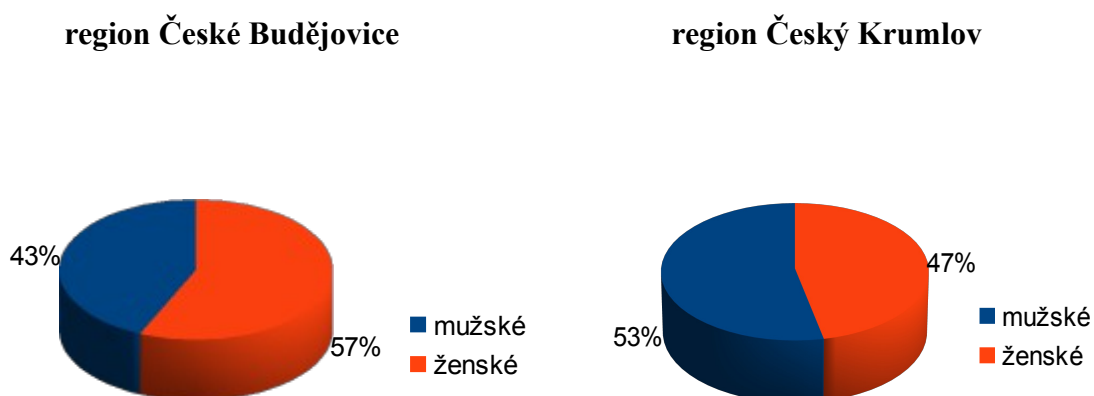
V tabulce č. 4 a grafu č. 5 jsou uvedeny identifikační údaje, které se týkají pohlaví dotazovaných absolventů a mladistvých.

Tabulka č.4: Pohlaví respondentů

Pohlaví respondentů	mužské	ženské
České Budějovice (%)	43,3	56,7
Český Krumlov (%)	53,3	46,7

Zdroj: vlastní výzkum

Graf č. 5: Pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní výzkum

Zatímco v okrese Česká Budějovice převládali respondenti ženského pohlaví (17 dotazovaných žen, tj. podíl 56,7 %), v okrese Český Krumlov byl většinový podíl dotazovaných tvořen muži (16 respondentů, tj. podíl 53,3 %).

V tabulce č. 5 a grafu č. 6 jsou uvedeny údaje týkající se délky nezaměstnanosti dotázaných respondentů.

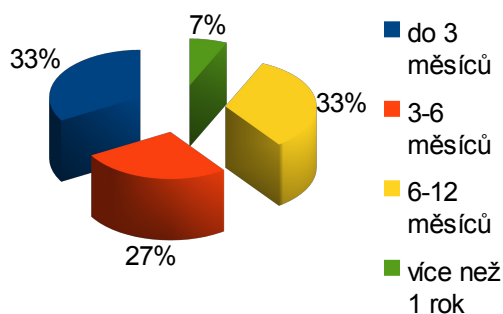
Tabulka č. 5: Délka nezaměstnanosti respondentů

Délka nezaměstnanosti	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-12 měsíců	více než 1 rok
České Budějovice (%)	33,3	26,7	33,3	6,7
Český Krumlov (%)	30	36,7	23,3	10

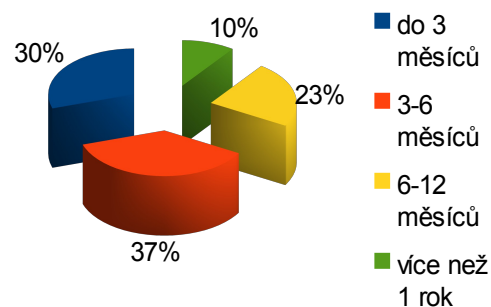
Zdroj: vlastní výzkum

Graf. č. 6: Vaše nezaměstnanost nyní trvá?

region České Budějovice



region Český Krumlov



Zdroj: vlastní výzkum

S ohledem na otázku týkající se délky nezaměstnanosti převažovali, v regionu Českých Budějovic, dotazovaní absolventi a mladiství, kteří byli nezaměstnaní buď méně než 3 měsíce, či jejich nezaměstnanost trvala v rozmezí 6 až 12 měsíců (v obou případech 10 dotazovaných, s podílem 33,3%). V Českém Krumlově bylo mezi respondenty největší množství osob nezaměstnaných v horizontu 3 až 6 měsíců. Nejmenší procento v obou regionech představovaly osoby nezaměstnané déle než 12 měsíců.

V tabulce č. 6 a grafu č. 7 jsou uvedeny odpovědi respondentů ohledně příčin stávající nezaměstnanosti.

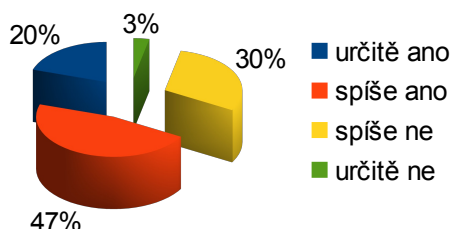
Tabulka č. 6: Vnímáte nedostatečnou kvalifikaci či chybějící praxi za hlavní příčinu Vaší nezaměstnanosti?

	určitě ano	spíše ano	spíše ne	určitě ne
České Budějovice (%)	20	46,7	30	3,3
Český Krumlov (%)	20	36,7	33,3	10

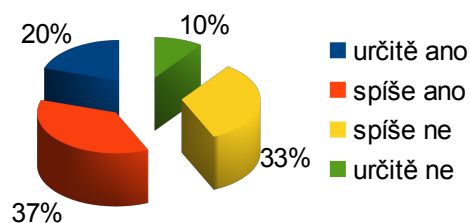
Zdroj: vlastní výzkum

Graf. č. 7: Vnímáte nedostatečnou kvalifikaci či chybějící praxi za hlavní příčinu Vaší nezaměstnanosti?

region České Budějovice



region Český Krumlov

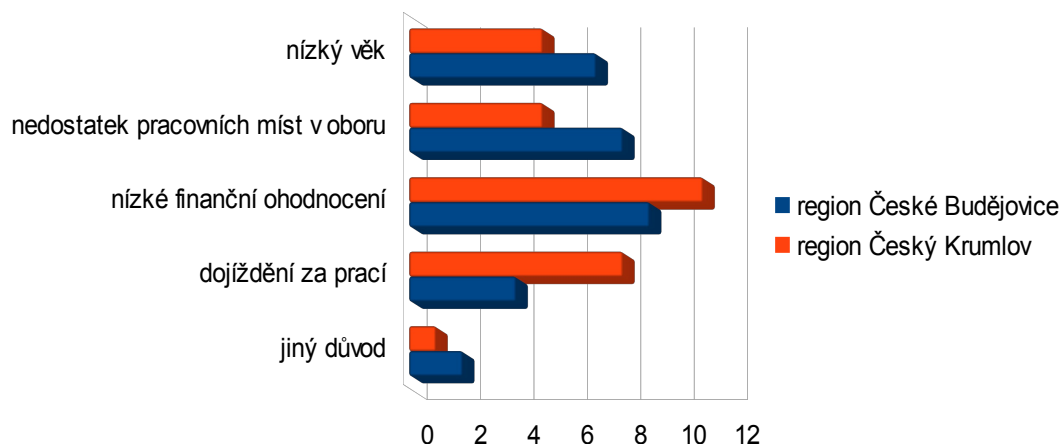


Zdroj: vlastní výzkum

Z vyplněných dotazníků vyplynulo, že dvě třetiny z dotázaných absolventů a mladistvých v okrese České Budějovice považuje nedostatečnou kvalifikaci či chybějící praxi za hlavní důvod jejich nezaměstnanosti. Velice podobné názory lze spatřit i u absolventů a mladistvých v Českém Krumlově, kde se pro tento názor vyslovilo 57% ze všech dotázaných. Pro opačné tvrzení, tedy názor, že aspekt praxe a vzdělanosti nebrání zaměstnávání této skupiny osob, se v Českých Budějovicích vyjádřilo 3,3% a v Českém Krumlově 10% ze všech respondentů.

V grafu č. 8 je již uvedeno vnímání konkrétních problémů absolventů a mladistvých na trhu práce při hledání zaměstnání.

Graf. č. 8: Jaké další problémy, po ukončení studia, považujete za stěžejní při hledání zaměstnání?



Zdroj: vlastní výzkum

Jak jsem očekával, absolventi a mladiství v obou zkoumaných okresech, vnímají za hlavní problém při hledání zaměstnání zejména nízké finanční ohodnocení ze strany zaměstnavatelů (Česká Budějovice 30% a Český Krumlov 36,7% ze všech respondentů), nedostatek pracovních míst v oboru a dojíždění za prací a s tím vynaložené náklady (dle výsledků platí zejména pro mladistvé v Českokrumlovském regionu- 26,7 % dotazovaných).

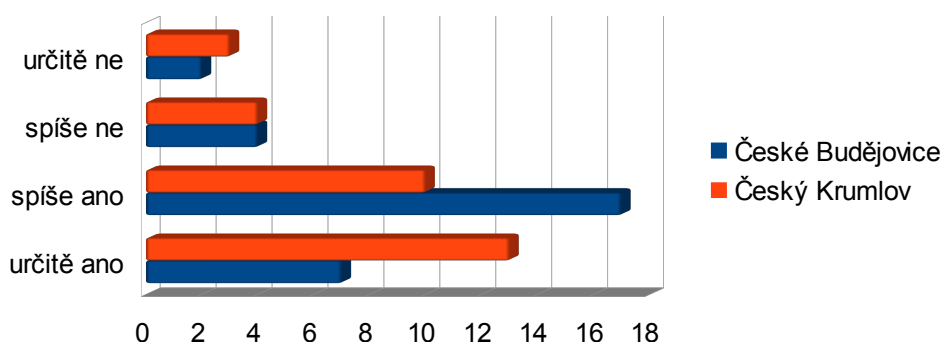
V tabulce č. 7 a grafu č. 9 je uveden názor respondentů ohledně důležitosti vzdělání a jeho uplatnění na pracovním trhu.

Tabulka č. 7: Sdílíte názor, že čím vyšší má absolvent vzdělání, tím nižší je pak pravděpodobnost, že se stane nezaměstnaným?

	určitě ano	spíše ano	spíše ne	určitě ne
České Budějovice (%)	23,3	56,7	13,3	6,7
Český Krumlov (%)	43,3	33,3	13,3	10

Zdroj: vlastní výzkum

Graf. č. 9: Sdílete názor, že čím vyšší má absolvent vzdělání, tím nižší je pak pravděpodobnost, že se stane nezaměstnaným?

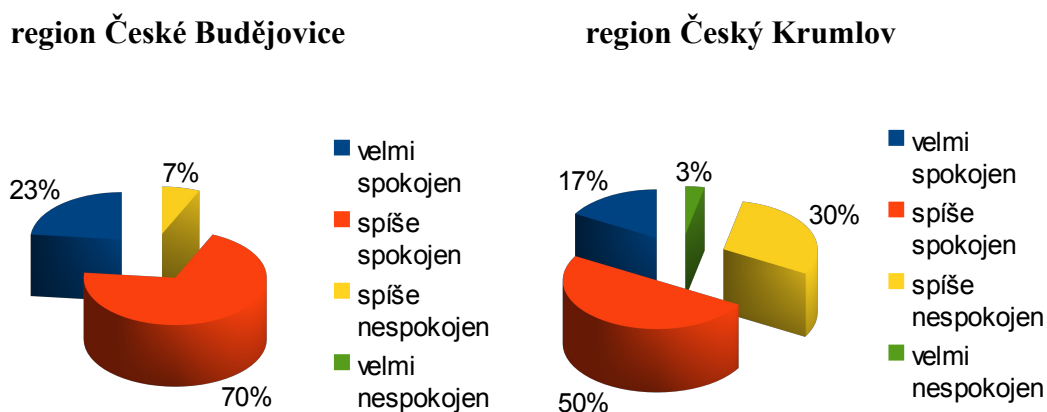


Zdroj: vlastní výzkum

Odpovědi na tuto otázku vyzněly jednoznačně- jak můžeme vidět na tabulce a grafu, drtivá většina absolventů a mladistvých v Českých Budějovicích a v Českém Krumlově je přesvědčena, že výše vzdělání je základním předpokladem pro získání lepšího postavení na trhu práce. Pro odpověď „určitě ano“ nebo „spíše ano“ se vyslovila většina ze všech respondentů (v Českých Budějovicích 80% a v Českém Krumlově 76, 6% dotazovaných).

Graf. č. 10 ukazuje celkovou spokojenost registrovaných absolventů škol a mladistvých osob v rámci spolupráce s krajskou pobočkou ÚP v Českých Budějovicích a v Českém Krumlově.

Graf č. 10: Jste spokojen s kooperací s krajskou pobočkou Úřadu práce?

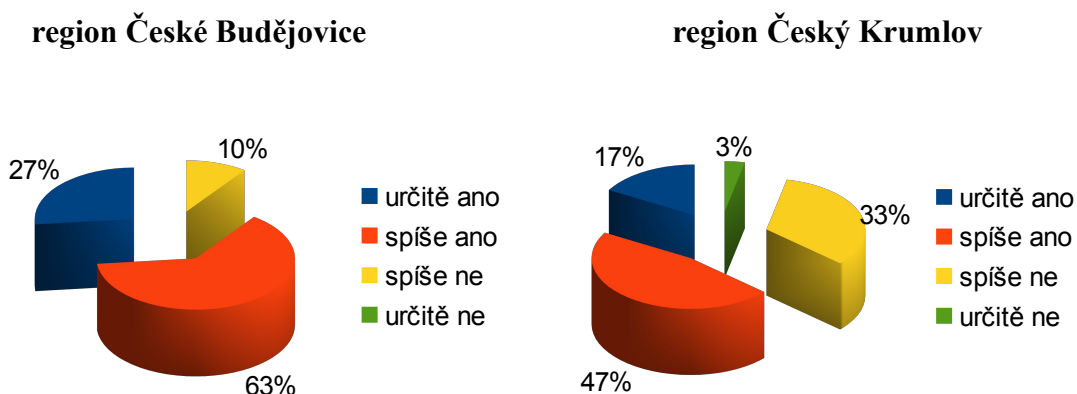


Zdroj: vlastní výzkum

Pokud graficky porovnáme reakce respondentů na otázku č. 5, můžeme vidět větší uspokojení mladistvých v regionu České Budějovice, kde je „*velmi*“ nebo *spíše spokojeno*“ 93% respondentů. Ani jeden z dotazovaných v tomto regionu pak nevyužil odpověď „*velmi nespokojen*“.

Graf č. 11 ukazuje subjektivní názor absolventů na pomoc od ÚP s vyhledáváním zaměstnání.

Graf č. 11: Pomáhá Vám Úřad práce dostatečným způsobem s aktivním vyhledáváním zaměstnání?



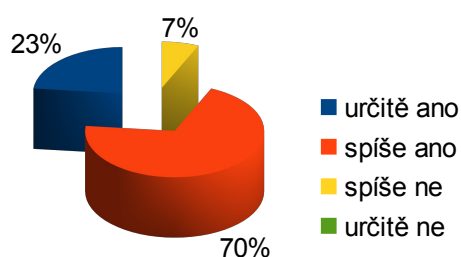
Zdroj: vlastní výzkum

V regionu České Budějovice bylo v souhrnu 90% dotazovaných absolventů a mladistvých přesvědčeno o dostatečné pomoci ÚP s vyhledáváním zaměstnání. Oproti tomu v Českokrumlovském okrese přesně 33,3% respondentů zvolilo odpověď „*spíše ne*“, tedy, že krajská pobočka ÚP mladistvým a absolventům spíše nepomáhá s nalezením nových příležitostí na pracovním trhu.

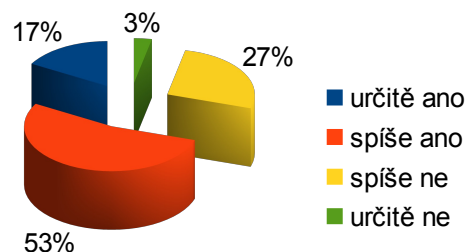
V grafu č. 12 jsou opět uvedeny subjektivní postoje dotázaných absolventů a mladistvých v rámci dostatečné profesionality pracovníků ÚP ve zkoumaných regionech.

Graf č. 12: Je pro Vás profesionalita, ochota a vstřícnost pracovníků na Úřadu práce ve Vašem okrese dostatečná?

region České Budějovice



region Český Krumlov



Zdroj: vlastní výzkum

Většina z dotazovaných absolventů a mladistvých v obou okresech na tuto otázku odpověděla kladně a je tedy spokojena s profesionalitou a ochotou samotných pracovníků na krajských pobočkách Úřadu práce. Opět o něco příznivěji odpovídali absolventi a mladiství v Českých Budějovicích, kde ani jeden z respondentů nezvolil odpověď „určitě ne“ (v regionu Český Krumlov takto učinil jeden mladistvý).

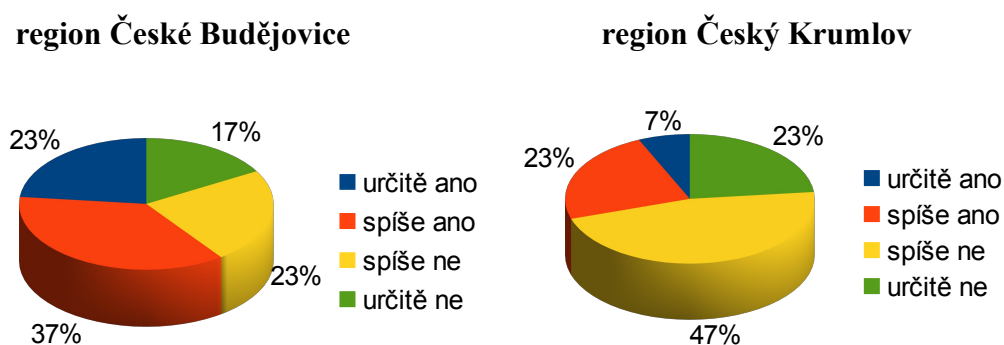
V tabulce č. 8 a grafu č. 13 jsou uvedeny odpovědi dotázaných absolventů a mladistvých týkající se zejména dostatečné podpory státu vůči této ohrožené skupině na trhu práce.

Tabulka č. 8: Považujete podporu na trhu práce ze strany státu, vůči Vám, tedy mladistvým a absolventům škol, za uspokojivou?

	určitě ano	spíše ano	spíše ne	určitě ne
České Budějovice (%)	23,3	36,7	23,3	16,7
Český Krumlov (%)	6,7	23,3	46,7	23,3

Zdroj: vlastní výzkum

Graf č. 13: Považujete podporu na trhu práce ze strany státu, vůči Vám, tedy mladistvým a absolventům škol, za uspokojivou?



Zdroj: vlastní výzkum

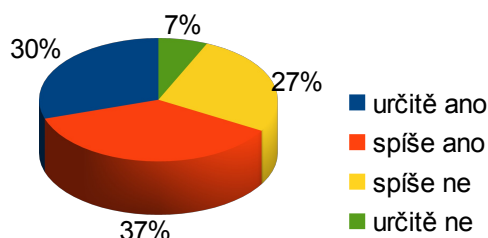
Jak můžeme vidět na tabulce č. 8 a na grafu č. 13, odpovědi absolventů a mladistvých, kteří byli součástí výzkumného šetření, se v obou regionech výrazně lišily. V Českobudějovickém regionu, na dotaz ohledně dostatečné podpory státu vůči mladistvým a absolventům, respondenti nejčastěji využili odpověď „spíše ano“ (36, 7%, tedy rovnou 11 mladistvých) a „určitě ano“ (23, 3%, tj. 7 respondentů).

Rozdílné výsledky přineslo dotazníkové šetření v Českokrumlovském regionu- odpověď „spíše ne“ zvolilo 46,7% respondentů (14 mladistvých), odpověď „určitě ne“ pak vybralo 23,3% ze všech dotazovaných (tj. 7 mladistvých).

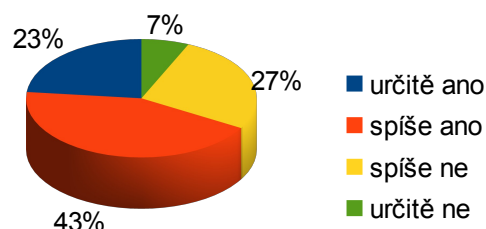
V grafu č. 14 jsou znázorněny názory respondentů ohledně dostatečné informovanosti o programech a projektech státní politiky zaměstnanosti.

Graf č. 14: Myslíte si, že jste dostatečně dobře seznámeni s programy státní politiky zaměstnanosti a jejich využitím?

region České Budějovice



region Český Krumlov



Zdroj: vlastní výzkum

Jde-li o otázku č. 9 a obeznámenost absolventů škol a mladistvých s programy státní politiky zaměstnanosti a jejich využitím, na uvedeném grafu vidíme, že samotní mladiství jsou přesvědčeni o dostatečné informovanosti s projekty a programy státu, které jsou zaměřené na zaměstnávání této ohrožené skupiny na trhu práce. V regionu České Budějovice na tuto otázku odpovědělo „určitě ano“ 30% respondentů, v Českokrumlovském regionu pak 23,3% ze všech dotazovaných.

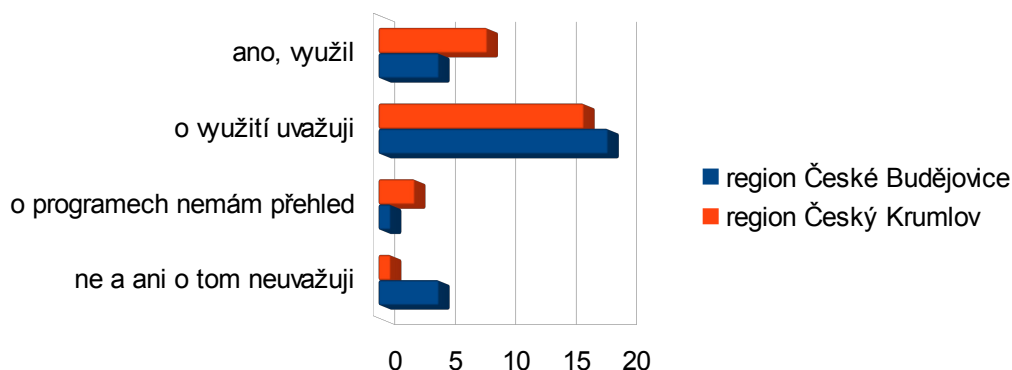
V tabulce č. 8 a grafu č. 15 je uvedena zkušenost respondentů s využitím nástrojů státní politiky zaměstnanosti.

Tabulka č. 8: Využil jste již v minulosti některý z nástrojů státní politiky zaměstnanosti?

	ano	teprve uvažuji	nemám přehled	ne
České Budějovice (%)	16,7	63,3	3,33	16,6
Český Krumlov (%)	30	56,7	10	3,33

Zdroj: vlastní výzkum

Graf č. 15: Využil jste již v minulosti některý z nástrojů státní politiky zaměstnanosti?



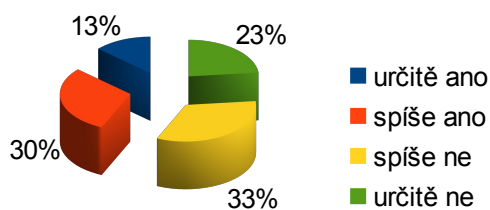
Zdroj: vlastní výzkum

Největší počet z dotazovaných absolventů a mladistvých v obou zkoumaných okresech uvedl, že „prozatím nevyužil některý z programů a nástrojů státní politiky zaměstnanosti, ale do budoucích let o tom uvažuje“ (v okrese ČB to bylo 63, 3% , v okrese ČK poté 56, 7% všech respondentů). Ze všech 60-ti oslovených pouze 4 mladiství uvedli, že „nemají dostatečný přehled o nabízených programech a projektech“.

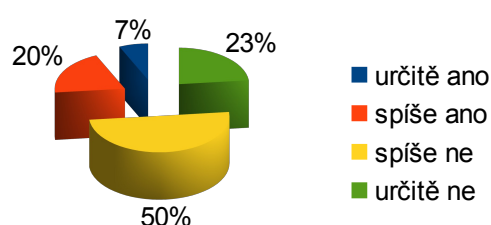
V grafu č. 16 je zobrazena spokojenost dotazovaných absolventů a mladistvých s nabídkou pracovních příležitostí.

Graf č. 16: Jste spokojeni s nabídkou pracovních příležitostí ve Vašem regionu?

region České Budějovice



region Český Krumlov



Zdroj: vlastní výzkum

Otázku č. 13 jsem koncipoval zejména ve snaze dosáhnout vzájemného porovnání v rámci spokojenosti mladistvých s nabídkou pracovních příležitostí ve zkoumaných regionech. Odpovědi absolventů v Českobudějovickém okrese byly kladnější než v Českokrumlovském (v okrese ČB hned 13 mladistvých zvolilo odpověď „určitě ano“ či „spíše ano“, v okrese ČK pouze 8 z dotázaných).

Tabulka č. 9 ukazuje postoje absolventů a mladistvých v otázce uplatnění svého vzdělání a svých schopností v domovském regionu.

Tabulka č. 9: Vnímáte Váš region, oproti regionům jiným, za náročnější ve smyslu získání zaměstnání (tj. své vzdělání a praxi byste lépe uplatnili v jiném okrese)?

	určitě ano	spíše ano	spíše ne	určitě ne
region České Budějovice (%)	10	36,7	40	13,3
region Český Krumlov (%)	36,7	36,7	20	6,7

Zdroj: vlastní výzkum

Na uvedené tabulce můžeme vidět, že téměř 37% všech respondentů v Českokrumlovském regionu je přesvědčených, že by „určitě“ uplatnili své vzdělání, praxi či schopnosti lépe v jiném regionu než ve svém, a že by se tedy snažším způsobem prosadili na pracovním trhu v některém z jiných okresů.

Absolventi a mladiství v okrese ČB pak na tento dotaz odpovídali nejednoznačně -nejčastěji zvolili možnost „spíše ano“ (36, 7%) a „spíše ne“ (40%, tedy 12 dotázaných).

Tabulka č. 10 obsahuje vyjádření vlastních názorů absolventů a mladistvých v obou regionech, a to v rámci návrhů a případných možností směřujících k lepšímu uplatnění této skupiny na pracovním trhu.

Tabulka č. 10: Uved'te, prosím, vlastní návrhy, které by zlepšily uplatnění mladých lidí na trhu práce.

	n	%
lepší platové ohodnocení pro nastupující absolventy	19	43,18%
zlepšení spolupráce mezi podniky a školami (tj. zaměstnavatelské a vzdělávací sféry)	12	27,27%
nabídka pracovních pozic pro absolventy konkrétních škol	4	9,09%
zpružnění trhu práce- možnost zaměstnávat na částečné úvazky	3	6,81%
rozšířenější nabídka rekvalifikačních kurzů	3	6,81%
lepší příprava studentů do profesního života (častější praxe)	2	4,54%
snížení diskriminace mladistvých osob se základním vzděláním	1	2,27%

Zdroj: vlastní výzkum

Poslední otázku výzkumného šetření jsem směřoval ke schopnosti absolventů a mladistvých vyjádřit své názory a stanoviska k problematice jejich lepšího uplatnění na pracovním trhu. Ne všichni respondenti na poslední dotaz odpověděli, celkově 16 mladistvých se k této otázce vůbec nevyjádřilo. Ze 44 vyplněných odpovědí se téměř 45% mladistvých vyjádřilo tak, že jako jeden z hlavních aspektů zlepšení postavení mladistvých na trhu práce by měla být zejména snaha o zvýšení platového ohodnocení pro nastupující absolventy do pracovního poměru a 27% ze všech dotazovaných pak vidí cestu postupného zlepšení mezi zaměstnavatelskou a vzdělávací sférou, tedy lepší provázanost firem a škol, jako další důležité hledisko směřující k posílení postavení mladých lidí na trhu práce.

5.2 Zhodnocení výsledků z polostrukturovaných rozhovorů

V rámci **výzkumného šetření** bylo provedeno 6 rozhovorů s odbornými poradci ÚP (tři rozhovory na ÚP v Českých Budějovicích a tři rozhovory na ÚP v Českém

Krumlově). Rozhovor obsahoval 6 otázek týkajících se především problematiky zaměstnávání absolventů a mladistvých ve stanovených regionech (viz příloha č. 2 a č. 3).

Tabulka č. 11: Identifikační údaje zaměstnanců kontaktního pracoviště ÚP České republiky v Českých Budějovicích

	Pohlaví	Dosažené vzdělání	Pracovní pozice
R1	žena	VŠ	vedoucí oddělení zprostředkování a poradenství
R2	žena	VŠ	odborný pracovník poradenství a dalšího vzdělávání
R3	žena	ÚSO	odborný poradce pro zprostředkování

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 1: Jaký máte názor na zaměstnávání mladistvých a absolventů ze strany státu? Je těmto osobám, dle Vašeho mínění, věnována patřičná pozornost?

Tabulka č. 12: Zaměstnanci ÚP ČR, kontaktní pracoviště České Budějovice

	Odpověď
R1	Jsem přesvědčena, že stát věnuje absolventům dostatečnou pozornost a směřuje své aktivity do oblasti vyšší zaměstnatelnosti absolventů škol.
R2	Ano, je. Výhodou je, že absolventům, kteří nemohou najít práci, jsou nabízeny projekty Evropského sociálního fondu.
R3	Jednoznačně, stát věnuje mladistvým a absolventům dostatečný zájem.

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 2: V čem konkrétně vidíte silné a slabé stránky absolventů na pracovním trhu? V čem konkrétně vidíte silné a slabé stránky mladistvých na pracovním trhu?

Tabulka č. 13: Zaměstnanci ÚP ČR, kontaktní pracoviště České Budějovice

	Odpověď
R1	Silnou stránku absolventů je schopnost učit se novým věcem, za nejslabší stránku považují nedostatečnou praxi a občas nulovou motivaci získat zaměstnání. Řada zaměstnavatelů není ani dostatečně motivována pro jejich přijetí finančním příspěvkem na absolventská místa.
R2	Mezi silné stránky absolventů patří flexibilita a snadná přizpůsobivost. U mladistvých je to velice specifické, někdy totiž nejsou vůbec ochotni se podřizovat jakémukoliv řádu jak ve studiu, tak v práci.
R3	Nejsilnější stránkou absolventů je adaptabilita a flexibilita, zkrátka jsou schopni se lépe přizpůsobit změnám. Jako slabé stránky absolventů a mladistvých bych zmínila nedostatek zkušeností a praxe.

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 3: Souhlasíte s tvrzením, že jednou z hlavních překážek pro zaměstnávání mladistvých je stávající legislativa?

Tabulka č. 14: Zaměstnanci ÚP ČR, kontaktní pracoviště České Budějovice

	Odpověď
R1	Ano, s tímto názorem se ztotožňuji.
R2	Ano, zaměstnávání mladistvých je zákonem samozřejmě velmi ovlivněno.
R3	Jednoznačně. Mladiství, dle zákona, mají některé práce výslovně zakázané, což samozřejmě zhoršuje jejich šanci na zaměstnání.

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 4: S ohledem na Vaše zkušenosti, myslíte si, že absolventi a mladiství využívají dostatečně rekvalifikačních kurzů, případně jiných programů státní politiky zaměstnanosti?

Tabulka č. 15: Zaměstnanci ÚP ČR, kontaktní pracoviště České Budějovice

	Odpověď
R1	Absolventy a mladistvé je důležité odlišit- jsou to dvě rozdílné skupiny na trhu práce. Absolventi rekvalifikační kurzy využívají dostatečně. Mladistvé se obvykle snažíme dostat zpět do vzdělávacího systému.
R2	Absolventi škol využívají rekvalifikační kurzy a další programy úřadu práce. U mladistvých využíváme „Bilanční diagnostiku“, případně je zařazujeme do programu „Hledám zaměstnání“, lépe se pak orientují na trhu práce.
R3	Absolventi ano. Pokud i tak nemohou najít vhodné zaměstnání, mohou využít projekty Evropského sociálního fondu- kde kromě poradenství a rekvalifikace mohou získat i dotované místo. Mladistvým je nabízeno zejména vzdělávání a poradenské činnosti, je důležité, aby se celý život nepotýkali s handicapem základního vzdělání.

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 5: Ve vašem okrese dochází každoročně ke snižování procentního podílu této skupiny osob na celkové nezaměstnanosti. Kde vidíte hlavní příčinu tohoto jevu?

Tabulka č. 16: Zaměstnanci ÚP ČR, kontaktní pracoviště České Budějovice

	Odpověď
R1	Jsem názoru, že hlavní příčinou je velké množství pracovních míst. Zaměstnavatelé tudíž slevují ze svých požadavků a přijímají do zaměstnání i lidi bez praxe.
R2	Dostatečná nabídka pracovních míst, výhodná geografická poloha regionu.
R3	Za poslední dobu absolventi o něco zlepšili svůj aktivní přístup při hledání zaměstnání a samozřejmě široké spektrum volných pracovních míst.

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 6: Jaké další návrhy, které by podpořily zaměstnávání absolventů a mladistvých, byste osobně doporučil/a?

Tabulka č. 16: Zaměstnanci ÚP ČR, kontaktní pracoviště České Budějovice

	Odpověď
R1	Pro lepší uplatnění absolventů na trhu práce by bylo dobré, aby již při studiu docházelo k většímu propojení školy s praxí.
R2	Zlepšení spolupráce škol se zaměstnavatelskou sférou. Vyšší motivace absolventů nalézt pracovní uplatnění.
R3	Častější praxe studentů a tím získání potřebných zkušeností. Mladiství by se pak měli koncentrovat zejména na úspěšné dokončení vzdělání.

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka č. 17: Identifikační údaje zaměstnanců kontaktního pracoviště ÚP České republiky v Českém Krumlově

	Pohlaví	Dosažené vzdělání	Pracovní pozice
R1	žena	ÚSO	odborný poradce
R2	žena	VŠ	odborný pracovník aktivní politiky zaměstnanosti
R3	žena	ÚSO	odborný pracovník trhu práce

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 1: Jaký máte názor na zaměstnávání mladistvých a absolventů ze strany státu? Je těmto osobám, dle Vašeho mínění, věnována patřičná pozornost?

Tabulka č. 18: Zaměstnanci ÚP ČR, kontaktní pracoviště Český Krumlov

	Odpověď
R1	Zastávám názor, že stát se snaží podporovat zaměstnávání této ohrožené skupiny na trhu práce v co nejvyšší možné míře.
R2	Ano. To se týká i podpory ze strany samotného Úřadu práce- mladistvým nabízíme doplnění vzdělání, poradenské činnosti či přípravu na přijímací pohovory.
R3	Ano. Díky prostřednictvím projektů státní politiky zaměstnanosti je navyšována zaměstnatelnost absolventů a mladistvých.

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 2: V čem konkrétně vidíte silné a slabé stránky absolventů na pracovním trhu? V čem konkrétně vidíte silné a slabé stránky mladistvých na pracovním trhu?

Tabulka č. 19: Zaměstnanci ÚP ČR, kontaktní pracoviště Český Krumlov

	Odpověď
R1	U absolventů je silnou stránkou touha něčeho dosáhnout, jsou většinou hodně ambiciózní. Nevýhodou je samozřejmě nedostatek praktických zkušeností. U mladistvých je nejslabší stránkou nízký věk, případně absence dovedností získaných vzděláním.
R2	Výhodou absolventů je flexibilita a adaptabilita. Mladiství jsou přeci jenom specifictější skupinou- často nejsou schopni vzdělání dokončit, např. díky vlivu špatné party nebo špatnému rodinnému prostředí a ze své praxe vím, že pokud jim nabízíme různé aktivity, tak oni sami o pomoc nestojí a na aktivity se nedostaví (nebo dohodu podepíší, ale na aktivitu se nedostaví).
R3	Výhodou absolventů jsou dobré odborné znalosti a ochota učit se. Nevýhodou chybějící praxe nebo neochota nastoupit do, z jejich pohledu, neatraktivního zaměstnání. Pro mladistvé je samozřejmě největší nevýhodou, že díky svému nízkému věku nemohou nastoupit do určité pracovní pozice.

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 3: Souhlasíte s tvrzením, že jednou z hlavních překážek pro zaměstnávání mladistvých je stávající legislativa?

Tabulka č. 20: Zaměstnanci ÚP ČR, kontaktní pracoviště Český Krumlov

	Odpověď
R1	Víceméně ano, u některých mladistvých by fyzicky náročné práce mohly ohrozit jejich zdravý vývoj, proto by ochraně mladistvých měla být věnována vysoká pozornost.
R2	Ano, ale to je v pořádku. Zaměstnavatel musí věnovat mladistvým zvýšenou péči.
R3	S tímto tvrzením souhlasím.

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 4: S ohledem na Vaše zkušenosti, myslíte si, že absolventi a mladiství využívají dostatečně rekvalifikačních kurzů, případně jiných programů státní politiky zaměstnanosti?

Tabulka č. 21: Zaměstnanci ÚP ČR, kontaktní pracoviště Český Krumlov

	Odpověď
R1	Absolventi tuto snahu mají. Je třeba si uvědomit, že většina rekvalifikací je určena pro klienty starší 18 let, takže u mladistvých se často snažíme doplnit jejich základní vzdělání.
R2	Osobně mám z praxe s mladistvými dostatek zkušeností- a jak jsem již podotkla, naši pomoc často nevyužijí (jsou například ovlivněni rodinným prostředím- nikdo z rodiny nepracuje a většinou ani nemá žádné vzdělání).
R3	Absolventi využívají různé rekvalifikační programy poměrně často, je na nich vidět snaha prosadit se v začátcích svého profesního života.

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 5: Ve vašem okrese dochází v posledních letech k mírnému nárůstu procentního podílu absolventů a mladistvých na celkové nezaměstnanosti. Kde vidíte hlavní příčinu tohoto jevu?

Tabulka č. 22: Zaměstnanci ÚP ČR, kontaktní pracoviště Český Krumlov

	Odpověď
R1	Pro absolventy a mladistvé je častým problémem dopravní obslužnost do zaměstnání, kterou leckdy nelze zajistit jinak než vlastní dopravou. Vliv na nezaměstnanost absolventů a mladistvých v českokrumlovském okrese má i úbytek turistů mimo sezónu.
R2	Těžká otázka. Mladiství nemají dostatečné vzdělání, proto jsou jim nabízena pouze málo placená místa, které odmítají.
R3	U mladistvých je nárůst nezaměstnanosti způsoben nižší vzdělaností a neochotou přijmout hůře placené zaměstnání.

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 6: Jaké další návrhy, které by podpořily zaměstnávání absolventů a mladistvých, byste osobně doporučil/a?

Tabulka č. 23: Zaměstnanci ÚP ČR, kontaktní pracoviště Český Krumlov

	Odpověď
R1	Snažší přechod mladých lidí ze škol do praxe, aby docházelo k rovnováze mezi strukturou absolventů škol a potřebami trhu práce.
R2	Vytvoření podnětů pro zaměstnavatele a školy, aby budoucí absolventi získávali praxi v pracovním prostředí již v průběhu studia.
R3	Zvýšení motivace této pracovní síly ke vstupu do zaměstnání prostřednictvím zvýšení pracovních příjmů. Zvýšit účinnost aktivní politiky zaměstnanosti.

Zdroj: vlastní výzkum

6 Diskuse

Stěžejním cílem praktické části této bakalářské práce bylo porovnání aspektů nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v regionech České Budějovice a Český Krumlov. Moji základní hypotézou bylo tvrzení, že absolventi a mladiství v okrese České Budějovice jsou více spokojeni se státní politikou zaměstnanosti než absolventi a mladiství v okrese Český Krumlov. Postoj absolventů škol a mladistvých v obou regionech se, dle výzkumu, liší právě v té nejzákladnější otázce- to jest podpoře státu vůči mladým lidem. Zatímco zkoumaní respondenti v Českobudějovickém okrese považují podporu státu za uspokojivou (60% dotazovaných), v Českokrumlovském okrese není s podporou státu spokojeno 70% všech respondentů. Jak také vyplynulo z výzkumu, více mladých lidí v Českokrumlovském regionu je přesvědčeno, že by snadněji našli zaměstnání v některém z jiných okresů. Tento postoj se potvrdil i v otázce spokojenosti s uplatněním se na trhu práce, kde 2/3 respondentů v Českokrumlovském regionu není spokojeno s nabídkou pracovních příležitostí. Jak uvádí Řehoř (2010), v Českokrumlovském okrese, resp. v jeho odloučených lokalitách, se ve větší míře objevují příznaky účelové nezaměstnanosti. Začíná se zde také vyčleňovat skupina velmi mladých lidí, kteří často nedokončí ani vyučení a v budoucnu volí život na sociální podpoře. Příčinou vysoké nezaměstnanosti některých obcí, v Českokrumlovském regionu, je chybějící průmyslová základna a bývalá orientace těchto lokalit na zemědělství a lesnictví, které se, co do počtu pracovníků, značně omezilo. Českokrumlovský region patří dlouhodobě k oblastem s nejvyšší nezaměstnaností v Jihočeském kraji. Řehoř (2010) ještě doplňuje, že každý úřad práce se potýká s odlišnými problémy na svém regionálním trhu práce, a proto by měl volit i odlišné způsoby řešení.

Pro potvrzení hlavní hypotézy jsem zformuloval šest pomocných hypotéz (viz příloha č. 4), ve kterých jsem se mimo jiné zaměřil na spokojenost absolventů škol a mladistvých s krajskou pobočkou Úřadu práce. Ze šesti pomocných hypotéz mi čtyři potvrdily hypotézu původní. Bylo potvrzeno nejen to, že podíl absolventů a mladistvých v regionu České Budějovice, považující podporu státu za dostatečnou, je statisticky

významně vyšší než podíl absolventů a mladistvých v regionu Český Krumlov, ale také skutečnost, že absolventi a mladiství v Českobudějovickém regionu jsou s krajskou pobočkou Úřadu práce statisticky významně spokojenější než absolventi a mladiství v regionu Českokrumlovském.

Halásková (2001) i Buchtová (2002) se shodují, že největší nevýhodou absolventů a mladistvých na trhu práce je zejména nedostatek pracovních zkušeností, díky nimž je tato skupina ve znevýhodněné pozici, a je tak předurčena k dlouhodobé nezaměstnanosti. Pro Kuchaře (2007) představuje největší překážku pro zaměstnávání absolventů a mladistvých stávající legislativa. Dotazníkovým šetřením jsem se proto zajímal, kde samotní absolventi a mladiství spatřují svoji největší nevýhodu, potažmo, jak by zlepšili postavení mladých lidí na trhu práce. Za největší handicap tato skupina považuje, dle výzkumného šetření, v první řadě nízké finanční ohodnocení ze strany budoucích zaměstnavatelů a dále pak nedostatečnou nabídku pracovních míst v oboru, nízký věk a dopravování se za prací. Taktéž v odpovědi na dotaz týkající se vlastních návrhů, které by pomohly přispět k větší zaměstnanosti této skupiny na trhu práce, se téměř 1/2 všech respondentů vyslovila pro názor, že hlavním aspektem by mělo být lepší platové ohodnocení pro nově nastupující mladé lidi do zaměstnání a necelá 1/3 dotazovaných požaduje lepší spolupráci mezi školami a firmami, tedy kvalitnější propojení vzdělávací a zaměstnavatelské sféry.

7 Závěr

V této bakalářské práci jsem si za základní cíl stanovil porovnání aspektů nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých v regionech České Budějovice a Český Krumlov. Zaměřil jsem se na rozdílnost postojů absolventů a mladistvých v otázce podpory státu mladých lidí na pracovním trhu, na rozdílnost ve spokojenosti se státní politikou zaměstnanosti a taktéž na rozdílnost ve spokojenosti s nabídkou pracovních příležitostí v daném regionu. Snažil jsem se také přiblížit spokojenost samotných absolventů a mladistvých s přístupem krajských poboček Úřadu práce, k čemuž bylo využito statistického testování. Jak prokázalo výzkumné šetření, názory absolventů a mladistvých ve zkoumaných regionech, ohledně státní politiky zaměstnanosti, byly odlišné. Výsledky absolventů a mladistvých v Českobudějovickém regionu vyzněly příznivěji a lze je proto považovat za spokojenější se státní politikou zaměstnanosti, s nabídkou pracovních příležitostí, ale i s přístupem krajských poboček Úřadu práce při vyhledávání zaměstnání.

Problematiku nezaměstnanosti zmíněné skupiny jsem se snažil zachytit i z druhého pohledu, tedy ze strany pracovníků krajských poboček Úřadu práce. Zajímaly mne jejich zkušenosti s mladými lidmi a také názory, jak odborní poradci pro zprostředkování zaměstnání vnímají tuto skupinu, případně jakými vlastními návrhy by přispěli k větší zaměstnatelnosti absolventů a mladistvých.

Absolventi škol a mladiství jsou jednou z rizikových skupin na trhu práce, díky tomu jsou cílem aktivní politiky zaměstnanosti. Při studiu tohoto tématu jsem došel k závěru, že řešením, které by pozitivně ovlivnilo uplatnění absolventů a mladistvých na trhu práce, by měla být podpora zaměstnávání na částečný úvazek, zlepšení kooperace škol se zaměstnavatelskou sférou, tedy častější praxe studentů a větší podpora mobility práce.

Věřím, že tato práce podává vypovídající přehled zkoumané problematiky a souvisejících témat a že se zařadí mezi přínosné zdroje pro další studium dané oblasti.

8 Seznam použité literatury

1. BROŽOVÁ, D., 2006. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. 140 s. ISBN 80-86429-16-4
2. BUCHTOVÁ, B. et al., 2002. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. 236 s. ISBN 80-247-9006-8
3. CENTRUM PRO STUDIUM VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, v.v.i. *Malý průvodce polostrukturovaného rozhovoru* [online]. 2014. [cit 2017-04-12] Dostupné z http://www.csvs.cz/csvs_sluzby.shtml
4. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Měření nezaměstnanosti* [online]. 2012. [cit 2017-02-13] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps
5. FUNCK, B., PIZZATI, L., 2002. *Labor, employment and social policies in the EU enlargement process: changing perspectives and policy options*. Washington: World Bank. ISBN 0-8213-5008-0
6. HALÁSKOVÁ, R., 2001. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita. 93 s. ISBN 80-7042-595-4
7. HOLMAN, R., 2009. *Ekonomie*. 4. aktualizované vydání. Nakladatelství: C. H. Beck. 710 s. ISBN 80-7179-891-6
8. HOMOLA, V., *Úvod do statistiky* [online]. 2014 [cit 2017- 04- 19] Dostupné z: <http://homel.vsb.cz/~hom50/SLBSTATS/UST/GS02.HTM>
9. JÍROVÁ, H., 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická. 95 s. ISBN 80-7079-635-9

10. JIHOČESKÁ SPOLEČNOST PRO ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ O. P. S., :
Projekty [online]. 2011 [cit 2017- 04- 04] Dostupné z: <http://www.jsrlz.cz/projekty.html>
11. KNOLL, O., 1993. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 17 s.
12. KOLIBOVÁ, KUBICOVÁ, 2005. *Trh práce a politika a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*, Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné.
13. KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., 2003. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing. 199s. ISBN 80-86419-48-7
14. KREBS, V. et al., 2007. *Sociální politika*. 4 vydání. Praha: ASPI. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1
15. KUCHAR, P., 2007. *Sociologická analýza*. Praha: Karolinum. 169 s. ISBN 978-80-246-1383-3
16. KVANTITATIVNÍ VÝZKUM: výběr vzorku a typy dotazování. *Survio.com* [online]. 2013 [cit 2017-04-12] Dostupné z: <http://www.survio.com/cs/blog/serialy/kvantitativnivyzkum-3-vyber-vzorku-a-typy-dotazovani>
17. KUTNOHORSKÁ, J., 2009. *Výzkum v ošetrovatelství*. Praha: Grada. 176 s. ISBN 978-80-247-2713-4
18. LIŠKA, V. a kol., 2004. *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing. 628 s. ISBN 80-86419-54-1
19. MAREŠ, P., 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Perfekt. 141 s. ISBN 80-901424-9-4

20. MEZIHORÁK, F., 2006. *Úvod do světa práce*. Olomouc: Votobia Olomouc. 129 s. ISBN 80-7220-277-4
21. MPSV ČR. Aktivní politika zaměstnanosti. In: *Nástroje a opatření APZ* [online]. MPSV, 2016 [cit 2017-02-17] Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
22. MPSV ČR. Statistiky nezaměstnanosti. In: *Statistiky* [online]. MPSV, 2013 [cit 2017-02-09] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat>
23. MPSV ČR. Nezaměstnanost. In: *Upozornění na změnu metodiky* [online]. MPSV, 2012 [cit 2017-02-13] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky
24. MPSV ČR. Zaměstnanost. In: *Politika zaměstnanosti* [online]. MPSV, 2004 [cit 2017-02-14] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest>
25. MPSV ČR. Záruky pro mladé v Jihočeském kraji. In: *Projekty Evropského sociálního fondu* [online]. MPSV, 2017 [cit 2017- 04-04] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond_esf_/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty_rip/zaruky_pro_mlade_v_jihoceskem_kraji
26. NICHOLS, MITCHELL, LINDNER., 2013. *Consequences of long-term unemployment*. Washington D.C.: The Urban institute. vol. 38, 20 s.
27. NOVOTNÁ, E., 2010. *Úvod do světa práce*. Brno. Bakalářská práce. Masarykova univerzita v Brně. Fakulta pedagogická. Vedoucí práce: Ing. Oldřich Králík, Csc.
28. PLESNÍKOVÁ, J., 2004. *Vývoj nezaměstnanosti po roce 1989 v ČR s analýzou demografických faktorů na délce trvání nezaměstnanosti v okrese Vsetín*. Univerzita Karlova v Praze. Fakulta sociálních věd. Vedoucí práce: Ing. Ivo Koubek
29. ŘEHOŘ, P., 2010. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh*

práce. Akademické nakladatelství Brno. 110 s. ISBN 978-80-7204-735-2

30. ROCHETEAU, G., 2006. *Understanding unemployment*. Federal reserve bank of Cleveland. 4 s. ISSN 0428-1276

31. SIROVÁTKA, T., 1995. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova univerzita. 159 s. ISBN 80-210-1251-X

32. TULEJA, P., 2007. *Analýza pro ekonomy*. Praha: Computer Press. 344 s. ISBN 978-80-251-1801-6

33. VIDOVIC, H., 2013. *Labour market developments and social welfare*. The Vienna Institute for International economic studies, no. 392, 35 s.

34. WHITING, E., 2005. *The labour market participation of older people*. Labour Market Trends. vol. 113, no. 7, 296 s.

35. ZÁKON č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*. 13. 5. 2004.

36. ZÁKON č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 7. 6. 2006

9 Seznam příloh

Příloha č. 1- Vzor dotazníku pro mladistvé a absolventy škol

Příloha č. 2- Vzor rozhovoru s pracovníky ÚP České Budějovice

Příloha č. 3- Vzor rozhovoru s pracovníky ÚP Český Krumlov

Příloha č. 4- Metodika statistického testování

Příloha č. 5- Seznam zkratk

Příloha č. 1: Vzor dotazníku pro mladistvé a absolventy škol

Dobrý den, mé jméno je Jaroslav Příhoda a studuji na Zdravotně sociální fakultě obor Sociální práce ve veřejné správě. V rámci své bakalářské práce „Komparace nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v regionech České Budějovice a Český Krumlov“ si Vás dovoluji oslovit za účelem vyplnění mého dotazníku. Předem děkuji za Váš čas a spolupráci.

1. Věková stratifikace respondentů- Jaký je Váš věk?

- a) 15- 18 let
- b) 19- 22 let
- c) 23- 26 let
- d) 26 let a výše

2. Vzdělání respondentů- Jaké je Vaše vzdělání?

- a) základní vzdělání
- b) nižší střední vzdělání
- c) vyšší střední vzdělání- maturita
- d) vyšší odborné vzdělání
- e) vysokoškolské vzdělání

3. Pohlaví respondentů- Jaké je Vaše pohlaví?

- a) mužské
- b) ženské

4. Vaše nezaměstnanost nyní trvá?

- a) méně než 3 měsíce
- b) 3- 6 měsíců
- c) 6- 12 měsíců
- d) déle než 12 měsíců

5. Vnímáte nedostatečnou kvalifikaci či chybějící praxi za hlavní příčinu Vaší nezaměstnanosti?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

6. Jaké další problémy, po ukončení studia, považujete za stěžejní při hledání

zaměstnání?

- a) nízký věk
- b) nedostatek pracovních míst v oboru
- c) nízké finanční ohodnocení ze strany zaměstnavatelů
- e) dojíždění za prací a s tím vynaložené náklady
- d) jiný důvod

7. Sdílette názor, že čím vyšší má absolvent vzdělání, tím nižší je pak pravděpodobnost, že se stane nezaměstnaným?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

8. Jste spokojen se spoluprací s krajskou pobočkou Úřadu práce?

- a) velmi spokojen
- b) spíše spokojen
- c) spíše nespokojen
- d) velmi nespokojen

9. Pomáhá Vám Úřad práce dostatečným způsobem s aktivním vyhledáváním zaměstnání?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

10. Je pro Vás profesionalita, ochota a vstřícnost pracovníků na Úřadu práce ve Vašem okrese dostatečná?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

11. Považujete podporu na trhu práce ze strany státu vůči Vám, tedy mladistvým a absolventům škol, za uspokojivou?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

12. Myslíte si, že jste dostatečně dobře seznámeni s programy státní

politiky zaměstnanosti a jejich využitím?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

13. Využili jste již v minulosti některý z nástrojů státní politiky zaměstnanosti?

- a) ano, využil
- b) zatím ne, ale o využití uvažuji
- c) nemám dostatečný přehled o nabízených programech
- d) ne, a o něčem podobném do budoucna ani neuvažuji

14. Jste spokojeni s nabídkou pracovních příležitostí ve Vašem regionu?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

15. Vnímáte Váš region, oproti regionům jiným, za náročnější ve smyslu získání zaměstnání? (tj. své vzdělání a praxi byste lépe uplatnili v jiném okrese)

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

16. Uved'te, prosím, vlastní návrhy, které by zlepšily uplatnění mladých lidí na trhu práce-

.....

.....

Příloha č. 2: Vzor rozhovoru s pracovníky ÚP České Budějovice

Dobrý den, mé jméno je Jaroslav Příhoda a studuji na Zdravotně sociální fakultě obor Sociální práce ve veřejné správě. V rámci své bakalářské práce „Komparace nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v regionech České Budějovice a Český Krumlov“ si Vás dovoluji oslovit a požádat o chvíli času na rozhovor o problematice zaměstnávání absolventů škol a mladistvých.

1. Jaký máte názor na podporu zaměstnávání mladistvých a absolventů ze strany státu? Je těmto osobám, dle Vašeho mínění, věnována patřičná pozornost?

**2. V čem konkrétně vidíte silné a slabé stránky absolventů na pracovním trhu?
V čem konkrétně vidíte silné a slabé stránky mladistvých na pracovním trhu?**

3. Souhlasíte s tvrzením, že jednou z hlavních překážek pro zaměstnávání mladistvých je stávající legislativa?

4. S ohledem na Vaše zkušenosti- myslíte si, že mladistvý a absolventi využívají dostatečně rekvalifikačních kurzů, případně jiných programů státní politiky zaměstnanosti?

5. Ve Vašem okrese dochází každoročně ke snižování procentního podílu této skupiny osob na celkové nezaměstnanosti. Kde vidíte hlavní příčinu tohoto jevu?

6. Jaké další návrhy, které by podpořily, zaměstnávání absolventů a mladistvých, byste osobně doporučil/a?

Děkuji za rozhovor

Příloha č. 3: Vzor rozhovoru s pracovníky ÚP Český Krumlov

Dobrý den, mé jméno je Jaroslav Příhoda a studuji na Zdravotně sociální fakultě obor Sociální práce ve veřejné správě. V rámci své bakalářské práce „Komparace nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v regionech České Budějovice a Český Krumlov“ si Vás dovoluji oslovit a požádat o chvíli času na rozhovor o problematice zaměstnávání absolventů škol a mladistvých.

1. Jaký máte názor na podporu zaměstnávání mladistvých a absolventů ze strany státu? Je těmto osobám, dle Vašeho mínění, věnována patřičná pozornost?

**2. V čem konkrétně vidíte silné a slabé stránky absolventů na pracovním trhu?
V čem konkrétně vidíte silné a slabé stránky mladistvých na pracovním trhu?**

3. Souhlasíte s tvrzením, že jednou z hlavních překážek pro zaměstnávání mladistvých je stávající legislativa?

4. S ohledem na Vaše zkušenosti- myslíte si, že mladistvý a absolventi využívají dostatečně rekvalifikačních kurzů, případně jiných programů státní politiky zaměstnanosti?

5. Ve Vašem okrese dochází v posledních letech k mírnému nárůstu procentního podílu absolventů a mladistvých na celkové nezaměstnanosti. Kde vidíte hlavní příčinu tohoto jevu?

6. Jaké další návrhy, které by podpořily, zaměstnávání absolventů a mladistvých, byste osobně doporučil/a?

Děkuji za rozhovor

Příloha č. 4: Metoda statistického testování

K porovnání podílů absolventů a mladistvých dvou regionů z hlediska spokojenosti s jednotlivými aspekty činnosti krajského úřadu práce byl použit test o dvou relativních četnostech. Prostřednictvím tohoto testu je testována nulová hypotéza o shodě dvou relativních četností. V případě, že bylo výsledkem testu zamítnutí nulové hypotézy, byl v relativních četnostech absolventů a mladistvých spokojených s daným aspektem činnosti krajského úřadu práce prokázán statisticky významný rozdíl.

Testováno bylo celkem 6 statistických hypotéz. Výsledky testů byly vypočteny pomocí programu STATISTICA 12 CZ, který umožňuje o nulové hypotéze rozhodnout na základě p-hodnoty. Hladina významnosti byla zvolena na standardní hodnotě 0,05. V případě, že byla výsledná p-hodnota daného testu nižší než 0,05, tedy byla nulová hypotéza H_0 zamítnuta ve prospěch alternativní hypotézy H_1 , s rizikem omylu 5 %.

Testování hypotéz

Srovnání dvou regionů z hlediska spokojenosti se státní politikou zaměstnanosti odpovídají následující hypotézy:

Statistické hypotézy

H_0 : Podíly absolventů a mladistvých, kteří jsou spokojeni s krajskou pobočkou Úřadu práce, jsou v regionech České Budějovice a Český Krumlov stejné.

H_1 : Podíly absolventů a mladistvých, kteří jsou spokojeni s krajskou pobočkou Úřadu práce, se v regionech České Budějovice a Český Krumlov liší.

Jste spokojen s kooperací s krajskou pobočkou Úřadu práce?			spíše	velmi
	velmi spokojen	spíše spokojen	nespokojen n	nespokojen n
České Budějovice (%)	23,3	70	6,7	0
Český Krumlov (%)	16,7	50	30	3,3

Za absolventy a mladistvé, kteří jsou s krajskou pobočkou Úřadu práce spokojeni, byli bráni ti, kteří odpověděli *velmi spokojen* či *spíše spokojen*. Počty a podíly těchto respondentů v obou regionech a výsledek testování jsou uvedeny v následující tabulce.

	České Budějovice	Český Krumlov
počet souhlasných odpovědí	28	20
počet respondentů	30	30
podíl souhlasných odpovědí	0,933	0,667
p-hodnota a rozhodnutí o H_0	p=0,01 Nulová hypotéza byla zamítnuta.	

S krajskou pobočkou Úřadu práce bylo spokojeno 93,3 % respondentů z regionu České Budějovice a 66,7 % respondentů z regionu Český Krumlov. Test o dvou relativních četnostech tento rozdíl označil za statisticky významný, neboť výsledná p-

hodnota 0,01 byla nižší než 0,05. **Nulová hypotéza byla zamítnuta.** Na hladině významnosti 0,05 bylo prokázáno, že absolventi a mladiství z regionu České Budějovice jsou s krajskou pobočkou Úřadu práce statisticky významně spokojenější než absolventi a mladiství z regionu Český Krumlov.

2H₀: Podíly absolventů a mladistvých, kteří považují pomoc krajské pobočky Úřadu práce s vyhledáváním zaměstnání za dostatečnou, jsou v regionech České Budějovice a Český Krumlov stejné.

2H₁: Podíly absolventů a mladistvých, kteří považují pomoc krajské pobočky Úřadu práce s vyhledáváním zaměstnání za dostatečnou, se v regionech České Budějovice a Český Krumlov liší.

Pomáhá Vám Úřad práce dostatečným způsobem s aktivním vyhledáváním zaměstnání?	určitě ano	spíše ano	spíše ne	určitě ne
České Budějovice (%)	26,7	63,3	10	0
Český Krumlov (%)	16,7	46,7	33,3	3,3

Za absolventy a mladistvé, kteří považují pomoc krajské pobočky Úřadu práce s vyhledáváním zaměstnání za dostatečnou, byli bráni ti, kteří odpověděli *určitě ano* či *spíše ano*. Počty a podíly těchto respondentů v obou regionech a výsledek testování jsou uvedeny v následující tabulce.

	České Budějovice	Český Krumlov
počet souhlasných odpovědí	27	19
počet respondentů	30	30
podíl souhlasných odpovědí	0,9	0,633
p-hodnota a rozhodnutí o H ₀	p=0,0145 Nulová hypotéza byla zamítnuta.	

Pomoc krajské pobočky Úřadu práce s vyhledáváním zaměstnání považuje za dostatečnou 90 % respondentů z regionu České Budějovice a 63,3 % respondentů z regionu Český Krumlov. Test o dvou relativních četnostech tento rozdíl označil za statisticky významný, neboť výsledná p-hodnota 0,0145 byla nižší než 0,05. **Nulová**

hypotéza byla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 bylo prokázáno, že podíl absolventů a mladistvých, kteří považují pomoc krajské pobočky Úřadu práce s vyhledáváním zaměstnání za dostatečnou, je v regionu České Budějovice statisticky významně vyšší než v regionu Český Krumlov.

3H₀: Podíly absolventů a mladistvých, kteří považují profesionalitu, ochotu a vstřícnost pracovníků na Úřadu práce v jejich okrese za dostatečnou, jsou v regionech České Budějovice a Český Krumlov stejné.

3H₁: Podíly absolventů a mladistvých, kteří považují profesionalitu, ochotu a vstřícnost pracovníků na Úřadu práce v jejich okrese za dostatečnou, se v regionech České Budějovice a Český Krumlov liší.

Je pro Vás profesionalita, ochota a vstřícnost pracovníků na Úřadu práce ve Vašem okrese dostatečná?				
	určitě ano	spíše ano	spíše ne	určitě ne
České Budějovice (%)	23,3	70	6,7	0
Český Krumlov (%)	16,7	53,3	26,7	3,3

Za absolventy a mladistvé, kteří považují profesionalitu, ochotu a vstřícnost pracovníků na Úřadu práce v jejich okrese za dostatečnou, byli bráni ti, kteří odpověděli *určitě ano* či *spíše ano*. Počty a podíly těchto respondentů v obou regionech a výsledek testování jsou uvedeny v následující tabulce.

	České Budějovice	Český Krumlov
počet souhlasných odpovědí	28	21
počet respondentů	30	30
podíl souhlasných odpovědí	0,933	0,7
p-hodnota a rozhodnutí o H ₀	p=0,0197 Nulová hypotéza byla zamítnuta.	

Professionalitu, ochotu a vstřícnost pracovníků na Úřadu práce v jejich okrese považuje za dostatečnou 93,3 % respondentů z regionu České Budějovice a 70 % respondentů z regionu Český Krumlov. Test o dvou relativních četnostech tento rozdíl

označil za statisticky významný, neboť výsledná p-hodnota 0,0197 byla nižší než 0,05. **Nulová hypotéza byla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 bylo prokázáno, že podíl absolventů a mladistvých, kteří považují profesionalitu, ochotu a vstřícnost pracovníků na Úřadu práce v jejich okrese za dostatečnou, je v regionu České Budějovice statisticky významně vyšší než v regionu Český Krumlov.**

4H₀: Podíly absolventů a mladistvých, kteří považují jejich podporu na trhu práce ze strany státu za uspokojivou, jsou v regionech České Budějovice a Český Krumlov stejné.

4H₁: Podíly absolventů a mladistvých, kteří považují jejich podporu na trhu práce ze strany státu za uspokojivou, se v regionech České Budějovice a Český Krumlov liší.

Považujete podporu na trhu práce ze strany státu, vůči Vám, tedy mladistvým a absolventům škol, za uspokojivou?				
	určitě ano	spíše ano	spíše ne	určitě ne
České Budějovice (%)	23,3	36,7	23,3	16,7
Český Krumlov (%)	6,7	23,3	46,7	23,3

Za absolventy a mladistvé, kteří jejich podporu na trhu práce ze strany státu považují za uspokojivou, byli bráni ti, kteří odpověděli *určitě ano* či *spíše ano*. Počty a podíly těchto respondentů v obou regionech a výsledek testování jsou uvedeny v následující tabulce.

	České Budějovice	Český Krumlov
počet souhlasných odpovědí	18	9
počet respondentů	30	30
podíl souhlasných odpovědí	0,6	0,3
p-hodnota a rozhodnutí o H ₀	p=0,0195 Nulová hypotéza byla zamítnuta.	

Podporu na trhu práce ze strany státu považuje za uspokojivou 60 % respondentů z regionu České Budějovice a 30 % respondentů z regionu Český Krumlov. Test o dvou relativních četnostech tento rozdíl označil za statisticky významný, neboť výsledná p-hodnota 0,0195 byla nižší než 0,05. **Nulová hypotéza byla zamítnuta. Na hladině**

významnosti 0,05 bylo prokázáno, že podíl absolventů a mladistvých, kteří považují podporu na trhu práce ze strany státu za uspokojivou, je v regionu České Budějovice statisticky významně vyšší než v regionu Český Krumlov.

5H₀: Podíly absolventů a mladistvých, kteří se cítí být dostatečně dobře seznámeni s programy státní politiky zaměstnanosti a jejich využitím, jsou v regionech České Budějovice a Český Krumlov stejné.

5H₁: Podíly absolventů a mladistvých, kteří se cítí být dostatečně dobře seznámeni s programy státní politiky zaměstnanosti a jejich využitím, se v regionech České Budějovice a Český Krumlov liší.

Myslíte si, že jste dostatečně dobře seznámeni s programy státní politiky zaměstnanosti a jejich využitím?	určitě ano	spíše ano	spíše ne	určitě ne
České Budějovice (%)	30	36,7	26,7	6,7
Český Krumlov (%)	23,3	43,3	26,7	6,7

Za absolventy a mladistvé, kteří se cítí být dostatečně dobře seznámeni s programy státní politiky zaměstnanosti a jejich využitím, byli bráni ti, kteří odpověděli *určitě ano* či *spíše ano*. Počty a podíly těchto respondentů v obou regionech a výsledek testování jsou uvedeny v následující tabulce.

	České Budějovice	Český Krumlov
počet souhlasných odpovědí	20	20
počet respondentů	30	30
podíl souhlasných odpovědí	0,667	0,667
p-hodnota a rozhodnutí o H ₀	p=1 Nulová hypotéza nebyla zamítnuta.	

Dostatečně dobře seznámeni s programy státní politiky zaměstnanosti a jejich využitím se cítí být 66,7 % respondentů z regionu České Budějovice a stejný podíl respondentů z regionu Český Krumlov. Přirozeným výsledkem testu o dvou relativních četnostech je nejvyšší možná p-hodnota rovna jedné, která je vyšší než 0,05 a znamená tedy **nezamítnutí nulové hypotézy. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán statisticky významný rozdíl mezi regiony České Budějovice a Český Krumlov v**

podílech absolventů a mladistvých, kteří se cítí být dostatečně dobře seznámeni s programy státní politiky zaměstnanosti a jejich využitím.

6H₀: Podíly absolventů a mladistvých, kteří v minulosti využili některý z nástrojů státní politiky zaměstnanosti, jsou v regionech České Budějovice a Český Krumlov stejné.

6H₁: Podíly absolventů a mladistvých, kteří v minulosti využili některý z nástrojů státní politiky zaměstnanosti, se v regionech České Budějovice a Český Krumlov liší.

Vyžili jste již v minulosti některý z nástrojů státní politiky zaměstnanosti?	nemám přehled			
	ano	teprve uvažuji	ne	
České Budějovice (%)	16,7	63,3	3,33	16,6
Český Krumlov (%)	30	56,7	10	3,33

Za absolventy a mladistvé, kteří v minulosti využili některý z nástrojů státní politiky zaměstnanosti, byli bráni ti, kteří odpověděli *ano*. Počty a podíly těchto respondentů v obou regionech a výsledek testování jsou uvedeny v následující tabulce.

	České Budějovice	Český Krumlov
počet souhlasných odpovědí	5	9
počet respondentů	30	30
podíl souhlasných odpovědí	0,167	0,3
p-hodnota a rozhodnutí o H ₀	p=0,2234 Nulová hypotéza nebyla zamítnuta.	

V minulosti využilo některý z nástrojů státní politiky zaměstnanosti 16,7 % respondentů z regionu České Budějovice a 30 % respondentů z regionu Český Krumlov. Výsledná p-hodnota 0,2234 je vyšší než 0,05 a znamená tedy **nezamítnutí nulové hypotézy. Rozdíl v podílu absolventů a mladistvých, kteří v minulosti využili některý z nástrojů státní politiky zaměstnanosti, nebyl pro regiony České Budějovice a Český Krumlov vyhodnocen jako statisticky významný na hladině významnosti 0,05.**

Přílohy: výstupy ze softwaru STATISTICA

Hypotéza 1H

Rozdíl mezi dvěma poměry

P 1: N1:
P 2: N2: p: .0100

Jednostr. Oboustr.

Hypotéza 2H

Rozdíl mezi dvěma poměry

P 1: N1:
P 2: N2: p: .0145

Jednostr. Oboustr.

Hypotéza 3H

Rozdíl mezi dvěma poměry

P 1: N1:
P 2: N2: p: .0197

Jednostr. Oboustr.

Hypotéza 4H

Rozdíl mezi dvěma poměry

P 1: N1:
P 2: N2: p: .0195

Jednostr. Oboustr.

Hypotéza 5H

Rozdíl mezi dvěma poměry

P 1: N1:
P 2: N2: p: 1,0000

Jednostr. Oboustr.

Hypotéza 6H

Rozdíl mezi dvěma poměry

P 1: N1:
P 2: N2: p: .2234

Jednostr. Oboustr.

Příloha č. 5: Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CSVS	Centrum pro studium vysokého školství
ČK	Český Krumlov
ČR	Česká Republika
ČSÚ	Český statistický úřad
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	International labour organization
JSRLZ	Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů, o. p. s.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
SO	Střední odborné vzdělání bez maturity
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP	Úřad práce
ÚSO	Úplné střední odborné vzdělání s maturitou
ÚSV	Úplné střední všeobecné vzdělání s maturitou
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil