

Analýza nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-29 let v okrese Šumperk

Klára Nohelová

Bakalářská práce
2023

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav ekonomie

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Klára Nohelová
Osobní číslo: M19724
Studijní program: B0413A050024 Ekonomika a management
Specializace: Ekonomika a management podniku
Forma studia: Prezenční
Téma práce: Analýza nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-29 let ve vybraném regionu

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Na základě literární rešerše charakterizujte trh práce.

II. Praktická část

- Provedte analýzu nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-29 let ve vybraném regionu.
- Na základě zjištěných analýz formulujte závěry.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

- EHRENBERG, Ronald G., Robert S. SMITH a Kevin F. HALLOCK. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 14 Edition. New York: Routledge, 2021, 782 s. ISBN 978-04-293-2720-9.
- GIUGNI, Marco a Jasmine LORENZINI. *Jobless Citizens: Political Engagement of the Young Unemployed*. London: Palgrave Macmillan UK, 2017, 143 s. ISBN 978-13-499-5142-0.
- JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2017, 368 s. ISBN 978-80-271-0251-8.
- ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Čtvrté přepracované vydání. Praha: Professional Publishing, 2017, 225 s. ISBN 978-80-906-5948-3.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013, 715 s. ISBN 978-80-205-0629-0.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.**
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: **30. června 2023**
Termín odevzdání bakalářské práce: **4. srpna 2023**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Petr Novák, Ph.D.
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 30. června 2023

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

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zaměřuje na analýzu nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-29 let v okrese Šumperk. Cílem práce je poskytnout přehled o trendech nezaměstnanosti v této oblasti a identifikovat hlavní faktory, které ovlivňují nezaměstnanost mladých lidí. V teoretické části jsou představeny základní pojmy týkající se trhu práce a nezaměstnanosti a faktory, které na ní mají vliv. V praktické části jsou použity kvantitativní metody pro analýzu dat získaných z veřejných databází. Následuje vypracování odpovědí získané z dotazníkového šetření a individuálních rozhovorů. Výsledky ukazují, že nezaměstnanost mladých lidí v okrese Šumperk je v posledních letech stabilní, ale stále zůstává na vysoké úrovni ve srovnání s celostátními průměry. Hlavním faktorem ovlivňující nezaměstnanost je nedostatek pracovních příležitostí. Okres Šumperk se také potýká s trendem stárnutí populace.

V závěru jsou navržena opatření pro snížení nezaměstnanosti mladých lidí v okrese Šumperk, včetně podpory pro malé a střední podniky. A také doporučení, jak přilákat mladé lidi do okresu.

Klíčová slova: nezaměstnanost, mladí lidé, trh práce, okres Šumperk

ABSTRACT

This bachelor thesis focuses on the analysis of youth unemployment aged 15-29 in the Šumperk region. The aim of the thesis is to provide an overview of unemployment trends in this area and identify the main factors influencing youth unemployment. The theoretical part introduces basic concepts related to the labor market and unemployment and factors that influence it. The practical part uses quantitative methods to analyze data obtained from public databases, followed by the development of responses obtained from a questionnaire survey and individual interviews. The results show that youth unemployment in the Šumperk region has been stable in recent years but remains at a high level compared to national averages. The main factor influencing unemployment is a lack of job opportunities. The Šumperk region also faces the trend of an aging population.

In conclusion, measures are proposed to reduce youth unemployment in the Šumperk region, including support for small and medium-sized enterprises, as well as recommendations on how to attract young people to the region.

Keywords: unemployment, young people, labor market, Šumperk region

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí bakalářské práce doc. Ing. Zuzaně Dohnalové, Ph.D. za její čas a ochotu. Její drahocenné odborné rady a konstruktivní zpětnou vazbu, které mi pomohly dokončit bakalářskou práci. Také bych chtěla poděkovat za pomoc při hledání relevantních zdrojů a inspiraci pro mé nápady.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 TRH PRÁCE	13
1.1 MAKROEKONOMICKÝ POHLED	17
1.2 MIKROEKONOMICKÝ POHLED	19
2 NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ MĚŘENÍ.....	25
2.1 ZAMĚSTNANOST.....	25
2.2 NEZAMĚSTNANOST.....	27
2.3 STRUKTURA NEZAMĚSTNANOSTI.....	30
2.4 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	31
3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	33
3.1 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI A PROGRAMY PRO MLADÉ VE VĚKU 15-29 LET	33
3.2 PROGRAM EVROPSKÉ UNIE „ZÁRUKY PRO MLADÉ“	36
3.2.1 Projekt „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“	37
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	38
4 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU VÝVOJE NEZAMĚSTNANOSTI MLADÝCH LIDÍ V REGIONU ŠUMPERK.....	39
4.1 CHARAKTERISTIKA REGIONU ŠUMPERK.....	39
4.2 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI PODLE VĚKU V OKRESE ŠUMPERK V POROVNÁNÍM S OSTATNÍMI OKRESY OLOMOUCKÉHO KRAJE	44
4.3 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI PODLE VĚKU V OLOMOUCKÉM KRAJI.....	55
4.4 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI PODLE VĚKU V ČESKÉ REPUBLICE.....	58
4.5 POROVNÁNÍ VÝVOJE NEZAMĚSTNANOSTI PODLE VĚKU V OLOMOUCKÉM KRAJI, ČESKÉ REPUBLICE A V OKRESE ŠUMPERK	62
5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ A ROZHOVOR.....	66
5.1 METODOLOGIE ŠETŘENÍ.....	66
5.2 ELEKTRONICKÉ DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	66
5.2.1 Výsledky dotazníkového šetření	67
5.3 INDIVIDUÁLNÍ STRUKTUROVANÝ ROZHOVOR.....	77
5.3.1 Výsledky individuálních strukturovaných dotazníků	78
6 SRHNUTÍ VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ.....	80
ZÁVĚR	81
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	84

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	87
SEZNAM OBRÁZKŮ	88
SEZNAM TABULEK	89
SEZNAM PŘÍLOH	91

ÚVOD

Práce je jeden z výrobních faktorů, bez kterého se neobejde žádné národní hospodářství. Jeho nabídka a poptávka se střetává na trhu práce. S tím souvisí klíčové ukazatele hospodářského a sociálního vývoje společnosti, a to zaměstnanost a nezaměstnanost. Zejména nezaměstnanost mladých lidí se stává v posledních letech jedním z nejpálčivějších problémů nejen v České republice, ale i v celosvětovém měřítku. A proto si myslím, že nikdy není dost se o tohle téma zajímat. Neboť mladá generace je budoucnost nás všech. Sama patřím do skupiny mladých lidí a vím, že není jednoduché si najít práci nebo brigádu v mém studovaném oboru. A proto jsem se rozhodla zaměřit se na analýzu nezaměstnanosti mladých lidí především v okrese Šumperk.

Věková hranice, do kterého zapadá mladý člověk, není dána, ale obecně platí, že je to člověk do 30 let. Záleží na tom, jaká skupina je relevantní pro naše zkoumání. Často se můžeme setkat s rozdělením věkových kategorií do dvou podskupin, a to na středoškoláky (15-24 let) a vysokoškoláky (25-29 let). Někde se můžeme setkat i s tím, že se ze skupiny vylučují nezletilé osoby. Pro účely bakalářské práce se budu věnovat mladým lidem ve věku 15-29 let.

Cílem této bakalářské práce je zanalyzovat situaci na trhu práce mladých lidí v okrese Šumperk.

V teoretické části je popsán trh práce a subjekty, které v něm vystupují. Dále je práce zaměřena na trh práce a nezaměstnanost z makroekonomického a mikroekonomického hlediska, kde je vysvětlena nabídka práce, poptávka po práci a rovnovážný stav na trhu práce. Ve druhé kapitole je definovaná nezaměstnanost a zaměstnanost a jejich měření. Také je objasněna struktura nezaměstnanosti a popsané typy nezaměstnanosti. Třetí kapitola je zaměřena na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje ke snižování nezaměstnanosti.

Na začátku praktické části proběhne seznámení s okresem Šumperk. Každá firma chce zaměstnance, který vyniká ve své práci a bude přínosem pro firmu. Jak se ale může zlepšovat a získávat zkušenosti v oboru absolvent školy, když zaměstnavatel požaduje minimálně jednoroční praxi? Zaučit nového pracovníka je pro firmy nákladné, a proto firmy upřednostňují uchazeče o pracovní místo s praxí. Kvůli tomuto problému Evropská unie zahájila projekt Záruka pro mladé. Ve zkratce, jde o to, že Evropská unie pomáhám firmám zaškolování mladých lidí financovat. Projektem se více zabývám v praktické části bakalářské práce. Poslední kapitoly jsou vyhrazeny na dotazníkové šetření a individuální

strukturované rozhovory. Výsledkem této bakalářské práce bude ucelená analýza problematiky nezaměstnanosti mladých lidí v okrese Šumperk a doporučení pro případné zlepšení situace v této oblasti.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem práce je poskytnout komplexní pohled na problematiku nezaměstnanosti mladých lidí v okrese Šumperk a analyzovat faktory, které ji ovlivňují. Práce se bude zaměřovat na vývoj míry nezaměstnanosti mladých lidí v posledních šesti letech, identifikaci příčin nezaměstnanosti a následné formulování návrhů na řešení této problematiky. Výstupem práce bude soubor doporučení a opatření, která by mohla přispět k řešení nezaměstnanosti mladých lidí v okrese Šumperk. Pro naplnění hlavního cíle byly stanoveny dílčí cíle:

- Zpracovat literární rešerši vztahující se k problematice trhu práce, nezaměstnanosti obecně a nezaměstnanosti mladých lidí;
- zmapovat obecný vývoj nezaměstnanosti v okrese Šumperk a nezaměstnanost mladých lidí ve věku 15 až 29 let;
- provést šetření mezi mladými lidmi ve vybraném regionu s cílem zjistit, jak mladí lidé přistupují k problematice jejich nezaměstnanosti.

Cílem teoretické části je získání základních vědomostí o trhu práce a nezaměstnanosti. Ke zpracování teoretické části a jejího pochopení bude využita literární rešerše, která se zaměří na trh práce z makroekonomického a mikroekonomického pohledu, zaměstnanost a nezaměstnanost a jejich měření. Poslední část se zaměří na aktivní politiku nezaměstnanosti a její nástroje.

Úvod praktické části je zaměřený na charakteristiku vybraného regionu Šumperk. Analýzy vývoje nezaměstnanosti v daném regionu budou prováděna za sekundárních dat z veřejných databází. Pro účely bakalářské práce budou použita data především z webových stránek Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a také z informačního systému Infoabsolvent.cz, který spravuje a aktualizuje Národní ústav pro vzdělání. Bude také zkoumán vývoj míry nezaměstnanosti mladých lidí v okrese Šumperk v posledních šesti letech a srovnání s celorepublikovými statistikami. Primární data byla získána z elektronického dotazníkového šetření a strukturovaných rozhovorů. Respondenti byli mladí lidé ve věku 15-29 let s trvalým pobytem v okrese Šumperk. Primární a sekundární data budou objasněna pomocí popisné statistiky ve formě okomentovaných tabulek a grafů. Na základě získaných poznatků budou formulovány závěry.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh, který přiděluje pracovníky na pracovní místa a koordinuje rozhodování o zaměstnání, je trh práce. V pozici kupujících jsou zaměstnavatelé a prodávajícími jsou pracovníci. Pokud se bavíme o trhu práce, tak nesmíme zapomenout na mzdu a zaměstnanost, neboť jsou úzce spojeny s výrobním faktorem práce. Také představují prvotní zdroj důchodu převážně většiny domácností, a mají proto mnoho ekonomických, ale také sociálních a politických souvislostí. (Jurečka, 2018; Ehrenberg, Smith a Hallock 2021)

Výrobní faktor práce (lidská práce) je každá lidská činnost, která přeměňuje vstupy na výstupy, neboli vytváří hmotné a nehmotné statky a služby. Nositelem lidské práce jsou domácnosti, jinak řečeno lidé. Tento výrobní faktor podléhá zákonu vzácnosti, je jen omezené množství práce. Práce je podle Jurečky (Jurečka, 2018) vědomé vynakládání duševní a svalové energie lidí zaměřené k uspokojení jejich lidských potřeb. Je hlavním a nejdůležitějším výrobním faktorem, bez kterého by i ty nejlepší, nejnávštěvnější pracovní prostředky a nejbohatší přírodní zdroje zůstaly mrtvými věcmi. Obdobně jako majitelé jiných výrobních faktorů, dostávají i držitelé práce za poskytnutí výrobního faktoru práce firmám, důchod v podobě mzdy. Mzdu zde chápeme v širokém smyslu jako nejrůznější formy pracovního příjmu. (Jurečka, 2018)

Cenou za poskytnutí práce je mzda. Na rozdíl od mzdy, příjem jak uvádí Samuelson (Samuelson, 2013) je tok mezd, úrokových plateb, dividend a ostatních přírůstků hodnot, ke kterým dochází v průběhu určitého časového období (obvykle jednoho roku). Nabídka a poptávka, kvalita a přínos faktoru práce pro firmu, to vše ovlivňuje výši mzdy. Kvalitu nabízené práce chápeme jako vzdělání, kvalifikaci a schopnosti jedince pro výkon dané pracovní činnosti. Poptávka po faktoru práce je závislá na poptávce po ostatních faktorech. Řetězová pila sama o sobě strom nepokácí. Stejně tak je k ničemu i dělník s prázdnými rukami. Dělník s pilou však porazí strom hned. Jinými slovy, produktivita jednoho faktoru jako je práce, závisí na množství, v jakém jsou k dispozici ostatní faktory (vstupy). Je to provázanost produktivity půdy, práce a kapitálu. (Samuelson, 2013)

Mezinárodní organizace práce (dále jenom ILO) zahrnuje do pracovní síly všechny osoby ve věku 15 let a starší, které splňují kritéria na zařazení mezi zaměstnané a nezaměstnané. Pokud osoba nespadá do pracovní síly, tak patří do skupiny obyvatel ekonomicky neaktivních, tj. děti do 15 let a osoby nad 15 let, které nesplňují požadavky pracovní síly. Podle ILO jsou zaměstnanci všechny osoby, které mají pracovní poměr, dále dohodu

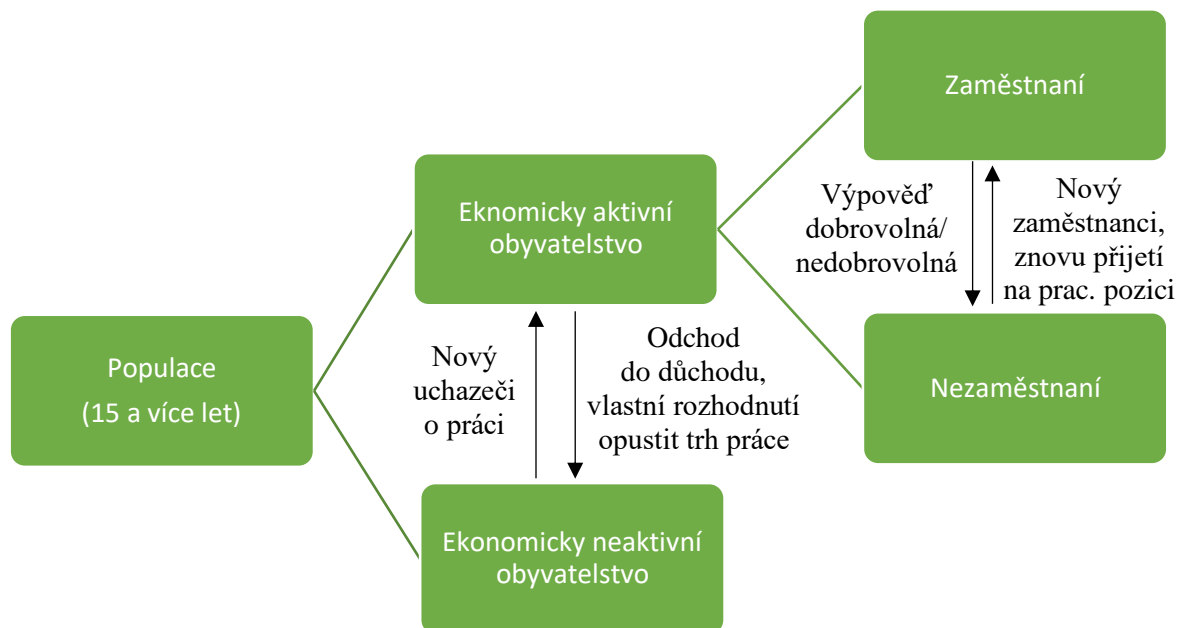
o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Nezaměstnané jsou všechny osoby ve věku 15 let a starší, které splňují tři základní podmínky:

- jsou bez práce, nebyly v placeném zaměstnání a ani nebyly sebezaměstnané,
- hledají aktivně práci, tzn. jsou evidováni na příslušném úřadu práce,
- jsou připraveny za krátký čas nastoupit do práce, tj. do 14 dnů.

Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek a zároveň nespádají do kategorie zaměstnaní, jsou klasifikovány jako ekonomicky neaktivní. (B. Pracovní síly, zaměstnaní a nezaměstnaní (VŠPS) - metodika, 2014)

Počet a identita osob v jednotlivých kategoriích se na trhu práce neustále mění. Přechody osob z jedné kategorie do druhé jsou značné. Snad každý den se mění počet zaměstnaných, nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních osob. Ehrenberg, Smith a Hallock ve své knize Modern Labor Economics (Ehrenberg, Smith a Hallock, 2021) uvádí čtyři hlavní toky na trhu práce:

1. *„Zaměstnanci se stávají nezaměstnanými dobrovolným odchodem nebo propuštěním (nedobrovolným odchodem z podniku, ať už dočasným nebo trvalým).*
2. *Nezaměstnaní, kteří si našli novou práci nebo byli přijati na pracovní místo, ze kterého byli dočasně propuštěni.*
3. *Pracovní síla může opustit ekonomicky aktivní obyvatelstvo tím, že odejde do důchodu nebo se jinak rozhodne nepřijímat nebo nehledat placenou práci.*
4. *Na trh práce vstupují noví uchazeči o práci, kteří nikdy nepracovali ani nehledali práci, zatímco někteří odcházejí do důchodu a stávají se ekonomicky neaktivním obyvatelstvem.“*



Obrázek 1 Čtyři hlavní toky na trhu práce (vlastní zpracování dle Ehrenberg, Smith a Hallock)

Jako na jakémkoliv jiném trhu, tak i na trhu práce se střetává nabídka a poptávka po práci. V roli poptávky po práci nemusí být jenom podnik, ale také stát nebo dokonce domácnosti, které nabízejí pracovní uplatnění. Nabídka práce je ovlivněna mzdami, platy a pracovními podmínkami. Jak na straně poptávky tak i na straně nabídky probíhají racionální rozhodnutí. Celý trh práce je regulován státem a dalšími instituty, které pracují na bázi různých zákonných technik a používají mimoprávní regulační metody. V podkapitolách makroekonomický a mikroekonomický pohled se blíže podíváme na nabídku a poptávku na trhu práce.

Definice mladého člověka není nikde definována. V obecně rovině se za mladého člověka považuje jedinec do 30 let. Tahle práce se zaměřuje na nezaměstnanost mladých lidí, což úzce souvisí s pojmem absolvent. Jak uvádí Martin Úlovec a Jiří Vojtěch (Úlovec, Vojtěch 2014, s. 3) ve své publikaci: „Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti již pojem absolvent – uchazeč o zaměstnání nedefinuje, ale vyčleňuje uchazeče, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Od 1. ledna 2009 je zvýšená péče věnována pouze mladým lidem do 20 let věku, což odpovídá maximálně době dvou let po ukončení středního vzdělání.“ (Úlovec, Vojtěch, 2014)

Dále podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (platné od 1. 1. 2009) se za dlouhodobě nezaměstnaného považuje uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci déle než pět měsíců. Při snaze lépe analyzovat nezaměstnanost absolventů škol vznikly další ukazatele jako je například disponibilní uchazeč o zaměstnání, tj. člověk může ihned nastoupit na pracovní místo, také zahrnuje absolventy škol, kteří absolvovali školu v posledních dvou letech, nebo čerstvý absolvent školy, tj. studenti, kteří dokončili studium pouze v uplynulém školním roce. (Úlovec, Vojtěch, 2014)

Při statistickém šetření se za absolventa považuje uchazeč o zaměstnání evidován na příslušném Úřadu práce, u které doba od úspěšného ukončení studia nepřekročila dva roky. Absolvent je evidován na ÚP ČR podle místa svého trvalého bydliště v období 30. 4. nebo 30. 9. daného roku. To znamená, že absolvent může být evidován v jiném okrese, než v jakém studoval. Tohle je typické především u absolventů vysokých škol. (Absolventi škol a mladiství, © 2023)

Přechod do dospělosti je dnes často opožděn v důsledku socioekonomických změn: dlouhé studium, pozdější vstup na trh práce, opožděná finanční nezávislost, stabilní vztah a rodičovství. Tyto změny ovlivňují také to, jak občané vnímají svou roli ve společnosti a jak se angažují v politice. Tento trend může být ještě prohlouben tím, že současné proměny trhu práce jsou součástí širšího procesu individualizace, který vede k názoru, že problémy, kterým mladí lidé čelí, jsou individuální, a omezuje schopnost pochopit jejich kolektivní povahu. Stejně tak se vzdělávání stále více stává individuální dráhou, kterou by si měl každý jednotlivec sestavit. To přispívá k omezení vazeb na ostatní a brání rozvoji vizí umožňujících pochopení kolektivních problémů. (Guigni, Lorenzini, 2016)

Mít placenou práci je v současné společnosti základním cílem a hodnotou. Placené zaměstnání je obecně vnímáno jako zdroj peněz, společenského uznání a důstojnosti. Proto ztráta zaměstnání nebo jeho nenalezení - tedy nezaměstnanost - může mít dramatické negativní důsledky, pokud člověk není bohatý dědic nebo nemá obzvlášť silné hédonistické hodnoty. V opačném případě může vyloučení z trhu práce vést k dalším formám vyloučení, zejména pokud se jedná o trvalý stav. Za zmínku stojí tři z nich. První a nejzjevnější je vyloučení ekonomické: nemít práci znamená nemít peníze. Nedostatek příjmů vyvolaný nezaměstnaností samozřejmě částečně zmírňuje sociální stát a existence sítě sociální ochrany - v některých zemích více než v jiných - a někdy také rodina. Přesto je nejprímějším důsledkem pádu do nezaměstnanosti nedostatek finančních prostředků a také pocit, že člověk nemá prostředky na to, aby vedl život podle svých představ. Za druhé

nezaměstnanost často vede k sociálnímu vyloučení. Lidé bez práce mají tendenci se odcizovat různým vrstvám společenského života a oslabovat sociální vazby. Tento aspekt byl vědci zkoumán snad nejčastěji. A konečně nezaměstnanost může vést také k politickému vyloučení, tedy ke snížení politické angažovanosti mladých nezaměstnaných. To může zahrnovat například nižší míru zájmu o politiku, menší důvěru v politické instituce, jako je vláda nebo parlament, a slabší pocit politické účinnosti. (Guigni, Lorenzini, 2016)

1.1 Makroekonomický pohled

Z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká obyvatelstva v produktivním věku, což je věk od ukončení povinné školní docházky do odchodu do penze. Zaměstnaní lidé pracují na plný úvazek nebo částečný úvazek, nezaměstnaní jsou bez zaměstnání, ale aktivně je hledají. Abychom mohli nezaměstnaného člověka řadit do skupiny aktivně hledající zaměstnání, musí být obyvatel evidován jako nezaměstnaný na příslušném úřadu práce, pravidelně ve stanovených termínech se hlásit na úřadu práce a být schopen nastoupit na volnou pracovní pozici v co nejkratší lhůtě. (Jurečka, 2017)

Podle Jurečky (Jurečka, 2017, str. 158): „*Pozornost je třeba věnovat i prostorovému rozložení nezaměstnanosti, které bývá velmi nerovnoměrné.*“

Člověk si vybere takovou pracovní nabídku, která je pro něho výhodná. V teoretické rovině pro výběr příznivého zaměstnání můžeme využít poznatky z pozitivní ekonomie. Pozitivní ekonomie je teorie chování, v níž se obvykle předpokládá, že lidé reagují příznivě na přínosy a záporně na náklady. V tomto ohledu se pozitivní ekonomie velmi podobá Skinnerově psychologii, která chování považuje za formované odměnami a tresty. Odměny v ekonomické teorii jsou peněžní a nepeněžní zisky (přínosy), zatímco tresty jsou zmařené příležitosti a školení potřebná k získání osvědčení k výkonu práce (náklady). Například osoba motivovaná stát se chirurgem kvůli výdělků a postavení, které chirurgové mají, se musí vzdát možnosti stát se právníkem a musí být nepřetržitě k dispozici pro pohotovostní práci. Při volbě povolání je třeba zvážit jak přínosy, tak náklady. (Ehrenberg, Smith a Hallock, 2021)

Základním principem pozitivní ekonomické teorie je předpoklad o nedostatku zdrojů. Podle tohoto předpokladu nemají jednotlivci ani společnost dostatek zdrojů k uspokojení všech svých potřeb. Každý zdroj věnovaný na uspokojení jednoho souboru přání by tedy mohl být použit na uspokojení jiného souboru přání, což znamená, že každé rozhodnutí nebo jednání je spojeno s náklady (někdy nazývanými náklady obětované příležitosti). Skutečné náklady

na využití pracovní síly najaté vládním dodavatelem na stavbu silnice jsou například ztrátou produkce, která vznikla tím, že tato pracovní síla nebyla věnována na výrobu jiného zboží nebo služby. Lidově řečeno tedy "nic není na světě zadarmo" a my se vždy musíme rozhodovat a žít s odměnami a náklady, které nám tato rozhodnutí přinášejí. Kromě toho jsme vždy omezeni v našich volbách zdroji, které máme k dispozici. (Ehrenberg, Smith a Hallock, 2021)

Druhým základním předpokladem pozitivní ekonomie je, že lidé jsou racionální: mají nějaký cíl a sledují ho přiměřeně konzistentním způsobem. Při uvažování o lidech ekonomové předpokládají, že sledovaným cílem je maximalizace užitku, tj. předpokládá se, že lidé usilují o to, aby byli co nejšťastnější (vzhledem ke svým omezeným zdrojům). Všimněte si, že to nemusí nutně znamenat maximalizaci příjmu. Užitek je samozřejmě vytvářen jak peněžními, tak nepeněžními dimenzemi zaměstnání. Při úvahách o chování firem, které jsou ze své podstaty neosobními subjekty, ekonomové předpokládají, že cílem chování je maximalizace zisku. Maximalizace zisku je ve skutečnosti jen zvláštním případem maximalizace užitku, v němž je prvořadý peněžní zisk a nepeněžní faktory jsou ignorovány. Předpoklad racionality předpokládá konzistentní reakci na obecné ekonomické podněty a přizpůsobivost chování, když se tyto podněty změní. Tyto dvě charakteristiky chování jsou základem předpovědi o tom, jak budou pracovníci a firmy reagovat na různé pobídky. (Ehrenberg, Smith a Hallock, 2021)

Při rozboru pozitivní ekonomie si přiblížíme i normativní ekonomii. Pochopení normativní ekonomie začíná poznáním dvou druhů ekonomických transakcí. Jeden druh je uzavírán dobrovolně, protože všechny strany transakce získávají. Pokud je například Simona ochotna vytvořit návrhy za 130 Kč na hodinu a daná společnost je ochotna zaplatit někomu za tuto práci až 140 Kč na hodinu, obě strany získají tím, že souhlasí s tím, že Simona bude mít hodinovou mzdu mezi 130 a 140 Kč; taková transakce je oboustranně výhodná. Úkolem trhu práce je usnadnit tyto dobrovolné, vzájemně výhodné transakce. Pokud trh úspěšně usnadňuje všechny možné vzájemně výhodné transakce, lze říci, že vytvořil stav, který ekonomové nazývají Paretova (nebo "ekonomická") efektivnost. (Slovo efektivnost používají ekonomové ve specializovaném významu pro označení stavu, kdy byly uzavřeny všechny vzájemně výhodné transakce. Tato definice slova je komplexnější než definice minimalizace nákladů). Pokud by bylo skutečně dosaženo Paretovy efektivnosti, nebyly by dobrovolně prováděny žádné další transakce, protože by nebyly vzájemně výhodné. Druhý druh transakcí je takový, při němž jedna nebo více stran prodělává. Tyto transakce často

zahrnují přerozdělování příjmů, z něhož jedni získávají na úkor druhých. Například transakce, které jsou výslovně redistribuční, nejsou uzavírány dobrovolně, pokud nejsou motivovány charitou (v takovém případě dárce získávají nepeněžní uspokojení); jinak jsou redistribuční transakce nařizeny vládou prostřednictvím daňové a výdajové politiky. Zatímco tedy trhy usnadňují dobrovolné transakce, úkolem vlády je často učinit některé transakce povinnými. Každé normativní tvrzení (tj. co by mělo existovat) je založeno na nějaké základní hodnotě. Vládní politika ovlivňující trh práce je často založena na obecně sdílené, ale ne všeobecně přijímané hodnotě, že společnost by se měla snažit o rovnoměrnější rozdělení příjmů. Programy sociálního zabezpečení, zákony o minimální mzdě a omezení imigrace jsou příklady politik založených na distribučních úvahách. Jiné politiky trhu práce mají za cíl buď změnit, nebo zrušit volby, které pracovníci činí při maximalizaci svého užitku. Základní hodnotou v těchto případech je často to, že pracovníci by neměli vystavovat sebe nebo své rodiny riziku fyzické nebo finanční újmy. Například nošení takových osobních ochranných pomůcek, jako jsou přilby, špunty do uší a obličejové masky, je v určitých prostředích považováno za natolik záslužné, že je od pracovníků vyžadováno, i když by se rozhodli jinak. (Ehrenberg, Smith a Hallock, 2021)

Tržní nabídkou práce a tržní poptávkou po práci v této podkapitole se nebudeme zabývat, neboť to není ničím jiným než souhrnem individuálních nabídek práce a individuálních poptávkách po práci. Nabídku a poptávku na trhu práce si přiblížíme v následující podkapitole, stejně tak i rovnováhu na trhu práce.

1.2 Mikroekonomický pohled

Nabídka práce

Ne všechny pracovní služby nabízené jednotlivcem jsou placené. Například čas, který věnujeme úklidu vlastního bytu, není placený. Tržní práci se stává pouze tehdy, když si najmeme uklízečku. Abychom mohli být na trhu práce, musí dojít ke směně pracovních služeb za mzdu. Existují dvě klíčová rozhodnutí, která jednotlivci v produktivním věku činí ve vztahu k trhu práce:

1. Mám pracovat (pro někoho jiného)?
2. Mám někoho zaměstnat? (někoho si najmout, např. úklidovou společnost) (Boeri a van Ours, 2021)

Práce pohlcuje čas, který by jinak mohl být věnován volnočasovým aktivitám. Současně za čas strávený práci člověk vydělává peníze, které jednotlivci přináší kupní sílu. Bude tedy existovat kompromis mezi tím, co si lze za práci koupit, a tím, jak moc mi práce pohltní dobu, která je k dispozici pro volný čas. Proto práce a volný čas má své náklady obětované příležitosti. Když věnuji více času práci, tak se musím vzdát času na rodinu, zábavu, odpočinek apod. Naopak pokud upřednostňujeme více volného času, tak musím brát v potaz ztrátu výrobků a služeb, které si kupujeme za příjem z práce. (Boeri a van Ours, 2021, Jurečka, 2018)

Jak uvádí Jurečka (Jurečka, 2018, str. 1112): *„Omezení časem je nejvýznamnějším omezením, v jehož rámci se uskutečňuje nejen ekonomická, ale veškerá lidská aktivita. Rozloučení se s představou, že volný čas je něco, co je zdarma, je důležité pro pochopení procesu rovnovážné alokace času.“*

Rozhodnutí jednotlivce, kolik času chce strávit v práci a kolik času chce rozdělit mezi své volnočasové aktivity a tím dosáhnout rovnovážné alokace času, spočívá v bodě, kde se mezní užitek daného jednotlivce z jeho práce rovná mezním nákladům, které mu tato práce způsobí. Mezní náklady z vykonávané práce jsou subjektivní. Je to pocit ztráty daného pracovníka z nahrazení další hodiny volného času prací. (Jurečka, 2018)

Růst mzdy má dva prostisměrně působící účinky, které Jurečka (Jurečka, 2018) popisuje ve své publikaci Mikroekonomie, na nabízené množství práce – substituční efekt a důchodový efekt:

1. **Substituční efekt** – substituční efekt znamená, jak se jedinci rozhodují, zda chtějí nabízet svou pracovní sílu v závislosti na měnících se mzdových podmínkách. Pokud dojde ke zvýšení mezd, může to motivovat více lidí, aby se rozhodli nabízet svou pracovní sílu, jelikož práce se tak stává výhodnější než volnočasové aktivity. Naproti tomu, pokud dojde k poklesu mezd, může to vést k tomu, že někteří jedinci se rozhodnou zůstat mimo pracovní trh a věnovat se jiným činnostem s vyšším marginálním užitekem. Substituční efekt může také motivovat jedince, aby hledali alternativní způsoby výdělků, jako je například podnikání nebo práce na částečný úvazek.
2. **Důchodový efekt** - Důchodový efekt taky hraje důležitou roli v rozhodování o nabízené pracovní síle. Pokud se zvýší příjem jedince, může to vést k tomu, že se rozhodne pracovat méně a věnovat se více volnočasovým aktivitám. Podstata

v důchodovém efektu je, že se předpokládá růst důchodu, což vyvolá větší poptávku po různých zbožích, a to i po volném času. Neboť volný čas zařazujeme do normálního zboží.

Poptávka po práci

V předchozím textu v této podkapitole jsme si přiblížili nabídku práce. Teď se zaměříme na poptávku po práci z mikroekonomického hlediska, kde uvažujeme o rozhodování potenciálních zaměstnavatelů o poptávce po práci. Jejich příjmy jsou typu reziduálního nároku – to znamená, že dosahují celkových příjmů snížených o mzdové náklady a náklady na pronájem kapitálu. Zaměstnavatelé by zaměstnávali tolik pracovníků, kolik je třeba, aby maximalizovali tyto zisky z dané činnosti podnikání. Proto firmu zajímá příjem z mezního produktu práce, což je přírůstek celkového příjmu, který je vyvolán zaměstnáním dodatečné jednotky práce neboli nového zaměstnance. (Boeri a van Ours, 2021; Jurečka, 2018)

Poptávka po práci je odvozená od poptávky po výrobcích a službách, které dokáže vyprodukovat určitá práce. Poptávka po práci se také vytváří podle příjmu z mezního produktu práce. Když zapojíme do výrobního procesu další jednotku práce, tak se produkce firmy zvýší. K tomu, aby firma zjistila kolik nových jednotek práce neboli zaměstnanců potřebuje, využije mezní fyzický produkt práce. Přívlastek „fyzický“ napovídá, že se bavíme o produktu ve fyzických jednotkách, např. kusů, metrů apod. Kolik toho vyprodukuje dodatečná jednotka práce závisí na schopnostech pracovníka a jeho pracovním úsilí. Při rozhodování o tom, kolik jednotek práce má zaměstnat, používá firma následující kritérium. Najímá práci až do bodu, v němž se mezní přínos práce rovná mezním nákladům firmy na tuto práci, tzn. mzdě, kterou musí platit svým zaměstnancům. (Jurečka, 2018)

Můžeme rozlišovat mezi dlouhodobými a krátkodobými změnami poptávky po práci. V krátkém časovém období zaměstnavatelé obtížně nahrazují kapitál prací (nebo naopak) a zákazníci nemusí v reakci na zvýšení ceny příliš měnit svou poptávku po produktech. Plné přizpůsobení spotřebního a výrobního chování vyžaduje čas. V delších časových obdobích jsou proto reakce na změny mezd nebo jiných sil ovlivňujících poptávku po práci větší a úplnější. (Ehrenberg, Smith a Hallock, 2021)

V krátkodobém období je kapitál fixní, takže neexistuje možnost nahradit práci kapitálem. Předpokládejme pro zjednodušení, že z hlediska firmy existuje pouze jeden typ pracovníka, to znamená, že práce je homogenní. Zaměstnavatel, který maximalizuje zisk, bude zaměstnávat pracovníky až do bodu, kdy se hodnota mezní práce rovná mezním nákladům práce, což je mzda. Tato hodnota pracovního místa je hodnotou produktu práce získaného,

když se firma a pracovník zapojí do výroby. Hodnotu si lze představit jako příjmy z práce – tj. z množství vyprodukovaného výstupu vyrobené tímto pracovníkem a ceny tohoto výstupu. Jak hodnota práce, tak cena produktu vyrobeného daným pracovníkem nemusí být fixní, ale může se měnit v závislosti na množství pracovních míst a výstupů. Obvykle tedy hovoříme o hodnotě mezního produktu – tj. o ceně zboží vynásobené nárůstem produkce, který je možný díky přijetí dalšího pracovníka. Podle zákona klesajících mezních výnosů klesá mezní cena práce s počtem pracovních míst pro každou jednotlivou firmu. Pokud je nejen trh práce, ale i trh výrobků konkurenční, pak každá firma bude prodávat produkt práce za danou cenu nezávisle na úrovni výroby. V takovém případě bude mít funkce poptávky po práci stejný sklon jako (klesající) mezní produktivita práce, tj. bude klesat s množstvím použité práce. (Boeri, van Ours, 2021)

V dlouhodobém období působí tři efekty:

- **Substituční efekt** – substituce mezi prací a kapitálem. Když klesne cena práce neboli mzda, tak můžeme využít kapitál. Tím se výše kapitálu sníží a práce se zvýší, protože budu platit více pracovníků. Mám více pracovníků na menší počet strojů, pracovníci mají více prostojů. V důsledku klesne i příjem z mezního produktu práce, neboť platí $MRP_L = MR \times MP_L$.
- **Produkční efekt** – při snížení mezd zbyde určitá částka nákladů. Zbylé peníze se mohou využít na zvýšení práce a zvýšení kapitálu, tj. zvyšuje se jak počet pracovníků a tak i počet strojů. Předpokládáme, že každý pracovník má stroj, na kterém může vyrábět, tím vzroste mezní produkt a následek toho je zvýšení mezního produktu práce. Substituční a produkční efekt působí proti sobě. Výsledek dvou efektů je zvýšení MRP_L , neboť produkční efekt je silnější.
- **Příjmový efekt** – někdy se označuje jako nákladový efekt. Díky snížení mzdy, platíme na každého pracovníka méně, klesnou mezní náklady a to způsobí pokles mezního příjmu. Ve výsledku klesne i příjem z mezního produktu práce. Působení všech třech předchozích efektů vyvolá růst MRP_L , protože produkční efekt má nejsilnější působení. Když máme produkční efekt, tak MRP_L vzroste vysoko, substituční efekt táhne MRP_L dolů jenom o něco, k tomu se přidá příjmový efekt, který taky působí dolů na MRP_L , ale stále bude příjem z mezního produktu vyšší. (Ehrenberg, Smith a Hallock, 2021)

Rovnováha na trhu práce

Jak uvádí Samuelson (Samuelson, 2013, s. 54): „Tržní rovnováha nastává při takové ceně a množství, kdy jsou síly nabídky a poptávky vyrovnány. Při rovnovážné ceně je množství, které chtějí kupující (firmy) nakoupit, právě rovné množství, které jsou prodávající (zaměstnanci) ochotni prodat.“

Za obecných okolností bude agregátní nabídka práce zvyšovat mzdy, zatímco poptávka po práci bude snižovat mzdy. Na dokonalém trhu práce bude rovnovážná úroveň mzdy v průsečíku křivek agregátní nabídky a agregátní poptávky na trhu práce. Pokud se některá z obou křivek posune nahoru nebo dolů, mzdy se přizpůsobí, aby se trh vyčistil. (Boer a van Ours, 2021)

Změny ve výši rovnovážné mzdy by mohlo dojít, když se zvýší poptávka po práci. Například když firmy začnou poptávat více kuchařů, rovnovážná mzda je neměnná, ale poptávka po pracovní síle se zvětšila. Tím pádem se nám křivka poptávky po práci posune směrem doprava. Pokud by firma přetrvávala, vznikl by na trhu práce nedostatek pracovních sil na pozici kuchařů, protože poptávka by převyšovala nabídku. Aby firmy přiměly kuchaře, aby začaly pracovat u nich místo u konkurence, tak musí vylepšit mzdové ohodnocení a tím se zvýší rovnovážná mzda. Zvýšení rovnovážné mzdy také vyvolá posun křivky nabídky práce doleva. Opět se nám vytvoří nedostatek pracovních sil při staré rovnovážné mzdě. Nabízená práce bude dražší oproti původnímu stavu. U zvýšení poptávky po práci se nám taky zvýší i úroveň zaměstnanosti. Pokles nabídky je doprovázen snížením úrovně zaměstnanosti. Pokud nastane situace na trhu práce, kdy se posune nabídka doleva a zároveň se poptávka po práci posune doprava, tak to vyvolá dramatický vzrůst tržní mzdy. K poklesu tržní rovnovážné mzdové sazby by došlo, pokud by došlo ke zvýšení nabídky nebo snížení poptávky. Zvýšení nabídky by představoval posun nabídkové křivky doprava, protože na trh by vstupovalo více lidí za jakoukoli mzdu. Tento posun doprava by způsobil přebytek staré rovnovážné mzdy a vedl by k chování, které by snížilo mzdu pod rovnovážnou mzdu a zvýšilo úroveň zaměstnanosti. Pokles (posun doleva) poptávky po práci by rovněž způsobil pokles tržně vyrovnávací mzdy, ačkoli by takový posun byl doprovázen poklesem zaměstnanosti. (Ehrenberg, Smith a Hallock, 2021)

Ideální trh práce je Jurečkou (Jurečka, 2017) pružně reagujícím systémem, který se přizpůsobuje vnějším a vnitřním změnám pomocí změn mzdové sazby. Takový trh práce je vždy dokonale „vyčištěn“, nevznikají zde ani přebytky práce (nezaměstnanost), ani nedostatek práce. Předpokladem dokonale se vyčišťujících trhů práce jsou tzv. pružné mzdy.

Je to stav, kdy při změně nabídky nebo poptávky po práci se ustálí trh vždy v rovnovážné situaci, které odpovídá rovnovážná mzdová sazba.

Každý kdo je ochoten pracovat za rovnovážnou mzdu, tak najde práci. Společnosti zase naleznou tolik pracovníků, kolik jsou schopny za tuto rovnovážnou mzdu zaměstnat. V bodě rovnováhy na trhu práce nejsou všichni zaměstnání. Neboť lidé, kteří požadují vyšší než rovnovážné mzdové ohodnocení, tak pracovní místo nenajdou. Tuto skupinu lidí budeme řadit do dobrovolné nezaměstnanosti. Na straně firem, které budou poptávat práci pod rovnovážnou mzdu, nenajdou dostatečné množství pracovníků, protože jenom pár lidí bude ochotných za nízkou mzdu pracovat. (Jurečka, 2018)

2 NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ MĚŘENÍ

Populaci lze rozdělit na osoby, které jsou v pracovní síle (L), a na osoby, které v ní nejsou (N). Pracovní síla se skládá z lidí, kteří jsou zaměstnaní (E), a z těch, kteří jsou nezaměstnaní, ale chtějí být zaměstnaní (U). Pojem nezaměstnanosti je poněkud nejednoznačný, protože teoreticky by byl téměř každý ochoten být zaměstnán výměnou za dostatečně velkorysý balíček náhrad. Ekonomové mají tendenci řešit toto dilema definováním nezaměstnanosti ve smyslu ochoty jednotlivce být zaměstnán za určitou převažující tržní mzdu. Vládní statistiky zaujímají pragmatičtější přístup a definují nezaměstnané jako osoby, které jsou dočasně propuštěny a čekají na odvolání od svého předchozího zaměstnavatele, nebo jako osoby bez zaměstnání, které v předchozím měsíci aktivně hledaly práci (slovo "aktivně" samozřejmě není přesně definováno). (Ehrenberg, Smith a Hallock, 2021)

2.1 Zaměstnanost

Zaměstnanost má značný vliv na životní spokojenost a celkovou kvalitu života. Práce nabízí lidem možnost obživy, ale také reprezentuje hlavní prvek identity a socializace. Pokud jde o kvalitu života, tak práce nemůže být škodlivá zdraví a také musí poskytnout rovnováhu mezi prací a soukromým životem. (1.2 Práce, © 2023)

Kvalitní pracovní život lze vymezit rozdílnými způsoby. Kvalitní pracovní život budeme chápat ve shodě s pojmem důstojná práce. Mezinárodní organizace práce (dále jenom „ILO“) uchopuje důstojnou práci komplexně, nepopisuje jenom působení člověka na trhu práce, ale taky vstup na trh práce. ILO (1999) definuje důstojnou práci jako „*příležitosti... získat slušnou a produktivní práci v podmínkách svobody, rovnoprávnosti, bezpečnosti a lidské důstojnosti.*“ Podle Janoše (Janoš, 2021) existují čtyři základní pilíře důstojného pracovního života:

- rovný přístup na trhu práce
- dostatek seriózní práce
- spravedlivá odměna
- dobrá perspektiva

V dnešní době díky postupující digitalizaci a robotizaci zaměstnavatelé dávají více možností pracovat z domu, nabízejí flexibilnější pracovní úvazky. V důsledku inovací zanikají některá

pracovní místa, především ve výrobě. Kvůli technologiím mají pracovníci pocit ztráty kontroly a odcizení při práci ve virtuálním prostředí. (1.2 Práce, © 2023)

Plnou zaměstnanost (nebo přirozenou míru nezaměstnanosti) je obtížné přesně definovat a existuje několik alternativních koncepcí. Jedna z nich definuje přirozenou míru nezaměstnanosti jako míru, při níž jsou mzdy a cenová inflace stabilní nebo na přijatelné úrovni. Jiná definuje plnou zaměstnanost jako míru nezaměstnanosti, při níž se počet volných pracovních míst rovná počtu nezaměstnaných pracovníků. A další ji definuje jako míru nezaměstnanosti, při níž jakékoli zvýšení agregátní poptávky nezpůsobí další snížení nezaměstnanosti. Varianta posledně jmenované definuje plnou zaměstnanost jako míru nezaměstnanosti, při níž je veškerá nezaměstnanost dobrovolná (frikční a případně sezónní). Poslední definice plné zaměstnanosti je taková míra nezaměstnanosti, při níž se úroveň nezaměstnanosti nemění a toky do nezaměstnanosti i délka trvání nezaměstnanosti jsou normální. Všechny různé dřívější definice se snaží specifickým způsobem definovat obecnější pojem plné zaměstnanosti jako míry, která převládá v "normálních" dobách. Předpokládáme-li, že frikční a sezónní nezaměstnanost existuje i na trzích práce, které se vyznačují rovnováhou (tj. na trzích, které nemají ani přebytek poptávky, ani přebytek nabídky), je přirozená míra nezaměstnanosti jednoznačně ovlivněna takovými faktory, jako je míra dobrovolné fluktuace mezi zaměstnanými pracovníky, pohyby do a z pracovní síly a doba, po kterou nezaměstnaní hledají přijatelné zaměstnání. Tyto faktory se v jednotlivých demografických skupinách značně liší, takže přirozená míra nezaměstnanosti je v každém období silně ovlivněna demografickým složením pracovní síly. (Ehrenberg, Smith a Hallock, 2021)

Jak můžeme vidět v předešlém odstavci i při plné zaměstnanosti existuje určitá míra nezaměstnanosti. Situace, kdy všichni lidé chtějíci a mohoucí pracují, není reálná.

Měření zaměstnanosti

Míra zaměstnanost se vyjadřuje poměrem mezi počtem ekonomicky aktivních pracujících obyvatel a celkovým počtem ekonomicky aktivním obyvatelstvem. V podkapitole 2.2 si řekneme, že sledování míry nezaměstnanosti má několik omezení, proto se analyzuje zvlášť zaměstnanost.

2.2 Nezaměstnanost

Na oficiálních stránkách ILO uvádí „*Za nezaměstnaného je v ekonomické teorii považována osoba schopná pracovat, která však nemůže najít placené zaměstnání. Obecně (metodika Mezinárodní organizace práce „ILO“) se za nezaměstnaného považuje osoba, která: je starší patnácti let, aktivně hledá práci, je připravena k nástupu do práce do 14 dnů.*“

Ačkoli se veřejnost v konečném důsledku soustředí na úroveň nezaměstnanosti, abychom pochopili determinanty této úrovně, musíme analyzovat toky osob mezi různými stavy trhu práce. Míra nezaměstnanosti určité skupiny může být vysoká proto, že její členové mají potíže s nalezením zaměstnání, když už jsou nezaměstnaní, protože mají potíže (z dobrovolných nebo nedobrovolných důvodů) zůstat zaměstnaní, když už si práci našli, nebo protože často vstupují do pracovního procesu a zase z něj odcházejí. Vhodný politický recept na snížení míry nezaměstnanosti bude záviset na tom, který z těchto toků na trhu práce je příčinou vysoké míry nezaměstnanosti. (Ehrenberg, Smith a Hallock, 2021)

Pokud jde o politickou angažovanost nezaměstnaných, převládá názor, který je však sporný, že nezaměstnanost podporuje politickou marginalizaci, a proto brání politické angažovanosti. Proto se často očekává, že se nezaměstnaní od politiky odcizí. Se ztrátou zaměstnání totiž ztrácejí i přístup k řadě zdrojů souvisejících se stabilním začleněním na trhu práce. Tato ztráta není pouze ekonomická: zaměstnání je klíčovým vektorem ekonomického, sociálního a politického začlenění. Poskytuje finanční nezávislost a umožňuje zapojení do řady společenských aktivit, jako je chození ven, setkávání s přáteli a konzumace kultury nebo jiných společenských statků. Poskytuje také prostor pro sociální interakce mimo domácnost a nabízí příležitosti k setkávání s kolegy a zapojení se do různých diskusí, včetně politických. V neposlední řadě také dává příležitost ukázat svou hodnotu a schopnost plnit konkrétní úkoly, neboť pracovníci se podílejí na společném úsilí. Zaměstnání jako takové přispívá k subjektivní spokojenosti občanů, kteří vykonávají placenou práci, a určuje jejich roli a místo ve společnosti. Nezaměstnanost toto vše ohrožuje. (Guigni, Lorenzini, 2016)

Měření nezaměstnanosti

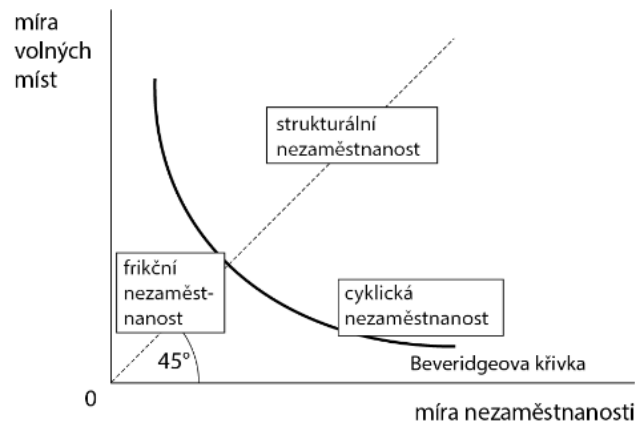
Míra nezaměstnanost (u) se měří jako poměr počtu nezaměstnaných osob (U) k počtu osob v pracovní síle (L): $u = \frac{U}{L}$. Ukazatel se vyjadřuje v procentech.

Vlády se pravidelně zaměřují na míru nezaměstnanosti, protože ji považují za užitečný barometr stavu ekonomiky. Míra nezaměstnanosti, která je považována za příliš vysokou, je

považována za národní problém, protože znamená, že mnoho lidí není schopno se uživit a že mnoho pracovníků v zemi nepřispívá k národnímu produktu. Vlády často přijímají opatření, aby tak či onak stimulovaly poptávku po práci, pokud se domnívají, že nezaměstnanost je příliš vysoká. Vlády se také obávají příliš nízké nezaměstnanosti. Mnozí se domnívají, že neobvykle nízká míra nezaměstnanosti odráží situaci, kdy je na trhu práce nadměrná poptávka. Tvrdí se, že pokud poptávka po práci převyšuje nabídku, mzdy budou mít tendenci růst a růst mezd povede k inflaci cen. Kromě toho může příliš nízká míra nezaměstnanosti zvýšit vyhýbání se práci mezi pracovníky a snížit počet dostupných talentů, z nichž mohou čerpat noví nebo expandující zaměstnavatelé. (Ehrenberg, Smith a Hallock, 2021)

Další ukazatel, který se používá pro zkoumání nezaměstnanosti, je podíl nezaměstnaných osob. Podíl nezaměstnaných osob a míra nezaměstnanosti nejsou totožné pojmy, i když oba ukazují na nezaměstnanost. Ukazatel využívá Ministerstvo práce a sociálních věcí. Podíl nezaměstnaných osob udává, kolik procent z celkového počtu obyvatelstva ve věku 15-64 let je momentálně nezaměstnaných. V tomto ukazateli se považuje za nezaměstnaného někdo, kdo je evidován na Úřadu práce. Výhodou tohoto ukazatele je rychlost výpočtu, který lze provést po pár dní po skončení měsíce a také jde vypočítat ukazatel až na úroveň obcí. Indikátor ale nelze použít pro mezinárodní srovnalost, neboť v každé zemi jsou uplatněny jiné zákony a pravidla pro evidenci nezaměstnaných. Míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob jsou hlavní ukazatele používající se na výzkum nezaměstnanosti v České republice. Od roku 2013 se pro vyjádření celkové nezaměstnanosti používá především podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu. (Trh práce, ©2023)

Když se díváme na situaci na trhu práce, tak vedle míry nezaměstnanosti je důležité také sledovat i kolik je volných pracovních míst. K tomu se využívá Beveridgeova křivka, což je vztah mezi mírou volných pracovních míst a mírou nezaměstnanosti. Jinými slovy nám zobrazuje počet uchazečů na jedno pracovní místo. (Jurečka, 2018)



Obrázek 2 Beveridgeova křivka
s typy nezaměstnaností (Jurečka, 2017)

Míra nezaměstnanosti

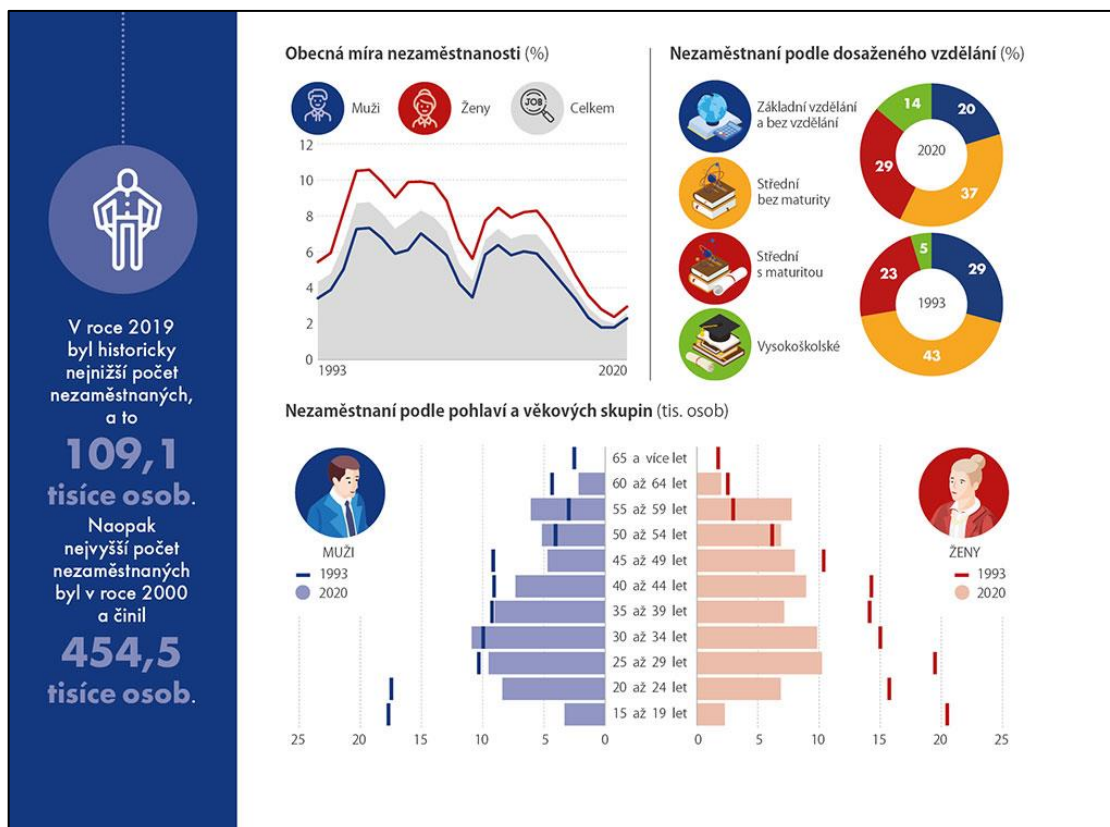
Míra nezaměstnanosti je užitečným ukazatelem podmínek na trhu práce, lze totiž použít pro mezinárodní srovnání. Velká pozornost je věnována tomu, jak se míra nezaměstnanosti v jednotlivých zemích mění v čase a jak se liší míra nezaměstnanosti v jednotlivých geografických oblastech a věkových/rasových/pohlavních/etnických skupinách. Údaje o míře nezaměstnanosti však mají svá omezení. Odrážejí podíl skupiny, která v určitém okamžiku aktivně chce pracovat, ale není zaměstnána. Z řady důvodů však nemusí nutně přesně odrážet ekonomické potíže, které příslušníci dané skupiny zažívají. Zaprvé, osoby, které aktivně nehledají práci, včetně těch, které ji neúspěšně hledaly a pak to vzdaly, nejsou započítávány mezi nezaměstnané osoby. Za druhé, statistiky nezaměstnanosti nevypovídají nic o výši výdělků těch, kteří jsou zaměstnáni, včetně toho, zda přesahují hranici chudoby nebo zda osoba, která by chtěla pracovat na plný úvazek, pracuje pouze na částečný úvazek. Zatřetí, ve většině let pochází značná část nezaměstnaných z rodin, v nichž jsou přítomni i jiní živitelé - například mnoho nezaměstnaných jsou teenageři - a jejich příjem často není hlavním zdrojem obživy jejich rodiny. Za čtvrté, značná část nezaměstnaných pobírá po dobu nezaměstnanosti určitou podporu příjmu, a to buď ve formě státní podpory v nezaměstnanosti, nebo soukromých doplňkových dávek v nezaměstnanosti. A konečně, ačkoli nám údaje o míře nezaměstnanosti poskytují informace o podílu nepracující pracovní síly, vypovídají jen málo o podílu populace, která je zaměstnaná. (Ehrenberg, Smith a Hallock, 2021)

2.3 Struktura nezaměstnanosti

Při nezaměstnanosti musíme brát v potaz i délku trvání nezaměstnanosti. Krátkodobá zaměstnanost je méně závažný problém, zvláště pokud trvá v rozmezí pár týdnů. Pro člověka stát se nezaměstnaným je ekonomická a psychologická zátěž. I přes tenhle fakt je krátkodobá nezaměstnanost nevyhnutelná pro každou dynamickou strukturálně proměnlivou ekonomiku. Nezaměstnanost trvající déle než jeden rok neboli dlouhodobá nezaměstnanost je už značným problémem. Člověku se může snížit kvalita jeho kvalifikace. Dlouhodobá nezaměstnanost má vliv i na sociální pozici, psychiku člověka a jeho volní vlastnosti, např. cílevědomost, vytrvalost nebo chuť do práce. Také jsou ovlivněny i členy rodiny dlouhodobě nezaměstnaného jednotlivce. (Jurečka, 2017)

Na strukturu nezaměstnanosti se můžeme dívat z různých pohledů, nejenom podle délky nezaměstnanosti. Na nezaměstnanost se můžeme dívat i z pohledu věku, vzdělání, pohlaví, etnické skupiny nebo také prostorového rozložení. Při analýze nezaměstnanosti podle prostorového rozložení by se nemělo zapomínat na mikroregiony, neboť odlišnosti v charakteristice a míře nezaměstnanosti nejsou jenom mezi regiony, ale i v rámci mikroregionů. Lidé z některých etnických skupin mají problém najít zaměstnání, stejně tak i mládež, která má odbornou přípravu, ale chybí jim praktická zkušenost. (Jurečka, 2017)

Níže můžete vidět grafické znázornění struktury nezaměstnanosti obsahující skupiny podle pohlaví, věku a vzdělání. Údaje jsou z roku 2020 podle Českého statistického úřadu. (statistikaamy.cz, 2021)



Obrázek 3 Struktura nezaměstnanosti v roce 2020 (statistikaamy.cz, 2021)

2.4 Typy nezaměstnanosti

Když je tržní rovnováha na trhu práce nebo plná zaměstnanost, v teorii předpokládáme, že neexistuje žádná nezaměstnanost a že celé aktivní obyvatelstvo má práci. Ale ve skutečnosti je tenhle předpoklad špatný, protože pokaždé bude existovat určitá frikční nezaměstnanost, protože někteří lidé budou přecházet mezi zaměstnáními. (Lipovská, 2017)

Podle důvodu proč je člověk nezaměstnaný rozlišujeme čtyři typy nezaměstnanosti:

- **Frikční nezaměstnanost** – krátkodobá nezaměstnanost způsobená tím, že lidé si hledají nové pracovní místo například z důvodu, že si nerozumí s kolegy nebo šéf nechce zvednout plat. Další důvod může být stěhování za prací. Než si člověk najde vyhovující práci nebo si najde nové bydlení, se stává nezaměstnaným. (Lipovská, 2017)
- **Strukturální nezaměstnanost** – může vznikat kvůli technologickému pokroku. Pracovníci jsou nahrazeni roboty, pracovníci nemají dostatečné vzdělání, aby mohli dohlížet na novou technologii, tak jsou propuštěni a nabírají se noví lidé. Strukturální nezaměstnanosti lze předejít přeškolením zaměstnanců. Například když základní

školy zaváděly novou metodu učení a pochopení matematiky – metodu Hejného, škola musela zajistit kurzy pedagogům na výuku této metody. (Lipovská, 2017)

- **Cyklická nezaměstnanost** – vzniká v důsledku ekonomických krizí. Když se ekonomika nachází v recesi, tak firmy propouštějí. Okonův zákon nám říká, že pokud ekonomika roste, zaměstnanost klesá a naopak. Této nezaměstnanosti by se dalo zabránit tím, že v době krize by zaměstnavatelé snížili mzdy. Jenže firmy mají často se svými zaměstnanci podepsané dlouhodobé mzdové smlouvy, snížení mezd by často nepřipustily ani odbory a zabraňuje mu i minimální mzda. (Lipovská, 2017)
- **Sezónní nezaměstnanost** – souvisí s tím, že některé práce lze vykonávat jen v určitých ročních obdobích. Je to typické pro pracovníky zemědělství, ve stavebním průmyslu nebo cestovním ruchu. Například provoz ski areálu, koupališť, výstavba nových kolejích nebo silnic. (Lipovská, 2017)

Skrytá nezaměstnanost – zvláštní typ nezaměstnanosti, který se vyhýbá statistickým analýzám. Jsou to nezaměstnaní lidé, kteří nehledají práci, protože jim chybí motivace a disciplína si práci najít. Charakteristická je nezaměstnanost v rozvojových zemích s vysokým podílem zemědělství, tento typ nezaměstnanosti je způsoben nedostatkem pracovních příležitostí mimo zemědělství. V oboru zemědělství je přebytek pracovních sil a když vzniknou nová nezemědělská pracovní místa, tak jsou naplněna pracovníky ze zemědělství, aniž by došlo poklesu zemědělské produkce. (Jurečka, 2017)

Další rozdělení zaměstnanosti je na dobrovolnou a nedobrovolnou. **Dobrovolná nezaměstnanost** nastává tehdy, kdy jedinci hledající práci přijde rovnovážná mzda nízká a ze své vůle se rozhodl pracovní sílu nenabízet. Když je více uchazečů o práci než volných pracovních příležitostí, tak vznikne **nedobrovolná nezaměstnanost**, tj, rozdíl mezi nabízeným a poptávaným množstvím pracovní síly. Dochází k tomu, když firmy dávají za poptávanou práci vyšší mzdu než je rovnovážná mzda. Pokud dochází na trhu k přebytku pracovníků, firmy zpřísní požadavky na nově příchozí zaměstnance a budou vybírat ty, kteří mají vysokou kvalifikaci a hodně zkušeností. (Jurečka, 2017)

3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Stát se snaží snižovat nezaměstnanost prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, kterou zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR společně s úřady práce. (Jurečka, 2017)

Cílem je zajistit maximální možnou úroveň zaměstnanosti a to odstraněním bariér, které komplikují osobám vstoupit na trh práce. Dalším cílem je vytvořit soulad mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, počítaje v to jejich kvalifikace, aktivizovat skupiny vyloučené z trhu práce a usnadňovat vybalancování rodinného a pracovního života. (Aktivní politika v zaměstnanosti, 2023)

Do skupin vyloučených z trhu práce můžeme zařadit absolventy škol a celkově mladé lidi bez praxe, osoby se zdravotním postižením, osoby s nízkým vzděláním, ženy s malými dětmi, osoby po výkonu trestu nebo závislých na návykových látkách, lidé bez domova, Romové, starší osoby (obvykle nad 50 let) nebo také například cizinci pracující u nás. (Aktivní politika v zaměstnanosti, 2023)

3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a programy pro mladé ve věku 15-29 let

V následujících podbodech si popíšeme nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterou mohou využít mladí lidé, kteří jsou vedeni na Úřadu práce České republiky. Zmíněné nástroje mohou pomoci mladým lidem snadněji najít nové zaměstnání. Níže nejsou uvedeny všechny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ale jen ty, které jsou nejvhodnější pro mladého člověka k nalezení pracovního uplatnění, a to rekvalifikace, příspěvek na dojíždění, příspěvek na zapracování a poradenství.

- **Rekvalifikace**

Rekvalifikací se chápe zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadních znalostí a vědomostí. Do rekvalifikace se počítá i udržování nebo obnovování dosavadní kvalifikace. Do rekvalifikace se může zapojit i uchazeč o zaměstnání, který doposud nemá žádnou kvalifikaci. Při výběru uchazečů na rekvalifikaci se bere v úvahu zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti uchazeče a samozřejmě jeho dosavadní kvalifikace, která bude rekvalifikací zdokonalována díky získání nových teoretických a praktických dovedností, které člověk využije pro nalezení nového pracovního uplatnění. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004)

Na oficiálních internetových stránkách Úřadu práce ČR je uvedeno (Co dělat při ztrátě zaměstnání, 2023) komu může Úřad práce poskytnout rekvalifikaci:

- „Uchazečům a zájemcům evidovaným na ÚP ČR, kteří splňují vstupní předpoklady pro daný rekvalifikační kurz,
- Uchazečům a zájemcům, kteří se aktivně snaží změnit svoji situaci na trhu práce, mají problém se svou kvalifikací uplatnit, a dosavadní zprostředkování zaměstnání nebylo úspěšné.“

Zájem o rekvalifikaci může projevit i zaměstnavatel pro své zaměstnance (např. zaměstnavatel přechází na jinou podnikovou činnost, zavádí se nový výrobní postup, nové technologie atd.). Do rekvalifikačních kurzů se nemusí přihlásit jenom nezaměstnaný člověk, ale také pracující člověk, kterému nestačí jeho dosavadní vzdělání a hrozí mu ztráta pracovního místa. (Co dělat při ztrátě zaměstnání, 2023)

Rekvalifikační kurzy mají za cíl pomoci uchazečům o zaměstnání odstranit překážky a bariéry, které zhoršují určité skupině lidí si najít na trhu práce zaměstnání. Tedy umožnit těm, kterým hrozí, že ztratí práci nebo už jsou nezaměstnaní, získat nové dovednosti a díky tomu i lepší vyhlídky na novou práci. Úřad práce ČR může plně nebo částečně hradit náklady na rekvalifikaci. (Co dělat při ztrátě zaměstnání, 2023)

- **Příspěvek na dojížděku**

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti nenajdeme v zákoně, ale i tak o něho může na Úřadu práce uchazeč o práci zažádat. Podmínkou je, aby pracovní místo bylo mimo obec, ve které nově zaměstnaný člověk bydlí. Žadatel o příspěvek na dojížděku musí dosvědčit měsíční vyúčtování příjmu, že v daný měsíc do práce dojížděl. Další podmínkou je, aby jeho hrubý příjem za danou práci nepřekročil 1,5 násobku hodnoty průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předešlého roku podle oznámení MPVS. Příspěvek nepokryje v plné výši náklady na dopravu, je to jenom částečná podpora. (Příspěvek na dojížděku, ©2023)

V okrese Šumperk je menší nabídka volných pracovních míst a většina pracovních míst je v průmyslovém odvětví. Příspěvek na dojížděku jsem zmínila hlavně proto, že lidé v okrese Šumperk často musí dojíždět za prací do jiné obce nebo i do konce do jiného okresu.

- **Příspěvek na zapracování**

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je příspěvek na zapracování. O tuto podporu si může zažádat zaměstnavatel v situaci, kdy chce sjednat pracovní poměr

s uchazečem o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče. Uchazeči se zvýšenou péčí se rozumí lidé mající problém se uplatnit na trhu práce. Jedná se o lidi, kterým brání zdravotní stav, věk nebo péče o dítě nebo jiné závažné odůvodnění se plnohodnotně zapojit do trhu práce. Příspěvek se vyplácí až po dohodě s Úřadem práce a to maximálně 3 měsíce. Výše měsíčního příspěvku na jednoho zaměstnance je za stropována polovinou minimální mzdy. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnání, 2004)

- **Poradenství**

Když člověk chce lepší orientaci na trhu práce a mít větší šanci při nalezení vhodného pracovního místa, může se obrátit na Informační a poradenské středisko Úřadu práce České republiky (dále jen „IPS“), kde kariéroví poradci pomáhají prostřednictvím poradenských činností (individuální a skupinové poradenství, poradenské programy. (Co dělat při ztrátě zaměstnání, 2023)

Na odborníky ÚP ČR se obrací vycházející studenti základních škol, čerství absolventi středních škol a učilišť nebo uchazeči či zájemci o zaměstnání ve vyšším věku, kteří se chtějí účastnit např. rekvalifikačních kurzů. IPS pomáhají především žákům 8. a 9. tříd základních škol při výběru nejvhodnějšího studijního či učebního oboru. Dále jsou určena také rodičům, výchovným a kariérovým poradcům na školách či pedagogům. Poradenskou činnost může využít i široká veřejnost, zkrátka všichni, kdo mají zájem o změnu profese nebo se chtějí dále vzdělávat. Kariéroví poradci IPS se podílejí na organizaci akcí, jako jsou veletrhy práce a vzdělávání, přehlídky středních škol nebo burzy práce. Kariéroví poradci jsou zároveň schopni informovat zájemce o celkové situaci na trhu práce – o nabídce volných pracovních míst a jejich poptávce. V IPS odborní kariéroví poradci pomáhají prostřednictvím profesní diagnostiky objevit přichozím v sobě skrytý potenciál. A to tím, že mapují jejich schopnosti, zájmy, dovednosti i vzdělávací potřeby. Profesní diagnostika se provádí formou řízeného rozhovoru, který situačně doplňují testy profesních zájmů či jiné nástroje, jejichž prostřednictvím mapují profesní či studijní zájmy klienta. Odborní poradci informují nejenom o tom, o čem konkrétní povolání je, co musí splňovat pro daný výkon, jaké požadavky mají v daném oboru zaměstnavatelé, kde je možné daný obor vystudovat, ale také řeknou jaká je reálná šance, že po absolvování studia najde práci. (Co dělat při ztrátě zaměstnání, 2023)

Také si v této kapitole přiblížíme program „Záruky pro mladé“, který má za cíl snížit nezaměstnanost mladých lidí ve věku 15-29 let v celé Evropské Unii. Tento program byl realizován v rámci Olomouckého kraje.

3.2 Program Evropské Unie „Záruky pro mladé“

Nezaměstnanost mladých lidí v Evropě je pořád problémem a proto Evropská unie financuje několik programů pro mladé, aby se jim lépe začleňovalo do společnosti a aby jim usnadnily vstup na trh práce. Projekt „Záruky pro mladé“ je iniciativa Evropské unie, která byla zahájena v roce 2013 s cílem pomoci mladým lidem v Evropě najít zaměstnání, stáž nebo vzdělávací program do čtyř měsíců od ukončení vzdělávání nebo ztráty zaměstnání. Program je zaměřen na mladé lidi ve věku 15 až 29 let a nabízí podporu a pomoc při hledání práce, vzdělávání nebo odborového výcviku. Jeho hlavním cílem je poskytnout mladým lidem různé formy podpory a pomoci jim najít zaměstnání nebo se vrátit do vzdělání. Součástí projektu jsou například speciální poradenské služby, programy odborného vzdělávání, stáže, účelové dotace pro zaměstnavatele a další opatření zaměřené na podporu zaměstnanosti mladých lidí. Program je financován z Evropského sociálního fondu a národních rozpočtů členských zemí EU. Iniciativa má už i rozpočtové období na lety 2021-2027, dotace půjdou z Evropského sociálního fondu plus (ESF+). Do projektu se už zapojilo přes 24 milionů mladých lidí. Těsně před pandemií, díky realizaci „Záruky pro mladé“ klesla nezaměstnanost v Evropské unii na rekordních 14,9 %. Iniciativa má další výsledky, než jenom snížení míry nezaměstnanosti mezi mladými lidmi, ale také díky programům podpory vzdělávání a odborného výcviku mají mladí lidé větší šanci získat potřebné kvalifikace pro vstup na trh práce. Některé projekty v rámci „Záruky pro mladé“ podporují mobilitu mladých lidí v rámci EU a poskytují jim příležitosti získat zkušenosti v jiných zemích. Dále podporují podnikání a vytváří pracovní místa pro mladé lidi. Celkově lze říci, že iniciativa „Záruky pro mladé“ přinesla pozitivní změny v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání mladých lidí v Evropě. (Posílené záruky pro mladé lidi, ©2023)

Konkrétně program „Záruky pro mladé“ znamená, že každý mladý člověk, který vstoupí na trh práce, musí mít nabídku zaměstnání, vzdělání nebo stáže ve lhůtě šesti měsíců od ukončení vzdělání nebo ztráty zaměstnání. Pokud by v této lhůtě nezískal žádnou takovou nabídku, má nárok na další formy podpory a vzdělávání, které mu pomohou zlepšit jeho šance na trhu práce. Podpora mladých lidí se zaměstnáním může mít různé formy. Může se jednat například o finanční podporu zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají mladé lidi, nebo

o poskytování stáží a pracovních zkušeností. Další formou podpory jsou různé vzdělávací programy, kurzy a školení, které mají pomoci mladým lidem zlepšit své pracovní dovednosti a zvýšit své šance na trhu práce. Program „Záruky pro mladé“ je koordinován na úrovni Evropské unie, ale jednotlivé členské státy mají možnost přizpůsobit si ho svým specifickým potřebám a podmínkám. V České republice program poskytuje podporu mladým lidem formou dotací pro zaměstnavatele, finančních příspěvků pro mladé lidi a různých vzdělávacích a poradenských programů. (Posílené záruky pro mladé lidi, ©2023)

3.2.1 Projekt „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“

Olomoucký kraj spadá do operačního programu „Vzdělávání pro konkurenceschopnost“, který mimo jiné zahrnuje i iniciativu „Záruky pro mladé“. Termín realizace projektu je dán na 1. 6. 2016 – 31. 5. 2023. Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání do 29 let včetně, bez rozdílu vzdělání, kteří jsou evidováni na Úřadu práce v Olomouci a to minimálně 3 měsíce. Další podmínkou je nedostatek pracovních zkušeností nebo v souhrnné délce maximálně 3 roky pracovní zkušenosti po ukončení přípravy na budoucí povolání. Cílem projektu je zvýšit účast mladých lidí na trhu práce, aby získali dostatečné množství znalostí a pracovních zkušeností. Tím se zvýší nalezení kvalitního dlouhodobého pracovního poměru. Projekt také řeší absenci znalostí v oblasti pracovně-právní legislativy, pomáhá uchazečům o práci se orientovat na trhu práce, ucelit představu o budoucím povolání a připravit na výběrové řízení. Projekt obnáší minimálně 120 minutový individuální poradenský rozhovor, skupinové poradenství po pěti hodinách za jeden den nebo odbornou výuku neboli rekvalifikaci. Dále se uchazeč zúčastní práce na zkoušku, kde může být maximálně 3 měsíce a pořád setrvává v evidenci Úřadu práce. Součástí projektu může uchazeč využít i odbornou praxi s mentorem, který pomůže se zaučením. (Záruky pro mladé v Olomouckém kraji, 2022)

Olomoucký kraj se snaží aktivně zapojit do iniciativy, která podporuje mladé lidi v hledání zaměstnání a vzdělání. Například existuje projekt s názvem „Lepší začátek“, který se zaměřuje na podporu zaměstnanosti mladých lidí bez praxe do 30 let se základním a středoškolským vzděláním. Dalšími projekty jsou například „Máš na to podnikat a pracovat!“, „Podpora forem flexibilního zaměstnání (FLEXI)“ nebo projekt „Startovací centrum Olomouc.“ Tyto projekty také mají za cíl zlepšit kvalifikaci mladých lidí a zvýšit jejich šance na získání zaměstnání. (Projekty v realizaci, 2023)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU VÝVOJE

NEZAMĚSTNANOSTI MLADÝCH LIDÍ V REGIONU ŠUMPERK

4.1 Charakteristika regionu Šumperk

Okres Šumperk najdeme na severovýchodě Olomouckého kraje, město Šumperk se označuje jako „Živá brána Jeseníků“. Okres Šumperk je významný turistický region, neboť se zde nachází mnoho přírodních krás, jako jsou přírodní parky a rezervace, horská jezera, skalní útvary, vodopády a lesy. Kromě turistiky je v okrese Šumperk významný i průmysl, zejména strojírenský a textilní, dále zemědělství a služby. Okres je také významným dopravním uzlem, jelikož se zde kříží několik důležitých silničních a železničních tras. Zajišťují spojení s ostatními regiony v České republice a v zahraničí. Celkově lze říci, že okres Šumperk nabízí příjemné bydlení v klidném a příjemném prostředí. Okres se skládá ze 78 obcí, z toho jenom 8 měst. Začátkem roku 2003 zanikly úřady a samosprávné kraje se od té doby pro účely státní správy dělí na správní obvody obcí s rozšířenou působností (Mohelnice, Šumperk, Zábřeh), ty dále na správní obvody obcí s pověřeným obecním úřadem (Hanušovice, Mohelnice, Zábřeh). Podle výsledků sčítání lidu v roce 2021 žilo v okrese Šumperk 118 397 obyvatel. Předběžný odhad počtu obyvatel ke koncovému stavu roku 2022 ČSÚ je 118 237 osob. Na konci roku 2022 v okrese Šumperk bylo 3 028 uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce a volných pracovních míst v evidenci úřadu práce bylo 1 445. V prosinci roku 2022 nezaměstnanost na Šumpersku vzrostla na 3,8 % oproti 3,4 % ke dni 31. 3. 2022. Pro srovnání je v tabulce níže uvedena míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a České republice. (O Šumperku, © 2023)

Tabulka 1 Míra nezaměstnanosti v roce 2022 (vlastní zpracování dle ČSÚ)

	Česká republika	Olomoucký kraj	Okres Šumperk
Míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2022 (v %)	3,72	3,63	3,81

Samotné město Šumperk se potýká s odlivem obyvatel, především mladších generací a ekonomicky aktivního obyvatelstva. Za posledních dvacet let počet obyvatel klesl více než o třináct procent. Lidé z města odchází hlavně kvůli špatné dostupnosti bydlení, nenalezení práce v celém okrese nebo za vzděláním. Odchází především lidé, kteří si chtějí vybudovat kariéru. Na druhé straně lidé, kteří chtějí založit rodinu odchází do přilehlých vesnic.

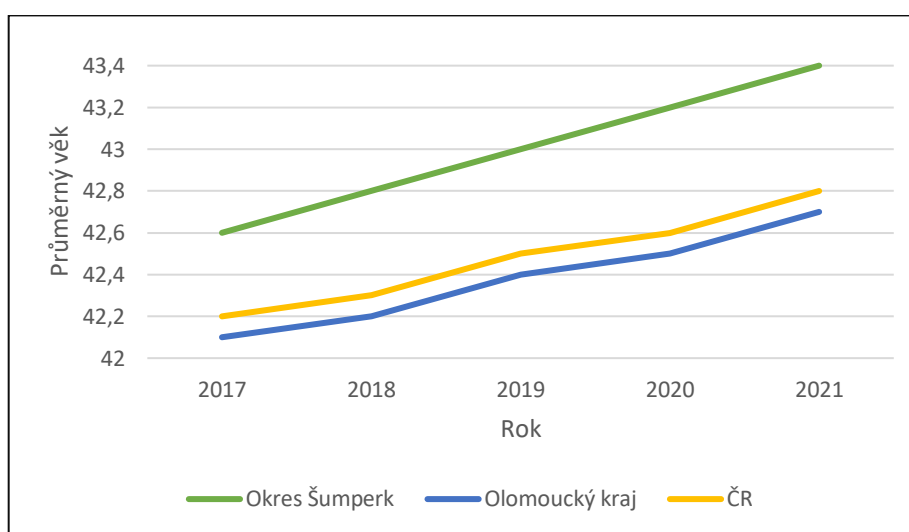
Výsledkem je toho, že populace Šumperka je výrazně starší než zbytek okresu a Olomouckého kraje. V roce 2021 senioři tvořili skoro čtvrtinu obyvatel Šumperka a tento trend se v současnosti nezměnil. Ještě v samém roce byl průměrný věk v Šumperku 45,3 let. (Krňávek, 2021)

Tabulka 2 Počet obyvatel a průměrný věk v okrese Šumperk (vlastní zpracování dle ČSÚ)

Rok	Počet obyvatel k 31. 12.		Průměrný věk v okrese	Průměrný věk ČR	Průměrný věk v OLK
	Celkem	Ve věku 15-29 let			
2017	120 991	19 799	42,6	42,2	42,1
2018	120 711	19 234	42,8	42,3	42,2
2019	120 417	18 761	43,0	42,5	42,4
2020	119 967	18 222	43,2	42,6	42,5
2021	118 397	17 565	43,4	42,8	42,7

Trend stárnutí populace celého okresu Šumperk znázorňuje tabulka výše. Pro srovnání je v tabulce uveden sloupec s průměrným věkem obyvatel celé České republiky a Olomouckého kraje (zkráceně OLK). Průměrný věk v okrese Šumperk je nad průměrem České republiky a Olomouckého kraje, i když Olomoucký kraj má nižší průměrný věk obyvatel než je v celé České republice. Níže obrázek 4 ukazuje grafický vývoj a rozdíl průměru věku mezi okresem Šumperk a Českou republikou. V letech 2020 a 2021 je trend stárnutí populace výraznější v okrese Šumperk. Rozdíl v těchto letech od průměru ČR je 0,6 roku. Toto je způsobeno migrací mladých lidí, jak už bylo zmíněno. Mladší lidé z okresu odcházejí za prací do větších měst, což vede ke snížení počtu mladých lidí a zvyšování průměrného věku populace. Stárnutí populace je také důsledek lepší zdravotní péče a hygieny. Díky pokroku v medicíně a zdravotní péče jsou lidé schopni přežít větší množství chorob a zdravotních problémů, které dříve byly považovány za fatální. To znamená, že se snižuje úmrtnost a lidé se dožívají vyššího věku. Na druhé straně je moderní životní styl, včetně nezdravého jídelníčku a snížení fyzické aktivity, může mít vliv na zdraví lidí a způsobovat nemoci a chronická onemocnění. To může vést ke zvýšení úmrtnosti v předčasném věku. Stárnutí populace napomáhá další trend a to klesající porodnost. Počet narozených dětí se každý rok snižuje. To znamená, že v populaci je více starších lidí, kteří

už mají děti, ale méně mladých lidí, kteří by je mohli nahradit. Tyto faktory se uplatňují nejen na okres Šumperk, ale na celou Českou republiku. Migrace mladých lidí, nízká porodnost, změny v životním stylu, zlepšení zdravotní péče mohou vést k demografickým změnám, které mají vliv na různé oblasti veřejného života a ekonomiky. Aby se okres Šumperk mohl vyrovnat s tímto trendem stárnutí obyvatelstva, musí jednotlivé obce přijmout potřebná opatření, která podporují zaměstnanost, rodiny s dětmi a kvalitu života obyvatelstva.



Obrázek 4 Vývoj průměrného věku (vlastní zpracování dle ČSÚ)

V následujících podkapitolách bude krátká charakteristika ostatních okresů Olomouckého kraje, protože později v textu bakalářské práce je porovnávání údajů okresu Šumperk s ostatními okresy a celým Olomouckým krajem. Pro lepší představu je na obrázku 5 mapa Olomouckého kraje s vymezenými okresy.

Charakteristika okresu Jeseník

Okres Jeseník je pojmenován po městě Jeseník, které je jeho správním centrem. Na jihu sousedí s okresem Šumperk. Okres se rozkládá na severním okraji Moravskoslezských Beskyd. V okrese můžeme najít nejvyšší horu Moravy Praděd (1 491 m n. m.). Okres Jeseník je známý svou malebnou krajinou a bohatou přírodou. Nachází se zde národní přírodní rezervace Praděd, která se rozkládá na hřebenech Hrubého Jeseníku. Turisté zde mohou obdivovat unikátní flóru a faunu. Oblast je protkaná sítí turistických tras, které vedou k nejkrásnějším přírodním scenériím, vodopádům, vyhlídkám a horským chatám. Mezi oblíbené lokality patří Rychlebské hory, Šerák-Keprník, Petrovy kameny nebo Údolí Bílé

Opavy. V zimě je možné se věnovat lyžování, snowboardingu nebo běžeckému lyžování. Okres Jeseník je také známý lázeňskými městy, jako je Jeseník a Lipová-lázně. Tyto lázně nabízejí léčbu a relaxaci pomocí minerálních pramenů a klimatoterapie. V samotné městě Jeseník se nachází historické centrum s malebnými uličkami, renesančními a barokními budovami. (Okres Jeseník, ©2023)

Podle sčítání lidu v roce 2021 žilo v okrese 36 752 obyvatel, kdy byl průměrný věk obyvatel 44,5 let. K 31. 12. 2022 byl počet uchazečů o zaměstnání 1 514 a úřad práce evidoval 347 volných pracovních míst. (Okres Jeseník, ©2023)

Charakteristika okresu Olomouc

Okres Olomouc leží ve střední části Moravy. Území okresu je z velké části zemědělské, ačkoli se zde nachází i lesy a přírodní rezervace. Správním centrem je samotné město Olomouc, které je nejvýznamnějším historickým centrem okresu. Jeho centrum je plné architektonických skvostů, jako je například Horní náměstí, které je zapsáno do Seznamu světového dědictví UNESCO. Dominantou města je také významná barokní památka – Sloup Nejsvětější Trojice, který byl v roce 2000 zapsán na Seznam světového kulturního a přírodního dědictví UNESCO. Okres Olomouc je také významným akademickým centrem a mnoha vysokými školami, včetně Univerzity Palackého. Město Olomouc je známé svými muzei, galeriemi a divadly, které nabízejí bohatý kulturní program pro návštěvníky i místní obyvatele. Okres disponuje mnoha sportovními zařízeními a aktivitami. Lidé si mohou užít fotbal, hokej, tenis, atletiku a další sporty. Okolí je vhodné pro turistiku, cyklistiku a outdoorové aktivity. (Okres Olomouc, ©2023)

K 31. 12. 2021 Olomoucký kraj zaznamenal 234 021 obyvatel a průměrný věk obyvatel byl 42,7. Na konci roku 2022 bylo na Úřadu práce ČR evidovaných 5 082 uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst bylo 3 049. (Okres Olomouc, ©2023)

Charakteristika okresu Prostějov

Okres Prostějov se rozkládá na Hané, která je nížinnou oblastí na Moravě. Je obklopen zemědělskou krajinou, která je typická pro tuto oblast. Okres leží v blízkosti města Olomouc a je dobře dostupný díky dobré dopravní infrastruktúře. Okres Prostějov má bohatou historii, která sahá až do středověku. Správním centrem okresu, město Prostějov, nabízí bohaté kulturní a historické dědictví. Můžete zde navštívit historické náměstí s renesanční radnicí, kostely či místní muzeum. Město je také známo svou módní průmyslovou tradicí a výrobou kvalitního textilu. V okolí města a ve venkovských oblastech lze najít krásné přírodní

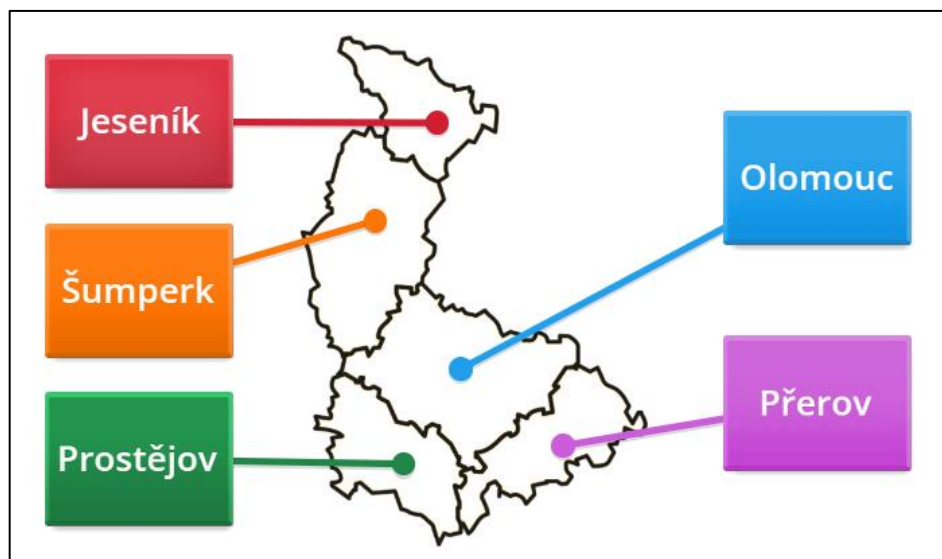
scenérie vhodné pro procházky, cyklistiku a relaxaci, které najdeme například v přírodním parku Litovelské Pomoraví. Okres Prostějov je významným průmyslovým centrem se zaměřením na textilní a oděvní výrobu. Místní podniky a podnikatelé přispívají k místní ekonomice a zaměstnanosti. (Okres Prostějov, ©2023)

V okrese Prostějov na konci roku 2021 žilo 107 580 obyvatel a jejich průměrný věk byl 43,2 let. K 31. 12. 2022 se evidovalo na úřadu práce 1 878 uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst bylo 1 352. (Okres Prostějov, ©2023)

Charakteristika okresu Přerov

Okres Přerov se nachází na jihovýchodě Olomouckého kraje. Okres Přerov má nejvyšší počet obcí v Olomouckém kraji. Největším a zároveň statutárním městem okresu je Přerov. Okolní krajina je převážně rovinná Haná. Okres je dobře dostupný díky dobré silniční a železniční síti. V Přerově se dokonce nachází jeden z důležitých železničních uzlů v České republice. Přerov je historické město s bohatou kulturní a architektonickou tradicí. Horní náměstí je plné malebných uliček a historických budov z 15. století. Dominantou města je Přerovský zámek poblíž centra, který je sídlem Muzea Komenského. Přerov je významným průmyslovým centrem. Místní ekonomika je založena na různých odvětvích, včetně strojírenství, potravinářství a chemického průmyslu. Okres se také může pochlubit přírodní krásou. Okres Přerov nabízí široké možnosti pro sport, a to prostřednictvím sportovních center, kde najdeme pod jednou střechou různé sportovní aktivity. Například tenis, golf, plavání, badminton, aerobní cvičení nebo bowling. Samotné město Přerov je známé svojí tenisovou historií a nabízí tenisový areál s 25 kurty. Na své si přijdou i milovníci motorových sportů, protože v okrese můžeme najít i závodní okruh Přerovskou roklí. (Okres Přerov, ©2023)

Stav obyvatel k 31. 12. 2021 byl 126 826 obyvatel a průměrný věk obyvatel okresu Přerov byl 43,9 let. K 31. 12. 2022 úřad práce evidoval 3 795 uchazečů o zaměstnání. Ve stejném roce bylo 1 380 volných pracovních míst v evidenci úřadu práce. (Okres Přerov, ©2023)



Obrázek 5 Mapa Olomouckého kraje s jejími okresy (Wordwall, ©2023)

Než se posuneme na vývoj nezaměstnanosti v okrese Šumperk a porovnání s ostatními okresy, Olomouckým krajem a Českou republikou.

4.2 Vývoj nezaměstnanosti podle věku v okrese Šumperk v porovnání s ostatními okresy Olomouckého kraje

Na úrovni obcí a okresů ČSÚ pravidelně nesleduje míru nezaměstnanosti. Pro okres Šumperk vyplývají informace o počtu uchazečů o zaměstnání (dále také jako UoZ), podíl nezaměstnaných osob a volná pracovní místa. Následující tabulka obsahuje data o struktuře uchazečů v okrese Šumperk. V následující tabulce 3 a dalších tabulkách je sloupec s podílem uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let, který je k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání.

Od roku 2017 do roku 2019 počet uchazečů klesá, ale v roce 2020 počet uchazečů ve všech kategoriích vzrostl. V kategoriích celkem ve věku 15-29 let byl nárůst o 16,3 %, v kategorii celkem vzrostl počet uchazečů o 18,4 %. Když se celkový počet uchazečů očistí o uchazeče ve věku 15-29 let, tak nárůst byl dokonce o 18,9 %. Více nezaměstnaných v roce 2020 způsobil dopad celosvětové pandemie koronavirusem. Koronavirus, také známý jako COVID-19, výrazně ovlivnil světovou populaci a způsobil mnoho úmrtí a nemocí. V České republice byly zavedeny opatření na snížení šíření viru, včetně uzavření škol, firem, omezení cestování a povinné nošení roušek. Tyto kroky měly výrazný dopad na ekonomiku a každodenní život obyvatel. Zákaz shromažďování lidí, zákaz nočního vycházení a zavírání restaurací a různých podniků měl za následek, že některé firmy nedokázaly přežít

a zkrachovaly. Počet volných pracovních míst se snížil o 297 míst, což je 19,1 %. Zvýšení počtu uchazečů a snížení volných pracovních míst mělo za následek, že počet uchazečů na jedno volné pracovní místo bylo 2,7 osob. V následujícím roce se počet uchazečů o zaměstnání ve všech kategoriích výrazně snížil. Hodnoty byly ve většině případů lepší než před pandemií, ale volná pracovní místa se navýšila jenom o 64 míst (tj, 5,1 %) a ve výsledku se zvýšil počet uchazečů na jedno volné pracovní místo na 2,8, takže šance se uplatnit na trhu práce byla nižší. V minulém roce narostl počet uchazečů o zaměstnání, a to především mezi mladými lidmi. Počet osob ve věku 15-24 let, které jsou evidované na Úřadu práce ČR, se zvýšil o 23,2 %. Celkem se počet uchazečů zvýšil jenom nepatrně, o 2,2 %, což je v absolutních číslech 65 osob. Volných pracovních míst přibýlo více než v roce 2021, pracovní místa se navýšila o 9,2 %, který odpovídají 122 novým pracovním místům. Větší nárůst pracovních míst než uchazečů o zaměstnání je příznivý. Osoby hledající zaměstnání mají větší pravděpodobnost, že najdou nové pracovní uplatnění. Počet uchazečů o zaměstnání se přibližuje k situaci před pandemií rychleji než volná pracovní místa.

Tabulka 3 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Šumperk ke dni 31. 12.

(vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)

Rok	15-24 let	25-29 let	Celkem ve věku 15-29 let	Celkem	Podíl UoZ ve věku 15-29 let (v %)	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM
2017	382	355	737	3 811	19,3	1 683	2,3
2018	359	324	683	3 188	21,4	1 685	1,9
2019	322	279	601	2 792	21,5	1 556	1,8
2020	389	329	718	3 420	21,0	1 259	2,7
2021	315	246	561	2 963	18,9	1 323	2,8
2022	388	250	638	3 028	21,1	1 445	2,1

V tabulce 4 si můžeme všimnout, že podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání je nejnižší v roce 2021, kdy byl i nejmenší počet uchazečů na jedno pracovní místo a to 2,7 uchazečů. Když se podíváme na nejvyšší hodnoty, tak největší podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání byl v roce 2020. Největší počet uchazečů na jedno volné pracovní místo bylo v roce 2017, kdy hodnota byla až 6,2 uchazečů. Můžeme si všimnout, že počet uchazečů

o zaměstnání je v tomto roce největší a zároveň je nejmenší počet volných pracovních míst za celé sledované období.

Tabulka 4 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Jeseník ke dni 31. 12.

(vlastní zpracování dle MPSV)

Rok	15-24 let	25-29 let	Celkem ve věku 15-29 let	Celkem	Podíl UoZ ve věku 15-29 let (v %)	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM
2017	207	169	376	1 987	18,9	320	6,2
2018	147	122	269	1 544	17,4	372	4,2
2019	127	101	228	1 318	17,3	386	3,4
2020	183	138	321	1 626	19,7	346	4,7
2021	113	84	192	1 295	14,8	482	2,7
2022	154	122	276	1 614	17,1	347	4,4

Okres Olomouc potvrzuje, že mladí lidé dávají přednost větším městům. Podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se pohybuje v rozmezí hodnot 20,3 až 23,0. Okres Olomouc je jediným okresem Olomouckého kraje, kde podíl uchazečů o zaměstnání o ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání nespádl pod 20 procent za celé sledované období. V tabulce 5 můžeme vidět, že největší počet uchazečů ve věku 15-29 let byl v roce 2020, což je o více jak 200 uchazečů více než v minulém roce 2022, zároveň rok 2020 vykazoval největší podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání a to rovných 23 procent. Když se podíváme na počet uchazečů na jedno volné pracovní místo, zjistíme, že v roce 2018 byla ukazatel nejnižší (0,9 uchazečů) a nejvíce uchazečů na jedno volné pracovní místo připadalo v roce 2020 (2,1 uchazečů).

Tabulka 5 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Olomouc ke dni 31. 12.
(vlastní zpracování dle MPSV)

Rok	15-24 let	25-29 let	Celkem ve věku 15-29 let	Celkem	Podíl UoZ ve věku 15- 29 let (v %)	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM
2017	668	625	1 293	6 367	20,3	3 481	1,8
2018	478	471	949	4 589	20,7	4 836	0,9
2019	500	431	931	4 192	22,2	3 348	1,3
2020	787	573	1 360	5 904	23,0	2 783	2,1
2021	585	411	996	4 704	21,2	3 310	1,4
2022	685	447	1 132	5 082	22,3	3 049	1,7

Níže tabulka 6 ilustruje strukturu uchazečů o zaměstnání v okrese Prostějov. Nejvíce uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let bylo v roce 2017, kdy bylo 422 uchazečů. Druhý největší počet uchazečů ve věku 15-29 let vykazoval rok 2020, kdy bylo jenom o dva uchazeče méně, tedy 420 uchazečů. Také v roce 2020 byl největší podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání, podíl byl 20 procent. Za sledované období počet uchazečů na jedno volné pracovní místo pohyboval v rozmezí 0,6 až 1,6, kdy dolní hranice byla v roce 2019 a v roce 2017 připadalo nejvíce uchazečů na jedno volné pracovní místo (1,6 uchazečů). Lze říci, že ukazatel počet uchazečů na jedno volné pracovní místo vykazoval za celé období nízké hodnoty a že v okrese Prostějov zaměstnavatelé nemají mezi uchazeči o zaměstnání velký výběr. Stejně jako v okrese Olomouc a Jeseník byl největší podíl uchazečů ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů největší v roce 2020, kdy ukazatel dosáhl hodnoty 20 procent.

Tabulka 6 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Prostějov ke dni 31. 12.

(vlastní zpracování dle MPSV)

Rok	15-24 let	25-29 let	Celkem ve věku 15-29 let	Celkem	Podíl UoZ ve věku 15-29 let (v %)	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM
2017	204	218	422	2 503	16,9	1 602	1,6
2018	179	172	351	1 797	19,5	2 222	0,8
2019	160	130	290	1 499	19,3	2 519	0,6
2020	242	178	420	2 098	20,0	1 525	1,4
2021	169	124	293	1 762	16,6	1 934	0,9
2022	195	128	323	1 878	17,2	1 352	1,4

Podíl uchazečů ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů se za sledované období pohybuje okolo hodnoty 20 procent, jenom v roce 2021 byla hodnota 17,7 procenta. Největší podíl byl zaznamenaný v roce 2020, kdy byl podíl 20,8 procent. V roce 2019 a 2022 vykazoval podíl stejnou hodnotu a to 20,6 procent. Největší počet uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let nebyl ve stejném roce jako největší podíl, ale byl v roce 2017 a to 989 uchazečů. V minulém roce bylo v evidenci 781 uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo bylo v roce 2022 2,8 uchazečů, což se přibližovalo k hodnotě, kterou vykazoval okres Šumperk (2,1 uchazečů). Nejméně uchazečů na jedno volné pracovní místo bylo v roce 2019 (1,6 uchazečů), opakem byl rok 2020, kdy na jedno volné pracovní místo připadalo až 3,5 uchazečů.

Tabulka 7 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Přerov ke dni 31. 12.

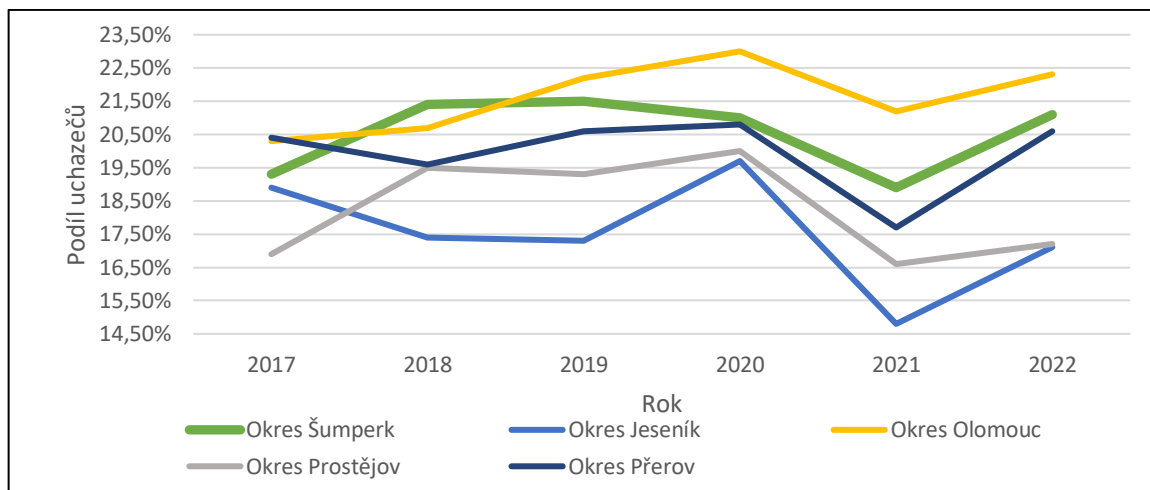
(vlastní zpracování dle MPSV)

Rok	15-24 let	25-29 let	Celkem ve věku 15-29 let	Celkem	Podíl UoZ ve věku 15-29 let (v %)	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM
2017	529	460	989	4 851	20,4	1 610	3,0
2018	395	328	723	3 683	19,6	1 781	2,1
2019	363	257	620	3 017	20,6	1 843	1,6

2020	540	337	877	4 222	20,8	1 210	3,5
2021	374	273	647	3 658	17,7	1 648	2,2
2022	490	291	781	3 795	20,6	1 380	2,8

Pokud na jedno volné pracovní místo připadá více uchazečů, tak si může zaměstnavatel svého budoucího zaměstnance vybírat z více uchazečů. Obecně je známo, že mladí lidé mají nevýhodu před jinými uchazeči o zaměstnání, kteří mají delší praxi a vyšší vzdělání. Podle ukazatele kolik uchazečů připadá na jedno volné místo, můžeme říci, že v okrese Olomouc a okrese Prostějov mají mladí lidé o něco větší šanci si najít zaměstnání, protože na jedno volné pracovní místo připadá 1,7 uchazečů v okrese Olomouc a v okrese Prostějov ukazatel má hodnotu 1,4 uchazečů. Na rozdíl od okresu Jeseník, kde je počet uchazečů na jedno volné pracovní místo 4,4 a podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání je malý, mohou mít mladí lidé v nalezení práce velkou konkurenci mezi uchazeči s delší praxí a vyšším vzděláním.

Pro snadnější porovnání je níže na obrázku 6 graficky znázorněný podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání ve všech okresech Olomouckého kraje. Pro lepší orientaci je okres Šumperk zvýrazněný tučnější křivkou. Jak je zřejmé z obrázku 6, tak okres Šumperk vykazuje větší podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let než většina okresů. V období 2019 – 2022 má větší podíl jenom okres Olomouc. Poslední tři roky mám podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání stejný trend ve všech okresech. Můžeme vidět, že v roce 2021 všechny okresy zaznamenaly pokles podílu, hlavně okres Jeseník, v následujícím roce 2022 se podíl zvýšil ve všech okresech.



Obrázek 6 Podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v okresech Olomouckého kraje (vlastní zpracování dle MPVS))

88Nadcházející text a data jsou zaměřena na nezaměstnanost absolventů po dokončení středních a vyšších odborných škol. Nezaměstnanost absolventů a mladistvých v následujících tabulkách se sleduje ke dni 30. 4. daného roku. Níže v tabulce je vývoj počtu a podílu dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých. Přívlástek dosažitelný znamená, že je osoba vedena na úřadu práce jako nezaměstnaná osoba a současně aktivně hledá práci a je připravena nastoupit do zaměstnání. Jinými slovy není ve vazbě, nepobírá peněžitou pomoc v mateřství nebo nepodstupuje rekvalifikační kurz. V sloupci celkem obsahuje všechny nezaměstnané absolventy a mladistvé ve sledovaném období. Podíl dosažitelných absolventů a mladistvých je k celkovému počtu dosažitelných nezaměstnaných ve věku 15-64 let.

Ve sledovaném období byl nejmenší podíl v roce 2017, tj. 2,8 procent, což je pod průměrem České republiky. Od roku 2019 do roku 2021 se podíl pohybuje okolo hodnoty 4,5 procenta. V roce 2022 se podíl zvýšil na 5,5 procenta a to zůstalo stejné i v roce 2023. V posledních dvou sledovaných letech má podobné hodnoty i okres Přerov. Počet dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých je v období 2020 až 2023 poměrně stejný, počet se pohybuje v rozmezí mezi 138 a 147 nezaměstnanými. Nejmenší počet dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých byl v roce 2018, kdy bylo jenom 94 nezaměstnaných absolventů a mladistvých.

Tabulka 8 Vývoj dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých
v okrese Šumperk (vlastní zpracování dle NPI ČR)

Rok	Celkem	Počet dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých	Podíl dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých (v %)
2017	116	113	2,8
2018	97	94	3,3
2019	111	109	4,6
2020	140	138	4,7
2021	148	147	4,5
2022	131	127	5,5
2023	152	147	5,5

Počet dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých v okrese Jeseník je celkově za sledované období cca o dvě třetiny menší než v okrese Šumperk. Nejmenší počet dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých byl v roce 2019, kdy bylo evidováno 32 dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých, ale ve stejném roce podíl nebyl nejmenší. Nejmenší podíl dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých byl stejně jak v okrese Šumperk v roce 2017, tj. 2,9 procenta. Naopak největší podíl je v roce 2021, kdy ukazatel měl hodnotu 4,4 procenta, stejná hodnota byla zaznamenána i v roce 2023.

Tabulka 9 Vývoj dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých
v okrese Jeseník (vlastní zpracování dle NPI ČR)

Rok	Celkem	Počet dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých	Podíl dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých (v %)
2017	64	56	2,9
2018	61	61	4,2
2019	33	32	3,1

2020	61	59	4,3
2021	65	65	4,4
2022	41	38	3,6
2023	49	48	4,4

V okrese Olomouc, který má nejvíce obyvatel z okresů Olomouckého kraje, je samozřejmě největší počet dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých. Dokonce v posledním sledovaném roce 2023 byl zaznamenán i největší podíl dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých, a to 6,1 procenta. V tentýž roce však počet dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých nebyl největší. Nejvíce nezaměstnaných absolventů a mladistvých zaznamenal rok 2017, kdy bylo 329 nezaměstnaných. Nejmenší podíly byly v letech 2017 a 2018, kdy se ukazatel dostal na hodnotu 4,5 procenta a 4,4 procenta. V roce 2019 se podíl dostal nad 5 procent, stejně jako v roce 2020 a 2022, ve všech zmiňovaných třech letech se podíl pohyboval okolo 5,5 procent.

Tabulka 10 Vývoj dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých
v okrese Olomouc (vlastní zpracování dle NPI ČR)

Rok	Celkem	Počet dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých	Podíl dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých (v %)
2017	340	329	4,5
2018	210	205	4,4
2019	200	197	5,6
2020	255	249	5,5
2021	284	283	5,0
2022	222	219	5,4
2023	288	281	6,1

Jak můžeme vidět níže v tabulce 11, počet dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých v okrese Prostějov se pohybuje v desítkách, přesněji mezi 43 až 98 dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých. Dolní hranici zaznamenal rok 2019 a nejvíce dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých bylo v roce 2021. V roce 2023 v dubnu bylo evidováno 75 nezaměstnaných absolventů a mladistvých. Za celé sledované období se podíl dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých nedostal k 5 procentům. Největší podíl byl v roce 2021, tj. 4,8 procent. V roce 2023 byl podíl jenom o desetinu menší, tudíž 4,7 procenta. Nejmenší podíl dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých byl zaznamenán v roce 2019, kdy podíl vykazoval celé 3 procenta.

Tabulka 11 Vývoj dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých
v okrese Prostějov (vlastní zpracování dle NPI ČR)

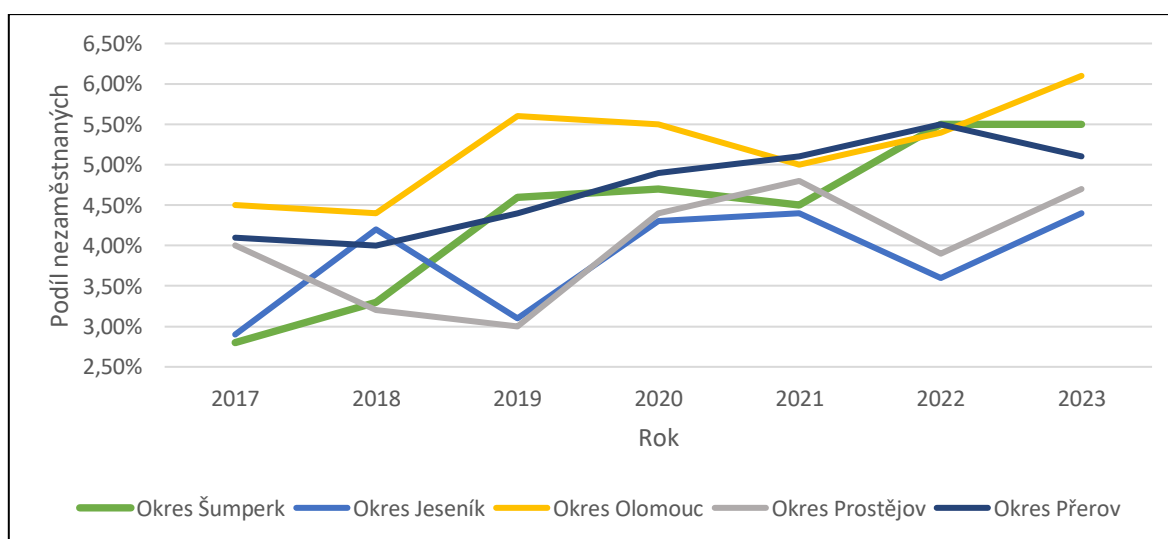
Rok	Celkem	Počet dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých	Podíl dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých (v %)
2017	99	93	4,0
2018	58	58	3,2
2019	48	43	3,0
2020	83	81	4,4
2021	101	98	4,8
2022	62	60	3,9
2023	77	75	4,7

Tabulka 12 níže ukazuje hodnoty za okres Přerov. Podíl dosažitelných absolventů a mladistvých v období 2017 až 2020 nepřekročil hranici 5 procent, hodnota se držela v rozmezí 4,0 procent a 4,9 procent. Zároveň 4,0 procenta reprezentují nejmenší podíl dosažitelných absolventů a mladistvých za celé sledované období. V roce 2021 podíl přesáhl hranici 5 procent. Přesněji podíl byl 5,1 procenta, tato hodnota byla také v roce 2023. V roce 2022 podíl dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých dosáhl až 5,5 procent, což je nejvíce za sledované období. Nejvíce dosažitelných nezaměstnaných absolventů bylo v roce 2021, kdy bylo 208 dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých. V roce 2017 se evidovalo jenom o jednoho méně, tedy 207 dosažitelných absolventů a mladistvých.

Tabulka 12 Vývoj dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých v okrese Přerov (vlastní zpracování dle NPI ČR)

Rok	Celkem	Počet dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých	Podíl dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých (v %)
2017	211	207	4,1
2018	151	148	4,0
2019	129	123	4,4
2020	158	157	4,9
2021	209	208	5,1
2022	186	182	5,5
2023	174	173	5,1

Obrázek 7 pod textem zobrazuje vývoj podílu dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých v jednotlivých okresech Olomouckého kraje. Můžeme vidět, že okres Jeseník a Prostějov mají podobný vývoj. V roce 2022 byl v okrese Šumperk a Přerov stejný podíl, tj. 5,5 procenta. Podle obrázku 7 můžeme říci, že podíl v okrese Šumperk se za sledované období vyvíjel vzestupně, s výjimkou roku 2021. Okres Šumperk je taky jediný, kde se podíl v posledních dvou letech neměnil a zůstal na 5,5 procentech.



Obrázek 7 Vývoj podílu dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých v jednotlivých okresech Olomouckého kraje (vlastní zpracování)

4.3 Vývoj nezaměstnanosti podle věku v Olomouckém kraji

V tabulce 13 je uvedena struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji. Stejně jako v předešlé kapitole je v tabulce sloupec s pojmenováním podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let, který je k celkovému počtu uchazečů v Olomouckém kraji. V tabulce 13 můžeme vidět, že podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let se pohybuje okolo 20 procent, jenom v roce 2021 se podíl zmenšil na 18,7 procenta. Největší podíl byl zaznamenán v roce 2020, tj. 21,4 procenta. V minulém roce 2022 byl podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání 20,6 procenta. Stejnou hodnotu vykazoval ve stejném roce i okres Přerov. V tentýž roce podíl byl větší ve dvou okresech Olomouckého kraje, a to v okrese Šumperk (21,1 procenta) a v okrese Olomouc (22,3 procenta). Můžeme vidět, že uchazečů ve věku 15-24 let je v každém sledovaném roce více než uchazečů o zaměstnání ve věku 25-29 let. Největší rozdíl mezi dvěma věkovými kategoriemi je v roce 2022, kdy bylo o 674 uchazečů o zaměstnání ve věku 15-24 let více než ve věku 25-29 let. Celkově největší počet mladých uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let bylo v roce 2017, kdy bylo evidováno 3 817 uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let.

Tabulka 13 Struktura uchazečů o zaměstnání
v Olomouckém kraji ke dni 31. 12. (vlastní zpracování dle MPSV)

Rok	15-24 let	25-29 let	Celkem ve věku 15-29 let	Celkem	Podíl UoZ ve věku 15-29 let (v %)	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM
2017	1 990	1 827	3 817	19 519	19,6	8 696	2,2
2018	1 558	1 417	2 975	14 801	20,1	10 896	1,4
2019	1 472	1 198	2 670	12 818	20,8	9 652	1,3
2020	2 141	1 555	3 696	17 270	21,4	7 123	2,4
2021	1 556	1 138	2 694	14 382	18,7	9 129	1,6
2022	1 912	1 238	3 150	15 297	20,6	7 573	2,0

V tabulce 14 můžeme vidět, že v Olomouckém kraji se podíl od roku 2017 až do roku 2019 pohyboval okolo čtyř procent. V roce 2020 se hodnota přiblížila k pěti procentům a tuhle hranici překročila v roce 2022. Ukazatel podílu dosažitelných nezaměstnaných absolventů a

mladistvých se ve sledovaném období do roku 2019 držel pod nebo se rovnal průměru České republiky. Od roku 2020 je podíl nad průměrem ČR, ale rozdíly mají tendenci se zmenšovat.

Tabulka 14 Vývoj dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých v Olomouckém kraji (vlastní zpracování dle NPI ČR)

Rok	Celkem	Počet dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých	Podíl dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých (v %)
2017	830	798	3,9
2018	577	566	3,9
2019	521	504	4,5
2020	697	684	4,9
2021	807	801	4,8
2022	642	626	5,1
2023	740	724	5,4

Národní pedagogický institut zveřejňuje ve svých zprávách i počet volných pracovních míst, která jsou vhodná pro absolventy a mladistvé. Tyto údaje jsou dostupná jenom na úrovni krajů a za celou Českou republiku. Proto tyto údaje jsou spíše pro lepší představu, jaká je situace na trhu práce absolventů a mladistvých.

Olomoucký kraj je na pátém místě s počtem volných pracovních míst vhodných pro absolventy a mladistvé, v roce 2020 a 2021 měl sedmý nejvyšší podíl v České republice. V roce 2022 ukazatel počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých na jedno volné pracovní místo vykazoval hodnotu 0,2 uchazečů. Podle údajů z tabulky níže počet nezaměstnaných na jedno pracovní místo pro absolventy a mladistvé byl nejvyšší v roce 2021, ale i tak vývoj ve sledovaném období je nepatrný. Počet volných pracovních míst vhodné pro absolventy a mladistvé je stejně důležitý jako struktura nabízených prací.

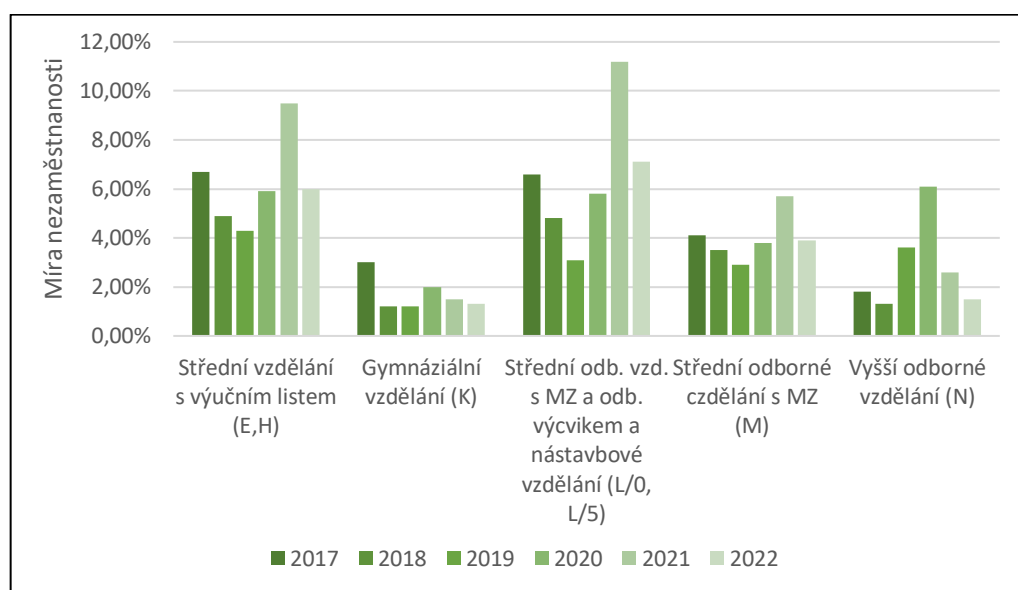
Tabulka 15 Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé
v Olomouckém kraji (vlastní zpracování dle NPI ČR)

Rok	Počet VPM pro absolventy a mladistvé	Podíl z celku (v %)	ČR podíl z celku (v %)	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých na 1 VPM pro ně
2017	2 275	29,5	27,7	0,4
2018	3 550	33,2	24,4	0,2
2019	3 141	29,9	21,9	0,2
2020	2 083	23,7	20,0	0,3
2021	1 751	22,1	17,6	0,5
2022	2 677	26,5	19,1	0,2

Obrázek 8 obsahuje ukazatel míry nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů. Ukazatel říká, kolik procent absolventů dané kategorie vzdělání nebo studovaného oboru, zůstalo k 30. 4. následujícího roku bez zaměstnání. Ukazatel se počítá podle toho, v jakém kraji absolventi studovali a ne podle trvalého bydliště „čerstvých“ absolventů. Statistiky ohledně nezaměstnanosti absolventů škol provádí šetření k 30. 9. nebo k 30. 4. Důvod, proč se údaje o míře nezaměstnaných „čerstvých“ absolventů sledují ke konci dubna, je jednoduchý. V září bývá více nezaměstnaných, protože absolventi se ještě nestihli zapojit do trhu práce. Dubnové hodnoty lépe odráží situaci o nezaměstnanosti absolventů, protože mají delší dobu na nalezení práce. Do ukazatelů, které se týkají absolventů, se započítávají jenom absolventi prezenčního studia. V letech 2017 až 2019, díky zlepšování ekonomické situace, míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů měla klesající trend. V roce 2020 více „čerstvých“ absolventů ve všech kategoriích vzdělání zůstalo nezaměstnanými, ale až v roce 2021 přišel větší nárůst ve většině kategoriích vzdělání. Největší nárůst zaznamenali absolventi středních odborných škol s maturitou a odborným výcvikem a nástavbové vzdělání, kdy z celkového počtu absolventů (tj. 464 absolventů) 52 absolventů nenašlo na trhu práce uplatnění. Hodnota se vyšplhala až na 11,2 %. Ale v roce 2022 všechny kategorie vzdělání zaznamenaly pokles.

Největší počet uchazečů o zaměstnání má střední vzdělání s výučním listem (kategorie vzdělání E,H), v Olomouckém kraji tvoří skoro dvě pětiny z celkových uchazečů. Další

třetina uchazečů o zaměstnání jsou v kategorii vzdělání základní, nižší střední a střední vzdělání bez maturity a výučním listem. A v této kategorii také Olomoucký kraj má nejvíce volných pracovních míst. Nezaměstnaní bez nebo neúplným vzděláním mají největší šanci na nalezení zaměstnání, protože volných pracovních míst je čtyřikrát více než uchazečů, tj. počet uchazečů na jedno volné pracovní místo je 0,2. S nedostatkem volných pracovních míst se potýkají uchazeči z kategorie vzdělání středním odborným vzděláním s výučním listem i maturitou a střední odborné vzdělání s maturitou. Na jedno volné pracovní místo vychází 3,5 a 3,7 uchazečů.



Obrázek 8 Vývoj míry nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů prezenčního studia (vlastní zpracování dle NPI ČR)

4.4 Vývoj nezaměstnanosti podle věku v České republice

Ve všech sledovaných letech je více uchazečů o zaměstnání ve věku 15-24 let než ve věku 25-29 let. V roce 2020 počet uchazečů o zaměstnání celkově vzrostl a volná pracovní místa se snížila, opět to byl důsledek celosvětové pandemie. V tentýž rok a v roce 2021 bylo i více absolventů se středním a vyšším odborným středním vzděláním, protože díky pandemii koronaviru byly upraveny podmínky pro průběh maturitních zkoušek. Žáci nebyli vyloučeni nebo neohodnoceni kvůli absenci nebo kázeňským důvodům.

Jak znázorňuje tabulka 16 počet uchazečů na jedno volné pracovní místo je nízké. V roce 2017 byla hodnota ještě nad hranicí jedna, kdy počet uchazečů převyšoval počet volných pracovních míst. Od roku 2017 do roku 2021 se hodnota pohybovala v rozmezí 0,6 až 0,9. V roce 2022 byla hodnota velmi nízká. Na jedno volné pracovní místo připadalo 0,2

uchazečů, což znamená pro nezaměstnané, že hůře nachází práci a podniky při výběrovém řízení nemají moc možností a nemůžou si vybírat mezi uchazeči.

Tabulka 16 Struktura uchazečů ČR ke dni 31. 12. (vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)

Rok	15-24 let	25-29 let	Celkem ve věku 15-29 let	Celkem	Podíl UoZ ve věku 15-29 let (v %)	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM
2017	31 296	26 567	57 863	280 620	20,6	216 629	1,3
2018	26 206	22 754	48 960	231 534	21,1	324 410	0,7
2019	25 666	21 290	46 956	215 532	21,8	340 957	0,6
2020	35 947	28 162	64 109	291 977	22,0	318 582	0,9
2021	30 132	21 378	51 510	258 173	20,0	325 425	0,8
2022	34 702	21 928	56 630	271 803	20,8	288 647	0,2

Text a tabulky níže pojednávají o absolventech středních a vyšších odborných škol ke dni 30. 4. daného roku. Stále platí, že se jedná o mladé lidi do věku 25 let, kteří absolvovali školu v posledních dvou letech. V případě vysokoškoláků se počítá maximálně do 30 let věku.

Z následující tabulky lze vyčíst, že podíl dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých na celkovém počtu nezaměstnaných se v období 2017 až 2021 mění minimálně, podíl je v rozsahu 4,2 -4,5 %. I když v roce 2017 se na Úřadu práce ČR evidovalo nejvíce absolventů a mladistvých (12 535 uchazečů o zaměstnání), tak i přes to podíl dosažitelných nezaměstnaných byl nejvyšší v roce 2022, kde se ukazatel přiblížil k hodnotě 5, přesněji podíl vykazoval 4,9 %. Nejnižší podíl dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých v roce 2022 byl v kraji Hlavní město Praha (2,9 %). Na druhé straně s nejhorší hodnotou nad průměrem České republiky byl Kraj Vysočina s 6 %. Podíl v Olomouckém kraji byl 5,1 % a kraj se umístil na 6. příčce z 13 krajů.

Tabulka 17 Vývoj dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých v ČR (vlastní zpracování dle NPI ČR)

Rok	Celkem	Počet dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých	Podíl dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých (v %)
2017	13 128	12 535	4,2
2018	9 528	9 277	4,2
2019	8 754	8 494	4,5
2020	10 383	10 222	4,3
2021	12 397	12 278	4,4
2022	11 060	10 853	4,9
2023	11 914	11 623	4,9

Následující tabulka pojednává o počtu volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé a obrázek 9 zobrazuje vývoj míry nezaměstnanosti absolventů a VOŠ, jak už bylo zmíněno v předešlé kapitole, tyto údaje jsou dostupné jen na úrovni krajů a České republiky. Údaje v tabulce 18 a na obrázku 9 jsou uvedeny pro lepší představu o situaci na trh práce mladých lidí ve věku 15-29 let.

Nejvíce volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo v roce 2022, kdy jich bylo 65 867, která tvořila 19,1 % z celkových volných pracovních míst. Z pohledu podílu volných pracovních míst vykazuje nejvyšší podíl rok 2017 s 27,7 %, kdy zároveň bylo i nejvíce nezaměstnaných absolventů a mladistvých na jedno volné pracovní místo pro ně (0,3 nezaměstnaných). Počet volných pracovních míst pro ně v roce 2018 (65 136 VPM) byl srovnatelný s rokem 2022, s tím rozdílem, že rok 2018 vykazoval 24,4 % podílu z celkových pracovních míst. Podle počtu nezaměstnaných absolventů a mladistvých na jedno volné pracovní místo pro ně se ve sledovaném období situace na trhu práce pro absolventy a mladistvé radikálně neměnila.

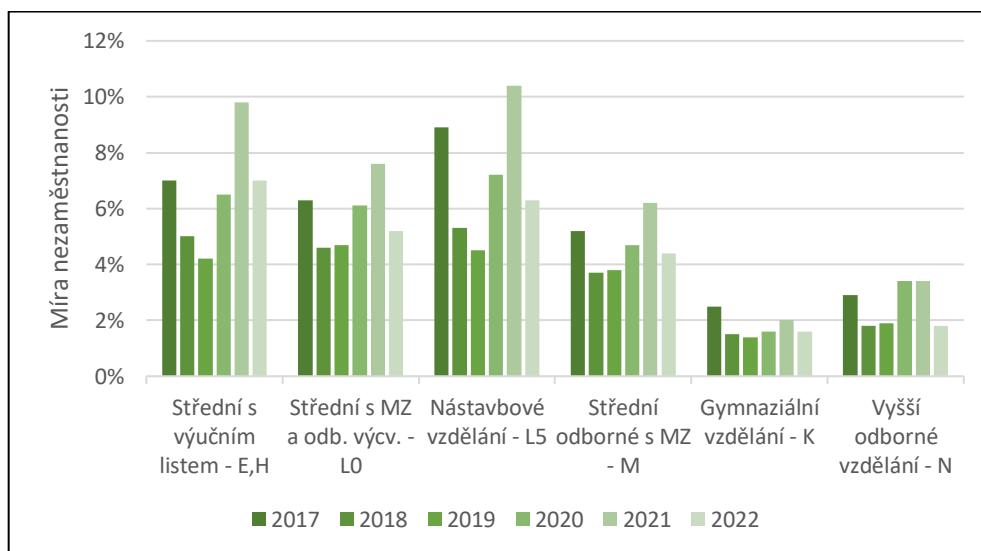
Kraj, který měl největší počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé, byl Středočeský. Opakem byl Karlovarský kraj s pouhými 899 volnými pracovními místy pro ně. Nejvyšší podíl je v Kraji Vysočina (32,6 %) a Moravskoslezském kraji (30,9 %).

Tabulka 18 Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé v ČR (vlastní zpracování dle NPI ČR)

Rok	Počet VPM pro absolventy a mladistvé	Podíl z celku (v %)	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých na 1 VPM pro ně
2017	44 118	27,7	0,3
2018	65 136	24,4	0,1
2019	74 499	21,9	0,1
2020	63 605	20,0	0,2
2021	60 447	17,6	0,2
2022	65 867	19,1	0,2

Obrázek 9 níže demonstruje míru absolventů podle kategorie vzdělání. Míra nezaměstnanosti absolventů od roku 2017 až do roku 2019 klesala, v roce 2020 se míra nezaměstnanosti zvýšila, ale až v roce 2021 zaznamenaly snad všechny kategorie vzdělání rapidní vzrůst míry nezaměstnanosti absolventů. Jenom vyšší odborné vzdělání bylo totožné s rokem 2020. Rok 2022 se nesl v duchu poklesu nezaměstnanosti absolventů a to ve všech kategoriích vzdělání, hodnoty se dostaly na obdobnou úroveň jako v roce 2020. Minulý rok nejvyšší míra nezaměstnanosti absolventů byla u středního vzdělání s výučním listem. Tato skupina absolventů je riziková kvůli nízké vzdělanosti. Absolventi se středním vzděláním s výučním listem nejsou také připraveni na náročnější náplň práce. Problém je v tom, že někdy sami si nechtějí najít pracovní uplatnění. Na druhé straně stupnice, nejnižší hodnotu vykazovalo gymnaziální vzdělání. Tito absolventi mívají nejnižší hodnotu kvůli tomu, že studenti často pokračují ve vysokoškolském studiu. Nezaměstnaní bývají obvykle absolventi, kteří neprošli u přijímacího řízení na vysoké školy. Nízké hodnoty pravidelně vykazuje i kategorie vyššího odborného vzdělání. Důvod dobrého uplatnění na trhu práce je terciární vzdělání a také to, že většina absolventů jsou z pedagogického a zdravotnického oboru. Pedagogické a zdravotnické obory jsou velmi důležité pro společnost a přinášejí vysokou hodnotu pro veřejnost. Vzdělávání a zdraví jsou základními pilíři každé společnosti, což znamená vysokou poptávku po kvalifikovaných profesionálech v těchto oborech. Tyto obory jsou velmi dynamickými obory, které se neustále vyvíjí a přizpůsobují se novým technologiím a vědeckým objevům. Toto vyžaduje opět kvalifikované pracovníky, kteří jsou schopni pracovat s nejnovějšími technologiemi a využívat nejnovější vědecké poznatky

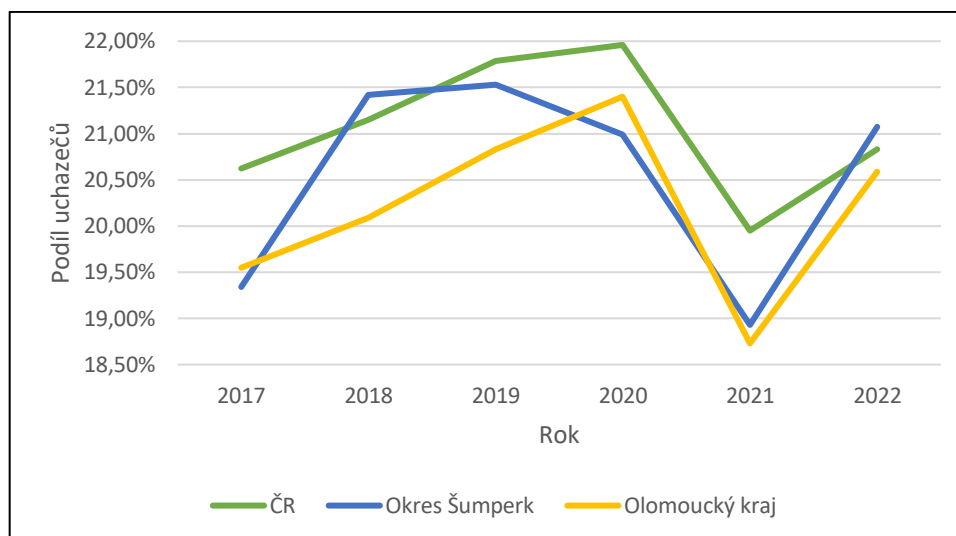
k poskytování nejlepších služeb. Velký zájem pracovat ve zdravotnictví a v pedagogickém zaměření je díky nabídce stabilního zaměstnání a zaměstnanci se mohou těšit z kariérního růstu. Tyto obory také často nabízejí konkurenční platy a výhody.



Obrázek 9 Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů a VOŠ
(vlastní zpracování dle NPI ČR)

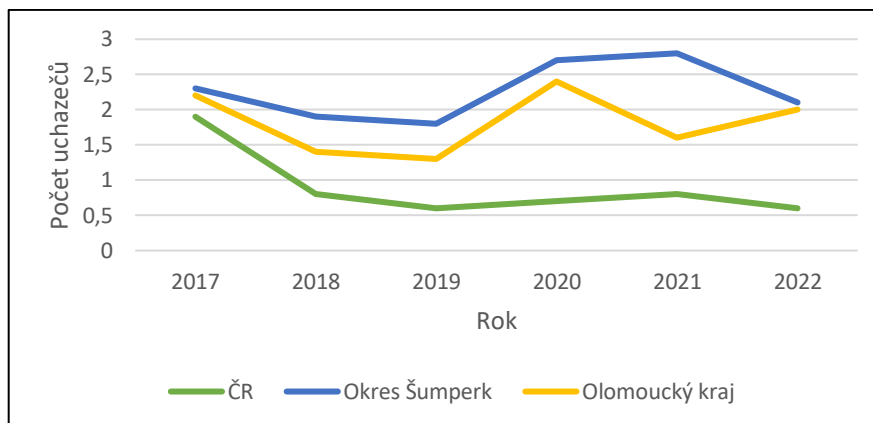
4.5 Porovnání vývoje nezaměstnanosti podle věku v Olomouckém kraji, České republice a v okrese Šumperk

Vývoj podílu počtu uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Šumperk má obdobný trend jako celá Česká republika. Podíl uchazečů ve věku 15-29 let je ve většině let nižší v okrese Šumperk. To může být způsobeno vyšším průměrným věkem v okrese Šumperk, jak je zmíněno v kapitole 4.1. Další důvodem může být i fakt, že nabídka pracovních příležitostí na trhu práce v okrese Šumperk není atraktivní pro mladé lidi. I přes to v roce 2018 a v minulém roce 2022 byl nárůst uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let větší v okrese Šumperk. Pokles uchazečů v roce 2021 mohl být způsoben, jak už bylo zmíněno v předešlém textu, úpravou podmínek pro úspěšné absolvování maturitní zkoušky a úprava přijímacích řízení vysokých škol, kde se kvůli pandemii koronaviru vybírali studenti podle maturitního vysvědčení a přijímací testy byly vynechány. Na obrázku 10 můžeme vidět, že vývoj podílu počtu uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji je celé sledované období pod průměrem České republiky. Dokonce v posledních dvou letech Olomoucký kraj vykazuje menší podíl počtu uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání než okres Šumperk.



Obrázek 10 Vývoj podílu uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů (vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)

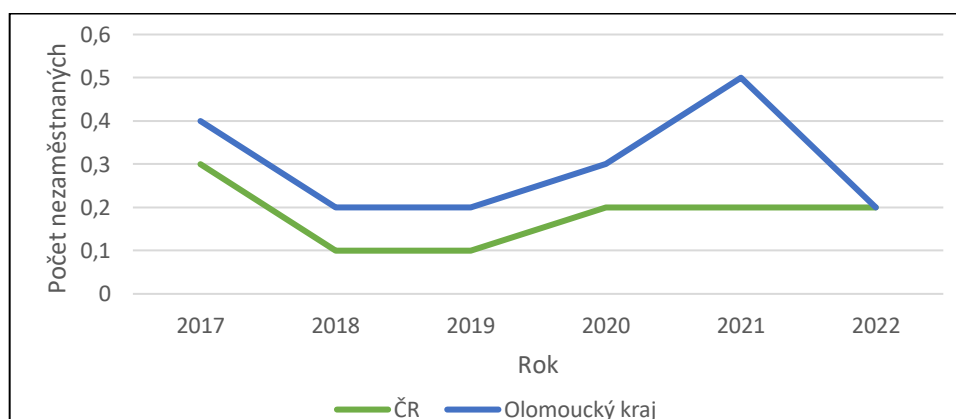
Jak ukazuje obrázek níže, tak počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo v okrese Šumperk za celé sledované období je ve většině případů daleko nad průměrem České republiky. Také v okrese Šumperk je větší počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo než v Olomouckém kraji. V posledních pěti letech je počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v České republice takřka stejný, mezi lety 2018-2022 se ukazatel pohybuje mezi hodnotou 0,5 a 1. V okrese Šumperk můžeme vidět oproti ČR v roce 2020 rychlý nárůst. Na jedno volné pracovní místo připadalo skoro o jednoho uchazeče více. Z 1,8 uchazečů na jedno pracovní místo ukazatel v roce 2020 vykazoval 2,7 uchazečů. V roce 2021 okres Šumperk zaznamenal nárůst počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo, zároveň v Olomouckém kraji byl pokles. Ale v roce 2022 se hodnota v okrese Šumperk snížila a v Olomouckém kraji zvýšila a tím se počet uchazečů na jedno volné pracovní místo přiblížil skoro ke stejné hodnotě. V okrese Šumperk připadalo na jedno volné pracovní místo 2,1 uchazečů a v Olomouckém kraji se ukazatel dostal na hodnotu 2 uchazečů.



Obrázek 11 Vývoj počtu uchazečů na jedno VPM
(vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)

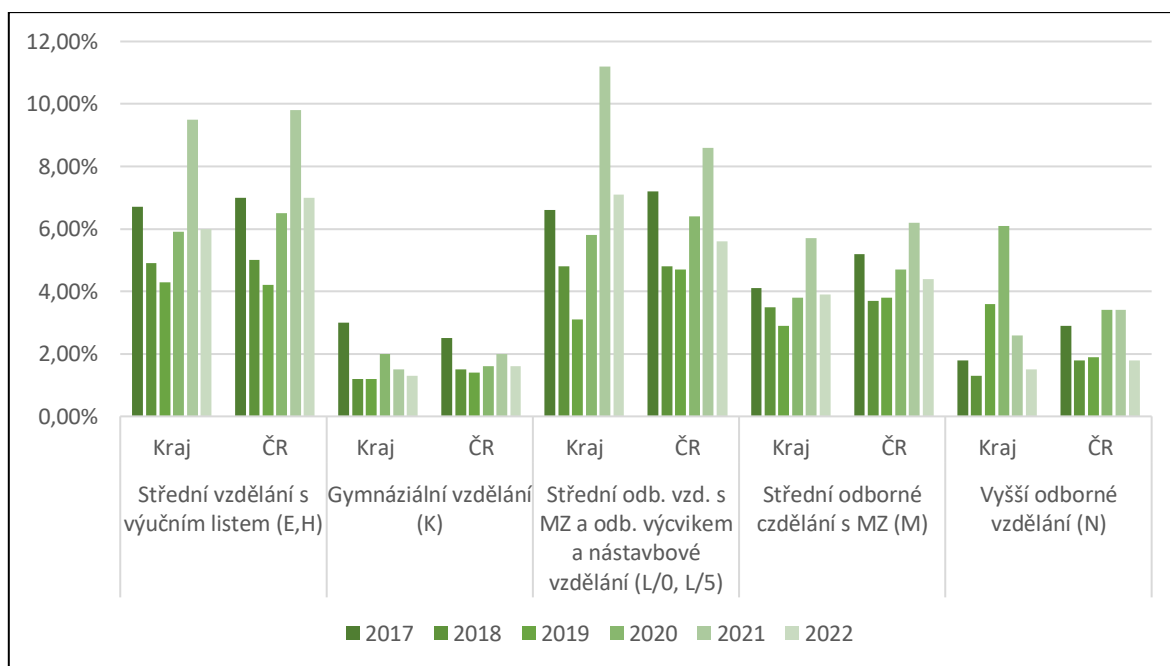
Další porovnání bude mezi Českou republikou a Olomouckým krajem, neboť, jak už bylo řečeno v předešlých kapitolách, míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů a údaje o počtu volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé je sledováno na úrovni krajů a celé České republiky.

V roce 2022 ukazatel počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých na jedno volné pracovní místo pro ně kopíroval hodnotu České republiky, tj. 0,2 uchazečů na jedno volné pracovní místo. Od roku 2017 až do roku 2020 byl vývoj počtu nezaměstnaných absolventů a mladistvých na jedno volné pracovní místo pro ně v Olomouckém kraji a České republice stejný. V roce 2021 byl největší rozdíl mezi hodnotami Olomouckého kraje a České republiky. Také Olomoucký kraj vykazoval nejvyšší hodnotu za celé sledované období.



Obrázek 12 Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů a mladistvých
na 1 VPM pro ně (vlastní zpracování dle NPI ČR)

Jak bylo zmíněno dříve v Olomouckém kraji je největší počet uchazečů o zaměstnání se středním vzděláním a výučním listem (kategorie vzdělání E, H), uchazeči tvoří skoro dvě pětiny z celkových počtů. Další třetina uchazečů o zaměstnání jsou v kategorii vzdělání základní, nižší střední a střední vzdělání bez maturity a výučním listem. A v této kategorii také Olomoucký kraj má nejvíce volných pracovních míst. Takhle situace je obdobná pro celou Českou republiku. Podle obrázku pod textem situace v Olomouckém kraji kopíruje Českou republiku obvykle ve všech kategoriích. Největší odchylky můžeme zaznamenat u absolventů s vyšším odborným vzděláním. Největší nárůst míry nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů byl v roce 2021, kdy do dění trhu práce zasáhla pandemie koronaviru. Studenti, kteří absolvovali úspěšně školu v roce 2020, měli větší potíže si najít práci. Byla to doba, kdy zaměstnavatelé byli ovlivněni ekonomickou krizí a museli buď snižovat stav zaměstnanců nebo dokonce menší firmy ekonomickou krizí nepřežily a byly nuceny ukončit svoji činnost. Důsledkem bylo, že se snížil počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé. Celkově lze říct, že rok 2019 byl nejlepším rokem pro mladé absolventy.



Obrázek 13 Vývoj míry nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů prezenčního studia (vlastní zpracování dle NPI ČR)

5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ A ROZHOVOR

5.1 Metodologie šetření

Pro metodu sběru kvalitativních dat se použily dva nástroje: elektronické dotazníkové šetření a individuální strukturované rozhovory. Elektronické dotazníkové šetření umožňuje respondentům vyplnit dotazník prostřednictvím internetu za použití elektronických zařízení, jako jsou počítače, tablety nebo mobilní telefony. Elektronické dotazníkové šetření má výhodu oproti tradičním metodám sběru dat, jako jsou papírové dotazníky nebo osobní rozhovory. Mezi tyto výhody patří nízké náklady, větší efektivita, a hlavně rychlost a jednodušší analýzu dat. Další metodou sběru kvalitativních dat byly individuální strukturované rozhovory. Výhodou rozhovoru je flexibilita a možnost se přizpůsobit konkrétnímu respondentovi. Při rozhovorech můžeme klást dodatečné otázky, zkoumat odpovědi podrobněji. Rozhovor nám taky dává možnost lépe vysvětlit nebo doplnit otázky, aby nám respondent lépe porozuměl. Pro tuto práci byl vybrán strukturovaný rozhovor, u které ho se co nejvíc dodržuje postup předem zvolených otázek.

5.2 Elektronické dotazníkové šetření

Dotazník byl vytvořený online v aplikaci Formuláře od společnosti Googlu a byl přístupný pro respondenty na sociálních sítích. Dotazník byl zveřejněný na Facebooku, přesněji se využily facebookové skupiny, které jsou cíleny na uživatele z okresu Šumperk. Dále byla využita platforma Discord pro online komunikaci, která kombinuje prvky chatování, hlasového záznamu a videohovoru. Dotazník byl sdílený ve skupinách, kde většina členů byla relevantní pro dotazníkové šetření. Výhodou sociálních sítí je dostupnost a dosah. Na druhou stranu jsou sociální sítě přehlceny novými informacemi a příspěvky. Tím pádem elektronický dotazník byl po pár minutách brán jako starý příspěvek a už se nedostal k lidem. Proto byl internetový odkaz na elektronický dotazník také rozesláný na emaily a telefonní čísla, které byly k dispozici. Respondenti poté vyplnili dotazník online a odeslali své odpovědi zpět pomocí internetu.

Dotazník probíhal od 27. 2. 2023 a byl uzavřen 4. 5. 2023. Dotazník byl vytvořený tak, aby lidé, kteří byli irelevantní pro dotazníkové šetření, neodpovídali na další otázky. Pokud respondent nebyl z okresu Šumperk nebo nespadal do kategorie věku 15-29 let, tak se dotazník uzavřel a odpovědi se poslaly. Dotazník se skládal ze tří částí. První sekce otázek byla identifikační. Další část byla pro respondenty, kteří odpověděli, že jsou nezaměstnaní.

Zaměstnaní respondenti měli k dispozici jinou sekci otázek. Pro lidi, co odpověděli, že jsou studenti nebo osoby samostatně výdělečně činné, dotazník skončil. Dotazník byl z většiny tvořený uzavřenými a polouzavřenými otázkami, jedna otázka byla otevřená. Na dotazník odpovědělo celkem 61 respondentů, kteří byli z okresu Šumperk a zároveň byli ve věku 15-29 let. Pro interpretaci výsledků dotazníkového šetření byly použity především výsečové grafy, což je podle Řezankové (Řezanková, 2017, str. 42): „*kruh rozdělený na výseče, přičemž podíly jejich ploch na celku odpovídají podílům četnosti jednotlivých kategorií proměnné na celkovém počtu statistických jednotek*“.

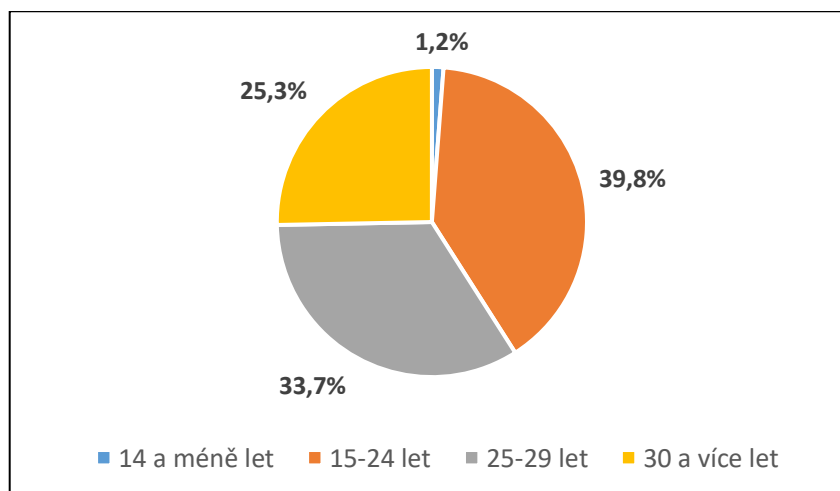
Cíle a výzkumné otázky

Cílem dotazníkového šetření je zjistit, který obor má vyšší schopnost zaměstnatelnosti. Poté zjistit, jestli mladí lidé mají reálnou představu o mzdovém očekávání a jestli nejvyšší dosažené vzdělání má s mzdovým očekáváním souvislost. Dílčím cílem bylo zjistit, jestli studenti s brigádou mají větší šanci na nalezení zaměstnání.

- VO1: Studenti jakých oborů mají větší pravděpodobnost si najít zaměstnání?
- VO2: Mají mladí lidé reálné mzdové očekávání?
- VO3: Má nejvyšší dosažené vzdělání s mzdovým očekáváním souvislost?
- VO4: Najde mladý člověk snáz zaměstnání, pokud během studia pracoval?

5.2.1 Výsledky dotazníkového šetření

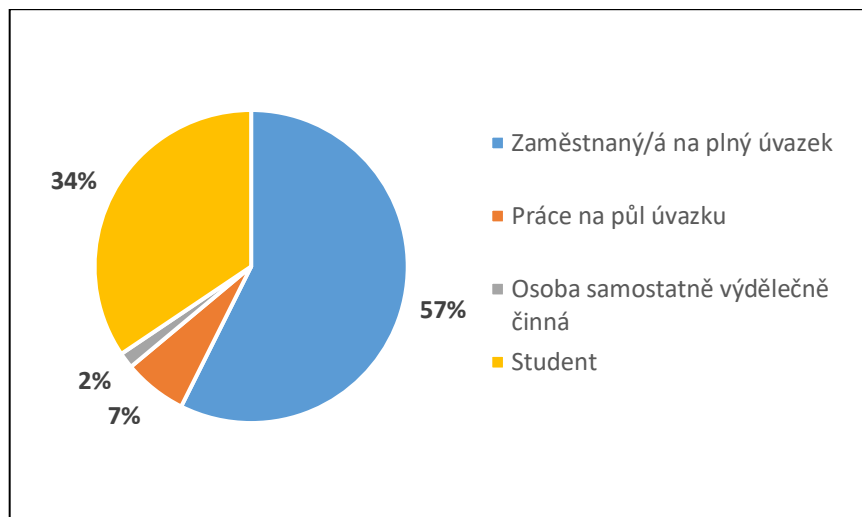
Která z níže uvedených kategorií zahrnuje Váš věk?



Obrázek 14 Která z níže uvedených kategorií zahrnuje Váš věk? (vlastní zpracování)

Na obrázku 14 můžeme vidět věkovou strukturu 102 respondentů, kteří se zúčastnili elektronického dotazníkového šetření. Pro dotazníkové šetření jsou relevantní respondenti ve věkové kategorii 15-24 let a 25-29 let. Ve věkové kategorii 15-24 let bylo 33 respondentů a další 28 respondentů bylo ve věku 25-29 let. Což znamená, že 61 respondentů odpovídalo na další otázky v dotazníkovém šetření.

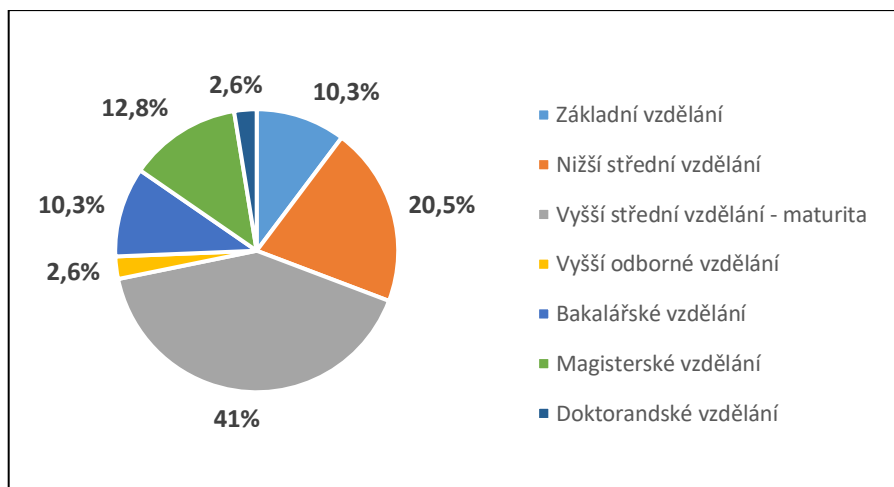
Jaký je Váš současný status?



Obrázek 15 Jaký je Váš současný status? (vlastní zpracování)

Ze 61 respondentů bylo 35 zaměstnaných na plný úvazek a 4 respondenti měli práci na půl úvazku. Tito respondenti přešli na další sekci otázek, která byla zaměřená na zaměstnané osoby. Velká skupina 21 lidí (34,4 %) se zařadila do statusu studenta. Bohužel nikdo z respondentů nebyl nezaměstnaný. Dotazník probíhal v době, kdy ještě nebyl ukončený školní rok, proto možná hodně odpovídajících se zařadilo mezi studenty. Kdyby dotazník probíhal třeba v červenci situace by mohla být jiná. Velký počet studentů poukazuje i na to, že mladí lidé v dnešní době studují déle. To může být způsobeno tím, že stále více zaměstnavatelů požaduje od kandidátů vysokoškolské vzdělání nebo odborné certifikáty.

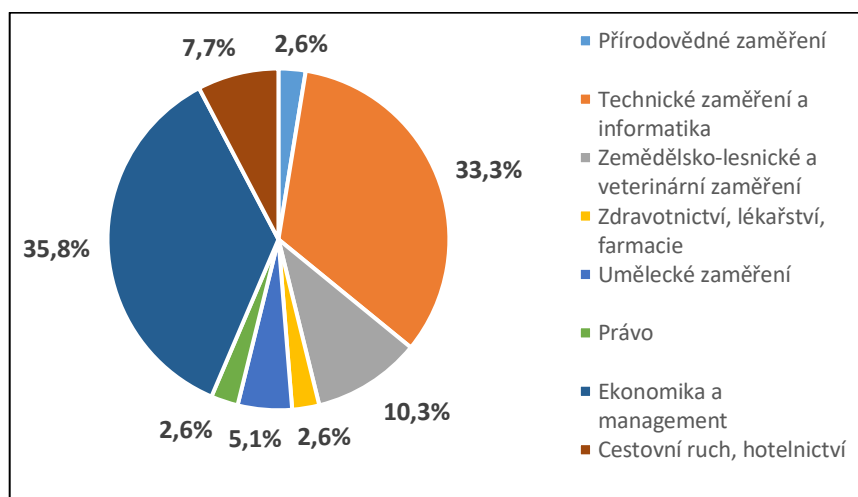
Vyberte stupeň Vašeho vzdělání na základě mezinárodní klasifikace ISCED



Obrázek 16 Vyberte stupeň Vašeho vzdělání na základě mezinárodní klasifikace ISCED (vlastní zpracování)

Z 39 respondentů je 16 (41 %) respondentů s vyšším středním vzděláním – maturita. Dalších 8 (20,5 %) odpovídajících se zařadilo do kategorie nižšího středního vzdělání. Magisterské vzdělání má 5 respondentů (12,8 %). V základním a bakalářském vzdělání jsou stejné počty respondentů, a to 4 (10,3 %). Poté v kategoriích vyššího odborného a doktorandského vzdělání odpověděl v každé z nich jenom jeden člověk (2,6 %).

Jaký obor jste studoval/a?

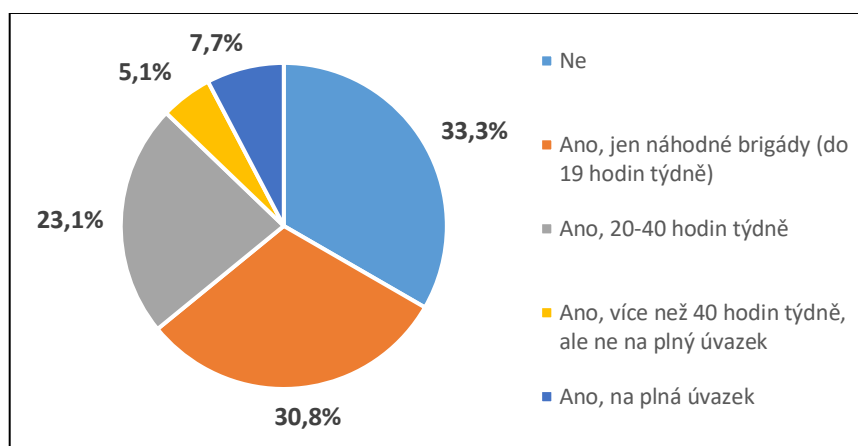


Obrázek 17 Jaký obor jste studoval/a? (vlastní zpracování)

V této otázce nastal pro odpovídající menší problém. Sedm respondentů nevědělo do jakého zaměření spadá jejich povolání. Místo toho, aby vybrali zaměření nebo obor, tak napsali název profese. Po úpravě dat převládá obor ekonomika a management s 14 respondenty (35,8 %), hned v závěsu je technické zaměření a informatika, které má 13 odpovědí

(33,3 %). Zemědělsko-lesnické a veterinární zaměření má čtyři respondenty (10,3 %). Dále cestovních ruch a hotelnictví studovali tři respondenti (7,7 %). Umělecké zaměření si vybrali dva lidé (5,1 %). Jednu odpověď zaznamenalo přírodovědné zaměření, zdravotnictví, lékařství a farmacie a právo (2,6 %).

Pracoval/a jste při studiu?



Obrázek 18 Pracoval/a jste při studiu? (vlastní zpracování)

V průběhu studia nepracovalo 13 respondentů 33,3 %. Z toho jeden člověk dosáhl základního vzdělání, pět odpovídajících má nižší střední vzdělání a sedm respondentů dosáhlo vyššího střední vzdělání - maturita. Zbýlých 26 (66,7 %) respondentů pracovalo v průběhu studia. Na náhodné brigády (do 19 hodin týdně) chodilo 12 respondentů (30,8 %), z toho dva dokončili základní vzdělání, 2 nižší střední vzdělání, 4 vyšší odborné vzdělání a vyšší střední vzdělání – maturita a jeden respondent dosáhl bakalářského a jeden dosáhl magisterského vzdělání. Devět respondentů (23,1 %) pracovalo 20-40 hodin týdně, z toho nejvíce respondentů je s vyšším středním vzděláním (maturita), což jsou čtyři respondenti. Další tři respondenti se rozdělili po jednom do kategorie vzdělání základní, nižší střední a bakalářské, dva respondenti mají magisterské vzdělání. Tři lidé (7,7 %) v průběhu studia pracovali na plný úvazek. Jak se dá předpokládat, aby člověk mohl svůj čas rozdělit mezi práci a školními povinnostmi, tak ti, co pracovali na plný úvazek, dokončili vysokoškolské studium. Dva respondenti dosáhli bakalářského studia a jeden dosáhl magisterského studia. Jeden respondent (5,1 %) odpověděl, že pracoval více než 40 hodin týdně, ale nebyl zaměstnaný na plný úvazek.

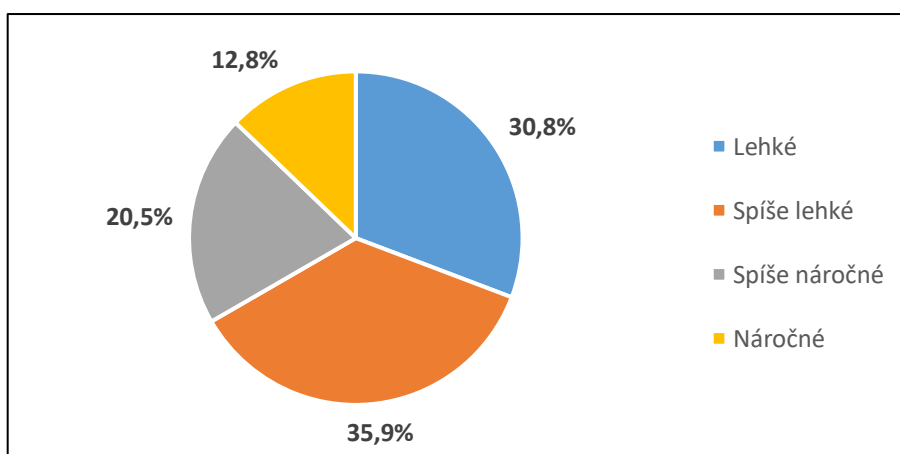
Tabulka níže přibližuje respondenty, kteří odpověděli, že pracovali během studia. Z celkových 26 respondentů jenom 8 odpovědělo, že bylo těžké najít zaměstnání i přes nabyté zkušenosti z brigád a zaměstnání. Můžeme si všimnout, že čtyři z devíti mladých lidí

s ekonomickým vzděláním měli problém nalézt zaměstnání, i když pracovali během studia. Šest lidí s technickým zaměřením pracovalo během studia a jenom jeden z nich odpověděl, že bylo náročné si najít práci.

Tabulka 19 Struktura respondentů pracujících během studia (vlastní zpracování)

Vzdělání	Měli práci během studia	Náročné, spíše náročné najít práci	Celkem respondentů
Přírodovědné zaměření	1	x	1
Technické zaměření	6	1	13
Zemědělsko-lesnické a veterinární zaměření	3	1	4
Zdravotnictví, lékařství, farmacie	1	x	1
Umělecké zaměření	2	x	2
Právo	1	1	1
Ekonomika a management	9	4	14
Cestovní ruch	3	1	3
Celkem	26	8	39

Jak bylo pro Vás obtížné najít si práci?



Obrázek 19 Jak bylo pro Vás obtížné najít práci? (vlastní zpracování)

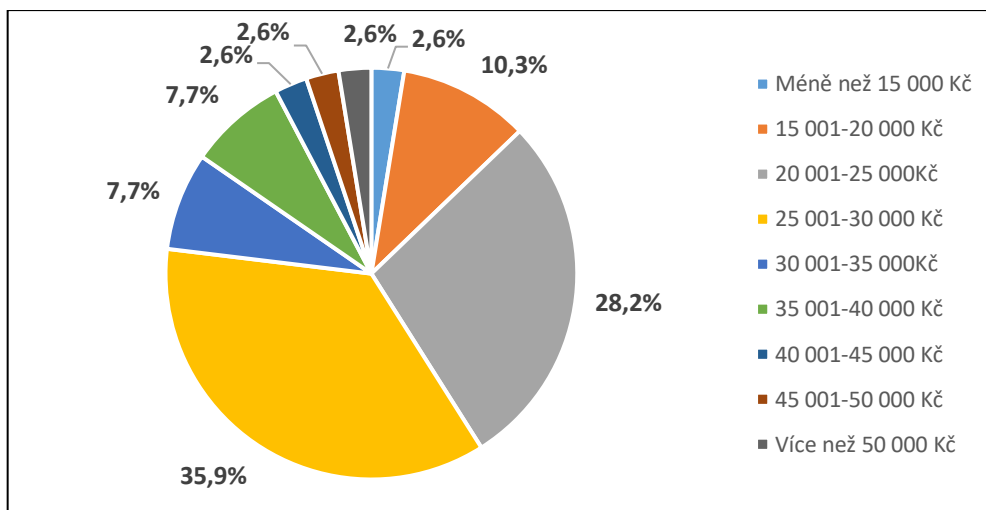
Pro většinu respondentů (66,7 %) bylo lehké nebo spíše lehké najít si práci, přesněji 12 respondentů (30,8 %) odpovědělo, že pro ně bylo lehké najít práci. Spíše lehké vybralo 14 respondentů (35,9 %). Pro osm lidí (20,5 %) bylo spíše náročné najít práci a pro pět lidí (12,8 %) bylo náročné najít zaměstnání.

V tabulce 20 je zobrazena struktura odpovědí podle studovaného oboru. Tabulka je zaměřena jen na technické obory a informatiku a na obor ekonomika a management a to z důvodu, protože v ostatních oborech se nezúčastnilo dostatečné množství respondentů. Podle tabulky níže můžeme říci, že lidé s ekonomickým zaměřením mají větší potíže s nalezením zaměstnání. Sedm respondentů uvedlo, že bylo pro ně spíše náročné nebo náročné si najít práci. Tohle můžeme zaznamenat i v části, kde šest respondentů s ekonomickým zaměřením odpovědělo, že bylo pro ně spíše lehké si najít zaměstnání a jenom jeden uvedl, že lehce našel zaměstnání. Celkově ale můžeme říci, že každý druhý mladý člověk s vystudovaným oborem ekonomika a management nachází práci obtížně. Mladí lidé s technickým zaměřením a vystudovanou informatikou nachází zaměstnání snadněji. Deset respondentů popsalo nalezení práce jako lehké nebo spíše lehké. Z toho dokonce devět respondentů uvedlo, že si našlo práci do jednoho měsíce, z toho pět respondentů s technickým zaměřením a informatikou pracuje ve svém vystudovaném oboru. Jenom pro dva lidi bylo spíše náročné najít práci a jeden respondent uvedl, že nalezení práce bylo pro něho náročné. Pro více jak tři čtvrtiny mladých lidí s technickým zaměřením a informatikou je nalezení práce snadné.

Tabulka 20 Jak bylo pro Vás obtížné najít práci? (vlastní zpracování)

	Lehké	Spíše lehké	Celkem	Spíše náročné	Náročné	Celkem
Technické zaměření a informatika	6	4	10	1	2	3
Ekonomika a management	1	6	7	5	2	7

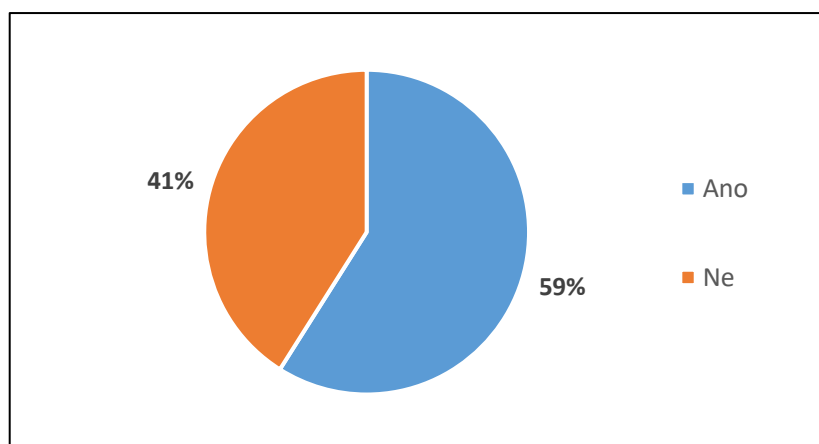
Jaké jste měl/a mzdové očekáváníí?



Obrázek 20 Jaké jste měl/a mzdové očekáváníí? (vlastní zpracování)

Většina respondentů měla mzdové očekávání 25 001-30 000 Kč, to je 14 respondentů (35,9 %) z celkových 39. Dalších 11 respondentů (28,2 %) odpovědělo, že jejich mzdové očekávání je v rozmezí 20 001-25 000 Kč. Čtyři respondenti (10,3 %) odpověděli 15 001-20 000 Kč. Tři respondenti se rozhodli pro odpověď 30 001-35 000 Kč a další tři pro odpověď 35 001-40 000 Kč (7,7 %). V ostatních mzdových rozmezí byla zaznamenána jedna odpověď.

Splnilo se vaše mzdové očekáváníí?



Obrázek 21 Splnilo se Vaše mzdové očekáváníí? (vlastní zpracování)

V absolutních číslech se 23 respondentům (59 %) splnilo mzdové očekávání. 16 respondentů (41 %) nemělo reálné představy o mzdovém ohodnocení.

Níže v tabulce 21 je struktura odpovědí podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Podle získaných údajů můžeme říci, že většina mladých lidí s vyšším středním vzděláním má

reálné představy o mzdovém ohodnocení, přesněji 10 respondentů z 16 (62,5 %). Mladí lidé s nižším středním a vyšším středním vzděláním jsou na tom stejně, 37,5 % z každé kategorie vzdělání byli zklamaní z mzdového ohodnocení. Ale musíme brát v potaz, že data jsou jenom v jednotkách a každé navýšení může výrazně změnit procentuální vyhodnocení. V ostatních kategoriích nemůžeme vyvodit žádné závazné závěry, neboť máme malý počet odpovědí. Respondenti se základním vzděláním měli stejné nebo vyšší očekávání než vysokoškoláci. Jeden respondent ze základním vzděláním pracující v oboru zemědělsko-lesnictví, měl mzdové očekávání více než 50 000 Kč, jeho očekávání se nenaplnilo. Další respondent se základním vzděláním, kterému se nenaplnilo mzdové očekávání, měl představu o mzdovém ohodnocení 20 001-25 000 Kč. Ti, kterým se splnilo očekávání, vybrali odpovědi 20 001-25 000 Kč a 25 001-30 000 Kč. Mladí lidé s bakalářským vzděláním vybrali 2x odpověď 20 001-25 000 Kč (jednomu z nich se nesplnilo mzdové očekávání) a 2x zaškrtnli odpověď 25 001-30 000 Kč (jejich mzdové očekávání se naplnilo). Podle získaných dat z dotazníkového šetření můžeme říci, že vysokoškoláci pracují ve svém vystudovaném oboru.

Tabulka 21 Splnilo se Vaše mzdové očekávání?
(vlastní zpracování)

Vzdělání	Splnilo	Nesplnilo
Základní	2	2
Nižší střední	5	3
Vyšší střední – maturita	10	6
Vyšší odborné	1	x
Bakalářské	3	1
Magisterské	2	3
Doktorandské	x	1

Odpovědi na výzkumné otázky

- **VO1: Studenti jakých oborů mají větší pravděpodobnost si najít zaměstnání?**

Při odpovědi na tuto výzkumnou otázku nemůžeme brát v potaz všechny obory zmíněné v dotazníkovém šetření, neboť je malý počet odpovědí. Dva obory, u kterých můžeme

vyvodit závěr, jsou technické zaměření a informatika a ekonomika a management. V dotazníkovém šetření bylo 13 respondentů, kteří studovali technické zaměření a informatiku. 14 respondentů odpovědělo, že studovali ekonomiku a management. V tabulce 10 je zobrazeno, že pro 10 respondentů technického zaměření a informatiky bylo lehké najít práci a zbylí tři respondenti zmínili, že bylo náročné najít práci. Polovina mladých lidí (7 respondentů) s vystudovanou ekonomikou a managementem označila hledání zaměstnání za náročné. Druhá polovina sedmi respondentů shledala nalezení zaměstnání za lehké, ale šest z nich se přiklonilo k odpovědi: spíše lehké.

Celkově lze říci, že najít práci v technickém oboru není tak náročné jako v ekonomickém oboru. V technickém odvětví existuje mnoho příležitostí v různých oblastech a trzích práce. V dnešním digitálním věku se stává technická práce stále důležitější a mnoho společností hledá technické pracovníky s různými dovednostmi a zkušenostmi.

Najít práci v ekonomickém odvětví může být v dnešní době poměrně konkurenční, zvláště v závislosti na konkrétní oblasti specializace a úrovni vzdělání. Nicméně, ekonomický obor nabízí mnoho různých kariérních možností. Lidé si mohou najít práci v různých odvětvích, včetně bankovníctví, pojišťovnictví, investování, neziskových organizací a vládních agenturách. Důležité pro nalezení práce v ekonomickém oboru je být připraven na konkurenci a neustále se učit a zdokonalovat své dovednosti, aby bylo možné udržet si konkurenční výhodu na trhu práce.

Závěrem můžeme říci, že mladí lidé s technickým zaměřením mají větší pravděpodobnost, že si najdou zaměstnání. U ekonomických oborů každý druhý uchazeč o zaměstnání se potýká s náročnějším nalezením pracovního uplatnění.

- **VO2: Mají mladí lidé reálné mzdové očekávání?**

Podle obrázku 21 můžeme konstatovat, že většina mladých lidí má reálnou představu o mzdovém ohodnocení. Respondentům, kterým se splnilo mzdové očekávání bylo 23, což je 59 %. Těch, kteří měli mylnou představu o mzdě, bylo 16 (41 %).

Pokud se podíváme na mzdové očekávání v souvislosti s prací během studia, tak zjistíme, že předešlé zkušenosti z brigád a zaměstnání nemají značný vliv na reálné mzdové očekávání. Respondenti, kteří si vybrali odpověď, že se jim splnilo mzdové očekávání a zároveň během studia nepracovali, tvořili 34,8 % z celkových respondentů, kterým se splnilo mzdové očekávání. Respondenti bez zkušeností ze zaměstnání, kteří mají nereálné představy o mzdě, tvoří 31,3 %.

Tabulka 22 Mzdové očekávání a práce během studia (vlastní zpracování)

	Splnilo se očekávání		Nesplnilo se očekávání	
	Ano	Ne	Ano	Ne
Práce během studia				
Počet odpovědí	15	8	11	5

- **VO3: Má nejvyšší dosažené vzdělání s mzdovým očekáváním souvislost?**

Kvůli nerovnoměrným odpovědím ve vzdělání a tím pádem nízkým odpovědím ve většině kategorií vzdělání, nemůžeme potvrdit ani vyvrátit, že nejvyšší dosažené vzdělání má s mzdovým očekáváním souvislost.

Na základě získaných dat z dotazníkového šetření můžeme říci, že mladí lidé s vyšším středním vzděláním mají reálné mzdové očekávání. Jak zobrazuje tabulka 21, deset respondentům s vyšším středním vzděláním (maturita) se splnilo mzdové očekávání, což je 62,5 % z celkových respondentů s tímto vzděláním.

Následující závěry musíme brát s rezervou, neboť počet odpovědí se pohybuje okolo jednotek. Když si vypočítáme kolik procent z celkových respondentů daného vzdělání bylo zklamaných z mzdového ohodnocení, tak zjistíme, že nižší střední a vyšší střední vzdělání (maturita), jsou na tom stejně. 37,5 % respondentů z každé kategorie těchto vzdělání měli mylnou představu o mzdě. Pokud budeme porovnávat bakalářské a magisterské vzdělávání na základě dat získaných elektronickým dotazníkem, tak zjistíme, že respondenti s magisterským vzděláním nemají takový přehled o mzdovém ohodnocení jak respondenti s bakalářským vzděláním. Z pěti respondentů s magisterským vzděláním tři vybrali odpověď, že se jim nesplnilo mzdové očekávání. Na druhé straně jeden ze čtyř respondentů s bakalářským vzděláním odpověděl, že se jeho mzdové očekávání nenaplnilo.

- **VO4: Najde mladý člověk snáz zaměstnání, pokud během studia pracoval?**

Většina respondentů pracovala během studia (26 respondentů) a také z nich většina označila nalezení zaměstnání za lehké nebo spíše lehké, to je 20 respondentů (76,9 %). Když se podíváme na tabulku 13 níže, tak můžeme vidět, že rozdíly mezi obtížností nalezení práce u respondentů bez práce během studia nejsou moc rozdílné.

Z celkového počtu osmi nepracujících během studia, kteří shledali nalezení práce jednoduché, pět respondentů vystudovalo technické zaměření a informatiku a jenom dva s tímto vzděláním odpověděli, že bylo náročné najít zaměstnání. Celkem deset respondentů

s technickým zaměřením a informatikou uvedlo, že bylo pro ně lehké najít práci a pět z nich během studia nepracovalo. Jenom tři respondenti s technickým zaměřením odpověděli, že bylo náročné najít práci a jenom jeden z nich pracoval během studia. Tabulka 10 znázorňuje, že sedm respondentů s ekonomickým vzděláním a managementem odpovědělo, že bylo pro ně lehké si najít práci a jenom dva z nich nepracovali během studia. Pět respondentů bez práce během studia označilo nalezení práce jako těžké a tři z nich měli vystudovanou ekonomiku a management. Celkem sedm respondentů s tímto vzděláním odpovědělo, že nalezení zaměstnání bylo náročné.

Na základě získaných údajů můžeme konstatovat, že brigáda nebo zaměstnání během studia pomůže mladému člověku si najít práci snadněji. Ale taky závisí na vystudovaném oboru a zaměření. Jak jsme se dozvěděli z dotazníkového šetření, mladí lidé s technickým zaměřením a informatikou nemají problém najít práci i bez předešlých zkušeností. Za to mladí lidé s vystudovanou ekonomikou a managementem mají problém se uplatnit, pokud během studia nenabrali zkušenosti z brigád a jejich životopis se neliší od většiny uchazečů o zaměstnání. U tohoto oboru platí, že člověk s konkurenční výhodou na trhu práce má větší pravděpodobnost si najít práci snáz.

Tabulka 23 Práce během studia a obtížnost nalezení zaměstnání (vlastní zpracování)

	Pracoval během studia		Nepracoval během studia	
	Lehké, spíše lehké	Náročné, spíše náročné	Lehké, spíše lehké	Těžké, spíše těžké
Počet odpovědí	20	6	8	5

5.3 Individuální strukturovaný rozhovor

Další metodou pro získání kvalitativních dat byl vybrán individuální strukturovaný rozhovor. Rozhovor probíhal u některých respondentů telefonicky, a to kvůli časovému vytížení respondentů. U pár respondentů byla vybrána osobní forma individuálního strukturovaného rozhovoru, sám respondent si vybral místo setkání. Celkový počet dotazovaných byl sedm. Rozhovor obsahoval 9 až 11 otázek. Délka individuálního rozhovoru se samozřejmě odvíjela podle obsahu odpovědi respondenta, ale obecně rozhovor trval okolo pěti minut. Přepis doslovných odpovědí individuálních strukturovaných rozhovorů s nachází v příloze.

5.3.1 Výsledky individuálních strukturovaných dotazníků

Pod textem je uvedena Tabulka 24, ve které můžeme vidět odpovědi na některé otázky individuálního strukturovaného rozhovoru. Lze si všimnout, že doba nezaměstnanosti je nejčastěji 3 měsíce. Taky jenom dva respondenti hledají práci ve svém oboru, z toho jeden respondent má vystudovanou střední školu s maturitou v oboru veřejnoprávní činnost a druhý respondent je vyučená kadeřnice. Dva respondenti odpověděli, že hledají práci i mimo okres Šumperk, zbylých pět respondentů se zaměřuje na pracovní nabídky v okrese Šumperk. Když ale přišla otázka, jestli je respondent ochoten se za prací stěhovat, tak čtyři z nich odpověděli, že ano. U třech respondentů zazněla odpověď ne, jestli by byli ochotni se odstěhovat. U jednoho respondenta byl důvod malé dítě, které si už zvyklo na školku. Druhý respondent řekl, kterému je 20 let, že by se stěhoval až za dva roky. Třetí respondent uvedl, že si postavil dům, takže se určitě nechce stěhovat. Můžeme konstatovat, že lidé, kteří se nechtějí odstěhovat, už mají rodinné zázemí a nebo, ještě nejsou připraveni se odstěhovat od rodiny.

Rozhovor býval ve většině případů zakončen otázkou: „V čem podle Vás tkví neúspěch nalezení práce?“. Šest respondentů se shodlo, že problém je nedostatek praxe. Jeden z respondentů měl dvouletou praxi, a i ten uvedl, že při hledání práce mu chybí dostatek pracovních zkušeností, protože většina zaměstnavatelů požadují minimálně tříletou praxi. Respondentka Denisa odpověděla: „*Já osobně si myslím, že část neúspěchu se odvíjí od toho, že zaměstnavatelé vyžadují dlouhou praxi, kterou mladí lidé ještě ani neměli šanci získat.*“ Jeden respondent odpověděl jenom, že v okrese Šumperk je malá nabídka pracovních příležitostí. Myslím si, že při hledání zaměstnání je největší problém nedostatek praxe. Taky jedna z odpovědí na tuto otázku byla, že být maminkou malého dítěte je taky problém, i když to zaměstnavatel neřekne přímo.

Tabulka 24 Odpovědi individuálních strukturovaných rozhovorů (vlastní zpracování)

Respondent	Věk	Doba nezaměstnanosti	Praxe	Hledání v oboru	Hledání mimo okres Šumperk	Ochota se stěhovat
1.	28	3 měsíce	Ano	Ano	Ne	Ne
2.	21	3 měsíce	Ne	Ne	Ano	Ano
3.	24	7 měsíců	Ne	Ne	Ano	Ano

4.	20	3 měsíce	Ano	Ne	Ne	Ne
5.	23	7-8 měsíců	Ne	Ne	Ne	Ano
6.	27	4 měsíce	Ano	Ne	Ne	Ano
7.	29	18 měsíců	Ano	Ano	Ne	Ne

6 SRHNUTÍ VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ

V elektronickém dotazníkovém šetření odpověděli jenom studenti a zaměstnaní. Ale u individuálních strukturovaných rozhovorů se podařilo získat odpovědi od sedmi respondentů, kteří jsou evidováni na úřadu práce jako nezaměstnané osoby.

U následné výzkumné otázky: Který obor má větší pravděpodobnost si najít zaměstnání? se posuzovaly jenom dva analyzované obory, a to technické zaměření a informatika a ekonomika a management. Na základě dotazníku můžeme usoudit, že mladí lidé s technickým zaměřením a vystudovanou informatikou mají větší pravděpodobnost na nalezení práce. Druhá výzkumná otázka: Mají mladí lidé reálné mzdové očekávání? Ano mají, 59 % respondentů (23 respondentů) odpovědělo, že se jim mzdové očekávání naplnilo. Odpovědět na třetí výzkumnou otázku bylo těžké, kvůli malému počtu odpovědí. Proto nemůžeme vyvrátit ani potvrdit, že nejvyšší dosažené vzdělání má s mzdovým očekáváním souvislost. Ale můžeme celkově říci, že lidé s vyšším středním vzděláním mají reálné mzdové očekávání. Z celkového počtu respondentů s tímto vzděláním 62,5 % potvrdilo, že se jim mzdové očekávání splnilo. U poslední otázky, jestli mladý člověk najde snáz práci, pokud během studia pracoval, můžeme říci, že práce během studia pomůže při hledání zaměstnání. Z celkového počtu 39 zaměstnaných respondentů uvedlo 26 respondentů, že pracovalo během studia. A 76,9 % z nich označilo hledání práce za lehké nebo spíše lehké.

Většina respondentů individuálních strukturovaných rozhovorů se shodla na tom, že neúspěch nalezení práce tkví v nedostatku praxe. Také dvakrát zaznělo, že zaměstnavatelé požadují dlouhodobou praxi, která je pro mladého člověka náročná získat. Jedna z respondentek měla dvouletou praxi, a i tak označila problém v nalezení práce praxi, neboť zaměstnavatelé chtějí od uchazečů minimálně tříletou praxi. Podle odpovědí můžeme říci, že mladí lidé ve věku 15-29 let z okresu Šumperk jsou ochotni se stěhovat za prací. Tři respondenti ze sedmi odpověděli, že by se za prací stěhovali. Jeden ze tří respondentů, kterému je 20 let, odpověděl, že by byl ochoten se odstěhovat, ale až tak za dva roky. U dvou respondentů důvodem, proč se nechtějí stěhovat a hledají práci jedině v okrese Šumperk, byla založena rodina a postavený dům.

ZÁVĚR

Cílem teoretické části bylo seznámit čtenáře se základními pojmy nezaměstnanosti a trhu práce, přiblížit makroekonomický a mikroekonomický pohled na nabídku práce a poptávku po práci a mimo jiné také popsat aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje.

Praktická část měla za úkol zanalyzovat situaci na trhu práce mladých lidí v okrese Šumperk pomocí sekundárních dat a primárních dat. Sekundární data se využila na porovnání situace na trhu práce mladých lidí mezi Českou republikou a okresem Šumperk, některé údaje se porovnávaly i mezi Olomouckým krajem, neboť data o absolventech nejsou k dispozici na úrovni okresů. Lze říci, že v okrese Šumperk je vyšší míra nezaměstnanosti a málo volných pracovních míst. Při analýze šestiročního období můžeme vyvodit, že rok 2019 byl pro absolventy a mladistvé nejlepším rokem. Další úsek praktické části byl zaměřen na zodpovězení výzkumných otázek pomocí primárních dat z elektronického dotazníkového šetření. Ze 61 respondentů bylo 39 zaměstnaných, jeden respondent byl OSVČ a zbytek 21 respondentů byli studenti. Můžeme tvrdit, že v dnešní době mladí lidé studují delší dobu, což může být zapříčiněno tím, že stále více zaměstnavatelů se zaměřuje na kandidáty s vysokoškolským vzděláním.

U následné výzkumné otázky: Který obor má větší pravděpodobnost si najít zaměstnání? Na základě dotazníku můžeme usoudit, že mladí lidé s technickým zaměřením a vystudovanou informatikou mají větší pravděpodobnost na nalezení práce. Druhá výzkumná otázka: Mají mladí lidé reálné mzdové očekávání? Ano mají, 59 % respondentů (23 respondentů) odpovědělo, že se jim mzdové očekávání naplnilo. Odpovědět na třetí výzkumnou otázku bylo těžké, kvůli malému počtu odpovědí. Proto nemůžeme vyvrátit ani potvrdit, že nejvyšší dosažené vzdělání má s mzdovým očekáváním souvislost. Ale můžeme celkově říci, že lidé s vyšším středním vzděláním mají reálné mzdové očekávání. Z celkového počtu respondentů s tímto vzděláním 62,5 % potvrdilo, že se jim mzdové očekávání splnilo. Poslední otázka si kladla za cíl zjistit, jestli práce během studia zvýší mladému člověku pravděpodobnost na nalezení práce. Díky údajům z dotazníkového šetření můžeme říci, že práce během studia pomůže při hledání práce. Z celkového počtu 39 zaměstnaných respondentů uvedlo 26 respondentů, že pracovalo během studia. A 76,9 % z nich označilo hledání práce za lehké nebo spíše lehké.

Výsledky individuálních strukturovaných rozhovorů poukazyvaly na to, že největší překážkou pro nalezení práce je nedostatek praxe, respektive požadavek zaměstnavatelů

na dlouhou praxi. Důkazem je i jedna z respondentek individuálního rozhovoru, která měla dvouletou pracovní zkušenost v oboru a i nadále při hledání práce měla neúspěch kvůli praxi, protože zaměstnavatele požadují minimálně tříletou praxi. Podle odpovědí můžeme konstatovat, že mladí lidé jsou ochotni se odstěhovat za prací. Ze sedmi respondentů odpověděli tři respondenti, že by se nechtěli stěhovat, ale dva z nich už mají založenou rodinu nebo si postavili dům, třetí respondent by se stěhoval až za dva roky.

Problémem okresu Šumperk je stěhování mladých lidí z okresu. Jak už bylo zmíněno dříve v této bakalářské práci, Šumperk zažívá odliv mladých lidí do velkých měst (např. Olomouc nebo Brno), kde je dostatek volného bydlení a taky volná pracovní místa, která jsou pro mladé lidi přitažlivá a která okres Šumperk nemůže nabídnout. Což má za následek stárnutí populace. Trend stárnutí populace v okrese Šumperk se vyvíjí rychleji než průměrně v celé České republice. Aby se okres Šumperk vypořádal s trendem stárnutí populace, musí motivovat mladé lidi, aby se chtěli nastěhovat zpátky. Jednotlivé obce v okrese Šumperk by měly přijmout opatření, která naláká mladé lidi bydlet v tomto okrese. Větší města v okrese Šumperk by měla vybudovat sociální zázemí, např. paneláky, které mohou nabídnout bydlení hned pro několik mladých rodin. Nebo jako je například podpora podnikání a rozvoj malých a středních podniků. Tyto podniky mohou poskytnout nové pracovní příležitosti pro mladé a přispět ekonomickému rozvoji regionu.

Existuje několik doporučení, jak zlepšit situaci na trhu práce mladých lidí. Vláda a zaměstnavatelé by měly podporovat vzdělání a odborný rozvoj mladých lidí, aby byli schopni získat praxi a dovednosti potřebné pro trh práce. To může zahrnovat financování tréninkových programů, které poskytují praktické zkušenosti a příležitosti k získání pracovních zkušeností. Například trainee programy, kde si absolventi můžou vyzkoušet hned několik pracovních pozic a projdou několika odděleními ve firmě. Tyhle programy většinou nabízí velké firmy a zájem o tyto programy je vysoký. Poptávka bývá i pětikrát větší než je množství nabízených míst. V případě financování by se zvýšil zájem zaměstnavatelů o vytvoření trainee programů ve svých firmách, a tím by více absolventů škol dostalo šanci se těchto programů zúčastnit.

Dalším doporučením nebo spíš radou je, aby mladí lidé navštěvovali dny otevřených dveří firem, burzy, kde si člověk získá potřebné informace, zjistí co a jak ve firmě probíhá. Sama zaměstnankyně Úřadu práce České republiky na kontaktním pracovišti Šumperk paní PhDr. Vladimíra Kašparová, která pracuje jako poradce IPS, doporučuje mladým lidem, aby chodili na zmíněné dny otevřených dveří firem, také na burzy práce, aby mladý člověk získal

představu o tom, jak to ve firmě funguje a co obnáší daná pracovní pozice. Taky radí si vyzkoušet fiktivní konkurz, kterého se můžou i zúčastnit jak nezaměstnaní tak i studenti. Mladý člověk si zkusí pracovní pohovor ještě před tím, než vstoupí na trh práce. Díky fiktivním konkurzům se člověk lépe připraví na skutečné přijímací pohovory a tím může zvýšit šanci, že si zaměstnavatel vybere právě jeho.

Závěrem této bakalářské práce můžeme konstatovat, že hlavním problémem nezaměstnanosti mladých lidí v okrese Šumperk, je fakt, že v okrese není dostatek pracovních míst. V roce 2022 v okrese Šumperk připadalo na jedno volné pracovní místo 2,1 uchazečů o zaměstnání, v České republice připadalo na jedno VPM 0,2 uchazečů. Když se podíváme jenom na volná místa, která jsou vhodná pro absolventy a mladistvé, tak na jedno VPM pro ně připadalo 0,2 uchazečů v Olomouckém kraji, což je stejná hodnota, kterou vykazovala celá Česká republika. Momentálně převažují volná pracovní místa v průmyslovém odvětví, mezi kterými si mladí lidé nemohou najít pracovní uplatnění. Zaměstnavatelé by si měli dát za cíl vytvořit přitažlivé pracovní příležitosti, které naláká mladé lidi. To může zahrnovat nabídku konkurenceschopných platů, flexibilní pracovní dobu a příležitost k odbornému a profesnímu rozvoji.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Absolventi škol a mladiství, © 2023. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/absolventi-skol-a-mladistvi>

Aktivní politika v zaměstnanosti, 2023. Úřad práce ČR [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

B. Pracovní síly, zaměstnaní a nezaměstnaní (VŠPS) - metodika, 2014. Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/10n1-05-_2005-b__pracovni_sily-_zamestnani_a_nezamestnani_-vsps-___metodika

BOERI, Tito a Jan VAN OURS. The Economics of Imperfect Labor Markets: Political Engagement of the Young Unemployed [online]. 3rd ed. New Jersey; Oxfordshire: Princeton University Press, 2021 [cit. 2023-04-11]. ISBN 9780691208824. Dostupné z: <https://www.perlego.com/book/1644855/the-economics-of-imperfect-labor-markets-third-edition-pdf>

Co dělat při ztrátě zaměstnání, 2023. Úřad práce ČR [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/co-delat-pri-ztrate-zamestnani>

ČESKO, 2004. Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>

G. EHRENBERG, Ronald, Robert SMITH a Kevin F. HALLOCK. Modern Labor Economics: Theory and Public Policy [online]. 14th ed. New York: Routledge, 2021 [cit. 2023-04-11]. ISBN 9781000397871. Dostupné z: <https://www.perlego.com/book/2555048/modern-labor-economics-theory-and-public-policy-pdf>

GIUGNI, Marco a Jasmine LORENZINI. Jobless Citizens: Political Engagement of the Young Unemployed [online]. London: Palgrave Pivot, 2016 [cit. 2023-04-11]. ISBN 9781349951420. Dostupné z: <https://www.perlego.com/book/3507343/jobless-citizens-political-engagement-of-the-young-unemployed>

JANOŠ, Jaromír, 2021. Indikátory kvality života v oblasti zaměstnanosti. Česká republika 2030 [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: https://www.cr2030.cz/strategie/wp-content/uploads/sites/2/2018/05/03_Zam%C4%9Bstnanost.pdf

JUREČKA, Václav. Makroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0251-8.

JUREČKA, Václav. Mikroekonomie [online]. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018 [cit. 2023-04-11]. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-2126-7.

Nezaměstnanost absolventů škol_ČR_2021, 2021. Informační systém Infoabsolvent [online]. [cit. 2023-05-04]. Dostupné z: <https://infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/2-0-59/Nezamestnanost-absolventu-skol-CR-2021/4003>

Nezaměstnanost absolventů škol_ČR_2022, 2022. Informační systém Infoabsolvent [online]. [cit. 2023-05-04]. Dostupné z: <https://infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/2-0-133/Nezamestnanost-absolventu-skol-CR-2022/4003>

Nezaměstnanost absolventů škol_OLK_2021, 2021. Informační systém Infoabsolvent [online]. [cit. 2023-05-04]. Dostupné z: <https://infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/2-0-72/Nezamestnanost-absolventu-skol-OLK-2021/4003>

Nezaměstnanost absolventů škol_OLK_2022, 2022. Informační systém Infoabsolvent [online]. [cit. 2023-05-04]. Dostupné z: <https://infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/2-0-130/Nezamestnanost-absolventu-skol-OLK-2022/4003>

Okres Jeseník: ČSÚ v Olomouci, ©2023. Czso.cz [online]. [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xm/okres_jesenik

Okres Olomouc: ČSÚ v Olomouci, ©2023. Czso.cz [online]. [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xm/okres_olomouc

Okres Prostějov: ČSÚ v Olomouci, ©2023. Czso.cz [online]. [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xm/okres_prostejov

Okres Přerov: ČSÚ v Olomouci, ©2023. Czso.cz [online]. [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xm/okres_prerov

Olomoucký kraj - slepá mapa, ©2023. Wordwall [online]. [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: <https://wordwall.net/cs/resource/29357249/olomouck%C3%BD-kraj-slep%C3%A1-mapa>

O Šumperku, ©2023. Šumperk [online]. [cit. 2023-04-11]. Dostupné z: <https://www.sumperk.cz/cs/zivot-ve-meste/o-sumperku/>

Posílené záruky pro mladé lidi, ©2023. Evropská komise [online]. [cit. 2023-04-19]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=cs>

Projekty v realizaci, 2023. Úřad práce ČR [online]. [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-v-realizaci-12>

Příspěvek na dojížděku, ©2023. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prispevek-na-dojizdku>

Příspěvek na Nový podnikatelský program, ©2023. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prispevek-na-novy-podnikatelsky-program>

ŘEZANKOVÁ, Hana. Analýza dat z dotazníkových šetření. (Čtvrté přepracované vydání). Praha: Professional Publishing 2017. ISBN 978-80-906594-8-3.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. Ekonomie: 19. vydání. Praha: NS Svoboda, 2013, xxiv, 715 s., [4] s. obr. příl. ISBN 9788020506290.

Trh práce, ©2023. Století statistiky [online]. [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/stoletistatistiky/oblasti-statistiky/trh-prace/>

ÚLOVEC, Martin a Jiří VOJTĚCH. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním–2015 [online]. Praha: NÚV, 2018, 2018 [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://archiv-nuv.npi.cz/t/nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a-vyssim-odbornym-9.html>

Velký problém Šumperku: za třicet let mu ubyla šestina obyvatel, 2021. Šumperský deník [online]. [cit. 2023-04-11]. Dostupné z: https://sumpersky.denik.cz/zpravy_region/velky-problem-sumperku-za-tricet-let-mu-ubyla-sestina-obyvatel-20210914.html

Záruky pro mladé v Olomouckém kraji, 2022. Úřad práce ČR [online]. [cit. 2023-04-19]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zaruky-pro-mlade-v-olomouckem-kraji>

1.2 Práce, © 2023. Česká republika 2030 [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/strategie/kapitoly-strategie/lide-a-spolecnost/1-2-prace/>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF+	Evropský sociální fond plus
EU	Evropská unie
ILO	Mezinárodní organizace práce
IPS	Informační poradenské středisko
ISCED	Mezinárodní standardní klasifikace vzdělání
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NPI	Národní pedagogický institut
OLK	Olomoucký kraj
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VOŠ	Vyšší odborná škola
VPM	Volné pracovní místo

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Čtyři hlavní toky na trhu práce (vlastní zpracování dle Ehrenberg, Smith a Hallock)	15
Obrázek 2 Beveridgeova křivka s typy nezaměstnaností (Jurečka, 2017)	29
Obrázek 3 Struktura nezaměstnanosti v roce 2020 (statistikaamy.cz, 2021)	31
Obrázek 4 Vývoj průměrného věku (vlastní zpracování dle ČSÚ).....	41
Obrázek 5 Mapa Olomouckého kraje s jejími okresy (Wordwall, ©2023).....	44
Obrázek 6 Podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v okresech Olomouckého kraje (vlastní zpracování dle MPVS).....	50
Obrázek 7 Vývoj podílu dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých v jednotlivých okresech Olomouckého kraje (vlastní zpracování)	54
Obrázek 8 Vývoj míry nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů prezenčního studia (vlastní zpracování dle NPI ČR).....	58
Obrázek 9 Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů a VOŠ (vlastní zpracování dle NPI ČR)	62
Obrázek 10 Vývoj podílu uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let na celkovém počtu uchazečů (vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)	63
Obrázek 11 Vývoj počtu uchazečů na jedno VPM (vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV) .	64
Obrázek 12 Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů a mladistvých na 1 VPM pro ně (vlastní zpracování dle NPI ČR)	64
Obrázek 13 Vývoj míry nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů prezenčního studia (vlastní zpracování dle NPI ČR).....	65
Obrázek 14 Která z níže uvedených kategorií zahrnuje Váš věk? (vlastní zpracování)	67
Obrázek 15 Jaký je Váš současný status? (vlastní zpracování)	68
Obrázek 16 Vyberte stupeň Vašeho vzdělání na základě mezinárodní klasifikace ISCED (vlastní zpracování)	69
Obrázek 17 Jaký obor jste studoval/a? (vlastní zpracování)	69
Obrázek 18 Pracoval/a jste při studiu? (vlastní zpracování)	70
Obrázek 19 Jak bylo pro Vás obtížné najít práci? (vlastní zpracování)	71
Obrázek 20 Jaké jste měl/a mzdové očekávání? (vlastní zpracování)	73
Obrázek 21 Splnilo se Vaše mzdové očekávání? (vlastní zpracování)	73

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Míra nezaměstnanosti v roce 2022 (vlastní zpracování dle ČSÚ).....	39
Tabulka 2 Počet obyvatel a průměrný věk v okrese Šumperk (vlastní zpracování dle ČSÚ)	40
Tabulka 3 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Šumperk ke dni 31. 12. (vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)	45
Tabulka 4 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Jeseník ke dni 31. 12. (vlastní zpracování dle MPSV)	46
Tabulka 5 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Olomouc ke dni 31. 12. (vlastní zpracování dle MPSV)	47
Tabulka 6 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Prostějov ke dni 31. 12. (vlastní zpracování dle MPSV)	48
Tabulka 7 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Přerov ke dni 31. 12. (vlastní zpracování dle MPSV)	48
Tabulka 8 Vývoj dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých v okrese Šumperk (vlastní zpracování dle NPI ČR)	51
Tabulka 9 Vývoj dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých (v okrese Jeseník (vlastní zpracování dle NPI ČR)	51
Tabulka 10 Vývoj dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých v okrese Olomouc (vlastní zpracování dle NPI ČR)	52
Tabulka 11 Vývoj dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých v okrese Prostějov (vlastní zpracování dle NPI ČR).....	53
Tabulka 12 Vývoj dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých v okrese Přerov (vlastní zpracování dle NPI ČR)	54
Tabulka 13 Struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji ke dni 31. 12. (vlastní zpracování dle MPSV)	55
Tabulka 14 Vývoj dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých v Olomouckém kraji (vlastní zpracování dle NPI ČR)	56
Tabulka 15 Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé v Olomouckém kraji (vlastní zpracování dle NPI ČR)	57
Tabulka 16 Struktura uchazečů ČR ke dni 31. 12. (vlastní zpracování dle ČSÚ, MPSV)..	59
Tabulka 17 Vývoj dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých v ČR (vlastní zpracování dle NPI ČR).....	60
Tabulka 18 Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé v ČR (vlastní zpracování dle NPI ČR).....	61
Tabulka 19 Struktura respondentů pracujících během studia (vlastní zpracování).....	71
Tabulka 20 Jak bylo pro Vás obtížné najít práci? (vlastní zpracování)	72
Tabulka 21 Splnilo se Vaše mzdové očekávání? (vlastní zpracování)	74
Tabulka 22 Mzdové očekávání a práce během studia (vlastní zpracování)	76

Tabulka 23 Práce během studia a obtížnost nalezení zaměstnání (vlastní zpracování) 77
Tabulka 24 Odpovědi individuálních strukturovaných rozhovorů (vlastní zpracování)..... 78

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P I: Přepis individuálních rozhovorů

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Analýza vývoje zaměstnanosti mladých lidí v regionu Šumperk

Vážené respondentky, vážení respondenti,

jsem studentka třetího ročníku bakalářského studia na fakultě Ekonomiky a managementu na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně.

Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění mého dotazníku, který poslouží jako podklad pro bakalářskou práci na téma "Analýza vývoje zaměstnanosti mladých lidí v regionu Šumperk". Dotazník může vyplnit kdokoli, tak prosím neváhejte.

Dovoluji si Vás rovněž požádat o co nejpřesnější a pravdivé vyplnění dotazníku. Vyplnění dotazníku Vám zabere okolo třech minut Vašeho času. Účast v dotazníkovém šetření je anonymní a dobrovolná.

Předem děkuji za spolupráci.

Přeji hezký zbytek dne
Klára Nohelová

* Označuje povinnou otázku

1. Jaké je Vaše pohlaví? *

Označte jen jednu elipsu.

- Muž
 Žena
 Jiné: _____

2. Jaké je Vaše bydliště? *

Označte jen jednu elipsu.

- Hlavní město Praha
 Jihočeský kraj
 Jihomoravský kraj
 Karlovarský kraj
 Královohradecký kraj
 Liberecký kraj
 Moravskoslezský kraj
 Olomoucký kraj *Přeskočte na otázku 3*
 Pardubický kraj
 Plzeňský kraj
 Středočeský kraj
 Ústecký kraj
 Vysočina
 Zlínský kraj

Sekce bez názvu

3. V jakém okrese žijete? *

Označte jen jednu elipsu.

- Okres Jeseník
 Okres Olomouc
 Okres Prostějov
 Okres Přerov
 Okres Šumperk *Přeskočte na otázku 4*

4. Která z níže uvedených kategorií zahrnuje Váš věk? *

Označte jen jednu elipsu.

- 14 a méně
 15-24 *Přeskočte na otázku 5*
 25-29 *Přeskočte na otázku 5*
 30 a více

5. Jaký je Váš současný status? *

Označte jen jednu elipsu.

- Zaměstnaný/á na plný úvazek *Přeskočte na otázku 16*
 Práce na půl úvazku *Přeskočte na otázku 16*
 Nezaměstnaný/á *Přeskočte na otázku 6*
 Osoba samostatně výdělečně činná
 Student

Nezaměstnaný/á

Táhle sekce je zaměřena na lidi, kteří v předešlé otázce odpověděli, že jsou nezaměstnaní.

6. Vyberte stupeň vašeho vzdělání na základě mezinárodní klasifikace ISCED: *

Označte jen jednu elipsu.

- Základní vzdělání
 Nižší střední vzdělání
 Vyšší střední vzdělání - maturita
 Nástavbové vzdělání
 Vyšší odborné vzdělání
 Bakalářské vzdělání
 Magisterské vzdělání
 Doktorandské vzdělání
 Jiné: _____

7. Jaký obor jste studoval/a? *

Označte jen jednu elipsu.

- Přírodovědné zaměření
- Technické zaměření
- Zemědělsko-lesnické zaměření
- Veterinární zaměření
- Zdravotnictví, lékařství, farmacie
- Společenské vědy
- Obory filozofických fakult
- Umělecké zaměření
- Pedagogika
- Právo
- Informatika
- Ekonomika a management
- Jiné: _____

8. Hledáte práci ve Vámi vystudovaném oboru? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne

9. Proč nehledáte v práci ve Vámi vystudovaném oboru?

Na tuhle otázku prosím odpovězte, pokud jste v předešlé otázce odpověděli Ne.

10. Pracoval/a jste při studiu? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ne
- Ano, jen náhodné brigády (do 19 hodin za týden)
- Ano, 20 - 40 hodin týdně
- Ano, více než 40 hodin týdně, ale ne plný úvazek
- Ano, na plný úvazek

11. Pomáhala Vám škola s rozvojem Vaší pracovní kariéry? *

Motivační programy, možnosti stáží apod.?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

12. Jak hledáte práci? *

Můžete vybrat více než jednu odpověď

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Na Úřadu práce
- Na internetu
- V novinách/inzerátech
- Přes známí/rodinu

13. Jak dlouho jste nezaměstnaný/á? *

Označte jen jednu elipsu.

- méně než jeden měsíc
- méně než šest měsíců
- méně než jeden rok
- více než jeden rok

14. Využil/a jste poradenství nebo jiné služby, které poskytuje Úřad práce, ohledně hledání zaměstnání? *

Např. kurzy, získání certifikátů, rekvalifikace.

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne, zatím nebyla potřeba nějakou službu využít, jsem evidován na Úřadu práce méně než pět měsíců
- Ne, i když už jsem nezaměstnaný více jak pět měsíců

15. Jaké je Vaše mzdové očekávání? *

Označte jen jednu elipsu.

- méně než 15 000 Kč
- 15 001 Kč - 20 000 Kč
- 20 001 Kč - 25 000 Kč
- 25 001 - 30 000 Kč
- 30 001 - 35 000 Kč
- 35 001 - 40 000 Kč
- 40 001 - 45 000 Kč
- 45 001 - 50 000 Kč
- 50 001 - 55 000 Kč
- 55 001 - 60 000 Kč
- Více než 60 000 Kč

Zaměstnaný

Tahle sekce je zaměřená na lidi, kteří v předešlé otázce odpověděli, že jsou zaměstnaní.

16. Vyberte stupeň vašeho vzdělání na základě mezinárodní klasifikace ISCED: *

Označte jen jednu elipsu.

- Základní vzdělání
- Nižší střední vzdělání
- Vyšší střední vzdělání - maturita
- Nástavbové vzdělání
- Vyšší odborné vzdělání
- Bakalářské vzdělání
- Magisterské vzdělání
- Doktorandské vzdělání
- Jiné: _____

17. Jaký obor jste studoval/a? *

Označte jen jednu elipsu.

- Přírodovědné zaměření
- Technické zaměření
- Zemědělsko-lesnické zaměření
- Veterinární zaměření
- Zdravotnictví, lékařství, farmacie
- Společenské vědy
- Obory filozofických fakult
- Umělecké zaměření
- Pedagogika
- Právo
- Informatika
- Ekonomika a management
- Jiné: _____

18. Pracujete ve Vámi vystudovaném oboru? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne

19. Proč nepracujete ve Vámi vystudovaném oboru?

Na tuhle otázku prosím odpovězte, pokud jste v předešlé otázce odpověděli Ne.

20. Pracoval/a jste při studiu? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ne
- Ano, jen náhodné brigády (do 19 hodin za týden)
- Ano, 20 - 40 hodin týdně
- Ano, více než 40 hodin týdně, ale ne plný úvazek
- Ano, na plný úvazek

21. Pomáhala Vám škola s rozvojem Vaší pracovní kariéry? *

Motivační programy, možnosti stáží apod.?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

22. Kde jste našla práci? *

Označte jen jednu elipsu.

- na Úřadu práce
- Na internetu
- V novinách/inzerátech
- Přes známé/rodinu

23. Jak bylo pro Vás obtížné najít práci? *

Označte jen jednu elipsu.

- Lehké
- Spíše lehké
- Spíše náročné
- Náročné

24. Jak dlouho jste hledal/a práci? *

Označte jen jednu elipsu.

- méně než jeden měsíc
- jeden měsíc až šest měsíců
- šest měsíců až jeden rok
- více jak jeden rok

25. Využil/a jste poradenství nebo jiné služby, které poskytuje Úřad práce, ohledně *
nalezení zaměstnání?

Např. kurzy, získání certifikátů, rekvalifikace.

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne, nebylo nutné tuhle službu využít, do pěti měsíců jsem si našel/našla
zaměstnání
- Ne, i když jsem byl/a delší dobu nezaměstnaný/á (více jak pět měsíců)

26. Dojždíte do práce mimo okres Šumperk? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ne, pracuji v místě bydliště
- Ne, ale dojíždím do práce v rámci okresu Šumperk
- Ano, dojíždím do 30 km
- Ano, dojíždím do 40 km
- Ano, dojíždím do 50 km
- Ano, dojíždím více jak 50 km

27. Proč nepracujete v okrese Šumperk?

Prosím odpovězte jenom tehdy, když dojíždíte za prací mimo okres Šumperk

Označte jen jednu elipsu.

- Nemohl/a jsem najít pracovní příležitost v okrese Šumperk
- Našel/Našla jsem lepší ohodnocení mimo okres Šumperk
- Jiné: _____

28. Jaké jste měl/a mzdové očekávání? *

Označte jen jednu elipsu.

- méně než 15 000 Kč
- 15 001 Kč - 20 000 Kč
- 20 001 Kč - 25 000 Kč
- 25 001 - 30 000 Kč
- 30 001 - 35 000 Kč
- 35 001 - 40 000 Kč
- 40 001 - 45 000 Kč
- 45 001 - 50 000 Kč
- Více než 50 000 Kč

29. Splnilo se Vaše mzdové očekávání? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne

PŘÍLOHA P II: PŘEPIS INDIVIDUÁLNÍCH ROZHovorŮ

Respondent č. 1: Sabina P., 28 let

Já: Jak dlouho hledáte práci?

Sabina: Od května, takže tři měsíce.

Já: Jak často měníte zaměstnání?

Sabina: Většinou co dva roky, většinou to bylo skrz stěhování

Já: Jaký byl Váš nejdelší pracovní poměr?

Sabina: Nejdelší byl ty dva roky a tři měsíce.

Já: Co jste studovala a jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Sabina: Mám střední s maturitou.

Já: A co to bylo za obor nebo za školu?

Sabina: Veřejnoprávní činnost

Já: Máte praxi v oboru? Případně jak dlouhou?

Sabina: Asi tři měsíce.

Já: Hledáte si práci v oboru?

Sabina: Radši bych pracovala oboru, protože skrz pracovní dobu. Skrz dítě.

Já: Hledáte si práci i mimo okres Šumperk?

Sabina: No spíš jenom v tom okrese.

Já: Byla byste ochotná se odstěhovat za práci?

Sabina: Dřív jo, teď už ne. Kvůli malému dítě. Už má tady školku a už si tady zvykl.

Já: Na ÚP jste tři měsíce, jak jste říkala dříve. Zkusila jste nějaký pohovor nebo zaujal Vás už nějaký inzerát?

Sabina: No vždycky mě zaujmou, ale pak buď když jdu na pohovor, tak je tam spousta lidí. Spousta lidí s vyšším vzděláním a delší praxí. Nebo se neozvou (zaměstnavatelé) vůbec.

Já: V čem podle Vás tkví neúspěch nalezení práce?

Sabina: Tak jak jsem říkala, dávají přednost lidem s vyšším vzděláním a delší praxí. Hlavně si myslím, že ... sice to vyzní blbě, ale je nevýhoda prostě to dítě. Oni (zaměstnavatelé) to neřeknou narovinu, ale je to problém.

Já: Děkuji moc to bude všechno, co jsem od Vás potřebovala zjistit. Děkuji a přeji hezký zbytek dne.

Respondent č. 2: Denisa J., 21 let.

Já: Jak dlouho hledáte práci?

Denisa: Na úřadu práce jsem asi už 3 měsíce po odchodu z vysoké školy

Já: Jak často měníte zaměstnání?

Denisa: Nedokážu říci, protože jsem zatím měla jen brigády.

Já: Jaký byl Váš nejdelší pracovní poměr?

Denisa: Nejdelší brigádu jsem měla rok.

Já: Co jste studovala a jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Denisa: Nejvyšší dosažené vzdělání mám maturitu, obor bezpečnostně právní činnost.

Já: Máte praxi v oboru?

Denisa: V oboru zatím praxi nemám.

Já: Hledáte si práci v oboru?

Denisa: Momentálně ne, protože se chci vyzkoušet něco jiného.

Já: Hledáte si práci i mimo okres Šumperk?

Denisa: Momentálně už bydlím v Brně, jen trvalý pobyt jsem si ještě nepřepsala, takže ano.

Já: Proč jste se odstěhovala?

Denisa: Když jsem bydlela v Hanušovicích, tak jsem hledala práci v Hanušovicích či Šumperku a blízkém okolí, ale nic jsem nenašla. A celkově mě Brno lákalo.

Já: V čem podle vás tkví neúspěch nalezení práce?

Denisa: Já osobně si myslím, že část neúspěchu se odvíjí od toho, že zaměstnavatelé vyžadují dlouhou praxi, kterou mladí lidé ještě ani neměli šanci získat.

Já: Více otázek už na Vás nemám, to mi bude stačit. Děkuji moc za Váš čas a spolupráci.

Respondent č. 3: Petr N., 24 let

Já: Jak dlouho hledáte práci?

Petr: Od začátku prosince minulého roku.

Já: Jak často měníte zaměstnání?

Petr: No od střední jsem vyměnil tři zaměstnání. V první práci jsem pracoval něco přes dva roky, ale kvůli stěhování jsem si musel najít něco jiného. V té době jsem bydlel v Plzni a přestěhoval jsem se zpátky do Hanušovic. Potom jsem byl chvíli na pracáku, asi dva měsíce. A potom přes rodinu jsem si našel práci.

Já: Proč jste se přistěhoval zpátky do Hanušovic, do okresu Šumperk?

Petr: Z osobních důvodů. Rozešel jsem se s přítelkyní.

Já: Jaký byl Váš nejdější pracovní poměr?

Petr: Ta první práce po střední, takže něco přes ty dva roky.

Já: Co jste studoval a jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Petr: Mám střední s maturitou, obor bezpečnostně právní činnost

Já: Máte praxi v oboru?

Petr: Ne, to nemám.

Já: Hledáte si práci v oboru?

Petr: Ne, nehledám. I když jsem přemýšlel, že bych se mohl hlásit k městské policii, ale nějak mě to neláká. Pořádně ani nevím, co bych chtěl dělat.

Já: Hledáte si práci i mimo okres Šumperk? Byl byste ochoten dojíždět za prací nebo se rovnou odstěhovat?

Petr: Už jednou jsem se odstěhoval, takže by mi to nevadilo. Ale popravdě zatím jsem se nedíval po nabídkách někde jinde.

Já: V čem podle vás tkví neúspěch nalezení práce?

Petr: No to moc nevím.

Já: Opravdu Vás nic nenapadá?

Petr: Jakože asi praxe, kdybych hledal něco v oboru. Ale zatím jsem pracoval ve stavebnictví jako dělník, kde se nepožaduje snad žádná praxe, jenom šikovnost.

Já: Dobře, já Vám děkuji, že jste si udělal čas a odpověděl mi na moje otázky. To bude ode mně všechno. Děkuji moc.

Respondent č. 4: Lukáš H., 20 let

Já: Jak dlouho hledáte práci?

Lukáš: Už to bude sedm měsíců, co jsem na úřadu práce. Ale na začátku roku jsem zkusil práci, ale vydržel jsem tam jenom dva měsíce. Byla to práce v továrně u pásu a to jsem nedával. Hlavně ty noční směny byly náročný. Takže od dubna jsem znovu na úřadu práce.

Já: Jak často měníte zaměstnání?

Lukáš: Na úřad práce jsem šel hned po škole. Ale sem tam chodím na jednorázové brigády.

Já: Jaký byl Váš nejdější pracovní poměr?

Lukáš: Asi dva měsíce.

Já: Co jste studoval a jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Lukáš: Mám střední s maturitou, obor mechanik strojů a zařízení.

Já: Máte praxi v oboru?

Lukáš: Ano, mám. Praxi jsem získal ve škole.

Já: Hledáte si práci v oboru?

Lukáš: Ne, chci zkusit něco jiného.

Já: Hledáte si práci i mimo okres Šumperk?

Lukáš: Zaměřuju se spíš v blízkosti Šumperka.

Já: Kdyby jste si našel pro Vás dobrou pracovní příležitost, byl byste ochoten se odstěhovat za práci nebo dáváte přednost dojíždějící vzdálenosti?

Lukáš: Momentálně dávám přednost dojíždějící vzdálenosti, ale třeba tak za dva roky by mě nevadilo se i odstěhovat úplně někam jinam.

Já: V čem podle vás tkví neúspěch nalezení práce?

Lukáš: U mě bude problém, že hledám něco mimo obor a pořádně nevím, kde bych chtěl pracovat. Kdybych hledal něco v oboru, tak jsem si jistý, že něco najdu. Ve škole jsem získal svářečský průkaz a svářeče snad pořád někde hledají.

Já: Nepřemýšlel jste tedy, že byste pracoval v oboru?

Lukáš: Zatím nechci. Říkal jsem si, že ještě zkusím počkat, jestli se něco do podzimu neobjeví a potom asi zkusím toho svářeče nebo mechanika.

Já: Děkuji, to bude všechno, co jsem od Vás potřebovala vědět. Děkuji moc za spolupráci a za Váš čas.

Respondent č. 5: Leona V., 23 let

Já: Jak dlouho hledáte práci?

Leona: 7-8 měsíců.

Já: Jak často měníte zaměstnání?

Leona: Od absolvování školy jsem na Úřadu práce a zatím jsem nenašla žádné zaměstnání.

Já: Jaký byl Váš nejdelší pracovní poměr?

Leona: Skoro 4 roky, kdy jsem měla brigádu během studia na střední škole.

Já: Co jste studovala a jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Leona: Bakalářské vzdělání, obor žurnalistika.

Já: Máte praxi v oboru?

Leona: No úplně minimálně nebo spíš ani ne. Během studia byly nějaké praxe, ale to jsem nezískala žádné znalosti, takže to radši ani nezmiňuji v životopise.

Já: Hledáte si práci v oboru?

Leona: Teď ne, už jsem dlouho nezaměstnaná a teď chci práci, do které musím pravidelně vstávat, abych zase získala normální režim.

Já: Hledáte si práci i mimo okres Šumperk?

Leona: Snažím si najít něco tady v okrese, nejlíp v Šumperku.

Já: Byla byste ochotna se odstěhovat za práci nebo preferujete zaměstnání, do kterého byste zvládala dojíždět?

Leona: Možná kdyby se naskytl dobrá pracovní nabídka, tak bych uvažovala o stěhování. Určitě tuhle možnost nezavrhnuji.

Já: V čem podle Vás tkví neúspěch nalezení práce?

Leona: Určitě praxe, praktické zkušenosti a taky to, že nemám řidičský průkaz.

Já: To bylo vše. Já Vám děkuji za spolupráci a za Váš čas.

Respondent č. 6: Anna S., 27 let

Já: Jak dlouho hledáte práci?

Anna: 4 měsíce

Já: Jak často měníte zaměstnání?

Anna: No od ukončení studia, což jsou dva roky, jsem měla dvě práce.

Já: Jaký byl Váš nejdelší pracovní poměr?

Anna. Asi rok a půl.

Já: Co jste studovala a jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Anna: Magisterské vzdělání, obor strojný inženýrství, řízení jakosti

Já: Máte praxi v oboru?

Anna: Ano, během studia jsem pracovala v oboru. Kontrolovala jsem jakost webových stránek. Potom jsem pracovala asi rok a půl jako koordinátor projektu ve vývojové softwarové firmě.

Já: Hledáte si práci v oboru?

Anna: Přímou ne, zjistila jsem, že mě to nebaví. Hledám něco, co jsem měla předtím, nejlíp koordinaci projektu, což souvisí s oborem, ale ne přímo. Nebo bych chtěla pracovat v nějaké neziskovce.

Já: Hledáte si práci i mimo okres Šumperk?

Anna: No poslední dobou se už dívám i dál, jestli by se něco nenašlo.

Já: A hledáte v dojíždějící vzdálenosti nebo byste byla ochotna se za práci odstěhovat?

Anna: Stěhování by mi nevadilo. Hlavně třeba do Olomouce, chodila jsem tam na vysokou, tak už i to město znám.

Já: V čem podle Vás tkví neúspěch nalezení práce?

Anna: U mě bude problém, že znalost cizích jazyků je špatná. Domluví se, ale číst a psát třeba emaily to bych nezvládla. Potom taky pracovní zkušenosti, i když nějakou praxi mám,

tak to nestačí. Většinou požadují minimálně tříletou praxi. Taky nedostatek odborných znalostí, tím jak hledám práci trochu mimo svůj obor.

Já: Děkuji moc, to bude všechno.

Respondent č. 7: Eva S., 29 let

Já: Jak dlouho hledáte práci?

Eva: Rok a půl.

Já: Jak často měníte zaměstnání?

Eva: No moc neměním. Pokud seženu to co mi pasuje k mému vyučení, tak hned posílám životopis.

Já: Jaký byl Váš nejdelší pracovní poměr?

Eva: Čtyři roky.

Já: Co jste studovala a jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Eva: Jsem vyučená kadeřnice.

Já: Máte praxi v oboru?

Eva: Ano, mám.

Já: A jak dlouhou?

Eva: Dva roky.

Já: Hledáte si práci v oboru?

Eva: Ano

Já: Hledáte si práci i mimo okres Šumperk?

Eva: Ne, hledám jenom v rámci okresu.

Já: Takže nejste ochotna se odstěhovat za práci?

Eva: Ne, protože mám postavený domeček a mám tady rodinu. Takže dělalo by mi to problém.

Já: V čem podle Vás tkví neúspěch nalezení práce?

Eva: Malá nabídka.

Já: Uvažovala jste o otevření vlastního kadeřnictví?

Eva: Teď momentálně ne. Radši bych pracovala u někoho, kde bych se znovu zaučila a osvojila si střihání. Protože kadeřnictví jsem dělala, tak dva roky po škole a potom jsem měla práce mimo obor.

Já: Dobře. To byla poslední otázka. Já Vám děkuji za spolupráci.