

Analýza zaměstnanosti mladých lidí v okrese Přerov

Martin Zedek

Bakalářská práce
2019

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Martin Zedek**
Osobní číslo: **M16811**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Analýza zaměstnanosti mladých lidí v okrese Přerov**

Zásady pro vypracování:

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky v oblasti trhu práce a politiky zaměstnanosti v České republice.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav trhu práce v okrese Přerov.
- Na základě provedené analýzy zhodnoťte potřebu malých a středních firem najímat mladé lidi.
- Zhodnoťte zjištěné výsledky a navrhněte a navrhněte možná doporučení.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40 stran
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BLOSSFELD, Hans-Peter. *Young workers, globalization and the labor market: comparing early working life in eleven countries*. Northampton, MA: Edward Elgar, 2008, 370 s. ISBN 978-1-84720-952-8.

DUŠEK, Jiří. *Zaměstnanost a trh práce - česko-slovenské zkušenosti*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2016, 110 s. Studia. ISBN 978-80-7556-013-1.

ŘEHOŘ, Petr. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2010, 110 s. ISBN 978-80-7204-735-2.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada. Psyché (Grada), 2013, 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

ŠVARCOVÁ, Jena, Vít GABRHEL a Ondřej CÍCHA. *Makroekonomické aspekty vývoje trhu práce ve vztahu k absolventům škol v ČR*. Zlín: CEED Vědecké spisy (CEED), 2014, 143 s. ISBN 978-80-87301-18-0.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Monika Horáková, Ph.D.
Ústav ekonomie
Datum zadání bakalářské práce: 14. prosince 2018
Termín odevzdání bakalářské práce: 14. května 2019

Ve Zlíně dne 14. prosince 2018

L.S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

RNDr. Pavel Bednář, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 14.5.2019

Jméno a příjmení: MARTIN ZEDEK

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá trhem práce a zaměstnaností mladých lidí v okrese Přerov. Cílem je analyzovat pracovní příležitosti mladých lidí a požadavky malých a středních podniků v daném okrese. Práce je rozdělena do dvou částí. V teoretické části je proveden rozbor literárních pramenů zaměřujících se na trh práce se zácílením na zaměstnanost a nezaměstnanost. Praktická část zahrnuje analýzu okresního trhu práce, jeho vývoj a současný stav. Součástí práce je také řízený rozhovor s úřadem práce a dvě dotazníková šetření. Ta se týkají zaměstnanosti mladých lidí z jejich pohledu a postoj malých a středních podniků k zaměstnávání mladých lidí. Provedeným výzkumem bylo zjištěno, že je třeba sladit poptávku zaměstnavatelů s poptávkou uchazečů o práci. Výsledky této práce vnáší pohled na potřeby uchazečů o práci a požadavky zaměstnavatelů. Závěr práce tvoří vlastní doporučení a zhodnocení získaných poznatků.

Klíčová slova: trh práce, zaměstnanost, mladí lidé, uchazeči o zaměstnání, zaměstnavatelé

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with the labour market and youth employment in Přerov district. The aim of the thesis is to analyse the employment opportunities and requirements of the small and medium enterprises in chosen district. The thesis is divided into two parts. The theoretical part is devoted to an analysis of literary sources dealing with labour market and focusing on employment and unemployment. The practical part includes the analysis of the district labour market, its development and present status. Another part of the thesis is a direct interview with the local Labour Office and two questionnaires on young people employment from their perspective and from perspective of small and medium enterprises. Research has found that employers' demand for job seekers, and young people's demand for fair job needs to be merged. The result of the thesis provide insight into requirements of job seekers and employers. The conclusion of the thesis is own recommendations and evaluation of gained knowledge.

Keywords: labour market, employment, young people, jobseekers, employers

Education must not simply teach work – it must teach Life.

- *William Edward Burghardt Du Bois*

Na tomto místě bych rád poděkoval Ing. Monice Horákové, Ph.D. za odborné vedení, cenné připomínky a rady, nápomocné k vypracování této bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD	8
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 TRH PRÁCE	11
1.1 NABÍDKA A POPTÁVKA PO PRÁCI	11
1.2 INDIVIDUÁLNÍ NABÍDKA PRÁCE	12
Substituční efekt	12
Důchodový efekt	12
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	13
1.4 SOUČASNÉ TRENDY NA TRHU PRÁCE.....	14
2 ZAMĚSTNANOST	15
2.1 EKONOMICKÁ AKTIVITA	15
2.2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	16
2.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	16
2.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti	17
3 NEZAMĚSTNANOST	18
3.1 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	18
3.2 SPECIFICKÉ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI.....	19
4 PARTICIPACE INSTITUCÍ A ORGANIZACÍ NA TRHU PRÁCE	21
4.1 ČESKÁ REPUBLIKA.....	21
4.1.1 Úřad práce	21
4.1.2 Ministerstvo práce a sociálních věcí	21
4.2 MEZINÁRODNÍ INSTITUCE A PROGRAMY EU.....	21
4.2.1 Mezinárodní organizace práce	21
4.3 EURES	22
4.4 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	23
4.5 ERASMUS+ VOLUNTEERING ACTIVITIES.....	24
5 METODICKÝ A ANALYTICKÝ APARÁT VÝZKUMU	25
5.1 SEKUNDÁRNÍ VÝZKUM	25
5.2 PRIMÁRNÍ VÝZKUM	25
5.2.1 Kvantitativní výzkum – Dotazníkové šetření.....	25
5.2.2 Kvalitativní výzkum – Řízený rozhovor	25
5.3 SWOT ANALÝZA.....	26
II PRAKTICKÁ ČÁST	28
6 OKRES PŘEROV	29
6.1 CHARAKTERISTIKA OKRESU PŘEROV.....	29
6.2 ANALÝZA OKRESU PŘEROV	30
6.2.1 Vývoj počtu obyvatel	31
6.2.2 Obyvatelstvo podle úrovně dosaženého vzdělání	31
6.2.3 Počet ekonomických subjektů.....	32
6.2.4 Seznam středních škol v okrese Přerov.....	33

6.3	ANALÝZA TRHU PRÁCE	33
6.4	SWOT ANALÝZA.....	36
7	PROJEKT VÝZKUMU MLADÝCH LIDÍ	37
7.1	CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO VZORKU	37
7.2	METODA VÝZKUMU.....	37
7.3	ZPŮSOB DOTAZOVÁNÍ.....	37
7.4	VYHODNOCENÍ VÝZKUMU	37
7.4.1	Charakteristika respondentů.....	37
7.4.2	Aspekty pracovních zkušeností na trhu práce	38
7.4.3	Kvalifikace a požadavky	39
7.4.4	Závěr.....	41
8	PROJEKT VÝZKUMU MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ	42
8.1	CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO VZORKU	42
8.2	METODA VÝZKUMU.....	42
8.3	ZPŮSOB DOTAZOVÁNÍ.....	42
8.4	VYHODNOCENÍ VÝZKUMU	42
8.4.1	Charakteristiky respondentů.....	42
8.4.2	Zaměstnanost mladých lidí z pohledu MSP	43
8.4.3	Kvalifikovanost a požadavky MSP na pracovní sílu	47
8.4.4	Závěr.....	49
9	KVALITATIVNÍ VÝZKUM – ŘÍZENÝ ROZHOVOR	50
9.1	ÚVOD	50
9.2	CÍL VÝZKUMU	50
9.3	VYHODNOCENÍ VÝZKUMU	50
9.4	ZÁVĚR	53
10	DOPORUČENÍ PRO ZLEPŠENÍ SITUACE.....	54
	ZÁVĚR.....	55
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	57
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	63
	SEZNAM OBRÁZKŮ	64
	SEZNAM TABULEK.....	65
	SEZNAM PŘÍLOH.....	66

ÚVOD

Mladí lidé tvoří jednu z nejdůležitějších skupin celé společnosti. Vytvářejí rodiny a nové vazby, které později pomáhají rozvíjet území, ve kterém se začnou pohybovat a působit. K udržení mladých lidí v tomto území je potřeba vytvořit vhodnou nabídku práce a zajistit další podmínky přijatelného společenského života.

Dosažené vzdělání, zkušenosti, praxe a dovednosti, jsou důležitými prvky pojmu zaměstnanost, tyto prvky pomáhají zvyšovat šanci uchazeče dostat vyhovující práci podle jeho preferencí. Pokud jde o otázku nezaměstnanosti mladých lidí je nutné ji řešit individuálně, protože každý uchazeč má jiné zkušenosti, jiné preference, jiné zájmy a disponuje jinými dovednostmi, jak vrozenými, tak získanými.

Tato bakalářská práce má za cíl analýzu současného stavu trhu práce v okrese Přerov, zjistit požadavky a nároky mladých lidí na pracovní trh a zjistit požadavky malých a středních podniků kladené na tyto mladé lidi. Česká republika se potýká s určitou mírou nezaměstnanosti absolventů a mladých lidí, pomocí nástrojů je třeba tuto nezaměstnanost snižovat a začleňovat absolventy a mladé lidi do pracovního procesu. Proces přechodu ze studentského života, do života pracovního není jednoduchý, z hlediska zaměstnaného je potřeba zvyknout si na nový režim a fungování prostředí, do kterého vstupuje. Mladí lidé mnohdy postrádají důležité atributy, které potřebují pro úspěšný vstup na trh práce, jedná se zejména o zkušenosti a praxi. Díky nedostatečným zkušenostem se hůře orientují na trhu práce, nemají jasnou představu o tom, co by chtěli dělat a jakým způsobem by se měl jejich profesní život ubírat. Závěr práce tvoří rozhovor s úřadem práce jako subjektem zabývajícím se touto problematikou, úřad práce může pomoci mladým lidem se zvýšením jejich kvalifikace a dovedností, nebo je začlenit do trhu práce konkrétní pracovní nabídkou.

Tato bakalářská práce reaguje na aktuální témata na trhu práce.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem této bakalářské práce je zjištění současného stavu okresního trhu práce a stav oblasti zaměstnanosti mladých lidí. Pro mladé lidi je důležitý pohodlný a bezproblémový vstup na trh práce, proto je cíl práce kladen na analýzu preferencí a požadavků mladých lidí na budoucí zaměstnání a analýzu požadavků malých a středních podniků při zaměstnávání této skupiny lidí. Budou provedena dvě dotazníková šetření na straně mladých lidí a na straně malých a středních podniků, doplněním potom bude rozhovor s úřadem práce, který bude mít za cíl potvrdit nebo vyvrátit tvrzení obou stran. Konec práce se bude zaměřovat na shrnutí získaných poznatků.

Metody použité při zpracovávání

Teoretická část této práce bude zpracována pomocí kritické literární rešerše se zaměřením na problematiku trhu práce se zaměřením na zaměstnanost a nezaměstnanost, iniciativy České republiky a Evropské unie v oblasti podpory zaměstnanosti mladých lidí a popisu použitého analytického aparátu. Seznam literatury a zdrojů bude obsahovat jak české, tak zahraniční zdroje, zastoupeny budou tradiční knižní tituly týkající se problematiky trhu práce, novější publikace, a také internetové zdroje. Cílem této rešerše bude seznámení čtenářů s danou problematikou.

Praktická část se zaměří na současný stav a vývoj trhu práce v okrese Přerov. Bude provedena analýza okresu a analýza vývoje počtu malých a středních podniků za použití sekundárních dat z veřejně dostupných zdrojů. Primární data v podobě kvantitativního výzkumu formou zpracování dvou dotazníkových šetření a kvalitativního výzkumu formou rozhovoru s Úřadem práce si budou klást za cíl analyzovat současný stav trhu práce, preference a představy mladých lidí při výběru budoucího povolání a požadavky na kvalifikaci a dovednosti na mladé lidi z pohledu malých a středních podniků. Závěr bude tvořit celkové zhodnocení praktické části a získaných informací.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

„Trh práce je trhem vzácného ekonomického zdroje, primárního výrobního faktoru.“
(Brožová, 2012, s. 13)

Jde o místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Domácnosti vstupují na tento trh za účelem nabídky své pracovní síly, firmy jsou subjekty, které tuto pracovní sílu poptávají. (Hedija, Musil, 2009, s. 131) Podle Dvořákové (2012, s. 64) trh práce disponuje obecnými atributy, jako jsou vztah nabídky a poptávky, peněžní vyjádření ceny práce, pohyb subjektů práce a další, vedle těchto obecných znaků disponuje trh práce i dalšími specifiky. Práce nemá stejnou povahu jako ostatní zboží, jelikož se jedná o typ výrobního faktoru. Trh práce je také oblastí státních zásahů a politických střetů.

Šmajsová Buchtová a Šmajš (2013, s. 16) zdůrazňují kontinuální vývoj člověka v oblasti přirozené potřeby pracovat a historický dopad aspektu práce na člověka.

Trh práce je charakteristický také regionálním charakterem, vzhledem k odlišným geografickým, demografickým, historickým, sociálním a zejména ekonomickým podmínkám v území. Krajské odlišnosti podmínek tohoto trhu se projevují i do profesní a odvětvové struktury práce, to má za následek různou míru nezaměstnanosti v regionálních trzích práce. (Národní ústav pro vzdělávání, 2018) Vývoj trhu práce je ovlivněn jeho aktéry, jednání o výši mezd a dalších podmínkách pracovního charakteru jsou předmětem Rady hospodářské a sociální dohody, která vede tzv. **tripartitní jednání**, kterou tvoří:

- Vláda (jako představitel zájmů státu a společnosti);
- Odbory (reprezentují zájmy pracovních sil v zaměstnaneckém vztahu);
- Zaměstnavatelé (zástupci firem).

(Vlček, 2016, s. 448)

1.1 Nabídka a poptávka po práci

Nabídka práce se dá specifikovat jako celkové množství pracovní síly, která je ochotna vykonávat práci při různých reálných mzdových úrovních. Obě strany se přitom snaží maximalizovat svůj užitek. (Hedija, Musil, 2009, s. 131)

Keřkovský, Luňáček (2012, s. 176) uvádějí, že nabídka práce je volbou lidí nabízející práci, kteří zvažují užitek z volného času a užitek, který budou mít ze mzdy za práci. Vlček (2016, s. 447) říká, že nabídka práce je v ekonomice ovlivněna migrací obyvatel, demografickým

vývojem a pravidly, která na trh práce klade stát. Počet obyvatel státu je ukazatel potencionálního kvanta pracovních sil.

Jak zmiňuje Švarcová (2014, s. 38), nabídku práce tvoří část populace starší 15 let aktivně si hledající práci, pokud se tato skupina osob již neplánuje dále vzdělávat, vstupuje na trh práce a stává se ekonomicky aktivní. Značná skupina mladých lidí do 26 let věku využívá možnosti sekundárního (např. střední vzdělání s maturitní zkouškou) a terciárního prezenčního studia (vyšší odborné školy, vysoké školy). Jeden z důvodů volby vyššího vzdělávání lze uvést i ten, že do 26 let věku u studentů denního studia dle zákona stát odvádí jako za státní pojištěnce sociální a zdravotní pojištění.

1.2 Individuální nabídka práce

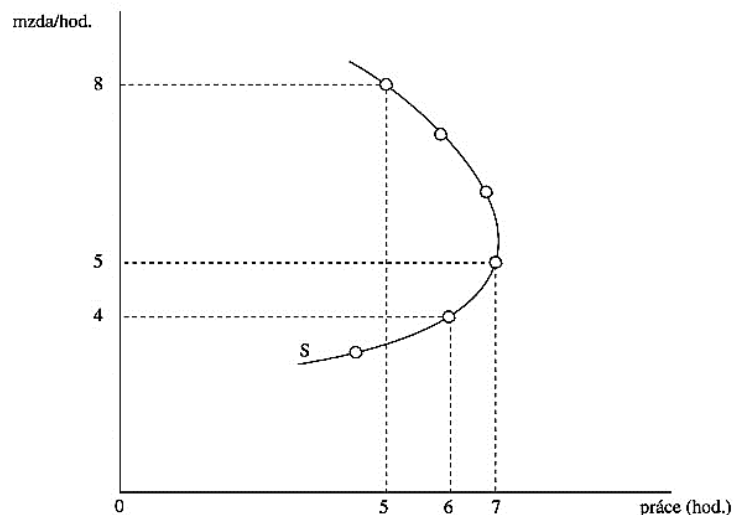
Graf individuální nabídky práce (Obr. 1) popisuje, že při nižší mzdě (bod 4-5) dominuje substituční efekt nad důchodovým efektem a při vyšší mzdě (bod 5-8) dominuje důchodový efekt nad substitučním efektem. (Holman, 2016 s. 268)

Substituční efekt

Tento efekt převládá při nižších mzdách. Růst mzdy motivuje k větší nabídce své práce, a tedy menší potřebě volného času. (Holman, 2016, s. 267)

Důchodový efekt

Tento efekt převládá při vyšších mzdách. Růst mzdy motivuje člověka k větší spotřebě volného času, a tedy k menší nabídce své práce (Holman, 2016, s. 267).



Obr. 1 – Křivka nabídky práce (Holman, 2016, s. 268)

Poptávka po práci je zastoupena firmami se snahou maximalizovat svůj zisk, tím docílí např. maximálním rozdílem celkových příjmů a celkových nákladů. (Hedija, Musil, 2009, s. 135)

Poptávka po práci je stanovena počtem jednotek práce, které firma najímá při odlišných stupních mzdové sazby. Množství najímané práce je na uvážení konkrétní firmy, bez ohledu na situaci na trhu práce nebo ochoty lidí pracovat. Firmy jako poptávající subjekt po práci vstupují na trh práce za účelem najmout dostatek pracovní síly k zajištění ideálního počtu výstupu při určené tržní ceně. (Dohnalová, 2014, s. 133)

Švarcová (2014, s. 36) uvádí, že poptávka po práci je zastoupena také neziskovým sektorem, poukazuje na fakt, že prací se nemyslí pouze směna práce za peníze nebo netržní odměnu, ale i oblast dobrovolnictví, stáží apod.

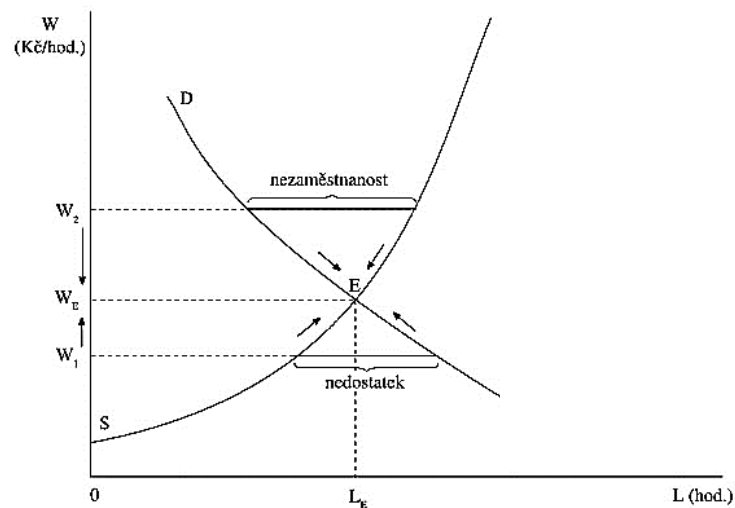
1.3 Rovnováha na trhu práce

Stabilita na trhu práce je docílena rovností nabídky práce s poptávkou po práci. Jde o situaci na trhu práce, kdy lidé (v roli uchazečů o zaměstnání) nabízí při reálné mzdě pro ně optimální množství práce a firmy (v roli zaměstnavatelů) najímají takové množství pracovní síly, kolik při dané reálné mzdě chtějí najímat. (Kuchař, 2007, s. 15)

Graf rovnováhy trhu práce lze vidět na Obr. 2. Na vodorovné ose se nachází **množství práce** v hodinách „L“ a na svislé ose se nachází **reálná hodinová mzda** „W“ (jedná se o průměrnou reálnou mzdu získanou jako průměr za různá povolání). Rovnováha tohoto trhu potom nastává v bodě E kde je soulad mezi poptávaným a nabízeným množstvím práce.

Bod W_1 ukazuje, že na trhu práce je **nedostatek práce** (na trhu se nenachází dostatek uchazečů, které by firma chtěla zaměstnat), to může vést ke zvýšení konkurence a tím i možný růst nabízených mezd. Růst mezd skončí, jakmile se výše mzdy dopracuje do bodu W_E , v tomto bodě dochází k rovnosti poptávaného a nabízeného množství práce.

Bod W_2 ukazuje opak předchozího jevu, na trhu práce vznikne přebytek – nezaměstnanost. Díky přebytku nabízené práce by docházelo ke snižování nabízených mezd do úrovně W_E , kdy by výskyt nezaměstnanosti zanikl a vznikla rovnost poptávaného a nabízeného množství práce. (Holman, 2016, s.271)



Obr. 2 - Rovnováha na trhu práce (Holman, 2016, s. 271)

1.4 Současné trendy na trhu práce

Jak uvádí Mills a Blossfeld (2005), Heery a Salmon (2000) a Lapido a Wilkindon (2002), (In Blossfeld et al., 2008, s. 31), již od 80. let 20. století se svět práce dramaticky měnil, díky technologickým inovacím, rozvoji konkurence, rychle se měnícím tržním příležitostem a požadavcích, větší nestálosti trhu práce, kapitálu a produktů se zavedly nové požadavky na firmy. Blossfeld (2002), (In Blossfeld et al., 2008, s. 31) říká, že tento jev se odrazil v rostoucí poptávce po flexibilní pracovní síle, potřebě flexibilních opatření a pravidel práce, zrychlení produkce a toku práce obecně. S touto změnou globálních trhů práce se musel měnit i pohled na způsob školství a zaměstnanost. V současné době je na trhu práce nezvykle nízká hladina nezaměstnanosti, důvodem může být i postupné zvyšování mezd. Díky nízké nezaměstnanosti je ČR ve velké výhodě oproti jiným státům EU, kde je míra nezaměstnanosti vyšší, nicméně i v této době se objevuje absence pracovníků v určitých pracovních odvětvích. Za hlavní trendy lze považovat **přliv zahraniční pracovní síly, využívání moderních systémů a automatizace, budování silné pozice firmy a dobré jméno firmy, úpravy mezd, benefity a pružná pracovní doba.** (synergie-recruitment, 2018) U většiny trendů vývoje trhu práce se objevuje stejný prvek, jedná se např. o celkové zefektivnění práce, kvalitnější výběr zaměstnanců, efektivnější přenos informací, lepší pracovníprávní vztahy, automatizace, použití vědeckých metod v řízení, udržitelný rozvoj firmy a okolí, pokles rutinních činností a stereotypu na pracovišti, kterou se firma zabývá, další vzdělávání pracovníků, rozvoj informačních systémů atd. (Startnatrhprace, 2017)

2 ZAMĚSTNANOST

Jde o schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu s jeho individuálními potřebami a zároveň s objektivními požadavky trhu práce. (Kuchař, 2007, s. 113)

Dle metodiky VSPŠ (Viz kap. 3.2) se za zaměstnanou osobu považuje osoba, která je starší 15 let, nejčastěji bydlící na daném území, které v průběhu referenčního týdne (rozhodném okamžiku sčítání) pracovala alespoň 1 hodinu za mzdu, plat, nebo jinou odměnu, nebo se nevyskytovala v práci, ale měla uzavřený formální vztah se zaměstnavatelem. (Švarcová, 2014, s. 12)

Dle definice ILO (2019c) je zaměstnaná osoba, nebo část populace, která je v produktivním věku a v referenčním týdnu vykonávala jakoukoliv činnost související s poskytováním služeb nebo výrobou zboží za úplatu nebo zisk. To zahrnuje odměnu ve formě mezd, nebo platů za odpracovaný čas, nebo vykonanou práci.

Vlček (2016, s. 445) říká, že dosažení plné zaměstnanosti je jeden ze základních cílů politiky makroekonomie každé vlády. Hlavní úlohou pracovního trhu je propojovat pracovníky s pracovními místy. V procesech pracovníků hledajících pracovní místo a firem hledajících tyto pracovníky často nastávají poruchy, které směřují k nezaměstnanosti souboru ekonomicky aktivních obyvatel.

Kuchař (2007, s. 113-114) uvádí další okolnosti zaměstnatelnosti dle faktorů:

- Neovlivitelné faktory ze strany zaměstnance tzn. osobnostní charakteristiky jsou faktory demografického charakteru (sociální původ, pohlaví, věk, národnost a další predispozice).
- Neovlivitelné faktory ze strany zaměstnavatele jsou faktory makroekonomického a makrosociálního charakteru (tradice, úroveň ekonomiky a právní systém daného státu, sociální a politický systém a další).

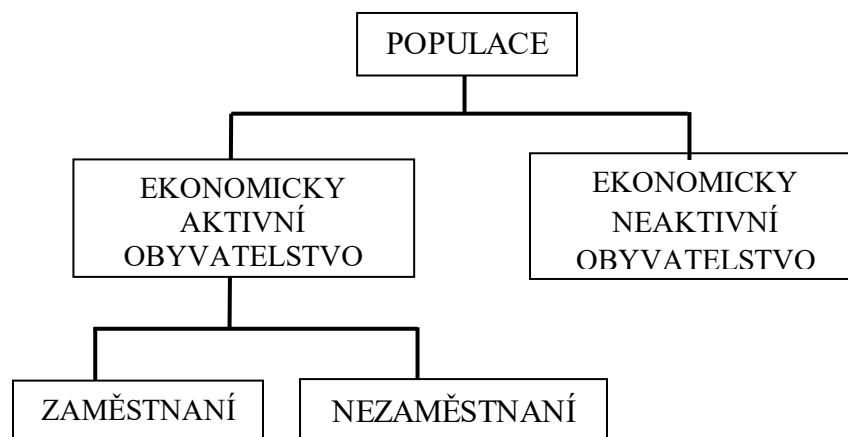
„Zaměstnanost je rovna poptávce firem po pracovnících.“ (Vlček, 2016, s. 445)

2.1 Ekonomická aktivita

Populace se rozděluje na ekonomicky aktivní obyvatelstvo a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. (Švarcová, 2014, s. 38)

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jsou všechny osoby ve věku patnácti let a starší, většinou místem bydliště na sledovaném území, které v referenčním týdnu nepříslušely do kategorie pracujících (tj. zaměstnané nebo nezaměstnané).

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří zaměstnaní a nezaměstnaní. Do skupiny zaměstnaných se řadí zaměstnané osoby, pojmající zaměstnance, samostatně výdělečně činné osoby, pracující důchodce, pracující studenty a učni a profesionální příslušníci armády. (ČSÚ, 2019a)



Obr. 3 – Rozdělení populace podle ekonomické aktivity (Liška (2002) in Švarcová (2014, s. 38) - vlastní zpracování

2.2 Politika zaměstnanosti

Státní politikou zaměstnanosti se stát snaží dospět k rovnováze mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil, produktivním využitím tohoto zdroje a zabezpečení poskytnutí práva na zaměstnání. (MV, 2008)

2.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Tímto pojmem se rozumí souhrn opatření a nástrojů k dosažení rovnováhy na trhu práce. Je zabezpečována z prostředků určených na politiku zaměstnanosti, pro tyto účely se člení na programy a opatření regionálního, celostátního a mezinárodního charakteru. Tuto politiku má v kompetenci primárně MPSV a ÚP, nicméně podle situace na trhu práce může spolupracovat při její realizaci i s ostatními subjekty. (MV, 2008)

K dosažení cílů aktivní politiky zaměstnanosti je nutné se soustředit na nároky a možnosti kladené trhem práce na uchazeče o dané zaměstnání, jeho motivace a možnost přizpůsobení se. Pro nejvíce ohrožené skupiny nacházející se na trhu práce je potřeba vytvořit podmínky ke zvýšení jejich možnosti úspěchu na trhu práce. (Dušek et al., 2016, s. 21)

Součástí této politiky je i podpora zřizování nových pracovních míst podporou podnikatelů i samotných uchazečů, jedná se zejména o nástroje:

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí nové nebo rozšíření stávající kvalifikace. Při obsahovém určení rekvalifikace se zohledňuje již dosažená kvalifikace, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti uchazeče, který má být rekvalifikován. Je nutné zdůraznit, že za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.

Investiční pobídka je hmotná podpora pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců.

(BusinessInfo, 2004)

Příspěvek na podporu regionální mobility je příspěvek na dojízdku nebo přestěhování.

(Integrovaný portál MPSV, 2019)

Veřejně prospěšné práce jsou časově vymezené pracovní příležitosti ve většině případů vytvořené pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP je nově vytvořené pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s ÚP na předem sjednanou dobu, a toto místo je obsazováno uchazečem v evidenci ÚP, u kterého nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění, dohoda se uzavírá na dobu 3. let.

Překlenovací příspěvek je podpora uchazeče, který přestal být uchazečem o zaměstnání a stal se OSVČ zřízením společensky účelného pracovního místa.

Příspěvek na zapracování je poskytnutí příspěvku ÚP zaměstnavateli na základě dohody, při přijmutí uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program: Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli, který zavádí nový výrobní program a nemůže již pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu původní stanovené týdenní pracovní doby. Jedná se o změny výroby technologického rozsahu, nebo změny předmětu podnikání. (BusinessInfo, 2004)

2.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Tímto se rozumí zprostředkování práce uchazečů, o práci a také hmotné zabezpečení těchto uchazečů a stanovení podmínek této pomoci. (MV, 2008)

3 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je nepříznivý jev, který ovlivňuje celkový ekonomický rozvoj státu. (Dušek et al., 2016, s. 15)

Vlček (2016, s. 445) uvádí, že nezaměstnanost není pouze nerovnováha trhu práce, ale i závažný politický, sociální a ekonomický problém. Brožová (2012, s. 227) říká, že určitá míra nezaměstnanosti je neoddelitelný atribut fungujícího trhu práce.

Nezaměstnaná je osoba, která v současnosti nemá žádnou práci, ale aktivně si ji hledá. Nezaměstnaní se mohou hlásit na úřadu práce, který jim může pomoci s nalezením práce (protože disponuje informacemi o volných pracovních místech v okrese), dalším důvodem registrace na úřadu práce může být i podmínka pro získání podpory v nezaměstnanosti a dalších výhod. (Holman, 2016, s. 278-279)

Řehoř (2010, s. 86) také poukazuje na problém uplatnění absolventů díky jejich nedostatečným zkušenostem v oblasti praxe, také uvádí, že většina firem není jejich přijetím nijak motivována. Z perspektivy orgánů státní správy a samosprávy je třeba systematicky spolupracovat a pravidelně realizovat setkání pracovníků škol a zástupců podnikatelské sféry ohledně profesních a kvalifikačních kompetencí a požadavků na absolventy škol.

Míru nezaměstnanosti získáme vyjádřením podílu nezaměstnaných osob na celkový počet aktivního obyvatelstva.

$$u = \frac{U}{L + U} * 100 \quad (1)$$

kde u je míra nezaměstnanosti, U se rovná počtu nezaměstnaných a L počtu zaměstnaných, výsledek v % (Holman, 2016, s. 278)

3.1 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se dělí na tři základní typy podle příčin, které ji způsobují (Holman, 2016, s. 280-283):

- Strukturální
- Frikční
- Cyklická

Strukturální nezaměstnanost: Tento typ nastává v konsekvenci změny v odvětvích, kdy se činnost některých odvětví snižuje a některých naopak zvyšuje. Zmenšující se odvětví propouští část zaměstnanců, ti se ale mohou přesunout do expandujících odvětví – to však vyžaduje **rekvalifikaci** zaměstnanců. Tento typ nezaměstnanosti trvá déle než frikční typ nezaměstnanosti, to znamená větší zásah do života člověka. Tyto strukturální změny ekonomicky probíhají neustále a nelze se jim vyhnout (Holman, 2016, s. 281). Švarcová (2014, s. 41) říká, že takto způsobená nezaměstnanost je složitější – potenciální zaměstnanci nemohou ve svém regionu nalézt práci, která odpovídá jejich kvalifikace, což je vede k již zmíněné rekvalifikaci, to může souviset s celkovým úpadkem daného odvětví nebo např. výpadku důležitého zaměstnavatele v regionu. Upozorňuje také na fakt, že současné požadavky na vzdělání nekorespondují s budoucími požadavky trhu práce, může tedy nastat to, že absolvent vystudoval obor, který v době jeho dokončení, nemá na trhu práce takové uplatnění, jaké absolvent předpokládal.

Frikční nezaměstnanost: Tento typ nastává v případě, že lidé dočasně opustí zaměstnání, z důvodu hledání nové práce. Hledání nového místa jim zabere nějaký čas, protože z různých důvodů často nepřijmou první pracovní nabídku (očekávají lepší mzdové ohodnocení, lepší pracovní podmínky atd.), chtějí mít tedy možnost volby (Holman, 2016, s. 280). Švarcová (2014, s. 41) uvádí, že tato doba může trvat i několik měsíců, protože tito lidé se snaží najít práci, která jim bude vyhovovat více než práce minulá z hlediska zaměstnaneckých výhod, nákladů na dojíždění pracovní náplní apod.

Cyklická nezaměstnanost: Tento typ nezaměstnanosti je navázán na přirozený hospodářský cyklus, kdy nastává hospodářský pokles a celkový útlum ve všech odvětvích. Lidé propuštění z jednoho odvětví tak nemohou nalézt práci v jiných odvětvích, protože poptávka po práci klesá v celém území. (Holman, 2016, s. 283)

Švarcová (2014, s. 41) říká, že tento typ nezaměstnanosti bývá označován jako *nezaměstnanost z nedostatečné poptávky* a pro absolventy, kteří se v tomto období rozhodli vstoupit na trh práce, je nástup obzvláště těžký.

3.2 Specifické míry nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti je vyjádřena podílem počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (uváděná v %), kde obě porovnávané hodnoty jsou konturované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS. Tato metodika je stanovena

podle organizace Eurostat na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO). (ČSÚ, 2019a)

Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS): statistické šetření ČSÚ, které probíhá ve všech okresech ČR kontinuálně v průběhu celého roku. Tímto šetřením je získávání pravidelných informací o situaci na trhu práce, která umožňuje její analýzu zejména ekonomického, sociálního a demografického hlediska. (ČSÚ, 2018a)

Podíl nezaměstnaných osob (dříve známý jako registrovaná míra nezaměstnanosti, která porovnává všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám) je nový způsob výpočtu, na kterém se dohodlo MPSV a ČSÚ a počínaje lednem 2013 je to jeden ze způsobů výpočtu míry nezaměstnanosti. Vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku (MPSV, 2013).

Rizikové skupiny nezaměstnaných:

Starší lidé 50+

U této skupiny se objevuje strach o ztrátu zaměstnání. Objevuje se také výskyt zdravotních potíží a zvýšené citlivosti na psychickou a fyzickou zátěž, což má za následek snížení jejich produktivity práce. (Šmajsová Buchtová, 2013 s. 85-86)

Ženy

Zaměstnavatelé obecně preferují mužskou pracovní sílu. Zaměstnávání žen může nést úskalí, které u zaměstnávání mužů nenastávají, nejčastěji jde o spojení pracovního a mateřského života. Specifickou skupinu tvoří ženy nad 45 let, které navíc často prožívají zvýšený stres a obavu ze ztráty zaměstnání. (Šmajsová Buchtová, 2013 s. 88-89)

Zdravotně postižení lidé

Zde vstupují do popředí nejen ekonomické, psychické a sociální problémy, vyvstává problém nízké výkonnosti práce způsobený jejich postižením nebo tělesným omezením. (Šmajsová Buchtová, 2013 s. 89)

Mladší věkové skupiny do třiceti let

Hlavní roli hraje absence praxe a základních pracovních návyků. Mnozí navíc zakládají rodiny, nebo již své rodiny má a mají zvýšené požadavky na finanční ohodnocení jejich práce. Často se také neorientují na trhu práce a přijmou první nabídku, kterou dostanou. Nezaměstnanost mladých lidí je celosvětový fenomén. (Šmajsová Buchtová, 2013 s.82-83)

4 PARTICIPACE INSTITUCÍ A ORGANIZACÍ NA TRHU PRÁCE

4.1 Česká republika

Trh práce ČR disponuje zřetelným regionálním charakterem. Odlišné podmínky v jednotlivých krajích ovlivňují celou oblast zaměstnanosti. Významným způsobem ovlivňují profesní odvětvovou strukturu a tím i míru nezaměstnanosti na regionálních trzích práce, to má za následek i různé podmínky přijímání nových pracovníků, což se odráží i v uplatnitelnosti absolventů škol. Je nutné přizpůsobovat nabídku škol a studijních programů s regionálními požadavky trhu práce, který je v souladu s koncepcí regionálního rozvoje daného kraje a přispívat tím ke koordinaci poptávky a nabídky po pracovní síle. (Národní ústav pro vzdělávání, 2018)

4.1.1 Úřad práce

Úřad práce provádí státní politiku zaměstnanosti pomocí nástrojů a projektů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Činnost úřadů práce se dá označit jako informační, poradenská, evidenční, organizační, zprostředkovatelská, rozhodovací a kontrolní. Soustavně také sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá potřebná opatření. (MV, 2008)

4.1.2 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí je řídicím orgánem podpory zaměstnanosti z fondů EU prostřednictvím správy operačních programů. Jeden z nejdůležitějších fondů je momentálně OP Zaměstnanost 2014–2020, který pokrývá oblasti podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, podpora mezinárodní spolupráce a sociálních inovací, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a další. (Evropská komise, 2018d)

4.2 Mezinárodní instituce a programy EU

EU svou činností koordinuje prováděnou politiku na územích členských států.

4.2.1 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (*International Labour Organization – ILO*) si klade za cíl podporovat sociální spravedlivost, mezinárodně uznávaná lidská práva a práva pracovní. Založena byla roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a od roku 1946 je specializovanou agenturou Organizace spojených národů – OSN. (MZV, 2018)

Jde o jedinou tripartitní agenturu OSN, která sdružuje vlády, zaměstnavatele a pracovníky 187. členských států, ve kterých ILO působí. Stanovuje pracovní normy, rozvíjí politiky v členských státech a navrhuje programy na podporu důstojné práce pro ženy a muže (Mezinárodní organizace práce, 2019a). Jedná se o minimální standardy v oblasti mezd, pracovní doby, podmínek zaměstnání a pracovních jistot. ILO se rovněž zaměřuje na výzkum a aktivity technické součinnosti zahrnující přípravu na povolání, redukci nezaměstnanosti a chudoby a ochrany pracujících. (MZV, 2018)

Tyto mezinárodní pracovní standardy jsou přijímány ve formě úmluv, protokolů a doporučení. Týkají se svobody sdružování, politiky zaměstnanosti, pracovních podmínek na pracovišti, ochrany a bezpečnosti zdraví při práci. Všechny typy již zmíněných norem jsou poté odeslány členským státům, které ji implementují do svých právních norem. (MPSV, 2007)

Česká republika je členským státem ILO od roku 1993, od této doby ČR ratifikovala 71 mezinárodních norem práce ve formě úmluv, z toho je 64 v současnosti platných. Mezi Českou republikou a ILO byla v roce 2016 podepsána dohoda o partnerství, jejímž cílem je zefektivnění, posílení a realizace aktivit rozvojové spolupráce. (Mezinárodní organizace práce, 2019b)

4.3 EURES

EURES neboli evropský portál mobility, je síť spoluprací navržená k usnadnění volného pohybu zaměstnanců v rámci 28 zemí EU zahrnující, Norsko, Island, Lichtenštejnsko a Švýcarsko.

Síť EURES tvoří několik úřadů a partnerů, konkrétněji se jedná o:

- Evropský koordinační úřad;
- národní koordinační úřady;
- partnery sítě EURES;
- další přidružené partnery této sítě.

Partnerem sítě se nicméně mohou stát i pracovní odbory, subjekty trhu práce, organizace zaměstnavatelů a další organizace, tito partneři poté poskytují veškeré informace a služby v oblasti zaměstnávání uchazečů o zaměstnání. EURES hraje i významnou roli v oblasti

poskytování informací a pomoci při zaměstnávání ve prospěch zaměstnavatelů i přeshraničních pracovníků v evropských regionech. (Evropská komise, 2018c)

4.4 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) – jeden z hlavních nástrojů Evropské unie na podporu pracovních míst. Hlavní poslání tohoto fondu je rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, podporovat a začleňovat všechny občany EU, a to bez výskytu jevu diskriminace, podporovat jejich sociální začlenění a na základě rovných příležitostí rozvíjet trh práce. (MPSV, 2018)

V přímém zacílení tohoto fondu pro Českou republiku jde hlavně o priority společnost podporující začlenění. Fond zároveň financuje projekty na zkvalitňování vzdělávání se zásadním cílem podpory hospodářské konkurenceschopnosti. ESF nejen v České republice, ale i v celé Evropě podporuje trh práce a rozvíjí tak možnosti získat lepší pracovní místa a snížit disparity životní úrovně, za tímto účelem investuje do následujících skupin lidí:

- Pracující;
- Mladí lidé;
- Znevýhodněné skupiny;
- Uchazeči o zaměstnání.

Hlavním cílem investic v České republice je podpora zaměstnanosti a sociálního začleňování, předpokládá se, že z tohoto zacílení, bude mít prospěch až 230 tisíc osob, nejvíce však mladí lidé skrze Iniciativu na podporu zaměstnanosti mladých lidí. (Evropský sociální fond, 2018b)

Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YEI) je jako jedna z hlavních evropských finančních zdrojů postavená na systému záruk pro mladé lidi. Členské státy EU se na doporučení Rady z dubna 2013 zavázaly, že mladým lidem do 25 let věku do čtyř měsíců poskytnou při splnění podmínek ukončení formálního vzdělání, nebo nacházejícím se ve stavu nezaměstnanosti:

- Nabídku pracovního místa;
- Nabídku dalšího vzdělávání;
- Nabídku učňovského programu;
- Nabídku stáže.

Realizace těchto vazeb je podmíněna pevnými vazbami mezi zainteresovanými stranami – orgány veřejné správy, služby zaměstnanosti, konzultanti v oblasti zaměstnání, vzdělávací zařízení, podnikatelské odvětví atd. (Evropská komise, 2018a)

4.5 ERASMUS+ Volunteering activities

Část programu Erasmus+ nazvaná „Volunteering Activities“ dává mladým lidem možnost vycestovat do zahraničí a být součástí projektů dobrovolné činnosti. Jde o činnosti dobrovolnického charakteru zahrnující různé druhy činností v oblastech jako jsou kulturní aktivity, ochrana životního prostředí, sociální péče, práce s mládeží a další, přičemž tato práce vykonávána bez nároku na finanční odměnu a jde o práci na plný úvazek. Tento program ovšem obsahuje finanční podporu, která zahrnuje hrazení všech nákladů spojených s dobrovolnickou činností, jde o zajištění ubytování, stravy, místní dopravy a pojištění. Jedná se o formu získávání vzdělání neformálně (mimo budovy vzdělávacích institucí). Dobrovolníkem se může stát člověk ve věku 17 až 30 let a dobrovolnická činnost musí probíhat minimálně 2 týdny a maximálně 12 měsíců. Vykonávaná činnost je potom v celé EU uznávána skrze nástroj **Youthpass** – pas mládeže. (Evropská komise, 2018b)

Youthpass je nástroj sloužící k uznávání a dokumentování dosažených výsledků učení získaných účastí na projektech EU financovaných z programu Erasmus+.

Youthpass je uznávaným nástrojem v rozpětí celé EU sloužící pro verifikaci těchto získaných zkušeností. Jeden z hlavních cílů tohoto nástroje je také podpora zaměstnanosti mladých lidí na trhu práce např. při pracovním pohovoru funguje jako potvrzení účasti v projektu a uplatnění získaných zkušeností. (Youthpass, 2017)

5 METODICKÝ A ANALYTICKÝ APARÁT VÝZKUMU

V této kapitole je rozvedena problematika zvolených analýz a metod vlastního výzkumu za použití jejich teoretického popisu.

5.1 Sekundární výzkum

Sekundární výzkum proběhne z veřejně dostupných dat Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí, a dalších oficiálních institucí zveřejňující data.

5.2 Primární výzkum

Primární výzkum zahrnuje Kvantitativní výzkum v podobě dotazníkových šetření a řízeného rozhovoru.

5.2.1 Kvantitativní výzkum – Dotazníkové šetření

Volba dotazníkového šetření je z důvodu relativně nízké časové náročnosti a určitou mírou zachování anonymity respondentů jednou z nejčastějších metod sběru dat. Příkladem důvodu dotazníkového šetření může být získávání základních informací nebo získávání názorů. Dotazník by měl mít přiměřené množství otázek abychom získali maximum informací a aby na daný počet otázek respondenti odpověděli. Pokud zvolíme metodu volného rozdávaní, tak její nevýhodou může být relativně malá návratnost – do 10 % (Havličková, 2015, s.69-74). V této práci jde nicméně o metodu přímého dotazování formou elektronického dotazování.

5.2.2 Kvalitativní výzkum – Řízený rozhovor

Rozhovor je jedna z hlavních metod zjišťování dat v kvalitativním výzkumu. Rozhovor lze obecně rozdělit na standardizovaný (strukturovaný), nestandardizovaný (nestrukturovaný) a částečně standardizovaný (semi-strukturovaný). Nestandardizovaný rozhovor, představuje interakci mezi výzkumníkem a respondentem, přičemž každá další odpověď dává možnost k vytvoření další otázky. Díky této improvizaci se dotazovaný stane spoluautorem výzkumu i formulace otázek. (Disman 1993 in Jelenová, 2015)

Tabulka 1 – Typy rozhovorů podle míry standardizace a strukturace (Sedláková, 2014, s. 210)

Standardizovaný řízený rozhovor	Strukturovaný rozhovor	Polostrukturovaný rozhovor	Hlubkový rozhovor
Standardizovaný dotazník	Polostandardizovaný rozhovor	Polostandardizovaný, otevřený	Nestandardizovaný, volný, neformální
Strukturovaný řízený rozhovor s uzavřenými otázkami	Strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami	Rozhovor s návodem	Biografický, narativní, chápající rozhovor
Pevně stanovené pořadí i forma otázek a odpovědi	Stanovené otázky, jejich pořadí se může měnit, odpovědi nejsou naznačené	Stanovené dílčí okruhy rozhovoru, konkrétní otázky vznikají v průběhu dotazování	Stanovené základní téma rozhovoru, otázky vznikají ad hoc, blíží se běžné komunikaci
Řízený tazatelem	Řízený tazatelem	Obě role se vyrovnávají	Vedený spíše dotazovaným
Standardizované stručné odpovědi, tvrdá data	Volně formulované odpovědi	Volně formulované odpovědi	Rozsáhlé výpovědi, měkká data

Více reliabilní

Více validní

5.3 SWOT analýza

SWOT analýza je klíčovou technikou pro prezentaci výsledků strategické analýzy. Poskytuje vhodnou platformu pro formulování strategie pro budoucnost. Strana silných a slabých stránek je určena po vnitřní (interní) analýzu subjektu, zatímco strana příležitostí a hrozeb je založena na analýze vnějšího prostředí subjektu.

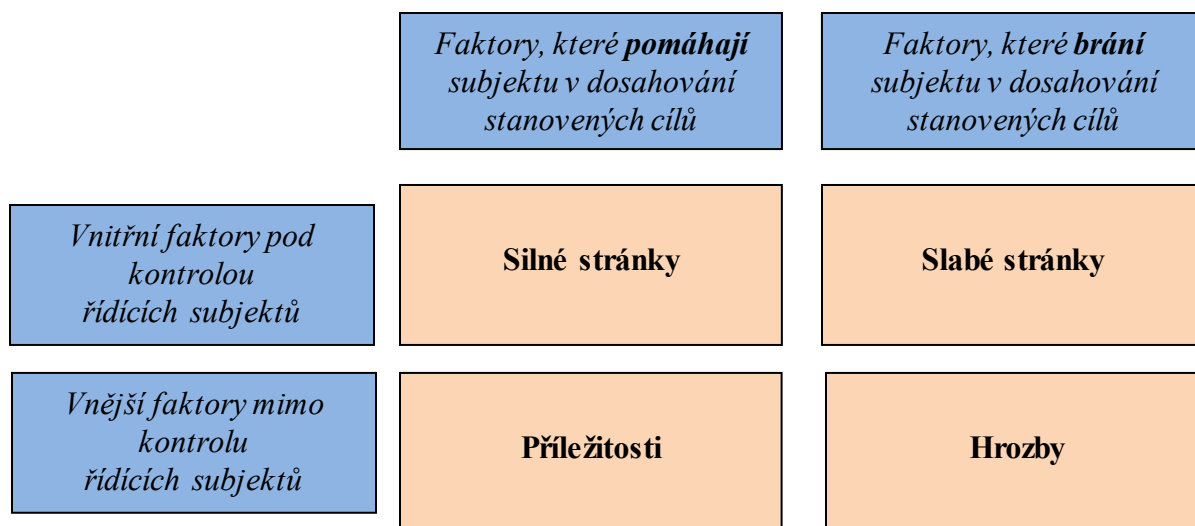
SWOT analýza je nejčastěji představována tabulkou, která popisuje její základní logistiku, v tabulce se objevují již zmíněné čtyři strany:

- **Silné stránky** (*Strengths*)
 - tyto stránky musí subjekt posílit a budovat tak, aby i nadále zůstaly silnými stránkami
- **Slabé stránky** (*Weaknesses*)
 - tyto stránky je nutné zkoumat z mnoha hledisek k dosažení toho, aby se v budoucnu staly silnými stránkami, nebo aby byly ze subjektu

odstraněny. Jde o přesný opak silných stránek, firma nebo subjekt takto definuje její nedostatky

- **Příležitosti** (*Opportunities*)
 - tyto stránky zkoumají, jak uchopit subjekt, tak aby to vedlo k efektivnímu využití stanovených příležitostí. Pokud je subjekt dokáže správně využít a identifikovat, může to vést k jeho pozitivnímu vývoji
- **Hrozby** (*Threats*)
 - Tyto stránky zkoumají umístění firmy nebo subjektu z hlediska možných hrozeb, ty musí být buď odstraněny, nebo před nimi subjekt ochránit.

(Evans, 2015, s. 307-309)



Obr. 4 – Grafické znázornění SWOT analýzy (Evans, 2015, s. 309) – vlastní zpracování

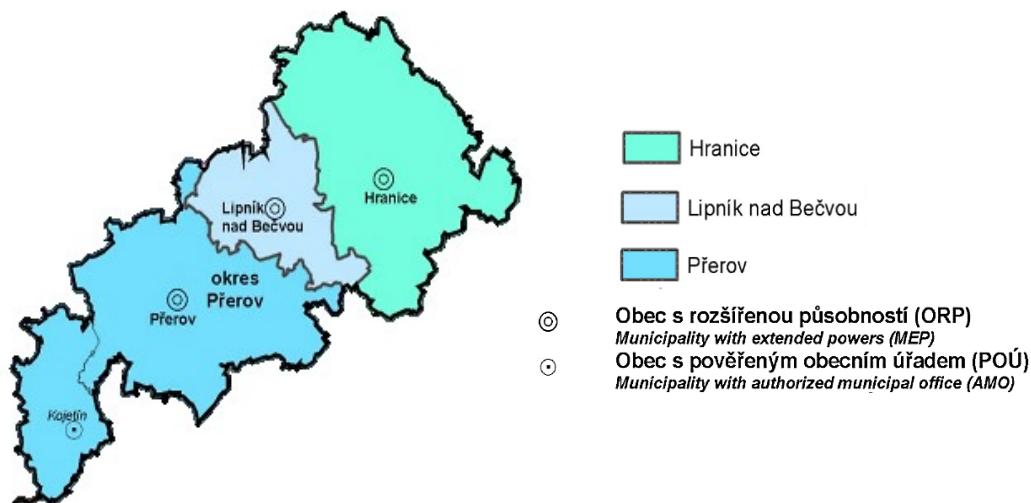
II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 OKRES PŘEROV

6.1 Charakteristika okresu Přerov

Okres Přerov se nachází na jihovýchodě Olomouckého kraje v centru Moravy na soutoku řek Bečvy a Moravy. Na severu okres Přerov sousedí s okresem Olomouc, na západě s okresem Prostějov a na východní straně tvoří společnou hranici s okresy Kroměříž a Vsetín. Okres disponuje plochou o celkové rozloze 854 km² a touto rozlohou tak tvoří 16 % celkové rozlohy Olomouckého kraje. Tento okres zahrnuje 104 obcí, z nichž má 6 status města (Hranice, Potštát, Kojetín, Lipník nad Bečvou, Přerov a Tovačov) a 3 status městyse (Hustopeče nad Bečvou, Dřevohostice a Brodek u Přerova). Sídlem okresu je jeho největší město a také druhé největší město v Olomouckém kraji, statutární město Přerov, které je mimo jiné jedním z důležitých železničních uzlů v zemi. (Charakteristika okresu Přerov, 2012; Vybrané ukazatele za okrese Přerov, 2018)

Obrázek pod textem (Obr. 5) znázorňuje administrativní členění okresu Přerov.



Obr. 5 – Administrativní členění okresu Přerov (zdroj: ČSÚ, 2014)

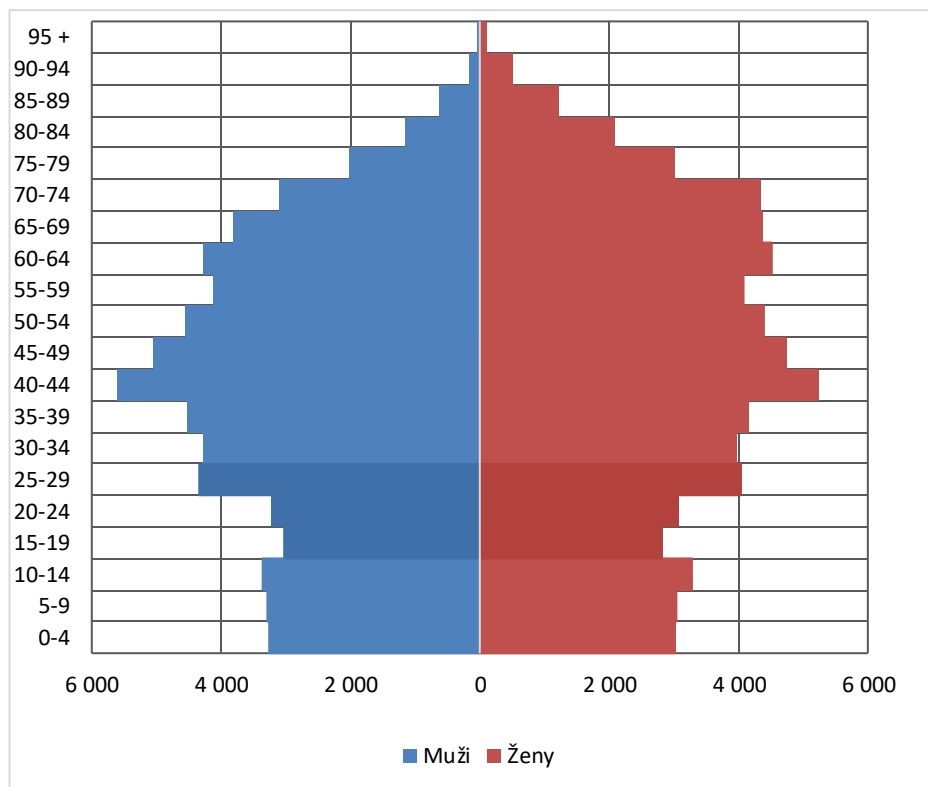
Následující tabulka (Tab. 2) uvádí aktuální celkový počet obyvatel k 31.12.2018 dle pohlaví a počet obyvatel podle pohlaví a věku – kategorie mladí lidé 15-29 let.

Tabulka 2 – Počet obyvatel Okresu Přerov (zdroj: Věková struktura obyvatel – pětileté věkové skupiny, 2018) – vlastní zpracování

Okres Přerov	Muži	Ženy	Celkem	Poznámka
Počet Obyvatel	63 829 (49,13 %)	66 096 (50,87 %)	129 925	Stav k 31.12.2018
Obyvatelé ve věku 15-19 let	3 025	2 817	5 842	
20-24 let	3 226	3 076	6 302	
25-29 let	4 338	4 038	8 376	

6.2 Analýza okresu Přerov

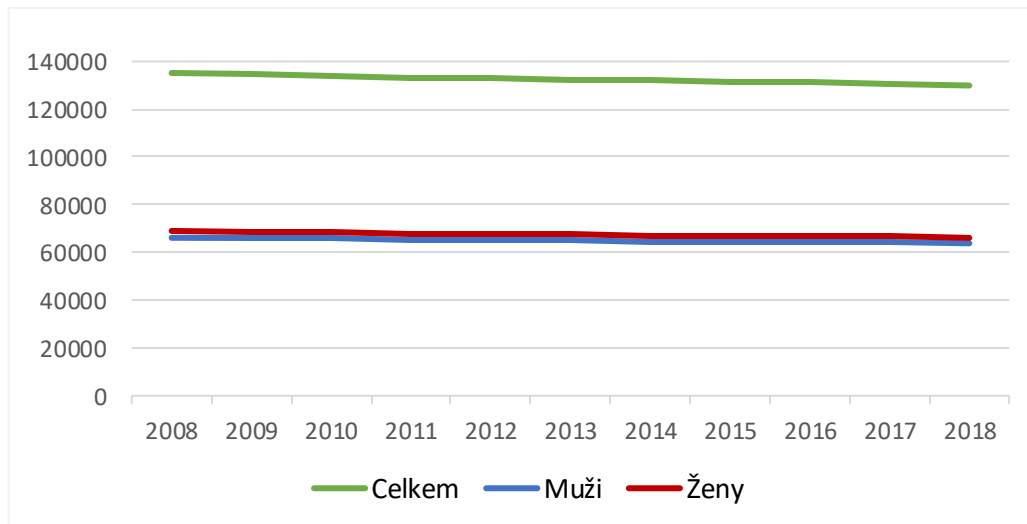
Populační pyramida (Obr. 6) popisuje grafické znázornění věkové struktury obyvatelstva okresu v kategoriích po 5 letech. Nejpočetnější skupinu obyvatel tvoří věkové skupiny 40-44 let, 45-49 let a 50-54 let. Pro větší orientaci je v grafu je vyznačena cílová skupina obyvatel, kterou se tato práce zabývá – mladí lidé ve věku 15-19 let, 20-24 let a 25-29 let.



Obr. 6 – Populační pyramida s vyznačením cílové skupiny mladých lidí (zdroj: Věková struktura obyvatel – pětileté věkové skupiny, 2018) – vlastní zpracování

6.2.1 Vývoj počtu obyvatel

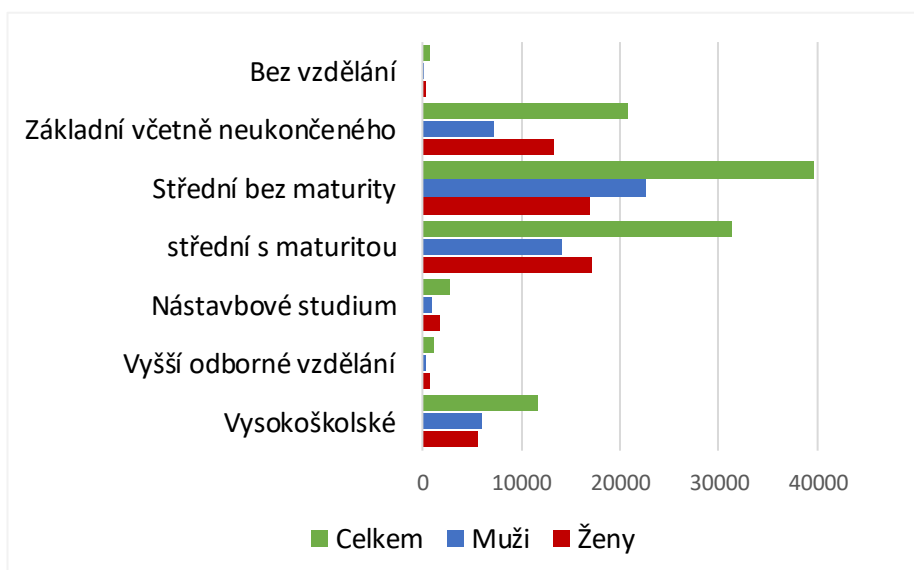
Vývoj celkového počtu obyvatel vyjadřuje graf (Obr. 7) pod textem. Počet obyvatel je poslední desetiletí bez významnějších změn. Celkový vývoj počtu obyvatel má lehce klesající trend, počet mužů a žen je bez větších odchylek takřka identický.



Obr. 7 – Vývoj počtu obyvatel (zdroj: ČSÚ 2017; 2018b) – vlastní zpracování

6.2.2 Obyvatelstvo podle úrovně dosaženého vzdělání

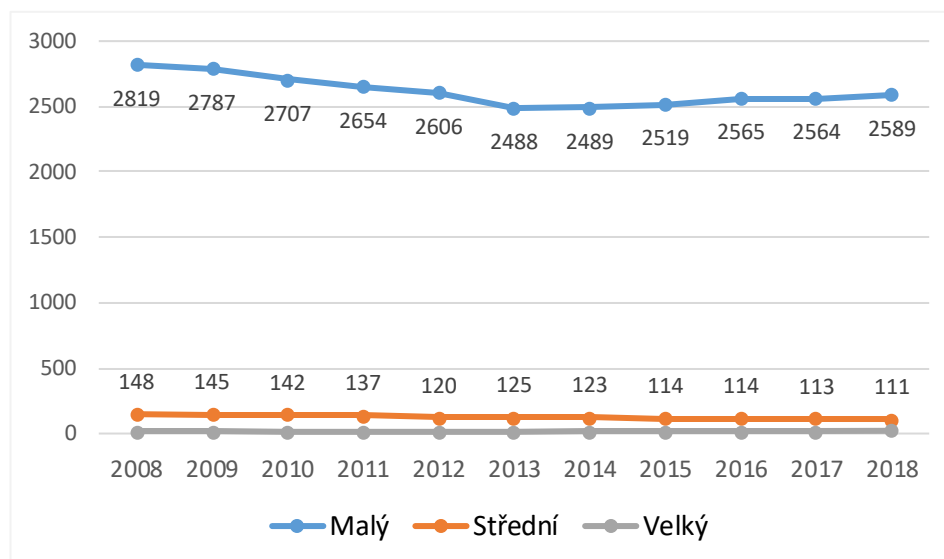
Vzdělanostní skladba obyvatelstva se zkoumá při Sčítání lidu, domů a bytů v desetiletém horizontu. K poslednímu zkoumání bylo v okrese Přerov nejvíce lidí se středním vzdělání bez a s maturitou. Tyto data obsahují pouze skupinu lidí nad 15 let věku.



Obr. 8 – Vzdělanostní struktura okresu Přerov (zdroj: ČSÚ, 2011) – vlastní zpracování

6.2.3 Počet ekonomických subjektů

Přerovský okres v současné době zahrnuje 2589 malých podniků s 1-49 zaměstnanci, 111 středních podniků s 50-249 zaměstnanci a 21 velkých podniků s 249 a více zaměstnanci.



Obr. 9 - Vývoj počtu ekonomických subjektů v okrese Přerov (zdroj: ČSÚ, 2018c) – vlastní zpracování

V okrese Přerov mimo malých a středních podniků existují i velké podniky, za zmínku stojí podniky odvětví ostatního zpracovatelského průmyslu a to **Precheza a. s.**, společnost s více než stoletou tradicí zabývající se výrobou nebezpečných chemických látek a směsí vyvážející své produkty do zemí EU, Severní a Střední Ameriky, Afriky a dalších zemí. Počet zaměstnanců firmy je v rozmezí 500-999 zaměstnanců. Mezi další významnou firmu v okrese lze zařadit **ATELIER ATARYS, architektura a stavitelství, s.r.o.**, která zaměstnává cca. 1300 zaměstnanců a zabývá se návrhem interiérů a exteriérů, návrhem nábytku, projektací rodinných a bytových domů, komerčních a průmyslových objektů. **Meopta-optika s.r.o.**, nadnárodní společnost s exportem po celém světě působící v oblasti výzkumu a vývoje, konstrukčních činností a výrobě optických a mechanických součástí a jejich montáží s počtem zaměstnanců 2577. Společnost se díky své dlouholeté tradici stala specialistou na optické produkty nejvyšší kvality zásobující průmyslové, vojenské a spotřební trhy. Společnost působí ve dvou technologicky pokročilých centrech v ČR a USA. **SSI Schüfer s.r.o.** zabývající se strojírenskou výrobou s exportem komponentů do celého světa se 1301 zaměstnanci. (Významné firmy Olomouckého kraje, 2018)

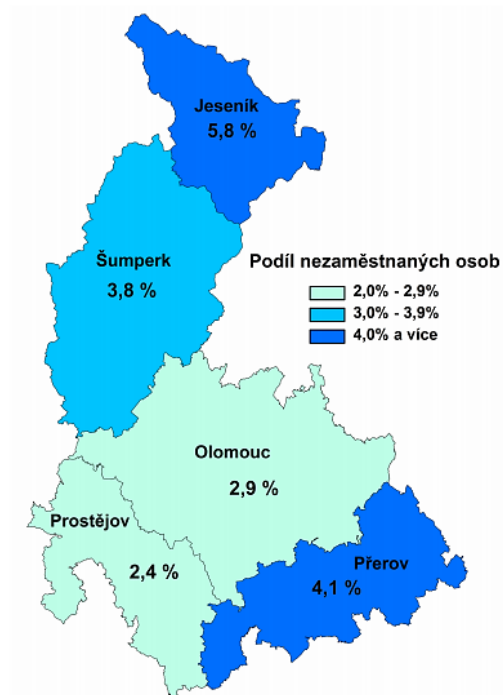
6.2.4 Seznam středních škol v okrese Přerov

V okrese Přerov se nachází 22 středních škol různého zaměření, 1 vyšší odborná živnostenská škola a 1 vysoká škola. V okrese se nachází 6 gymnázií, 2 školy technického zaměření, 3 školy průmyslového zaměření. Své zastoupení mají i školy soukromého typu, v okrese se nachází 2 soukromé střední školy, soukromá Vyšší odborná škola živnostenská Přerov, s.r.o. a soukromá Vysoká škola logistiky o.p.s. (Seznamskol.eu, 2016) Tyto školy produkují dostatečný pracovní potenciál v tomto okrese. Celý seznam těchto vzdělávacích institucí je součástí přílohy P I.

6.3 Analýza trhu práce

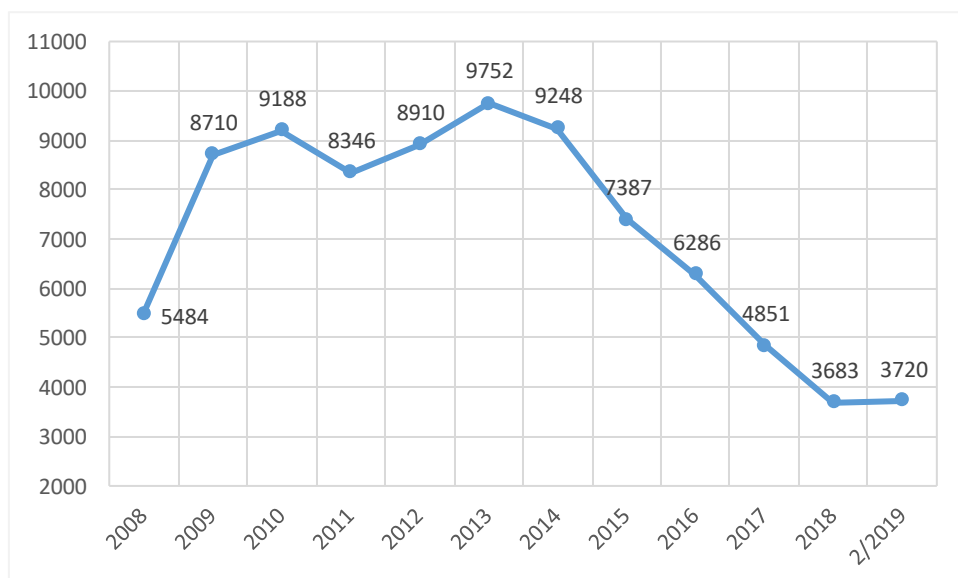
Okres Přerov patří spolu s okresy Olomouc a Prostějov mezi tzv. hanácké okresy, které se vyznačují více stabilní a diverzifikovanou ekonomikou bez ovlivnění sezónnosti a limitace infrastruktury, než ekonomika horských okresů (Jeseník a Šumperk) Olomouckého kraje. Okres Přerov se řadí mezi průmyslové oblasti v centrální části kraje. I přes takto příznivé podmínky okres vykazuje poměrně vysoký počet podílu nezaměstnaných osob (PNO), který v roce 2014 překročil příhraniční okres Jeseník a tento jev se v průběhu následujících let opakoval. Nezaměstnanost meziročně klesla o 1 168 osob (24 %). Počet dostupných míst se navýšil o 11 %. V měřítku Olomouckého kraje jsou zvláště stanoveny problémové skupiny na trhu práce jako absolventi a mladiství – k 31.12.2018 se eviduje celkem 644 uchazečů o zaměstnání z těchto skupin (4,4 % všech uchazečů o zaměstnání v kraji), což je o 139 uchazečů méně (18 %) než ke stavu 31.12.2017. Ze stran zaměstnavatelů se objevují 2 postoje, první postoj je proaktivní, kdy se zaměstnavatelé ucházejí o absolventy a mladé lidi z důvodu jejich „výchovy“ a přizpůsobení na podmínky podniku – zde figuruje i skrytý motiv v podobě nabídky nižší mzdy, a druhý postoj, kdy se zaměstnavatelé ucházejí o „hotovou“ pracovní sílu v podobě zkušených lidí s praxí. Uplatitelnost mladých lidí je ovlivněna také mimo oborem a stupněm vzdělání aktivitou během studia a dalšími dovednostmi a schopnostmi. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2018)

V Olomouckém kraji bylo skrze aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) od začátku roku 2019 podpořeno příspěvků 402 osob a 76 osob zařazeno do zaměstnání pomocí rekvalifikačních kurzů. K únoru 2019 bylo v OK pro absolventy a mladistvé registrováno 3 293 volných pracovních pozic, na jedno volné místo přepadalo 0,2 uchazeče této skupiny. (Měsíční statická zpráva, 2019)



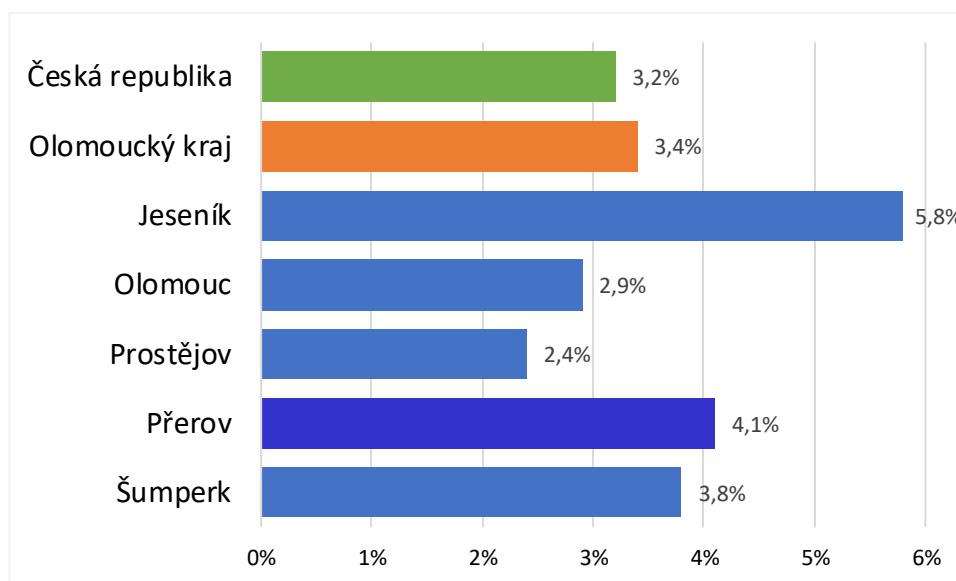
Obr. 10 – Celkový počet nezaměstnaných osob v OK (zdroj: Měsíční statistická zpráva únor 2019, 2019)

Následující graf (Obr. 11) popisuje vývoj celkového počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP v okrese Přerov, roky 2008-2018 jsou údaje k 31.12, poslední rok na horizontální ose – rok 2019 jsou aktuální data z února. Od roku 2008 do roku 2013 má počet uchazečů v okrese stoupající tendenci, od roku 2013 se nicméně počty uchazečů významně snižují.



Obr. 11 – Vývoj celkového počtu uchazečů o zaměstnání (zdroj: ČSÚ, 2019b) – vlastní zpracování

Začínající sezónní práce zejména v oboru stavebnictví, lesnictví a zemědělství, ve městě Přerov je bez zaměstnání 1474 lidí, většinou skupinu tvoří osoby nad 50 let věku, na jedno pracovní místo připadají 2 lidé. Delší dobu než 1 rok je v evidenci Přerovského ÚP 35 % osob ze skupin osob se zdravotním postižením a ženy v produktivním věku s dětmi. Trvalý zájem ze stran zaměstnavatelů je o profese dělnické, jde o řemeslníky, řidiče, prodavače a pracovníky ostrahy. Okres Přerov zaznamenává čtrnáctou nejvyšší nezaměstnanost v rámci všech 77 okresů ČR. (zpráva Televize Přerov s.r.o., 2019)



Obr. 12 - Podíl nezaměstnaných osob v okresech OK a srovnání s ČR k 28.2.2019 (zdroj: ČSÚ, 2019b) – vlastní zpracování

Do podpory zaměstnanosti v kraji vstupují i občanské iniciativy. V Olomouckém kraji působí spolek na podporu zaměstnanosti a pomoc s hledáním zaměstnání. Nejvíce ohrožené skupiny stanovil jako mladé do 25 let věku a nezaměstnané nad 50 let. Projekt *First Job* je projektem spolku financovaným z ESF a účast na projektu je pro účastníky nezpłatně na. Pro účastníky je připraven motivační program, informace o trhu práce, souhrn pracovně-právních vztahů s příklady z praxe, rady, jak se reprezentovat při výběrových řízeních atd. Každý účastník projektu absolvuje rekvalifikační, nebo kvalifikační kurz stanovený na míru s ohledem na preference uchazeče a reflexí na aktuální poptávky z trhu práce, měsíční placenou odbornou stáž u vybraného zaměstnavatele. Po celou dobu trvání projektu se účastníkovi poskytuje individuální bezplatné poradenství. Sídlo spolku sídlo v Olomouci a realizátor projektu *First Job* je spolek Hanácká aktivní společnost. (měsíčník Krajánek, 2019)

6.4 SWOT analýza

Následující SWOT analýza popisuje silné a slabé stránky, hrozby a příležitosti okresu Přerov. Výsledky analýzy byly odvozeny z informací z následujících zdrojů: Charakteristika okresu Přerov (2012); Bez dálnice není výrazný rozvoj Přerova možný, říká primátor Měřínský (2019); Přerov plánuje víceúčelovou halu i zdravotnickou školu. Zavázala se k tomu koalice (2018); Cenová mapa (2019). V tabulce (Tab. 3) části Silné stránky lze zmínit zvýšený výskyt velkých podniků s dlouholetou tradicí (viz. bod 6.2.3). V části příležitosti je třeba zmínit dálniční obchvat města Přerova, čímž by se zvýšilo napojení na okolí a tím možné snížení nezaměstnanosti tohoto města a okolí snadnou dostupností lokality i z jiných okresů.

Tabulka 3 – SWOT analýza okresu Přerov – vlastní zpracování

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> Existence klíčových podnikatelských subjektů s dlouholetou tradicí Lehce přístupná zdravotní péče Na území města Přerova dostatek ploch pro umístění nových investic Široká diverzifikace struktury podnikatelských subjektů Dostatečná síť a úroveň vzdělávacích institucí Výborná dopravní dostupnost Výskyt vysoké školy v okrese Relativně nízká cenová hladina a nízké ceny nemovitostí 	<ul style="list-style-type: none"> Využívání levné pracovní síly a nízká průměrná mzda Odchod mladých lidí a kvalifikovaných obyvatel do hospodářsky atraktivnějších oblastí (braindrain) Absence přípravy investičních ploch pro podnikání Snižující se možnosti uplatnění absolventů škol na trhu práce Odchod obyvatel vyššího ekonomického statusu do velkých měst (např. Olomouc, Brno, Zlín) Zvyšující se nezáměr o studium technický oborů
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> Příchod významného investora a větší podíl zahraničních investic Dálniční obchvat města Přerova Zlepšení provázanosti vzdělávacích institucí a podnikatelských subjektů Podpora začínajících firem (forma zlevněných nájmu, výhodných úvěrů atd.) 	<ul style="list-style-type: none"> Ukončení pracovních míst z důvodu zániku velkých podnikatelských subjektů Odchod klíčových zaměstnavatelů Nízká podpora inovačních aktivit vědy a výzkumu Příliv zahraničních pracovníků prostřednictvím zaměstnaneckých agentur

7 PROJEKT VÝZKUMU MLADÝCH LIDÍ

Tato část se zabývá otázkami mladých lidí ve vztahu k trhu práce.

7.1 Charakteristika zkoumaného vzorku

Pro účely tohoto výzkumu byli osloveni mladí lidé s bydlištěm v okrese Přerov ve věku 18-30 let. Celkový vzorek respondentů tvoří 112 respondentů. Dotazník je součástí přílohy P II.

7.2 Metoda výzkumu

K výzkumu je zvolena metoda dotazníkového šetření. Dotazník tvoří 15 uzavřených otázek se zaměřením na zjištění preference mladých lidí při výběru zaměstnání, dosavadních získaných pracovních zkušeností a celkových požadavků na trh práce. Dotazník byl k dispozici pro odpověď cca. 1 měsíc.

7.3 Způsob dotazování

Dotazování proběhlo prostřednictvím online dotazníkového formuláře, kde byl vytvořen tento dotazník. Forma dotazníku na internetu je zvolena z hlediska lehké přístupnosti a jednoduchému zachycení odpovědí respondentů.

7.4 Vyhodnocení výzkumu

7.4.1 Charakteristika respondentů

Kapitola se zaměřuje na identifikaci respondentů. Odpovědi na otázky 3-5 popisuje tabulka níže (Tab. 4).

1. Je Vám 18 let a více?

Tato otázka je na prvním místě zcela záměrně, hlavní cíl je vymezit věk respondentů v rozmezí 18 a více (100 %). V případě, že by se výzkumu účastnili lidé mladší 18 let, byl by nutný doložit souhlas jejich rodičů s účastí na tomto výzkumu.

2. Do jaké věkové skupiny se řadíte?

92,9 % respondentů je ve věku 18-24 let.

3. Jaké je Vaše pohlaví?

Složení respondentů dle pohlaví: ženy (76; 67,9 %), muži (36; 32,1 %).

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Největší část respondentů tvoří lidé se středním vzděláním s maturitou (54; 48,2 %), poté střední odborné vzdělání bez maturity (29; 25,9 %).

5. Jakého zaměření je Vaše vzdělání?

Nevíce respondentů má vzdělání v oblasti služeb (45; 40,2 %), a společenských věd, ekonomie, obchodu a práva (38; 33,9 %), naopak se neúčastnil žádný respondent např. z oblasti zemědělství.

Tabulka 4 – Odpovědi na otázky 3-5 – vlastní zpracování

Vaše věková skupina	18-20 let		21-24 let		25 a více let	
<i>Odpovědi</i>	44 (39,3 %)		60 (53,6 %)		8 (7,1 %)	
Nejvyšší dosažené vzdělání	Základní vzdělání	SŠ bez maturity	SŠ s maturitou	Vysokoškolské		
<i>Odpovědi</i>	14 (12,5 %)	29 (25,9 %)	54 (48,2 %)	Bc. 13 (11,6 %)	Mgr. 2 (1,8 %)	
Zaměření Vašeho vzdělání	Všeobecné vzdělání	Přírodní vědy	Technické obory, výroba a stavebnictví			
	9 (8 %)	3 (2,7 %)	7 (6,3 %)			
	Zdravotní péče	Služby	Společenské vědy, ekonomie, obchod a právo			
	4 (3,6 %)	47 (42 %)	39 (34,8 %)			
<i>Odpovědi</i>	Vzdělávání a pedagogika	Humanitní vědy a umění	Zemědělství	jiné		
	1 (0,9 %)	2 (1,8 %)	0	0		

7.4.2 Aspekty pracovních zkušeností na trhu práce

6. Budete hledat práci v okrese Přerov?

54 respondentů (47,3 %) by rádo zůstalo v okrese Přerov, nicméně z toho 35 respondentů (31,3 %) bude hledat práci i v jiných okresech. 35 respondentů neplánuje v okrese setrvat a 23 respondentů (20,5 %) chce odcestovat za prací do zahraničí. Nadpoloviční většina respondentů (52,1 %) nechce setrvat v okrese Přerov.

7. Chtěl/a byste dále pracovat ve vystudovaném oboru?

52 respondentů (46,4 %) chce setrvat ve vystudovaném oboru, 28 respondentů (25 %) nechce pracovat ve svém oboru a 32 respondentů (28,6 %) projevilo v této otázce nejistotu.

8. Máte nějaké pracovní zkušenosti?

104 respondentů (92,9 %) má nějakou pracovní zkušenost, pouhých 8 respondentů (7,1 %) zatím žádnou pracovní zkušenost nemá.

9. Pokud máte nějakou pracovní zkušenost, uveďte prosím, jakou formu.

80 respondentů (76,9 %) bylo zaměstnáno brigádně formou dohody, 5 respondentů (4,8 %) má zkušenosti s prací na zkrácený pracovní poměr, 19 respondentů (18,3 %) uvedlo jako odpověď hlavní pracovní poměr a žádný z respondentů nepodnikal.

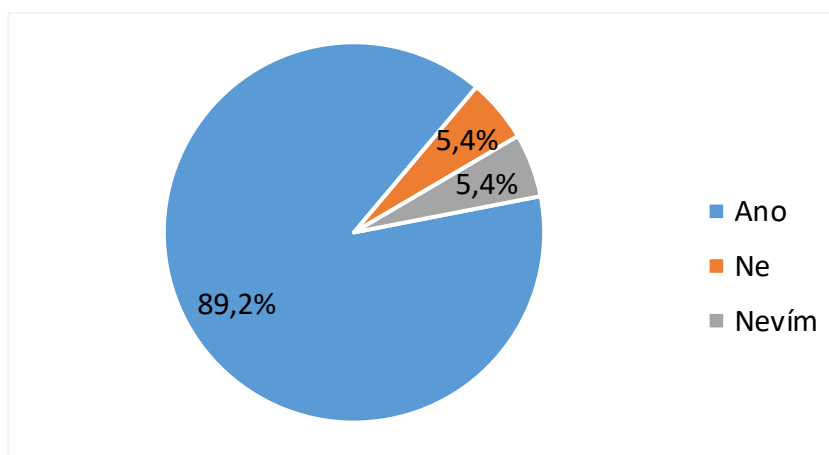
7.4.3 Kvalifikace a požadavky

10. Myslíte si, že Vaše znalosti/dovednosti odpovídají potřebám trhu práce?

55 respondentů (49,1 %) uvádí, že ano, 30 respondentů (26,8 %) si myslí, že jejich dosavadní znalosti a dovednosti neodpovídají potřebám trhu práce a 27 respondentů uvádí, že neví.

11. Myslíte si, že zvýšením Vaší dosavadní kvalifikace by se mohla zlepšit Vaše šance úspěchu na trhu práce?

100 respondentů uvádí svou odpověď jako ano, to může znamenat jistou míru nejistoty zatím získaných dovedností. Výsledek této odpovědi reflektuje s otázkou č. 14 u dotazníku MSP, kde se 41,6 % firem vyjádřilo, že dovednosti mladých lidí nesplňují požadavky trhu práce.



Obr. 13 – Zvýšení kvalifikace mladých lidí – vlastní zpracování

12. Uvažujete o doplnění či zvýšení si své dosavadní kvalifikace/vzdělání?

Předchozí otázka se zabývala tím, zda by zvýšení kvalifikace mohlo mít za následek větší atraktivitu uchazeče na trhu práce, v této otázce, která zjišťuje, zda o zvýšení kvalifikace

respondenti skutečně uvažují se vyjádřilo 87 respondentů (77,7 %) jako ano, 13 respondentů (11,6 %) neuvažuje o doplnění nebo zvýšení své kvalifikace nebo vzdělání.

13. Jaká je Vaše představa o nástupní hrubé mzdě/platu?

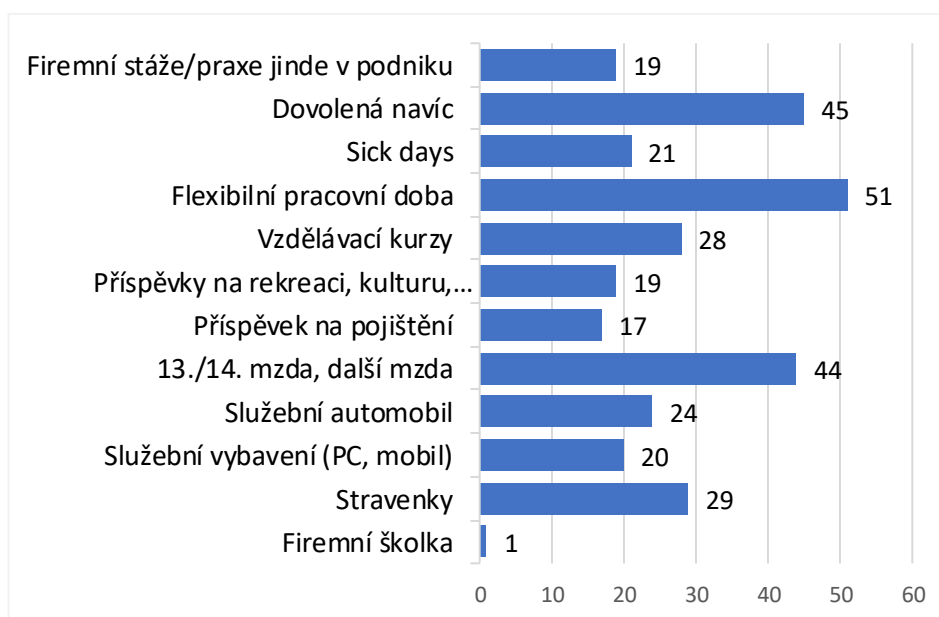
11 respondentů (9,8 %) v otázce projevilo, že očekává mzdu 36 tisíc Kč a více, největší část respondentů (59; 52,7 %) si představuje nástupní hrubou mzdu v rozmezí 21-25 tisíc Kč

Tabulka 5 – Odpovědi na otázky 12 a 13 – vlastní zpracování

Zvažujete doplnění/zvýšení kvalifikace	Ano	Ne	Nevím
<i>Odpovědi</i>	87 (77,7 %)	13 (11,6 %)	12 (10,7 %)
Představa o nástupní hrubé mzdě/platu	15-20 tisíc Kč	21-25 tisíc Kč	36 a více tisíc Kč
	16 (14,3 %)	59 (52,7 %)	
	26-30 tisíc Kč	31-35 tisíc Kč	11 (9,8 %)
<i>Odpovědi</i>	18 (16,1 %)	8 (7,1 %)	

14. Jaké benefity jsou pro Vás nejvíce žádané?

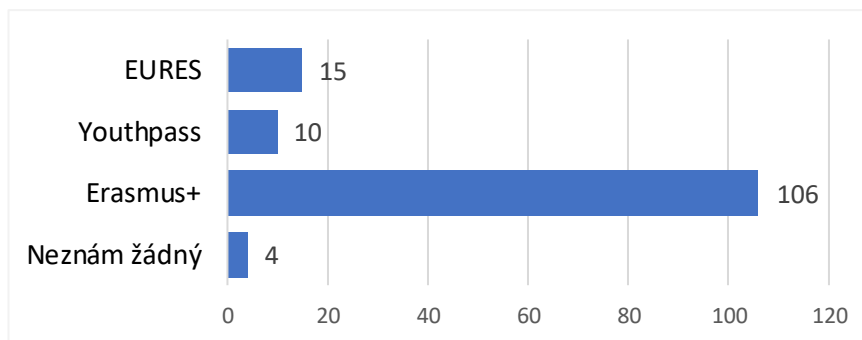
Z výsledků je zřejmé, že mladí lidé upřednostňují jakékoliv formy snížení pracovní doby (flexibilní pracovní doba (45,5 %), dovolená navíc (40,2 %), sick days (18,8 %)). Další prioritou je plat (13./14. mzda a další mzda žádá (39,3 %), příspěvky na pojištění (15,2 %)). V této otázce byla zvolena možnost odpovědět max. na 3 hlavní benefity.



Obr. 14 – Nejčastější benefity žádané mladými lidmi – vlastní zpracování

15. Které z následujících atributů EU znáte?

Nejčastěji se respondenti setkali s programem Erasmus+ (94,6 %), menší povědomí o EURES a Youthpass má 25 respondentů. Otázka nabízela volbu max. 3 odpovědí nebo odpovědi neznám žádný.



Obr. 15 – Povědomí o programech EU – vlastní zpracování

7.4.4 Závěr

Tento výzkum měl za cíl zjistit preference a požadavky mladých lidí na trh práce v okrese Přerov. Dotazníkového šetření se účastnili mladí lidé nejčastěji ve věku 18-24 let. Takřka polovina všech respondentů by po studiu ráda zůstala pracovat v okrese Přerov. 20,5 % mladých lidí by nejraději odcestovalo z České republiky do zahraničí, což potvrzuje jednu ze slabých stránek SWOT analýzy. Častým tématem je, jestli mladí lidé budou po ukončení studia pokračovat ve studovaném oboru i v pracovním životě. Z odpovědí respondentů vyplývá, že 46,4 % chce pracovat v oboru, který vystudovali. Mladí lidé se již v průběhu studia podílí na trhu práce, 92,9 % respondentů již má nějaké pracovní zkušenosti, nejčastěji v podobě brigád formou dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Mladí lidé projevují jistou míru nejistoty, pokud jde o význam jejich dosažených znalostí a zkušeností, to vyplývá také z odpovědí, kde tuto skutečnost uvedla více než polovina respondentů, 77 % vážně uvažuje o rozšíření si své kvalifikace. Největší priorita je kladena na přijatelnou pracovní dobu s možným ovlivněním ze stran pracovníků v podobě flexibilní pracovní doby a dovolené navíc. Respondenti také projevili povědomí o projektech EU, více než 90 % zná program Erasmus +, zatímco povědomí o programech souvisejících s trhem práce a dobrovolnictvím (EURES a Youthpass) pouze 10 %. Zde se projevuje značný prostor pro zvýšení povědomí o těchto programech, obzvláště, pokud 20 % mladých lidí by chtělo odjet pracovat do zahraničí.

8 PROJEKT VÝZKUMU MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ

Tato část práce se zabývá preferencemi malých a středních podniků při výběru zaměstnanců.

8.1 Charakteristika zkoumaného vzorku

Pro účely práce jsou zvoleny malé a střední podniky okresu Přerov jako účastníci trhu práce v podobě zaměstnavatelů. Celkový vzorek respondentů tvoří 36 podniků. Návratnost dotazníku je 18 % z celkového počtu 200 dotázaných ekonomických subjektů nacházejících se na vybraném území. Dotazník je součástí přílohy P III.

8.2 Metoda výzkumu

K výzkumu je zvolena metoda dotazníkového šetření. Dotazník tvoří celkem 15 uzavřených otázek se zaměřením na zjištění preferencí malých a středních podniků v okrese Přerov v oblasti zaměstnávání mladých lidí a zkušeností s mladými lidmi jako zaměstnanci. Dotazník byl k dispozici pro odpověď cca. 1 měsíc.

8.3 Způsob dotazování

Dotazování proběhlo z důvodu lepší dostupnosti prostřednictvím online dotazníkového formuláře, kde byl vytvořen tento dotazník. Přímé dotazování probíhalo formou e-mailové komunikace, kontakty na MSP byly vyhledány z veřejně dostupných zdrojů.

8.4 Vyhodnocení výzkumu

8.4.1 Charakteristiky respondentů

Tato kapitola se zaměřuje na identifikaci respondentů viz tabulka níže (Tab. 6).

1. Velikost Vašeho podniku (Vašeho pracoviště)?

Velikost podniku je důležitý faktor pro základní identifikaci daného ekonomického subjektu. Dotazníkové šetření probíhalo právě mezi třemi základními kategoriemi malých a středních podniků – mikro, malý a střední podnik. Z odpovědí vyplývá, že nejvíce respondentů spadá do kategorie střední podnik s 50–249 zaměstnanci (44,4 %), poté mikro podnik do 10 zaměstnanců (30,6 %) a nejméně respondentů je z kategorie malý podnik s 11–49 zaměstnanci (25 %).

2. Jak dlouho je Vaše firma na trhu?

Respondenti se nejčastěji identifikovali jako firmy působící na trhu více než 10 let, tato odpověď tvoří markantní část všech respondentů (80,5 %). 4 firmy působí na trhu 3-5 let, 2 firmy méně než 3 roky a jedna firma 6-10 let.

3. Do jakého segmentu se řadíte?

Tato otázka má za cíl zjistit segmentaci firem v okrese Přerov pro pozdější porovnání s nabídkou vzdělávacích institucí. Největší část respondentů je z oblasti obchodu a služeb (30,5 %), veřejné správy (16,6 %) a stavebnictví (16,6 %). V okrese je široké zastoupení průmyslových firem, dotazníkového šetření se zúčastnili 3 respondenti ze segmentu průmysl.

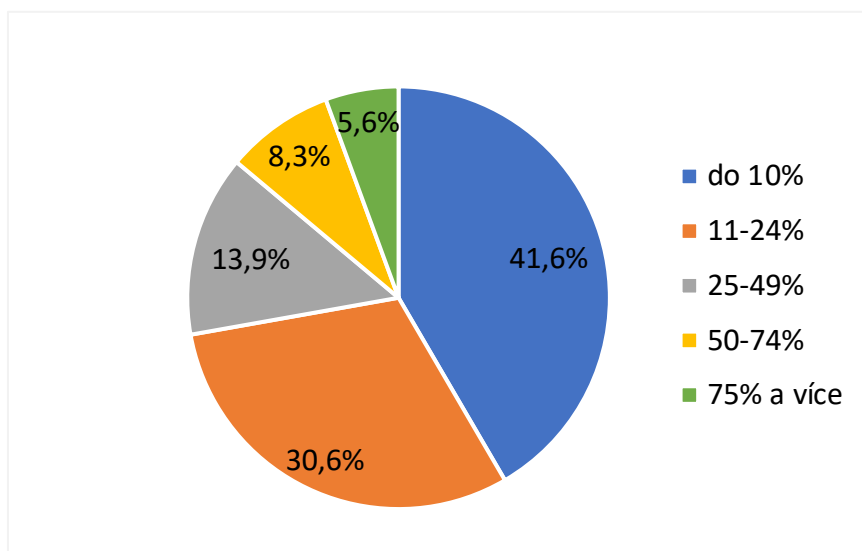
Tabulka 6 – Základní charakteristiky respondentů – vlastní zpracování

Velikost podniku (pracoviště)?	Mikro (do 10 zaměstnanců)	Malý (11-49 zaměstnanců)		Střední (50-249 zaměstnanců)
<i>Odpovědi</i>	11 (30,6 %)	9 (25 %)		16 (44,4 %)
Jak dlouho je firma na trhu?	Méně než 3 roky	3-5 let	6-10 let	Více než 10 let
<i>Odpovědi</i>	2 (5,6 %)	4 (11,1 %)	1 (2,8 %)	29 (80,5 %)
Do jakého segmentu se řadíte?	Zemědělství	Průmysl	Stavebnictví	Doprava, logistika
	2 (5,6 %)	3 (8,3 %)	6 (16,6 %)	1 (2,8 %)
	Obchod a služby	Veřejná správa	Peněžnictví a pojišťovnictví	Příspěvkové organizace
	11 (30,5 %)	6 (16,6 %)	2 (5,6 %)	1 (2,8 %)
<i>Odpovědi</i>	Kultura	Zdravotnictví	Sociální služby	Školství
	1 (2,8 %)	1 (2,8 %)	1 (2,8 %)	1 (2,8 %)

8.4.2 Zaměstnanost mladých lidí z pohledu MSP

4. Jaký je podle Vašeho odhadu věkový podíl mladých zaměstnanců (do 30 let) v podniku?

Z odpovědí na Obr. 16 vyplývá, že poměr mladých zaměstnanců ve firmách v okrese Přerov je spíše nižší.



Obr. 16 – Podíl mladých zaměstnanců ve firmách – vlastní zpracování

Tabulka 7 – Odpovědi na otázky 5-8 – vlastní zpracování

Důležitost faktoru věku uchazeče	Ano rozhodně	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	
<i>Odpovědi</i>	1 (2,8 %)	8 (22,2 %)	15 (41,7 %)	12 (33,3 %)	
Spolupráce s ÚP	Ano dlouhodobě	Ano občas	Spíše ne	Ne nikdy	
<i>Odpovědi</i>	5 (13,9 %)	14 (38,9 %)	12 (33,3 %)	5 (13,9 %)	
Spolupráce se vzdělávacími institucemi	Ano, se střední školou	Ano, s vysokou školou	Ano, s jinou institucí vzdělání	Ne	
<i>Odpovědi</i>	9 (25 %)	0	4 (11,1 %)	23 (63,9 %)	
Místo bydliště aktuálních zaměstnanců	Okres Přerov	Okres Olomouc	Okres Prostějov; Okres Kroměříž	Okres Zlín	Jiné – Ukrajina
<i>Odpovědi</i>	33 (91,6 %)	1 (2,8 %)	0	1 (2,8 %)	1 (2,8 %)

5. Je faktor věku uchazeče o zaměstnání pro Vaši firmu důležitým hodnotícím kritériem?

Tato otázka má za cíl zjistit preference podniku při výběru nových zaměstnanců. I když je otázka věku považována za diskriminační otázku, jeden respondent uvedl, že rozhodně považuje věk uchazeče za jedno z hodnotících kritérií možného přijetí, osm označilo svou odpověď jako spíše ano, větší polovina respondentů potom uvedlo svou odpověď jako Spíše ne (41,7 %) a rozhodně ne (33,3 %). Z odpovědí je zřejmé,

že se na trhu najdou individuální preference najímat mladší zaměstnance, ale v celkovém měřítku se otázkou věku podniky příliš nezabývají.

6. Spolupracujete jako podnik při výběru nových zaměstnanců s úřadem práce?

Otázka má za cíl určit jakou mírou podniky spolupracují s úřadem práce jako zprostředkovatelem zaměstnání. Nejčastěji podniky spolupracují na občasné bázi (38,9 %), spíše ne zpravidla sporadicky (33,3 %), dlouhodobou spolupráci s úřadem práce navázalo 13,9 % respondentů a nikdy s úřadem práce nespolečně pracovalo 13,9 % respondentů.

7. Spolupracujete jako podnik s některou ze vzdělávacích institucí?

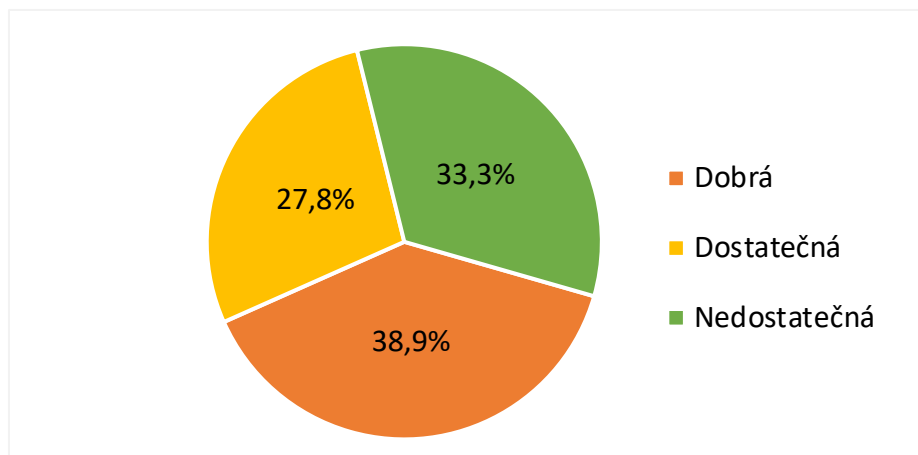
Otázka má cíl zjistit provázanost vzdělávacích institucí s dalšími subjekty na trhu práce. Z odpovědí je patrné, že pouze malá část respondentů (36,1 %) spolupracuje se subjekty vzdělávání – nejčastěji střední školy. Respondenti v míře 63,9 % nepocítují potřebu nebo zájem se vzdělávacími institucemi spolupracovat. Žádná z dotazovaných firem nespolečně pracuje s vysokou školou nacházející se v Přerově.

8. Z jakého místa bydliště jsou převážně Vaší zaměstnanci?

Z hlediska dojížděky za prací je pro zaměstnavatele důležitá co nejkratší dojížděka, 91,7 % respondentů udává, že jejich stálí zaměstnanci jsou ze stejného okresu, kde sídlí jejich firma. V odpovědi jiné jeden respondent uvedl zemi zaměstnance jako Ukrajinu. V okrese Přerov je zřejmé občasné využívání práce pracovníků z jiných zemí.

9. Jak byste ohodnotili kvalifikovanost mladé pracovní síly ve vašem okrese?

Otázka je položena respondentům záměrně tak, aby zhodnotili ze svých subjektivních pocitů a zkušeností odbornost mladé pracovní síly viz Obr. 17 níže. V nadpoloviční míře jsou zaměstnavatelé s odborností mladých lidí spokojeni, 14 (38,9 %) respondentů ji hodnotí jako dobrou, 12 (33,3 %) respondentů jako dostatečnou a splňující potřebné nároky, 10 (27,8 %) respondentů bohužel hodnotí odbornost mladých jako nedostatečnou, tuto skutečnost zřejmě hodnotí dle vlastních zkušeností.



Obr. 17 – Kvalifikovanost z pohledu MSP – vlastní zpracování

10. Čerpali jste v minulých letech nějakou formu příspěvku nebo dotace na podporu zaměstnanosti?

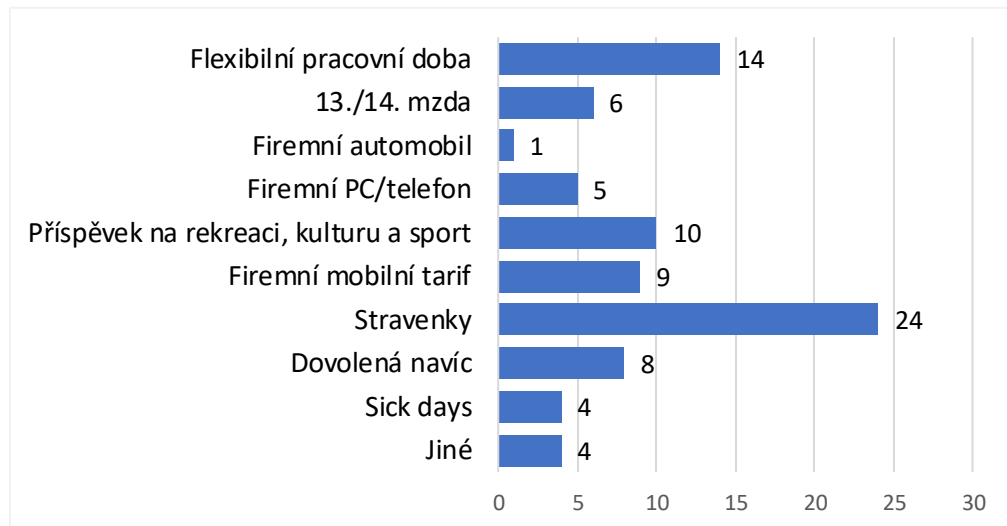
Většina dotazovaných respondentů (28; 77,8 %) uvádí, že nežádali o žádnou z poskytovaných podpor zaměstnanosti. Pouze 8 (22,2 %) z 36 uvádí, že někdy čerpalo podporu nebo dotaci na podporu zaměstnanosti.

Tabulka 8 – Čerpání příspěvků a dotací – vlastní zpracování

Čerpání dotace nebo příspěvku na podporu nezaměstnanosti	Ano	Ne
Odpovědi	8 (22,2 %)	28 (77,8 %)

11. Jaké benefity nabízíte pracovníkům?

Mezi nejčastěji nabízeným benefitem ze strany zaměstnavatelů patří stravenky (Obr. 18). Firmy také nejvíce nabízí flexibilní pracovní dobu, což koresponduje s novými trendy na trhu práce. Jako třetí nejčastější volbu firmy volí příspěvky pro rekreaci, kulturu a pobyt. Naopak v menší míře využívají firemní vozidla a sick days. Mezi jiné uvedli příspěvky na dojíždění, zvláštní příspěvky na obědy, vlastní nabídku plně dotovaných jídel a teambuildingové akce hrazené v plné výši. Jeden respondent neposkytuje pro své zaměstnance žádný z uvedených benefitů.



Obr. 18 – Benefity poskytované ze strany MPS zaměstnancům – vlastní zpracování

8.4.3 Kvalifikovanost a požadavky MSP na pracovní sílu

12. Jsou pro Váš podnik při výběru zaměstnance důležité jeho zkušenosti a praxe?

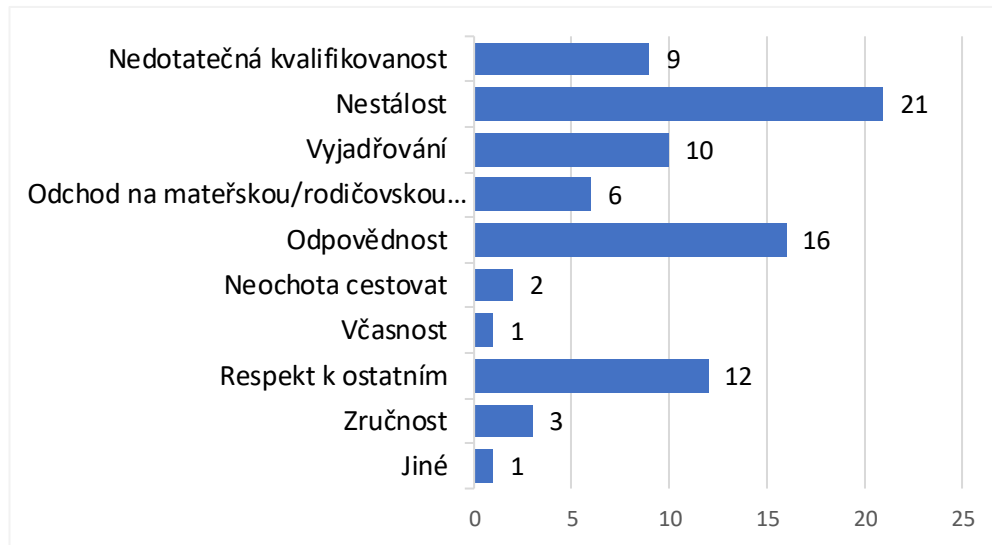
Respondenti v největší části uvádějí, že je pro ně praxe uchazeče důležitá, pro 7 (19,4 %) jsou praxe a zkušenosti velmi důležitým parametrem pro možné přijetí uchazeče, 20 (55,6 %) uvádí odpověď jako spíše ano, naopak spíše ne uvádí 9 (25 %) respondentů. Žádný z respondentů nevedl, že pro ně praxe a zkušenosti nejsou důležité kritérium. Vyhodnocení odpovědí v Tab. 9 níže.

Tabulka 9 – Důležitost praxe při výběru uchazeče – vlastní zpracování

Parametr praxe při výběru zaměstnanců	Ano, velmi	Spíše ano	Spíše ne	Ne, nikdy
<i>Odpovědi</i>	7 (19,4 %)	20 (55,6 %)	9 (25 %)	0

13. Jaké jsou podle Vás nevýhody mladých lidí při zaměstnávání?

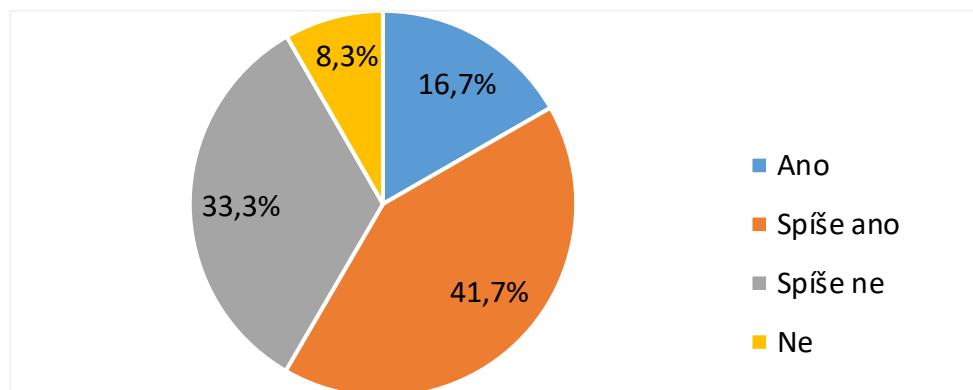
Jako hlavní nevýhody respondenti uvádí jejich nestálost, mladí lidé často hledají potřebnou praxi a později si najdou novou práci, která jim lépe vyhovuje, další nevýhodou uvádějí jako nízkou odpovědnost mladých lidí na pracovišti a v postoji k plnění pracovních úkolů. V kategorii jiné jeden respondent uvádí, že mladí lidé požadují větší finanční ohodnocení za méně práce viz Obr. 19.



Obr. 19 – Nevýhody při zaměstnávání mladých lidí z pohledu MSP – vlastní zpracování

14. Myslíte si, že znalosti a dovednosti mladých lidí ve věku do 30 let odpovídají současným potřebám trhu práce?

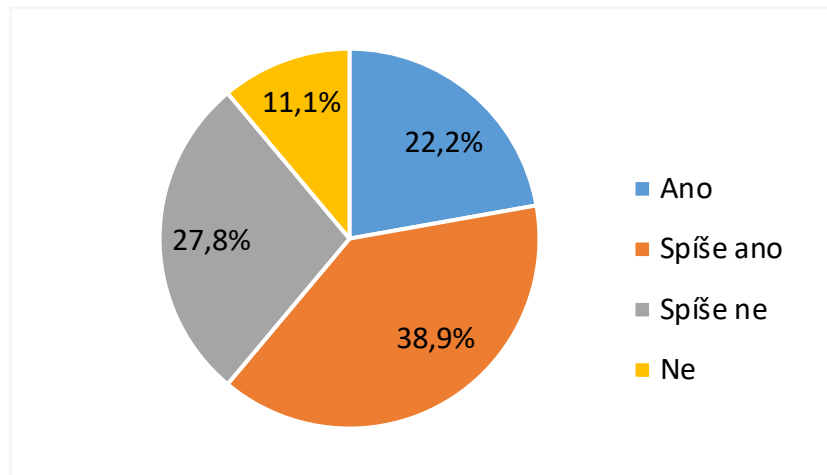
15 respondentů si myslí, že znalosti a dovednosti mladých lidí neodpovídají současným potřebám trhu práce, naopak 21 respondentů si myslí, že jejich znalosti a dovednosti odpovídají (Obr. 20).



Obr. 20 – Korespondence znalostí a dovedností mladých s potřebami trhu práce – vlastní zpracování

15. Myslíte si, že dosavadní pracovní zkušenosti mladých lidí (do 30 let) odpovídají jejich kvalifikaci a dosaženému vzdělání?

Jak lze vidět z následujícího grafu níže na Obr. 21 téměř 2/3 firem (61,1 %) se domnívá, že pracovní zkušenosti mladých lidí odpovídají jejich dosaženému vzdělání.



Obr. 21 – Korespondence pracovních zkušeností mladých s dosaženým vzděláním – vlastní zpracování

8.4.4 Závěr

Účastníky dotazníkového šetření byly nejčastěji firmy s tradicí na trhu 10 let a více, nejvíce z oboru obchodu a služeb, veřejné správy a stavebnictví. Bohužel četnost mladých lidí ve firmách v okrese Přerov je spíše nižší – 41,6 % účastníků uvedlo že je poměr mladých zaměstnanců ve firmě do 10 %, to může značit častý odchod mladých lidí za prací do bohatších regionů, nicméně věk uchazeče není pro firmy primárním kritériem při rozhodování o výběru zaměstnanců. Ukázala se i častá provázanost ekonomických subjektů s úřadem práce, nicméně naprostá nespolupráce (63,9 %) se vzdělávacími institucemi. Pokud se má střetnout lokální nabídka práce s lokální poptávkou trhu, měl by se nastavit rámec spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli. Zaměstnanci firem (cca 90 %) nejčastěji bydlí ve stejném okrese, kde se nachází místo jejich pracoviště. Zaměstnavatelé ve větší míře nečerpají příspěvky na podporu zaměstnanosti. Nejčastějším benefitem poskytovaným ze strany zaměstnavatele zaměstnanci je poskytnutí stravenek a flexibilní pracovní doby jako pokračování celoevropského trendu úpravy standardní pracovní doby. Pro zaměstnavatele je při výběru vhodného kandidáta důležitá také jeho praxe a pracovní zkušenosti. Největší problém v zaměstnávání mladých tkví v jejich časté nestálosti v zaměstnání, nízké odpovědnosti k pracovním úkonům a chybějícímu respektu ke starším kolegům a vedoucím pracovníkům. U zaměstnavatelů převládá neurčitý názor ohledně znalostí a dovedností mladých lidí v kontrastu s potřebami současného trhu práce, nicméně většinou ve svých odpovědích uváděli, že zkušenosti a dovednosti mladých odpovídají jejich dosaženému vzdělání.

9 KVALITATIVNÍ VÝZKUM – ŘÍZENÝ ROZHOVOR

9.1 Úvod

V rámci porovnání a zjištění celkové situace na trhu práce od subjektu veřejné správy, který má k problematice nezaměstnanosti nejbližší, jsem se rozhodl udělat rozhovor s úřadem práce. Výzkumný soubor tvořili pracovníci ÚP v pozici referenta zprostředkování, která je v každodenním osobním styku s uchazeči o zaměstnání a má tak všeobecný přehled o situaci na tomto trhu práce. Přepis odpovědí respondentky je uveden v příloze P IV.

Respondentka dopředu znala téma rozhovoru a možný okruh otázek a měla na odpověď dostatečné množství času, odpověď byla zaznamenána písemně do elektronického zařízení. Pracovnici byla zaručena anonymita a rozhovor probíhal v nerušeném prostředí kanceláře ve snaze pokládat otázky přirozeně a srozumitelně.

9.2 Cíl výzkumu

Cílem tohoto rozhovoru bylo zjistit vztah mezi účastníky trhu práce (uchazeči) a subjekty trhu práce (zaměstnavateli) z pohledu instituce veřejné správy. Rozhovor se skládal ze 16 otázek, které postupovaly chronologicky podle předem stanovené struktury a měly za cíl zjistit jak objektivní informace ze získaných dat, tak i subjektivní pohled úřadu práce.

9.3 Vyhodnocení výzkumu

V této části je pod jednotlivými otázkami udělán krátký rozbor a komentář ve vztahu s odpovědí respondentky. V první části jsou otázky kladeny tak, aby nastínily informace o respondentce, tedy její vztah k výkonu povolání a její zkušenosti.

1. Jaká je Vaše pracovní pozice na Úřadu práce?

Tato otázka má za cíl zjistit působnost pracovnice, takto zacílená otázka dává možnost předem upravit strukturu otázek tak, aby mohla respondentka spolehlivě odpovědět.

2. Jak dlouho na této pozici pracujete?

Otázka délky práce respondentky na ÚP je důležitá pro posouzení, zda má respondentka dostatečný přehled o situaci na trhu práce v okrese Přerov. Respondentka pracuje na své pozici dostatečně dlouho, aby mohla hodnotit situaci na tomto trhu práce.

3. Jak vnímáte postavení mladistvých a absolventů škol na současném trhu práce?

Vzhledem k době, po kterou na úřadu práce respondentka zastává pozici referentky zprostředkování se odpověď pravděpodobně snažila uvést jako objektivní z pohledu organizace kterou zastupuje, nicméně ke konci se uchýlila k subjektivnímu závěru. Její pohled na věc je víceméně kladný.

4. Jak se vyvíjí za poslední roky nebo měsíce míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých lidí v okrese Přerov?

Pracovnice mi předala vytištěný dokument s názvem Měsíční statistická zpráva únor 2019 z krajské pobočky Olomouckého kraje, který popisuje situaci v kraji i okrese.

5. Spolupracujete jako úřad práce se systémem EURES?

Spolupráce zde je, pokud je o EURES zájem, předávají kontakt do Olomouce na EURES poradce.

6. Je o systém EURES zájem?

Z odpovědi respondentky je patrné, že s tímto procesem má bližší zkušenost. Ve své odpovědi uvedla vše podstatné a nebylo třeba se otázkou o systému EURES dále zabývat.

7. Jak úřad práce zabezpečuje a podporuje zaměstnanost mladých lidí v okrese Přerov?

Lze posuzovat, že respondentku její práce naplňuje a z pozice pracovnice ÚP má zájem na tom, aby trh práce fungoval a také aby mladí lidé zůstávali v tomto okrese.

8. Mluvila jste o podpoře mladých lidí, existují nějaké konkrétní programy speciálně určené pro mladé lidi, které v současnosti poskytujete a nabízíte?

Respondentka se orientuje v poskytovaných programech a byla schopná vymezit iniciativu, která je v současné době nejvíce nabízena.

9. Poskytujete nějaké další kurzy, rekvalifikační nebo jiné, vedete nějaký projekt, speciálně zacílen na podporu zaměstnanosti mladých lidí v okrese Přerov?

Z odpovědi vyplývá, že některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a projekty se používají pouze pokud je o ně zájem. Respondentka uvedla projekt Záruky pro mladé lidi v Olomouckém kraji a později zaslala webový odkaz se všemi probíhajícími Projekty z OP – Zaměstnanost v Olomouckém kraji. (viz Projekty v realizaci, 2019)

10. Kdo jsou nejčastější mladí nezaměstnaní, myslím tím, jaká je jejich nejčastější kvalifikace, věk nebo např. zaměření?

Jde především o mladé lidi se základním vzděláním, také mladiství, většina z nich se snaží si nějak přivydělat, a pokud je to možné, jsou zaměstnaní na dohody o provedení práce, nebo dohody o provedení činnosti, dále zástupci specifických oborů, které zažívají v posledních letech spíše úpadek jako je sklář, modelář, šička a další.

11. Myslíte si, že očekávání mladých lidí obecně koresponduje s reálnou situací na trhu práce, tím je myšleno např. pracovní náplň, mzda, lokalita, kvalifikační požadavky, benefity, a další atributy?

Určitě ne, mladí lidé chtějí co nejvíce peněz za co nejméně práce, takto ale situace nefunguje. Tato odpověď od respondentky reflektuje výsledek prováděného dotazníku mezi mladými lidmi a zaměstnavateli malých a středních podniků, kteří také uvádějí přehnané nároky mladých lidí na finanční ohodnocení.

12. Zajišťují si absolventi a mladí lidé práci sami, nebo využívají možnosti zprostředkování práce přes ÚP?

Respondentka uvedla že je situace spíše vyrovnaná, popřípadě se zasahuje již zmíněnými projekty.

13. Myslíte si, že mladí lidé konkrétně v okrese Přerov mají zájem pracovat? Nebo je zde velký podíl těch, co pracovat nechtějí a volí spíše jiné alternativy, např. systémy sociální podpory?

Takto zvolaná otázka měla otestovat, zda je v okrese Přerov velký počet mladých lidí, kteří se určitým způsobem brání vstupu na trh práce nebo účasti na tomto trhu a volí pro ně vhodnější řešení. Obecný zájem mladí lidé o práci projevují

14. Mají podniky tendenci nějakým způsobem diskriminovat, nebo naopak zvýhodňovat mladé lidi při pohovorech/při nabírání?

Tato odpověď se dá zcela nepochybně spojit s celkovým ekonomickým růstem země a celkovou nízkou nezaměstnaností. S negativními zkušenostmi ze stran zaměstnavatelů se neseťkali.

15. Vedete jako pobočka úřadu práce nějaké vlastní statistiky nebo průzkumy ohledně zaměstnanosti a práce mladých lidí, které se nezveřejňují?

ÚP nevede žádné důležité statistiky pouze pro své účely

16. Napadá Vás nějaký důležitý bod, program, projekt nebo oblast v souvislosti s podporou zaměstnanosti mladých lidí, nebo rozvíjením jejich dovedností, na kterou je podle Vás potřeba upozornit, poukázat?

Respondentka jako zástupce lokální pobočky úřadu práce shrnula všechny podstatné informace a nenapadla jí již žádná další oblast, která by byla potřeba v souvislosti s problematikou zaměstnanosti mladých lidí zmínit.

9.4 Závěr

Respondentka reagovala na kladené otázky uvážlivě a s odborným nadhledem, působila příjemně a jako skutečný odborník ve svém oboru. Její dlouholeté zkušenosti na této pozici se pozitivně projevily na jejich odpovědích, vzhledem k tomu, že respondentka byla při sjednávání schůzky pro účely rozhovoru předem obeznámena s tématem tohoto rozhovoru, připravila si podklady a zjistila informace, které později interpretovala. Z pohledu respondenty jako pracovnice ÚP, která se denně setkává s uchazeči o zaměstnání se mladí lidé neseťkávají s žádnou diskriminací při výběrovém řízení, jak popisuje, zaměstnavatelé „berou koho můžou“. Respondentka do odpovědí vnesla objektivní pohled ze strany zástupce organizace veřejné správy i subjektivní názor založený na dlouholetých zkušenostech. Potvrdila fakt, který vyplývá i z výzkumu MSP, že mladí lidé mají často představy ohledně trhu práce, které nekorespondují se skutečností.

Respondentka poukazuje na fakt, že mladí lidé jsou dostatečně orientovaní na trhu práce, že ve většině případů služby úřadu práce ani nevyužívají a práci si obstarají přímo. Mladí obecně až na výjimky projevují zájem pracovat. Respondentka pro přiblížení tématu podpory zaměstnanosti mladých lidí odkazuje na webové stránky ÚP, kde je výpis probíhajících aktivit a financovaných programů v oblasti zaměstnanosti. (Projekty v realizaci, 2019)

Předem stanovený cíl, kterým bylo zjistit vztah mezi účastníky trhu práce byl naplněn.

10 DOPORUČENÍ PRO ZLEPŠENÍ SITUACE

Počet volných pozic pro mladé lidi je v okrese dostatečný, různými způsoby je třeba tyto pozice obsadit. V okrese se nachází relativně velký počet podniků všech velikostních kategorií – malé, střední i velké. Ze strany těchto podniků je třeba provádět neustálé inovace a zlepšování pracovních podmínek. Trh práce prochází neustálými změnami, je třeba na tyto změny reagovat a vytvořit pracovní podmínky, které zajistí nejvyšší produktivitu práce.

Systém vzdělávání jistým způsobem určuje budoucnost každého uchazeče, v okrese se nachází 22 škol středního vzdělávání, pokud tyto školy a zaměstnavatelé mezi sebou naváží spolupráci, dojde tak k souladu požadavků mladých lidí a požadavků zaměstnavatelů. Zlepšením pracovní nabídky se zamezí odchodu mladých lidí z okresu, a naopak přiláká mladé lidi z okolních okresů.

Ze strany úřadu práce a dalších institucí veřejné správy je třeba vytvořit nabídku volně dostupných kurzů nebo projekt, který bude mít za cíl prohloubení dovedností mladých lidí a zvýšení tak jejich možnosti úspěchu na pracovním trhu.

Důležitým bodem je i zamezení zavření klíčových podniků, které zaměstnávají mnoho lidí, tak jako se to stalo v roce 2017, kdy společnost Baxter uzavřela provozovnu Gambro, zabývající se výrobou zdravotnické techniky. V tu chvíli se na trhu práce objevilo přes 600 nezaměstnaných a do popředí nastoupily nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. (Baxter zavře továrnu Gambro v Přerově, 600 pracovníků dostane výpověď, 2017)

Dodatečné návrhy na zlepšení:

1. Na způsobu prevence neustále zvyšovat výuku na školách a zařadit semináře, které pomohou studentům seznámit se s trhem práce a jeho fungování
2. Upravit strukturu vzdělávání na větší zaměření na poptávku místních podniků
3. Zvýšit komunikaci podniků se vzdělávacími institucemi
4. Zavést individuální poradenství, nebo skupinové kurzy pro mladé lidi reagující na problematiku trhu práce

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce na téma Zaměstnanost mladých lidí v okrese Přerov bylo zanalyzovat současný stav trhu práce v tomto okrese, zjistit preference a požadavky mladých lidí v otázkách svého budoucího zaměstnání, zjistit postoj firem v zaměstnávání mladých lidí a zjistit také názor třetí strany trhu práce – úřadu práce jako organizace veřejné správy, která se mimo jiné zabývá otázkou zaměstnanosti a nezaměstnanosti všech věkových skupin.

Teoretickou část tvořila literární rešerše, která uvedla praktickou část. V okrese Přerov je více stabilní a diverzifikovaná ekonomika než v ostatních okresech Olomouckého kraje. Vývoj počtu obyvatel v tomto okrese kontinuálně klesá, populace celkově stárne, nejpočetnější věkovou skupinou v okrese jsou skupiny věku 40-44 let, 45-49 let a 50-54 let. Celkový odliv mladých lidí z okresu stanovený ve SWOT analýze byl v dotazníkovém šetření mladými lidmi potvrzen, výsledkem jejich odpovědí byl postoj, kdy více jak polovina všech respondentů by chtěla okres opustit. Absolventi a mladí lidé patří mezi rizikové skupiny na trhu práce, která je více ohrožená nezaměstnaností, vstupují na trh bez potřebných zkušeností a představě o profesním postupu a o tom, kde by vlastně chtěli pracovat. Objevují se na trhu práce vedle plně kvalifikovaných pracovníků, kteří disponují potřebnými zkušenostmi, touto konkurencí jsou absolventi a mladí lidé značně znevýhodněni. Mladí lidé v podobě studentů, kteří jsou rodiči nebo svou vlastní iniciativou nuceni si na své potřeby vydělat peníze vlastnoručně mají určitou výhodu, protože jsou účastníky trhu práce již za dob studia a po absolvování mají určitou zkušenost s fungováním pracovišť a pracovních vztahů se zaměstnavatelem. Tato skupina absolventů disponuje určitou mírou pracovních zkušeností, takže se po dokončení vzdělávání snaží aktivně si práci najít, posílají životopisy, účastní se pohovorů a z výsledků hledání práce si vybírají tu nejvhodnější variantu. Pokud stále práci nenacházejí, začíná vstupovat úřad práce s aktivní politikou zaměstnanosti v podobě zvyšování kvalifikace nebo rekvalifikace, a systémů dalšího vzdělávání, které mají za cíl nabídnout pomoc s obstaráním pracovního místa. Z dotazníkového šetření mladých lidí také vyplynulo, že mladí lidé se aktivně zapojují do pracovního života, větší část z nich ale projevuje určitou nejistotu v oblasti již dosažených znalostí. Takřka 80 % si chce doplnit své vzdělání, nebo jiným způsobem zvýšit svou kvalifikaci. Mladí lidé si přejí pohodlný vstup na trh práce, jsou ochotni pracovat, ale také chtějí určitou míru autonomie na pracovišti a přijatelné pracovní prostředí. Cíle práce analýza a zhodnocení potenciálu zaměstnanosti mladých lidí byl naplněn.

Okres Přerov vykazuje v současnosti dostatečnou míru zaměstnanosti v národním srovnání, což je důsledek dobrého výkonu ekonomiky, kdy firmy mají dostatek zakázek, zatímco z krajského pohledu patří statistiky Přerova k těm horším. Mnohé firmy se potýkají s problémem nedostatku kvalifikované pracovní síly. Mladí lidé na středních školách v okrese Přerov tvoří značný pracovní potenciál. Pro MSP je otázkou, jak získat a udržet nového nebo stávajícího zaměstnance. Nejčastěji se jedná o vyšší mzdy a nabídku některých žádaných benefitů ze strany mladých lidí.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BLOSSFELD, Hans-Peter, c2008. *Young workers, globalization and the labor market: comparing early working life in eleven countries*. Northampton, MA: Edward Elgar. ISBN 978-1-84720-952-8.
- BROŽOVÁ, Dagmar, 2012. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 290 s. ISBN 978-80-245-1880-0.
- DOHNALOVÁ, Zuzana, 2014. *Mikroekonomie*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky, 185 s. ISBN 978-80-8154-033-2.
- DUŠEK, Jiří et al., 2016. *Zaměstnanost a trh práce – česko-slovenské zkušenosti*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií. 110 s. Studia. ISBN 978-80-7556-013-1.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
- EVANS, Nigel, 2015. *Strategic Management for Tourism, Hospitality and Events*. Taylor & Francis. ISBN 0415837243.
- HAHLÍČKOVÁ, Daniela, 2015. *Metodika – Kompetence, Kvalita, Kvalifikace, (Sebe)Koncepce pro neformální vzdělávání* [online]. Praha: Národní institut pro další vzdělávání, 548 s. [cit. 2019-04-05]. ISBN 978-80-87449-50-9. Dostupné z: <https://books.google.cz/books?id=scBCAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=cs#v=onepage&q&f=true>
- HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL, 2009. *Makroekonomie*. Plzeň: Aleš Čeněk, 303 s. ISBN 978-80-7380-158-8.
- HOLMAN, Robert, 2016. *Ekonomie. 6. vydání*. V Praze: C.H. Beck, xxii, 696 s. ISBN 978-80-7400-278-6.
- KEŘKOVSKÝ, Miloslav a Jiří LUŇÁČEK, 2012. *Úvod do mikroekonomie: s využitím prvků distančního studia*. V Praze: C.H. Beck, xvi, 197 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-365-6.
- KUCHAR, Pavel, 2017. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.

- ŘEHOŘ, Petr, 2010. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM. ISBN 978-80-7204-735-2.
- SEDLÁKOVÁ, Renáta. *Výzkum médií: nejužívanější metody a techniky*. Praha: Grada, 2014, 539 s. Žurnalistika a komunikace. ISBN 978-80-247-3568-9.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada. Psyché (Grada), 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- ŠVARCOVÁ, Jena, Vít GABRHEL a Ondřej CÍCHA, 2014. *Makroekonomické aspekty vývoje trhu práce ve vztahu k absolventům škol v ČR*. Zlín: CEED Vědecké spisy (CEED), 143 s. ISBN 978-80-87301-18-0.
- VLČEK, Josef, 2016. *Ekonomie a ekonomika. 5.*, aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 556 s. ISBN 978-80-7552-190-3.

Internetové zdroje

- AILO home: About the ILO, 2019. *International Labour Organization* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
- Baxter zavře továrnu Gambro v Přerově, 600 pracovníků dostane výpověď, 2017. *Novinky.cz* [online]. [cit. 2019-40-26]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/ekonomika/440279-baxter-zavre-tovarnu-gambro-v-prerove-600-pracovniku-dostane-vypoved.html>
- Bez dálnice není výrazný rozvoj Přerova možný, říká primátor Měřinský, 2019. *Hanácké noviny* [online]. [cit. 2019-04-29]. Dostupné z: <http://www.hanackenoviny.cz/6406/%EF%BB%BFbez-dalnice-neni-vyrazny-rozvoj-prerova-mozny-rika-primator-merinsky/>
- Cenová mapa – Asociace realitních kanceláří ČR, 2019. *Cenová mapa* [online]. [cit. 2019-04-25]. Dostupné z: <http://www.cenovamapa.eu/>
- Demografická ročenka okresů, 2017. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61546942/1300561865.pdf/f6321cde-fe6b-4930-9514-3e969a7b0488?version=1.0>

- Dobrovolnická činnost v rámci programu Erasmus+, 2018b. *Evropská komise* [online]. [cit. 2019-04-03]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/individuals/young-people/european-voluntary-service_cs
- Dubnové číslo měsíčníku Krajánek přináší aktuality z dění v regionu, 2019. *Olomoucký kraj* [online]. [cit. 2019-04-29]. Dostupné z: <https://www.kr-olomoucky.cz/dubnovе-cislo-mesicniku-krajanek-prinasi-aktuality-z-deni-v-regionu-aktuality-7431.html>
- Ekonomické subjekty podle vybraných právních forem – územní srovnání, 2018c. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ORG02&z=T&f=TABULKA&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~401_null_&katalog=30831&str=v7&evo=v460!_VUZEMI97-100-101_1&c=v4~2__RP2018MP12DP31
- Employment, 2019c. *International Labour Organization* [online]. [cit. 2019-04-11]. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/WCMS_470295/lang--en/index.htm
- Evropský portál pracovní mobility, O nás, 2018c. *Evropská komise* [online]. [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/public/cs/eures-services>
- Evropský sociální fond: ESF V ČESKÉ REPUBLICĚ, 2018d. *Evropská komise* [online]. [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=374&langId=cs>
- Charakteristika okresu Přerov, 2012. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11276/17843076/okres_Prerov.pdf/ed93c9b1-7f9a-4d9e-b61a-87a9b8e2329d?version=1.1
- JELENOVÁ, Aneta 2015. *Techniky založené na rozhovoru a jejich využití v genderových studiích.* [online]. [cit. 2019-03-26]. dostupné z: https://is.muni.cz/el/1423/jaro2015/GEN504/op/57073980/Jelenova_Aneta-IS.pdf3311.html?fbclid=IwAR1Vnk7nqg0I8ini42-twsZwNoNWH4-uMB6F0zzEY9CbLm3TtUtKdkbqnIk
- Koncepce a politiky: Státní politika zaměstnanosti, 2004. *BusinessInfo: Oficiální portál pro podnikání a export* [online]. [cit. 2019-04-11]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti->

- Měsíční statická zpráva únor 2019, 2019b. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/Koment_02_2019_kraj.pdf
- Mezinárodní organizace práce: Základní informace o MOP, 2007. *Ministerstvo práce a sociálních věcí: MPSV* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1006>
- Multilaterální spolupráce: ILO – Mezinárodní organizace práce, 2018. *Ministerstvo zahraničních věcí České republiky: MZV* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/ilo_mezinarodni_organizace_prace/index.html
- Nezaměstnanost v únoru po dvouměsíčním růstu klesla, 2019. *Televize Přerov s.r.o.* [online]. [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://tvprerov.cz/2019/nezamestnano-st-v-unoru-po-dvoumesicnim-rustu-klesla/>
- Programy: OP Zaměstnanost 2014-2020, 2018. *Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanos>
- Projekty v realizaci, 2019. *Úřad práce* [online]. [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/projekty_esf/v_realizaci
- Přerov plánuje víceúčelovou halu i zdravotnickou školu. Zavázala se k tomu koalice, 2018. *Česká televize* [online]. [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/regiony/2667152-prerov-planuje-viceucelovou-halu-i-zdravotnickou-skolu-zavazala-se-k-tomu-koalice>
- Seznam škol Přerov, 2016. *Seznamskol.eu* [online]. [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <http://www.seznamskol.eu/typ/?kraj=olomoucky&okres=prerov>
- SLDB 2011 okres Přerov, 2011. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2019-04-25]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=profil-uzemi&uzemiprofil=31288&u=__VUZEMI__101__40801#profil31291=page%3Dpozice-profilu%26rqup%3DA%26pvo%3DPU-SLDB-2%26z%3DT%26f%3DTABULKA%26csp%3D31291%26katalog%3D31291
- Složení obyvatelstva podle pohlaví a jednotek věku k 31.12, 2018b. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2019-04-25]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=DEMD001&z=T&f=TABULKA&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S

~_U~401_null_&katalog=30845&str=v68&c=v3~2__RP2018MP12DP31&u=v6
8__VUZEMI__101__40801#w=

Správa na úseku zaměstnanosti, 2008. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2019-04-11].
Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Start na trh práce: Obecné celosvětové trendy vývoje trhu práce, 2017. *Start na trh práce*
[online]. [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: <http://www.startnatrhprace.cz/obecnecelosvetove-trendy-vyvoje-trhu-prace>

Statistická ročenka Olomouckého kraje – 2014, 2014. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/mapy-a-kartogramy9991>

Trh práce – trendy a výzvy, 2018. *Synergie Česká republika* [online]. [cit. 2019-03-21].
Dostupné z: <https://www.synergie-recruitment.cz/2018/10/16/trh-prace-trendy-a-vyzvy-2018/>

Věková struktura obyvatel – pětileté věkové skupiny, 2018. *Český statistický úřad* [online].
[cit. 2019-04-21]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=DEMD003&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~401_null_&z=T&f=TABULKA&katalog=30845&str=v1531&c=v3~2__RP2018MP12DP31&u=v1531__VUZEMI__101__40801#fx=1&w=

Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS), 2018a. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2019-04-12].
Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil

Vybrané ukazatele za okres Přerov, 2018. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2019-04-21].
Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11276/17843076/7104.pdf/edb5932-9c67-4abb-8c14-734670601fac?version=1.55>

Významné firmy Olomouckého kraje, 2018. *Olomoucký kraj* [online]. [cit. 2019-04-21].
Dostupné z: http://hkol.cz/wp-content/uploads/2017/12/n_170574_epava_olkr_firmy_cz_eng.pdf

Vzdělávání a trh práce v krajích ČR, 2018. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. [cit. 2019-02-21]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/vzdelavani-a-trh-prace-v-krajich-cr-1>

Where we work: About the ILO in the Czech Republic, 2019b. *International Labour Organization* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z:

https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/czech-republic/WCMS_471879/lang--en/index.htm

Youthpass: What is Youthpass?, 2017. *Youthpass* [online]. [cit. 2019-04-03]. Dostupné z: <https://www.youthpass.eu/cs/about-youthpass/about/>

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika, 2019a. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2019-04-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování: Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YEI), 2018a. *Evropská komise* [online]. [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=cs>

Zaměstnanost: Evropský sociální fond v ČR, 2018. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti: upozornění na změnu metodiky, 2013. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2019-03-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2019-04-21]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/OLkraj1218_VER.pdf

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ESF	Evropský sociální fond.
MPSV	Youth Employment Initiative
YEI	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
ČSÚ	Český statistický úřad.
MPS	Malé a střední podniky
ÚP	Úřad práce
PNO	Počet nezaměstnaných osob

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1 – Křivka nabídky práce (Holman, 2016, s. 268)</i>	12
<i>Obr. 2 - Rovnováha na trhu práce (Holman, 2016, s. 271)</i>	14
<i>Obr. 3 – Rozdělení populace podle ekonomické aktivity (Liška (2002) in Švarcová (2014, s. 38) - vlastní zpracování</i>	16
<i>Obr. 4 – Grafické znázornění SWOT analýzy (Evans, 2015, s. 309) – vlastní zpracování</i>	27
<i>Obr. 5 – Administrativní členění okresu Přerov (zdroj: ČSÚ, 2014)</i>	29
<i>Obr. 6 – Populační pyramida s vyznačením cílové skupiny mladých lidí (zdroj: Věková struktura obyvatel – pětileté věkové skupiny, 2018) – vlastní zpracování</i>	30
<i>Obr. 7 – Vývoj počtu obyvatel (zdroj: ČSÚ 2017; 2018b) – vlastní zpracování</i>	31
<i>Obr. 8 – Vzdělanostní struktura okresu Přerov (zdroj: ČSÚ, 2011) – vlastní zpracování</i>	31
<i>Obr. 9 - Vývoj počtu ekonomických subjektů v okrese Přerov (zdroj: ČSÚ, 2018c) – vlastní zpracování.....</i>	32
<i>Obr. 10 – Celkový počet nezaměstnaných osob v OK (zdroj: Měsíční statistická zpráva únor 2019, 2019)</i>	34
<i>Obr. 11 – Vývoj celkového počtu uchazečů o zaměstnání (zdroj: ČSÚ, 2019b) – vlastní zpracování.....</i>	34
<i>Obr. 12 - Podíl nezaměstnaných osob v okresech OK a srovnání s ČR k 28.2.2019 (zdroj: ČSÚ, 2019b) – vlastní zpracování.....</i>	35
<i>Obr. 13 – Zvýšení kvalifikace mladých lidí – vlastní zpracování</i>	39
<i>Obr. 14 – Nejčastější benefity žádané mladými lidmi – vlastní zpracování</i>	40
<i>Obr. 15 – Povědomí o programech EU – vlastní zpracování.....</i>	41
<i>Obr. 16 – Podíl mladých zaměstnanců ve firmách – vlastní zpracování.....</i>	44
<i>Obr. 17 – Kvalifikovanost z pohledu MSP – vlastní zpracování</i>	46
<i>Obr. 18 – Benefity poskytované ze strany MPS zaměstnancům – vlastní zpracování.....</i>	47
<i>Obr. 19 – Nevýhody při zaměstnávání mladých lidí z pohledu MSP – vlastní zpracování</i>	48
<i>Obr. 20 – Korespondence znalostí a dovedností mladých s potřebami trhu práce – vlastní zpracování.....</i>	48
<i>Obr. 21 – Korespondence pracovních zkušeností mladých s dosaženým vzděláním – vlastní zpracování.....</i>	49

SEZNAM TABULEK

<i>Tabulka 1 – Typy rozhovorů podle míry standardizace a strukturace (Sedláková, 2014, s. 210)</i>	<i>26</i>
<i>Tabulka 2 – Počet obyvatel Okresu Přerov (zdroj: Věková struktura obyvatel – pětileté věkové skupiny, 2018) – vlastní zpracování</i>	<i>30</i>
<i>Tabulka 3 – SWOT analýza okresu Přerov – vlastní zpracování</i>	<i>36</i>
<i>Tabulka 4 – Odpovědi na otázky 3-5 – vlastní zpracování</i>	<i>38</i>
<i>Tabulka 5 – Odpovědi na otázky 12 a 13 – vlastní zpracování</i>	<i>40</i>
<i>Tabulka 6 – Základní charakteristiky respondentů – vlastní zpracování</i>	<i>43</i>
<i>Tabulka 7 – Odpovědi na otázky 5-8 – vlastní zpracování</i>	<i>44</i>
<i>Tabulka 8 – Čerpání příspěvků a dotací – vlastní zpracování</i>	<i>46</i>
<i>Tabulka 9 – Důležitost praxe při výběru uchazeče – vlastní zpracování</i>	<i>47</i>
<i>Tabulka 10 – Seznam škol nacházejících se v okrese Přerov (Seznamskol.eu, 2016)</i>	<i>67</i>

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: SEZNAM ŠKOL V OKRESE PŘEROV	67
PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MLADÍ LIDÉ	68
PŘÍLOHA P III: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MSP	69
PŘÍLOHA P IV: PŘEPIS ŘÍZENÉHO ROZHOVORU	71

PŘÍLOHA P I: SEZNAM ŠKOL V OKRESE PŘEROV

Tabulka 10 – Seznam škol nacházejících se v okrese Přerov (Seznamskol.eu, 2016)

Střední školy (22)	Typ instituce
<input type="checkbox"/> Gymnázium Jana Blahoslava a Střední pedagogická škola, Denisova 3 Přerov	Gymnázium
<input type="checkbox"/> Střední škola gastronomie a služeb, Šířava 7 Přerov	Služby a gastronomie
<input type="checkbox"/> Střední škola technická, Kouřilkova 8 Přerov	Technická škola
<input type="checkbox"/> Střední průmyslová škola, Studentská 1384 Hranice	Průmyslová škola
<input type="checkbox"/> Střední škola zemědělská, Osmek 47 Přerov	Zemědělská škola
<input type="checkbox"/> Gymnázium Jakuba Škody, Komenského 29 Přerov	Gymnázium
<input type="checkbox"/> Odborné učiliště, Křenovice 8, Křenovice	Učiliště
<input type="checkbox"/> Střední škola elektrotechnická, Tyršova 781 Lipník nad Bečvou,	Technická škola
<input type="checkbox"/> Střední průmyslová škola stavební, Komenského sady 257/26 Lipník nad Bečvou	Průmyslová a stavební škola
<input type="checkbox"/> Střední lesnická škola, Jurikova 588 Hranice	Zemědělská, lesnická škola
<input type="checkbox"/> Gymnázium, Zborovská 293 Hranice	Gymnázium
<input type="checkbox"/> Obchodní akademie a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, Bartošova 24 Přerov	Obchodní akademie
<input type="checkbox"/> Střední průmyslová škola, Havlíčkova 2 Přerov	Průmyslová škola
<input type="checkbox"/> Gymnázium, Komenského sady 62, Lipník nad Bečvou	Gymnázium
<input type="checkbox"/> Střední odborná škola Hranice, školská právnická osoba, Jaselská 832 Hranice	Soukromá škola, odborné zaměření
<input type="checkbox"/> Střední škola řezbářská, Nádražní 146 Tovačov	Dřevozpracující škola
<input type="checkbox"/> Gymnázium Palackého, Palackého 1380/19 Přerov	Gymnázium
<input type="checkbox"/> Gymnázium Kojetín, Svatopluka Čecha 683 Kojetín	Gymnázium
<input type="checkbox"/> Střední zdravotnická škola, Studentská 1095 Hranice	Zdravotnická škola
<input type="checkbox"/> Střední škola, Základní škola a Mateřská škola, Malá Dlážka 4 Přerov	Praktická škola
<input type="checkbox"/> Střední škola a Základní škola, Osecká 301 Lipník nad Bečvou	Praktická škola
<input type="checkbox"/> Střední škola Euroinstitut v Olomouckém kraji, Pod vinohrady 232/30 Horní Moštěnice	Soukromá škola, odborné a praktické zaměření
Vyšší odborné školy (1)	Typ instituce
<input type="checkbox"/> Vyšší odborná škola živnostenská, Palackého 1380/19 Přerov	Živnostenská škola
Vysoké školy (1)	Typ instituce
<input type="checkbox"/> Vysoká škola logistiky o.p.s., Palackého 1381/25 Přerov	Logistická škola

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MLADÍ LIDÉ

1. Je Vám 18 let a více?
 Ano
(Pokud Vám není 18 let a více, dotazník prosím nevyplňujte, děkuji)
2. Do jaké věkové skupiny se řadíte?
 18-20
 21-24
 25 a více
3. Jaké je Vaše pohlaví?
 Muž
 Žena
4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 Základní vzdělání
 SŠ bez maturity
 SŠ s maturitou
 Vysokoškolské vzdělání – Bc.
 Vysokoškolské vzdělání – Mgr.
5. Jaké ho zaměření je Vaše vzdělání?
 Všeobecné vzdělávání
 Technické obory, výroba a stavebnictví
 Přírodní vědy
 Zemědělství
 Služby
 Humanitní vědy a umění
 Společenské vědy, obchod a právo
 Zdravotnictví a sociální péče
 Vzdělávání a pedagogika
 Jiné
6. Budete hledat práci v okrese Přerov?
 Ano
 Ne
 Nevím
7. Chtěl/a byste dále pracovat ve vystudovaném oboru?
 Ano
 Ne
 Nevím
8. Máte nějaké pracovní zkušenosti?
 Ano
 Ne
9. Pokud máte nějakou pracovní zkušenost, uveďte prosím, jakou formu
 Dohoda o provedení práce/dohoda o pracovní činnosti (brigáda)
 Zkrácený pracovní poměr
 Hlavní pracovní poměr
 Podnikání
10. Myslíte si, že Vaše dosavadní znalosti/dovednosti odpovídají potřebám trhu práce?
 Ano
 Ne
 Nevím
11. Myslíte si, že zvýšením Vaší dosavadní kvalifikace by se mohla zlepšit Vaše šance úspěchu na trhu práce?
 Ano
 Ne
 Nevím
12. Uvažujete o doplnění či zvýšení si své dosavadní kvalifikace/vzdělání?
 Ano
 Ne
 Nevím
13. Jaká je Vaše představa o nástupní hrubé mzdě/platu?
 15-20 tisíc Kč
 21-25 tisíc Kč
 26-30 tisíc Kč
 31-35 tisíc Kč
 36 a více tisíc Kč
14. Jaké benefity jsou pro Vás nejvíce žádané?
 Firemní stáže/praxe jinde v podniku
 Dovolená navíc
 Sick days
 Flexibilní pracovní doba
 Vzdělávací kurzy
 Příspěvky na rekreaci, kulturu, sport aj.
 Příspěvek na pojištění
 13./14. mzda, další mzda
 Služební automobil
 Služební vybavení (PC, mobil)
 Stravenky
 Firemní školka
15. Které z následujících atributů EU znáte?
 EURES
 Youthpass
 Erasmus+
 Neznám žádný

Děkuji za vyplnění dotazníku

(Dotazník je dostupný na:

<https://forms.gle/NuiE35eTW6V4W1M18>

PŘÍLOHA P III: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MSP

1. Velikost Vašeho podniku (Vašeho pracoviště)?

- Mikro (do 10 zaměstnanců)
- Malý (11-49 zaměstnanců)
- Střední (50-249 zaměstnanců)

2. Jak dlouho je vaše firma na trhu?

- Méně než 3 roky
- 3-5 let
- 6-10 let
- Více než 10 let

3. Do jakého segmentu se řadíte?

- Zemědělství
- Průmysl
- Stavebnictví
- Doprava, logistika
- Obchod a služby
- Veřejná správa
- Peněžnictví a pojišťovnictví
- Příspěvkové organizace
- Kultura
- Zdravotnictví
- Sociální služby
- Školství

4. Jaký je podle Vašeho odhadu věkový podíl mladých zaměstnanců (do 30 let) v podniku?

- do 10 %
- 11-24 %
- 25-49 %
- 50-74 %
- 75 % a více

5. Je faktor věku uchazeče o zaměstnání pro Vaši firmu důležitým hodnotícím kritériem?

- Ano Rozhodně
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

6. Spolupracujete jako podnik při výběru nových zaměstnanců s ÚP?

- Ano dlouhodobě
- Ano občas
- Spíše ne
- Ne nikdy

7. Spolupracujete jako podnik s některou se vzdělávacích institucí?

- Ano, se střední školou
- Ano, s vysokou školou
- Ano, s jinou institucí vzdělávání
- Ne

8. Z jakého místa bydliště jsou převážně Vaši zaměstnanci?

- Okres Přerov
- Okres Olomouc
- Okres Prostějov
- Okres Kroměříž
- Okres Zlín
- Jiné

9. Jak byste ohodnotili kvalifikovanost mladé pracovní síly ve vašem okrese?

- Dobrá
- Dostatečná
- Neostatečná

10. Čerpali jste v minulých letech nějakou formu příspěvku nebo dotace na podporu zaměstnanosti?

- Ano
- Ne

11. Jaké benefity nabízíte pracovníkům?

- Flexibilní pracovní doba
- 13./14. mzda
- Firemní automobil
- Firemní PC/telefon
- Příspěvek na rekreaci, kulturu a sport
- Firemní mobilní tarif
- Stravenky
- Dovolená navíc
- Sick days
- Jiné

12. Jsou pro Váš podnik při výběru zaměstnance důležité jeho zkušenosti a praxe?

- Ano velmi
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne, nikdy

13. Jaké jsou podle Vás nevýhody mladých při zaměstnávání?

- Nedostatečná kvalifikovanost
- Nestálost

- Vyjadřování
- Odchod na mateřskou/rodičovskou dovolenou
- Odpovědnost
- Neochota cestovat
- Včasnost
- Respekt k ostatním
- Zručnost
- Jiné

14. Myslíte si, že znalosti a dovednosti mladých lidí ve věku do 30 let odpovídají současným potřebám trhu práce?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

15. Myslíte si, že dosavadní pracovní zkušenosti mladých lidí (do 30 let) odpovídají jejich kvalifikace a dosaženému vzdělání?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Děkuji za vyplnění dotazníku.

(Dotazník je dostupný na:
<https://forms.gle/pAGTk2SRhBLAhARm8>)

PŘÍLOHA P IV: PŘEPIS ŘÍZENÉHO ROZHOVORU

1. Jaká je Vaše pracovní pozice na Úřadu práce?

„Na úřadu práce, kde pracuji zaujímám pozici referent zprostředkování, starám se o styk s uchazeči a poskytuji jim informace, které jim pomohou nalézt práci, nebo jim zprostředkují zaměstnání přímo, podle jejich vzdělání a dalších skutečností. Je zde také možnost, pokud je to potřeba uchazečům nabídnout rekvalifikační kurzy a jiné věci, které jako úřad zprostředkující práci nabízíme“

2. Jak dlouho na této pozici pracujete?

„Na této pozici pracuji okolo 10. let, dříve jsem pracovala na jiné pozici, kde jsem vykonávala pouze administrativu o samotě v kanceláři, to mě ale tak úplně nenaplněovalo, kolegyně šla do předčasného důchodu, a tak jsem se přihlásila na její pozici, jsem za to ráda, protože nyní jsem v kontaktu s lidmi a skutečně jde vidět má práce“.

3. Jak vnímáte postavení mladistvých a absolventů škol na současném trhu práce?

„Současná situace mladistvých je složitější, vzhledem k jejich věku – požadavek plnoletosti, ve většině případů mladistvých uchazečů potom pouze se základním vzděláním, pokud se tedy rozhodnou pracovat hned, jak je to možné, tj. po základní škole. Absolventi škol mají v současné době lepší postavení na trhu práce, vzhledem k dostatku pracovních místa tedy nízké nezaměstnanosti, mimo jiné také s ohledem na využívání různých projektů a stáží, prostřednictvím kterých jsou schopni získat alespoň nějakou praxi. Jako úřad samozřejmě vedeme a poskytujeme různé rekvalifikace a další projekty, které mohou zvýšit jejich kvalifikaci. Abych to shrnula, tak by se dalo říct, že postavení mladých lidí na trhu práce je sice složité, nicméně si dovoluji říct, že kdo práci opravdu chce a je aspoň trochu šikovný nebo zručný, tak s jejím nalezením nemá větší problémy“.

4. Jak se vyvíjí za poslední roky nebo měsíce míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých lidí v okrese Přerov?

„Na účely této a podobných otázek jsem si pro Vás připravila tento dokument, jde o statistiku za únor tohoto roku 2019, můžete si jej odnést a data z něj použít do vaší práce“

5. Spolupracujete jako úřad práce se systémem EURES?

„V případě zájmu ze strany uchazeče o zaměstnání předáváme kontakt na pracovníka – EURES poradce, který je k dispozici na Krajské pobočce v Olomouci“

6. Je o systém EURES zájem?

„Určitě ano, v řadě případů jsou mladí lidé schopni si tyto informace vyhledat sami bez pomoci ÚP čili tento proces se v nejvíce případech zcela obejde bez naší iniciativy, mladí lidé jsou velmi dobře schopni nalézt si informace, které potřebují a pokud mají o EURES skutečný zájem kontaktují přímo pracovníka EURES, bez zprostředkování přes nás“.

7. Jak úřad práce zabezpečuje a podporuje zaměstnanost mladých lidí v okrese Přerov?

„Úřad práce se samozřejmě snaží zvyšovat zaměstnanost všech možných věkových skupin, teda ne pouze skupiny mladých lidí, ale jsme si vědomi, že mladí lidé jsou rekněme stěžejní kategorie pro nás, protože pokud jako veřejná správa povedeme mladé lidi k zodpovědnosti a k tomu, aby byli ekonomicky aktivní, zvýší to celou prosperitu okresu a udrží to mladé lidi zde, takže nebudou odcházet jinam“

8. Mluvila jste o podpoře mladých lidí, existují nějaké konkrétní programy speciálně určené pro mladé lidi, které v současnosti poskytujete a nabízíte?

„V současné době je program Realizace speciálního poradenství pro mladé do 25 let, kde se uchazeči a jiní mladí lidé učí například jak vystupovat u zaměstnavatele, vysvětlujeme základní pracovněprávní vztahy formou poradenství, radíme, jak napsat kvalitní životopis stylem, který potencionálního zaměstnavatele zaujme, velkým tématem je také motivační dopis, v této oblasti si nejsou uchazeči moc jisti, takže jim sdělujeme, jak tento dopis napsat,

co by měl obsahovat a další věci. Provádíme zkrátka takové poradenské služby speciálně pro mladé lidi, kde se dozví vše potřebné pro vstup na trh práce.“

9. Poskytujete nějaké další kurzy, rekvalifikační nebo jiné, vedete nějaký projekt, speciálně zacílen na podporu zaměstnanosti mladých lidí v okrese Přerov?

„V současné době je dostatečná nabídka volných pracovních míst, tudíž rekvalifikační kurzy nabízíme až poté, co jsou vyčerpány veškeré možnosti jiného uplatnění na trhu práce bez nutnosti absolvování rekvalifikačních kurzů. Co se ale týká projektů, tak v současné době je k dispozici regionální projekt z EU. Jde o Závazky pro mladé lidi v Olomouckém kraji.“

10. Kdo jsou nejčastější mladí nezaměstnaní, myslím tím, jaká je jejich nejčastější kvalifikace, věk nebo např. zaměření?

„Jak jsem již zmínila, jedná se především o mladé lidi se základním vzděláním, samozřejmě také mladiství, ale většina z nich se snaží si nějak přivydělat a pokud je to možné jsou zaměstnaní na dohody o provedení práce, nebo dohody o provedení činnosti, potom jsou zde zástupci specifických oborů, které zažívají v posledních letech spíše úpadek jako je sklář, modelář, šička a další podobné profese“.

11. Myslíte si, že očekávání mladých lidí obecně koresponduje s reálnou situací na trhu práce, tím je myšleno např. pracovní náplň, mzda, lokalita, kvalifikační požadavky, benefity, a další atributy?

„Obávám se, že musím odpovědět, že určitě ne, očekávání mladých lidí většinou skutečně převyšuje reálnou situaci trhu práce, mají zcela jiné představy o výši mzdy, pracovní době i pracovní náplni, setkáváme se s tím, že mladí lidé by nejčastěji chtěli pracovat nejméně času za nejvíce peněz, tento trend nižší pracovní doby reflektují i zaměstnavatelé jejím zkracování“.

12. Zajišťují si absolventi a mladí lidé práci sami, nebo využívají možnosti zprostředkování práce přes ÚP?

„Tohle je vcelku složitá otázka, nicméně bych řekla, že ze zkušeností je to tak padesát na padesát, popřípadě jsou aktivizováni ze strany úřadu práce – forma podpory již zmíněnými projekty atd.“

13. Myslíte si, že mladí lidé konkrétně v okrese Přerov mají zájem pracovat? Nebo je zde velký podíl těch, co pracovat nechťejí a volí spíše jiné alternativy, např. systémy sociální podpory?

„Jako úřad zprostředkující práci se domníváme, že mají zájem pracovat. Nicméně v některých případech se tato ochota pracovat odráží také od toho, jaký vzor je mladým lidem předáván ze strany vlastní rodiny. Pokud rodiče nepracují a využívají dlouhodobě systém sociálních dávek, je velmi obtížné tyto mladé lidi trvale zaměstnat“.

14. Mají podniky tendenci nějakým způsobem diskriminovat, nebo naopak zvýhodňovat mladé lidi při pohovorech/při nabírání?

„S těmito negativními zkušenostmi jsme se zatím neseekali. V současné době mají zaměstnavatelé zájem o každého uchazeče, který má zájem pracovat.“

16. Vedete jako pobočka úřadu práce nějaké vlastní statistiky nebo průzkumy ohledně zaměstnanosti a práce mladých lidí, které se nezveřejňují?

„V současné době nevedeme žádné speciální interní statistiky, které se nezveřejňují, jediné úskalí je možná v tom, že se některá data zveřejňují se zpožděním, protože trvá, než se vyhodnotí a zpracují.“

18. Napadá Vás nějaký důležitý bod, program, projekt nebo oblast v souvislosti s podporou zaměstnanosti mladých lidí, nebo rozvíjením jejich dovedností, na kterou je podle Vás potřeba upozornit, poukázat?

„Myslím si, že většinu podstatných informací jsem již sdělila, snad jen to, že mladí lidé v dnešní době jsou většinou kreativní a šikovní a ve velké části případů služby úřadu práce v tomto stádiu života nepotřebují a hledají si práci sami.“