

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLMOUC

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2010

Eva Pajchlová

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLMOUC

ÚSTAV SPOLEČENSKÝCH VĚD

EVA PAJCHLOVÁ

NEZAMĚSTNANOST A TRH PRÁCE V MOHELNICKÉM
REGIONU

UNEMPLOYMENT AND LABOUR MARKET IN
MOHELNICE REGION

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí práce: PhDr. Dana Pokorná

Olomouc 2010

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedené
informační zdroje.

Olomouc.....

Děkuji PhDr. Daně Pokorné za odborné vedení bakalářské práce. Děkuji vedení úřadu práce Mohelnice za cenné informace.

OBSAH

ÚVOD.....	6
1. NEZAMĚSTNANOST A TRH PRÁCE	7
1.1. Trh práce.....	7
1.1.1. Vývoj trhu práce v České republice	8
1.1.2. Úřady práce.....	9
1.1.3. Personálně poradenské agentury.....	12
1.2. Specifika nezaměstnanosti.....	14
1.2.1. Výklad pojmu nezaměstnanost a její opodstatnění	14
1.2.2. Výpočet míry nezaměstnanosti	15
1.3. Nezaměstnanost v ČR od r. 1990.....	16
1.3.1. Nezaměstnanost absolventů v ČR.....	18
1.3.2. Výklad pojmu absolvent a jeho kompetence	19
1.3.3. Aktuální nezaměstnanost absolventů v ČR	22
2. NEZAMĚSTNANOST V MOHELNICKÉM REGIONU	26
2.1. Charakteristika mikroregionu	26
2.2. Celková zaměstnanost a nezaměstnanost	28
2.2.1. Vývoj nezaměstnanosti od začátku roku 2009	29
2.2.2. Nezaměstnanost absolventů v mohelnickém regionu	33
2.3. Nabídka volných míst v mohelnickém regionu	35
3. ABSOLVENT MORAVSKÉ VYSOKÉ ŠKOLY OLOMOUC	37
3.1. Charakteristika Moravské vysoké školy Olomouc	37
3.2. Profil absolventa oboru Podniková ekonomika a management.....	37
4. UPLATNĚNÍ ABSOLVENTA MVŠO V MOHELNICKÉM REGIONU	41
ZÁVĚR	43
ANOTACE.....	44
LITERATURA A PRAMENY	45
SEZNAM TABULEK.....	46
SEZNAM OBRÁZKŮ	47

ÚVOD

Téma „Nezaměstnanost a trh práce v mohelnickém regionu“ jsem si vybrala zejména proto, že tento region je mi blízký, bydlím zde a po dokončení studia na Moravské vysoké škole Olomouc si budu v tomto regionu hledat sama zaměstnání v oboru „Podniková ekonomika a management“. Bude mít absolvent této školy uplatnění v mohelnickém regionu? Neocitne se jako dlouhodobě nezaměstnaný na úřadu práce? Dalším impulsem se touto problematikou zabývat byl novinový článek, který pojednával o problematice uplatnění vysokoškoláků na trhu práce v šumperském okrese, do kterého patří i mohelnický region. V tomto regionu tvoří velké procento nezaměstnanosti právě absolventi, kteří jsou držiteli vysokoškolského diplomu.

Při realizaci cíle práce jsem využila poznatků z odborné literatury a novinových článků, statistických přehledů daného regionu týkajících se problematiky nezaměstnanosti a spolupráce s Úřadem práce v Mohelnici.

Práce je členěna na čtyři hlavní kapitoly. V první kapitole s názvem *Nezaměstnanost a trh práce* popisují základní pojmy, význam, specifika, vývoj a aktuální informace o trhu práce a nezaměstnanosti v ČR. Ve druhé kapitole s názvem *Nezaměstnanost v mohelnickém regionu* charakterizují mohelnický region a s ním spjatou nezaměstnanost absolventů. Třetí kapitola s názvem *Absolvent Moravské vysoké školy Olomouc* se zaměřuje na charakteristiku MVŠO a profil absolventa oboru „Podniková ekonomika a management“. V poslední čtvrté kapitole *Uplatnění absolventa MVŠO v mohelnickém regionu* nastiňují možnosti pracovních míst a uplatnění absolventa MVŠO na trhu práce v tomto regionu.

Cílem této bakalářské práce není podstatné vyčerpat dané téma v celé jeho složitosti, ale zmapovat, naznačit a zpřesnit jednotlivé okruhy dané problematiky.

1. NEZAMĚSTNANOST A TRH PRÁCE

1.1. Trh práce

Součástí tržní ekonomiky je neodmyslitelně trh práce. Trh práce představuje místo, kde se setkává poptávka po práci ze strany zaměstnavatelů s nabídkou práce ze strany jednotlivých uchazečů o zaměstnání, přičemž hlavním předmětem koupě je pracovní síla. Tento trh je velmi specifický především tím, že pracovní síla je odlišná od ostatních předmětů koupě na jiných trzích a to v možnostech nabídky práce, která je diferencovaná v tom, že je omezenější než možnost poptávky po práci. Uchazeči o práci mají menší možnost výběru oproti zaměstnavatelům. „Pracovní sílu nabízí ekonomicky aktivní obyvatelstvo (EAO), to jsou jednotlivci, kteří dosáhli minimálně patnácti let věku a současně splňují kritéria, na jejichž základě mohou být zařazeni mezi zaměstnané.“² Do tohoto trhu zasahuje také stát a řada jeho institucí.

Nabídka práce je celkové množství práce, které jsou pracující schopni nabídnout při různých mzdových sazbách v daném časovém období.

Specifika nabídky práce jsou:

- Reálné mzdy, jejich současná i očekávaná úroveň
- Majetkové poměry domácností
- Mimopracovní příjmy, včetně státních transferů
- Demografický vývoj, tj. počet a struktura obyvatelstva podle pohlaví a věku
- Míra ekonomické aktivity obyvatelstva
- Pracovní zvyky, kultura a tradice³

Tyto specifika nabídky popisují nabízené faktory pracujících, za které požadují ohodnocení ve formě mzdy po zaměstnavateli.

²Dokumentace úřadu práce Mohelnice

³ SCHILLER, R. Bradley. *Mikroekonomie*, str. 277

Poptávka po práci je množství práce, které je zaměstnavatel ochoten a schopen najmout při různých mzdových sazbách v daném časovém období.

Specifika poptávky po práci:

- Cena práce, výše reálné mzdy nebo mzdového tarifu
- Poptávka po produktech a službách a jejich cena
- Produktivita práce
- Ceny ostatních vstupů
- Očekávané budoucí tržby
- Volná disponibilní pracovní síla na trhu práce⁴

Tyto specifika poptávky popisují potřeby zaměstnavatele k uspokojení svých požadavků po pracujících.

1.1.1. Vývoj trhu práce v České republice

Trh práce v České republice neexistoval do roku 1990. Od této doby se začal trh vytvářet v důsledku transformace ekonomiky. Transformace ekonomiky spočívá jednak v restrukturalizaci spojenou se snižováním primárního a sekundárního sektoru ekonomik a zvýšení terciéru a také s překlenutím vlastnických vztahů a převodu majetku do soukromých rukou.

V průběhu devadesátých let více než polovina zaměstnaných změnila svou profesi nebo prošla změnou pracovního zařazení z důvodu přesunu pracovních sil mezi odvětvími, organizacemi a profesemi. Avšak největší změna byla spojena s vysokými kvalifikačními nároky a jen v některých případech se týkala zavádění nových technologií a vznikem kvalifikačně náročných profesí a to vše bylo ovlivněno přístupem zahraničního kapitálu.

Kvůli přístupu zahraničního kapitálu na český trh práce došlo k nežádoucímu efektu, a to přesunu části pracovních sil k méně kvalifikovaným pracovním činnostem. Z pohledu do budoucna je negativní vývoj z hlediska nepřipravenosti zaměstnanců na změny kvůli

⁴ SCHILLER, R. Bradley. *Mikroekonomie*, str. 277

restrukturalizaci a bankrotů, které rozsahem předčí předešlé přesuny. Veškeré tyto změny zdokumentovali velké přesuny na trhu práce. Odhaduje se, že asi 1,5 miliónů obyvatel České republiky tehdy změnilo své pracovní místo.

Snížení výkonnosti české ekonomiky ve druhé polovině 90. let se začalo výrazněji projevovat ve formě kvantitativních i kvalitativních změn na trhu práce. Došlo k plošnému růstu nezaměstnanosti na celém území republiky a současně rostly diference mezi regiony s nejnižší a nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Česká republika má 14 regionů (Praha, Středočeský kraj, Pardubický kraj, Královéhradecký kraj, Liberecký kraj, Ústecký kraj, Karlovarský kraj, Plzeňský kraj, Jihočeský kraj, Vysočina, Olomoucký kraj, Moravskoslezský kraj, Zlínský kraj a Jihomoravský kraj).

Tyto regiony se začaly od sebe odlišovat. Dalším důležitým aspektem také byla adaptace k měnícím se podmínkám. Jihočeská a západočeská oblast se dokázala přizpůsobit, ale oblast severní a střední Moravy trpí vysokou nezaměstnaností doteď.

Státní politiky zaměstnanosti byla prioritně orientována na řešení vznikající nezaměstnanosti a jejich důsledků, neřešila prevenci růstu. To se v průběhu let změnilo.

Za hlavní výhodu České republiky na trhu práce je považovaná kvalifikovaná a vzdělaná pracovní síla. Vzhledem k tomu, že se současné trhy práce vyvíjely velmi rychlým tempem a roste složitost práce, je třeba i nadále zvyšovat kvalifikaci. Na nové požadavky trhu práce musí reagovat i vzdělávací systém, který musí připravovat na celoživotní zaměstnanost.⁵

1.1.2. Úřady práce

Do trhu práce vstupují také nemálo potřebné instituce, které pomáhají při hledání práce pro nezaměstnaného. Mezi tyto instituce patří personálně poradenská agentura, úřad práce, personální agentura, online stránky pro účely získávání pracovníků (stránky pracovních míst, stránky agentur, stránky médií) a jiné.

⁵ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, a kol. *Management lidských zdrojů*. str. 68-71

Úřady práce jsou správní orgány, které v rámci své působnosti zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sledují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svých správních obvodech. Správní obvody jsou shodné s územními obvody okresů (správním obvodem Úřadu práce hlavního města Prahy je území obvodů hl. města Prahy). Úřady práce jsou řízeny Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR). Od 1. října 2004 vstoupil v platnost nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. , který spojil dva dosavadní samostatné zákony (č. 1/1991 Sb. a č. 9/1991 Sb.) do jednoho.

Ředitelé úřadů práce jsou jmenováni a odvoláváni ministrem práce a sociálních věcí. Jsou také odpovědní MPSV ČR. Služby úřadu práce jsou bezplatné a vykonávají je zprostředkovatelé práce, kteří jsou poradci při výběru zaměstnání.

Hlavní činnosti úřadu práce:

- občanům poskytuje informační služby v oblasti pracovních příležitostí, zejména informace o:
 - volných pracovních místech v ČR a zemích EU
 - situaci na trhu práce
 - podmínkách zaměstnávání v zahraničí (Eures poradenství)
 - možnostech dalšího vzdělávání (Informační a poradenská centra pro volbu povolání) a rekvalifikace
 - zprostředkování zaměstnání
- uchazečům o zaměstnání:

Uchazečem o zaměstnání je osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

- poskytuje služby spojené se zprostředkováním zaměstnání
- vyplácí podporu v nezaměstnanosti
- zabezpečuje rekvalifikaci a vyplácí podporu při rekvalifikaci

- poskytuje příspěvky na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu⁶
- samostatné výdělečné činnosti
- poskytuje poradenské služby

- zájemcům o zaměstnání:

Zájemcem o zaměstnání je osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky.

- poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání
- může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce

- osobám se zdravotním postižením:

- zabezpečuje pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání
- může poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa, pokud se - tyto osoby rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost
- poskytuje poradenské služby pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením

- Zaměstnavatelům:

- poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí
- vyhledává na volná pracovní místa uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání
- poskytuje informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením
- poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a spolupracuje při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením

⁶ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, a kol. *Management lidských zdrojů*. str. 79

- může poskytnout v rámci aktivní politiky zaměstnanosti o příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst, příspěvky na zapracování, příspěvky při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvek na vytvoření a provoz chráněné dílny aj.⁷

1.1.3. Personálně poradenské agentury

Zaregistrování v personálně poradenské agentuře je jedna z dalších možností, kde lidé mohou najít práci. Je to zprostředkovatelna práce, která spolupracuje s organizacemi, které hledají novou pracovní sílu a nabízí své služby nezaměstnaným při hledání nové práce. Pro organizace je výhodou využívat služeb personálně poradenské agentury a to z důvodu toho, že tyto agentury znají podmínky konkrétního trhu práce, a také mají přístup k databázi uchazečů o zaměstnání.

Výběr personálně poradenské agentury ke zprostředkování práce je velmi přínosné uchazeči o zaměstnání. Přínosné z několika důvodů, a to například díky své rychlosti zajištění velké míry uchazečů o dané pracovní místo. Jejich služby jsou zpoplatněny, pohybují se zpravidla v rozmezí tří až čtyř nástupních platů zaměstnance. Jejich plusem jsou také další činnosti, které jsou spjaty s jejich službami, kterými jsou výběrová řízení a administrativní práce (např. korespondence v zastoupení organizace a jiné).

Hlavní činnosti:

- Brigádnický servis – tato služba poskytuje především pracovní pozice typu administrativa, manipulační práce a pro osoby, které ovládají práci s registrační pokladnou, práce s využitím znalostí PC a práce telefonních operátorů
- Vyhledávání a výběr pracovníků (permanent placement) – tato služba nejen, že zahrnuje získávání vhodných pracovníků do trvalého pracovního poměru, na dobu neurčitou a plný pracovní úvazek, ale také je její součástí poradenský servis na výběr pracovníka dle analýz a popisu pracovního místa.

⁷ Dostupné na WWW http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up z 18.4.2010

- Personální leasing – jedná se o dohodu mezi zaměstnavatelem a personálně poradenskou agenturou. Hlavní předmět dohody je nájem zaměstnance na dobu určitou a zkrácený pracovní úvazek. V případě, kdy zaměstnavatel nenabízí aktuální zakázky pro pracovníka je ochoten platit agentuře personální leasing v podobě ziskové marže, platí práci zaměstnance, zdravotní a sociální pojištění.
- Outsourcing zaměstnanců – personální agentura nabízí díky poptávce ze strany zaměstnavatelů práci pro zájemce o zaměstnání, je to výhodné pro zaměstnavatele z toho důvodu, že veškeré spjaté činnosti s mzdovou agendou zajistí agentura. Jedná se většinou o pracovní pozice na nižší úrovni kvalifikované práce (např. síť supermarketů)
- Temporary help – zprostředkování zaměstnanců na různé pracovní pozice, časově omezené tj. na dobu určitou a zkrácený pracovní úvazek.
- Try and hire – jedná se o vyzkoušení pracovníků na určitou dobu a pak je možná volba postupu v podobě jejich zaměstnání
- Executive search – tato služba obsahuje přímý výběr pracovníka na postu vyšším a to v především oboru managera. Kandidát je předem vytipovaný.
- Agenturní zaměstnávání – toto zaměstnávání je vykonáváno buďto agenturou nebo samotným klientem agentury. Jejich společným cílem je získání pracovníka na určitou pracovní pozici, většinou se jedná o dobu určitou za účelem přidělení pracovníků na potřebnou pozici
- Outplacement – používá se při ukončení pracovního poměru z nadbytečnosti. Outplacement zahrnuje řadu aktivit, jak pomoci zaměstnancům při hledání nového zaměstnání.⁸

V České republice je několik personálně poradenských agentur, které si navzájem konkurují. Liší se úrovní poskytovaných služeb a cenou. Těmito agenturami jsou například Trenkwalder a.s, Axial Personnel agency s.r.o., Word Experts s.r.o., Index Nosluš personnel solutions a jiné.

⁸ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, a kol. *Management lidských zdrojů*. str. 86-87

1.2. Specifika nezaměstnanosti

1.2.1. Výklad pojmu nezaměstnanost a její opodstatnění

Od doby, kdy se začal vyvíjet trh práce, začala se tvořit i nezaměstnanost, která vystupuje na tomto trhu jako jev, kdy dochází k nerovnováze mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu ve značném kvantitativním převisu nabídky práce versus poptávky po práci.

Nezaměstnanost je brána jako přirozený jev a to z důsledku toho, že je vnímána jako součástí demokracie a svobodného projevu společnosti. Pro pochopení nezaměstnanosti je třeba si uvědomit, proč nabídka po práci je větší než poptávka. Možností je několik a to například vznik, zánik, zrušení některých podniků a některých činností v souvislosti se zrušením pracovních míst. To poukazuje na soběstačnost, flexibilitu, mobilitu pracovních sil a přizpůsobení se technologickým změnám. V tomto případě nezaměstnanost může být i kladným jevem, který odstraňuje strnulost ekonomiky, tržního mechanismu a praktikuje proces adaptace. Přínosným jevem je však jen do té míry, dokud je nezaměstnanost snesitelná a lze ji korigovat politikou zaměstnanosti. Pokud se však stane, že nezaměstnanost vzroste až do míry neúnosné natolik, že se jen dál zvyšuje a stává se masovou, mluvíme o nezaměstnanosti jako o jevu negativním. V důsledku masové nezaměstnanosti dochází na trhu práce nejen k nerovnováze mezi nabídkou a poptávkou po práci, ale především k nežádoucímu dopadu na celou společnost v důsledku změny způsobu života jedince. Tito jedinci se stávají nezaměstnanými.

Dle Mezinárodního úřadu práce musí být nezaměstnaný starší 15 let, schopen práce (věkové předpoklady, osobní situace, zdravotní stav) a v dané době bez zaměstnání být bez jakéhokoliv příjmu.⁹

⁹ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, a kol. *Management lidských zdrojů*. str. 72-78

1.2.2. Výpočet míry nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se dá měřit mírou nezaměstnanosti:

Výpočet: $u=U/E+U$ neboli $u=U/L$

u...míra nezaměstnanosti

U...počet lidí bez práce

E...počet zaměstnaných lidí

L...celkový počet pracovních sil ($L=E+U$)

Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl nezaměstnaných ku všem osobám schopným pracovat (tedy zaměstnaným i nezaměstnaným). Je vyjádřena v procentech. Avšak tato metoda se v praxi těžko zajišťuje, každá metoda má své nedostatky.¹⁰

Mezi nejsledovanější ukazatele makroekonomických analýz patří právě míra nezaměstnanosti z důvodu, že nezaměstnanost je jedním z důležitých sociálně-ekonomických problémů moderní společnosti.

Její výpočet se dá měřit dvěma metodami, a to výpočtem míry registrované nezaměstnanosti a výpočtem obecné míry nezaměstnanosti. V obou těchto verzích výpočtu míry nezaměstnanosti je značný rozdíl.

„Míra registrované nezaměstnanosti zachycuje procentuální podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce na celkovém počtu dosažitelných ekonomicky aktivních obyvatel (EOA), jejichž součástí jsou jak evidovaní uchazeči o práci, tak zaměstnaní v daném národním hospodářství s jediným nebo hlavním pracovním poměrem.“¹¹

„Obecná míra nezaměstnanosti zobrazuje procentuální podíl nezaměstnaných zjištěných na základě Výběrového šetření pracovních sil na celkovém počtu ekonomicky aktivních obyvatel stanovených na základě stejného šetření.“¹²

¹⁰ Dostupné na WWW <http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezam%C4%9Bstnanost> z 22.4.2010

¹¹ Dokumentace úřadu práce Mohelnice

¹² Dokumentace úřadu práce Mohelnice

V České republice je upřednostňována míra registrované nezaměstnanosti, která je přesnější, protože je evidována a sledována každý měsíc Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV). Tyto informace mu podávají jednotlivé úřady práce. Je také kompatibilní s metodikou Evropské unie.

1.3. Nezaměstnanost v ČR od r. 1990

Do poloviny 90. let nepředstavovala otázka nezaměstnanosti v České republice vážnější problém, vzhledem k probíhající restrukturalizaci hospodářství a vzniku soukromého sektoru. Do ekonomiky se prosadily tržní rysy a změnil se vlastnické vztahy (privatizace majetku). Současně se změnil i trh práce, kde se střetává nabídka práce s poptávkou a začíná se projevovat nerovnováha, která ústí v nezaměstnanost.

Po zahájení ekonomických reforem na začátku 90. let bylo propuštěno 43 500 pracovníků (změna ekonomických a politických poměrů, možnost odchodu do předčasného důchodu, zkrácení vojenské služby, amnestie). V roce 1990 vznikly úřady práce a začínal se zvyšovat počet evidovaných uchazečů o práci, dochází k výraznému poklesu výroby.

V letech 1990 až 1996 se míra nezaměstnanosti pohybovala pod hranicí 5 %. Tato hranice byla poprvé překročena až v roce 1997, kdy došlo v některých regionech k útlumu řady výrobních odvětví (Ostravsko, Mostecko), objevily se odbytové problémy, nevyhovující dopravní obslužnost (Jesenicko, Šumpersko) a projevila se nevyhovující kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání. Negativní trend stoupající míry nezaměstnanosti od roku 1997 byl v roce 2000 přerušen (v roce 2000 míra nezaměstnanosti mírně poklesla), avšak už rokem 2001 opět dochází k dalšímu nárůstu (objevují se bankrotující firmy s druhotnou platební neschopností). V roce 2003 dosáhla míra nezaměstnanosti 9,9 % a k 31.12. 2003 dokonce historicky nejvyšší hodnoty míry nezaměstnanosti – 10,3 %, což znamená, že z celkového počtu ekonomicky aktivních obyvatel ČR se každý desátý ucházel o práci na úřadu práce. Tento nepříznivý trend přetrvával i v následujícím roce, ke konci roku 2004 dosahovala míra nezaměstnanosti 9,5 %. Od března 2005 začíná míra nezaměstnanosti mírně klesat, nepřekročí však pětiprocentní hranici (květen, červen 2008 – 5 %). Od poloviny roku 2008 dochází

k opětovnému nárůstu míry nezaměstnanosti. Ke konci roku 2009 - vlivem celosvětové hospodářské a finanční krize, kdy řada firem z důvodu zásadního snížení odbytu výrobků musela omezit plánovanou výrobu a přistoupit k organizačním opatřením (hromadné propouštění) - dosáhla míra nezaměstnanosti 9,2 %. Další nárůst pokračoval prvních měsících roku 2010 - únor 2010 9,9 %). V březnu 2010 došlo mírnému poklesu - 9,7 % a předkládá se, že vlivem oživení ekonomiky by míra nezaměstnanosti v letošním roce měla i nadále klesat.¹³

Uchazeči o volná místa (od roku 1990) Česká republika

Období	Uchazeči	Volná místa	Míra nezam.
03/2010	572 824	33 137	9,7 %
02/2010	583 135	32 120	9,9 %
01/2010	574 226	31 557	9,8 %
12/2009	539 136	30 927	9,2 %
05/2008	302 507	151 344	5,0 %
04/2008	316118	152 267	5,0 %
12/2008	352 250	91 189	6,0 %
12/2007	354 878	141 343	6,0 %
12/2006	448 545	93 489	7,7 %
12/2005	510 416	52 162	8,9 %
12/2004	541 762	52 850	9,5 %
12/2003	542 420	40 188	10,31%
12/2002	514 435	40 651	9,81 %
12/2001	461 923	52 046	8,9 %
12/2000	457 369	52 060	8,78 %
12/1999	487 623	35 117	9,37 %
12/1998	386 918	37 641	7,48 %
12/1997	268 902	62 284	5,23 %
12/1996	186 339	83 976	3,52 %

¹³ Dostupné na WWW https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004

Období	Uchazeči	Volná místa	Míra nezam.
12/1995	153 041	88 047	2,93 %
12/1994	166 480	76 581	3,19 %
12/1993	185 216	53 938	3,52 %
12/1992	134 788	79 422	2,57 %
12/1991	221 749	48 402	4,13 %
12/1990	39 379	57 616	0,73 %

zdroj statistiky MPSV

Tab.1 Uchazeči o volná místa (od roku 1990) Česká republika

Tato tabulka zobrazuje počet uchazečů na volné pracovní místo od roku 1990 s aspektem míry nezaměstnanosti. Aktuální rok 2010 se podotýká s převahou uchazečů nad volnými pracovními místy a to v rozdílu okolo 400 000, což je velmi nepříznivá situace na trhu práce, která je ohodnocena 9,7 % míry nezaměstnanosti.

1.3.1. Nezaměstnanost absolventů v ČR

V současné době není žádnou výjimkou či neobvyklým jevem ztráta zaměstnání. Nezaměstnanost je úzce spjata s mnoha faktory jako například stabilitou podniků v prostředí tržní ekonomiky. S tím souvisí i snaha zaměstnavatelů získat pro svou činnost jen ty nevhodnější zaměstnance. Se vzrůstajícími nároky ze strany zaměstnavatelů se zvyšuje i odbornost a kvalifikace dnešních absolventů. Ovšem i přes rostoucí kompetence je stále největším úskalím absolventů při hledání prvního zaměstnání nedostatek praxe v oboru. Tento nedostatek je přímo spjatý s náklady obětovaných příležitostí ze strany absolventů, kteří čas potřebný pro získání praxe musejí investovat do daného studia. V souvislosti s nedostatkem praxe při hledání zaměstnání se právě studenti stávají rizikovou skupinou na trhu práce. Stále více studentů si je tohoto stavu vědoma a proto se snaží již v průběhu studia získat co nejvíce praktických zkušeností ať už prostřednictvím odborných stáží, prací na částečný úvazek ve firmách v oboru nebo studiím v zahraničí.

1.3.2. Výklad pojmu absolvent a jeho kompetence

Již do roku 2004 bylo těžké přesně specifikovat definici absolventa. Absolventem se rozumí osoba, která úspěšně absolvovala střední nebo vysokou školu a jejíž doba v zaměstnání nedosáhla více jak dva roky (do tohoto období nelze započítat pracovní neschopnost, mateřskou dovolenou, výkon trestu, a jiné). Od 1. ledna 2009 došlo k novele zákona o zaměstnanosti, který uvádí, že absolventi nejsou již vnímáni jako riziková skupina.¹⁴

Jedna z největších nevýhod absolventa je chybějící praxe. Pokud je absolvent zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, je možné tuto praxi získat formou tzv. nespecifické rekvalifikace, kterou zajistí úřad práce. Při této rekvalifikaci je uchazeč zařazen na výkon praxe po určitou dobu v oboru, ve kterém má vzdělání a u zaměstnavatele, kterého mu úřad práce zajistí. Po tuto dobu je stále veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a zároveň se mu poskytuje podpora při rekvalifikaci ve výši 0,14-ti násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního předcházejícího roku, ve kterém nastoupil na rekvalifikaci. Pro rok 2010 je to z částky 22896 Kč, která činí 3206 Kč měsíčně. Hlavním cílem je poskytnutí odborné praxe, kterou úřad práce uzavírá pro absolventa se zaměstnavatelem ve formě písemné dohody.

Kompetence absolventa

„Pojem kompetence znamená v teorii managementu soubor znalostí, dovedností, zkušeností, metod a postupů, ale také například postojů, které jednotlivec využívá k úspěšnému řešení nejrůznějších úkolů a životních situací a jež mu umožňují osobní rozvoj i naplnění jeho životních aspirací (ve všech hlavních oblastech života, tj. také v kontextu trhu práce , a to ve formě profesního uplatnění a zaměstnatelnosti).“¹⁵

¹⁴ Dostupné na WWW

http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2009_pro_www.pdf z 20.4.2010

¹⁵ VETEŠKA, Jaroslav, a TURECKIOVÁ, Michaela. *Kompetence ve vzdělání.*, str. 26

Hierarchický model struktury kompetence



Obr.1. Hierarchický model struktury kompetence

Veškerý souhrn těchto charakteristik vyplívající z obrázku tvoří potenciál člověka, který je pro každého individuální. Potenciál je rozlišný z důvodu, že každá osobnost se může měnit a dále vyvíjet. Každý člověk má v sobě vrozené vlohy, které za určitých příznivých podmínek může změnit ve schopnosti. I přesto jen vrozené vlohy nestačí a k rozvíjení těchto schopností napomůže studium, praxe, učení se z chyb ostatních či vlastních. Schopností se tudíž rozumí připravenost vykonávat určitou činnost. Schopnosti jsou dvojího charakteru, speciální a obecné. Mezi speciální schopnosti můžeme zahrnout například prostorovou představivost, matematické a koncepční myšlení. Tyto schopnosti jsou důležité například pro ekonoma. Obecné schopnosti (inteligence) jsou důležité v ostatních profesích.

Dalším důležitým pojmem jsou znalosti a dovednosti člověka. Znalost lze získat z knih, ze školy a z jiných vědomostních pramenů, které umožní prohloubení odbornosti v jednotlivých oblastech. Naproti tomu dovednost chápeme jako osvojení určité činnosti, pro které je důležité mít určité znalosti vyplívající z teorie (mluvení cizím jazykem, plavání a jiné).

Charakteristickými rysy osobnosti z hlediska úspěchu v zaměstnání jsou především orientace na výkon, orientace na lidi, cit pro realitu, sebekontrola a sebedůvěra, ochota přejímat na sebe odpovědnost, vytrvalost, kreativita, asertivita a odolnost vůči stresu.¹⁶

Přehled kompetence absolventa VŠ ekonomického zaměření

Kompetence	Graf osobního potenciálu	Absolvent VŠ ekonomického zaměření
Vlohy, schopnosti	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
- inteligence	x x x x x
- rychlá reakce, pohotovost	x
- umělecké nadání	x
- technické nadání	x x
- orientace v situaci	x x x x
Znalosti	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
* odborné	x x x x
* management	x x x x x
* všeobecné	x x
Dovednosti	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
+ verbální komunikace	x x x
+ písemná komunikace	x x x x
+ vyjednávání	x x x x
+ cizojazyčná komunikace	x o o o
+ vystupování	x x x
+ řemeslné dovednosti	x
+ řízení auta	x
Osobnost	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
- orientace na výkon	x x x
- orientace na lidi	x x

¹⁶ BĚLOHLÁVEK, František, *Osobní kariéra*, str. 47-49

+ citlivost	x x
+ sebekontrola	x x x
+ sebedůvěra	x x x
+ přijímání odpovědnosti	x x x x x
+ vytrvalost	x x x x
- kreativita	x x x
- pružnost	x x x x
+ asertivita	x x x
+ důkladnost	x x x x
+ odolnost vůči stresu	x x x x

Vysvětlivky: 1-slabé 2- podprůměr 3-průměr 4-nadprůměr 5-vynikající

- + ... nedostatky lze vyřešit prací na sobě nebo výcvikem
- ... nedostatky těžko změnitelné, možnost zdokonalení v jiných oblastech
- * ... nedostatky lze změnit studiem
- x ... běžný požadavek na výkon profese
- o ... nadstandardní požadavky¹⁷

Tab.2 Přehled kompetence absolventa VŠ ekonomického zaměření

Z této tabulky vyplývá, jaké kompetence jsou nejdůležitější pro absolventa vysoké školy ekonomického oboru. Ze schopností je upřednostňována inteligence a orientace v situaci, v dalším aspektu jsou důležité odborné a manažerské znalosti. Neméně důležitými jsou dovednosti verbální, písemné, cizojazyčné komunikace a vyjednávání. A z charakteristických rysů osobnosti by absolvent měl disponovat vytrvalostí, odpovědností, pružností, důkladností a být odolný proti stresu.

1.3.3. Aktuální nezaměstnanost absolventů v ČR

Na trhu práce jsou nyní nejvíce ohroženi absolventi. Tato skupin se dostává na první příčku obětí hospodářské krize. O čem svědčí statistika z února 2010, kdy počet absolventů bez zaměstnání přesáhl hranici 35000, zatímco volných pracovních míst bylo přibližně

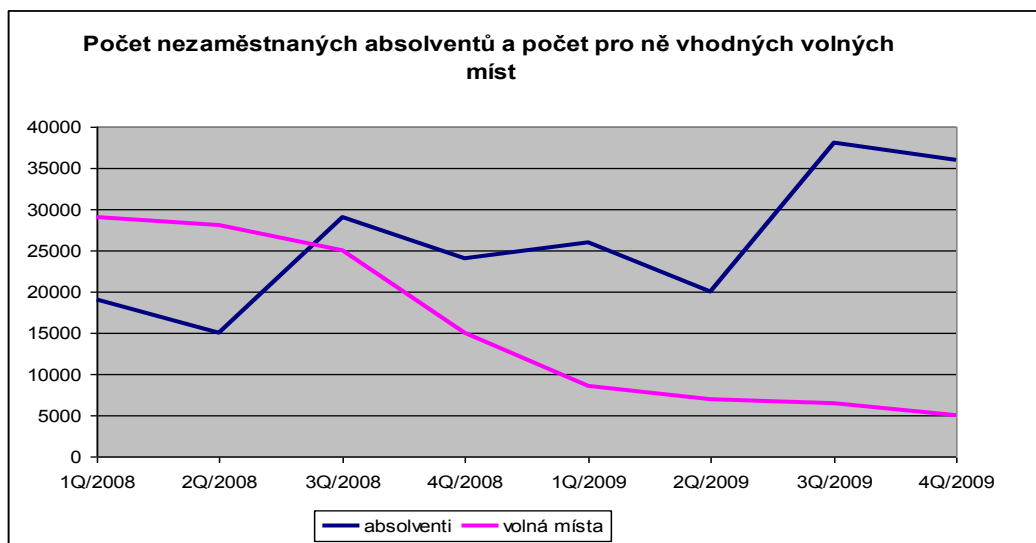
¹⁷ BĚLOHLÁVEK, František, *Osobní kariéra*, str. 63

4000. V porovnání s rokem 2008, kdy počet nezaměstnaných absolventů nepřesáhl počet pro ně volných míst, je situace velmi vážná.

Do jejich podvědomí se dostává zájem o dění v politice a to především skrze volební téma týkající se boje s nezaměstnaností. I když mladí lidé více sympatizují hlavně s ČSSD, jejich favoritem se stává ODS, jejichž plán spočívá především v tom, že by bylo možno pracovat více pracovních hodin na dohodu i podpora částečných úvazků. Především vidí možnost, jak získat v dnešní době zaměstnání, které je obtížné najít z důvodu nedostatku praxe.

Nejen studenti potvrzují, že jejich šance oproti lidem, kteří již praxi mají, jsou nesrovnatelné. Dle průzkumu, který provedla personálně-poradenská společnost Hudson vypovídající o tom, že v roce 2010 je schopno najít si práci přibližně 12 % absolventů škol. Manažerka společnosti Hudson Darina Farkašová říká: „ Mladí absolventi prožívají bezesporu nejhorší období za poslední roky. Většina firem upřednostňuje spíše zkušené pracovníky.“

Také ve finančním ohodnocení méně zkušených absolventů, klesl plat až na úroveň roku 2007.¹⁸



zdroj Noviny Dnes byznys speciál

Obr.2. Počet nezaměstnaných absolventů a počet pro ně vhodných volných míst

¹⁸ Dostupné na WWW <http://mfdnes.newtonit.cz/default.asp?cache=290828> z 22.3.2010

Tento graf č. 2 zachycuje počet absolventů a pro ně volných pracovních míst v období od 1.1.2008 do 31.12.2009.

V prvním čtvrtletí roku 2008 se situace pro absolventy vyvíjí velmi příznivě, kdy na cca. 30 000 absolventů připadá cca. 20 000 volných pracovních míst. Od druhého čtvrtletí roku 2008 však počet absolventů rapidně roste a vrcholí v třetím čtvrtletí roku 2009 počtem přesahujícím 35 000 absolventů. Oproti tak rapidním růstu absolventů však počet volných pracovních míst strmě klesá až na hodnotu 5 000 volných míst koncem roku 2009, kdy rozdíl volných míst a absolventů svědčí o dramatické nezaměstnanosti absolventů.

Politika versus nezaměstnanost

Nynější situace na trhu práce je spojena s nejvyšší nezaměstnaností v historii. Do tržního mechanismu vstupuje politika, jejíž cílem je potlačit tento problém prostřednictvím volebních programů pro boj s nezaměstnaností. Asi desetina ekonomicky aktivních obyvatel je bez práce a výhled do budoucna dle ekonomů není optimistický a počet nezaměstnaných stále poroste. Řešení jak pravicových tak levicových stran jsou odlišná. Hlavním cílem pravice je motivace firem o větší zájem přijetí zaměstnanců a úsporu státního rozpočtu, kdežto levice slibuje, že stát se o nezaměstnané postará tak, že je zaměstná.

- ČSSD: Delší až jedenáctiměsíční podpora pro lidi před důchodem. Proti snadnějšímu propouštění.
- ODS: Slevy na pojistném pro firmy, které vytvoří nova místa. Možnost odpracovat více hodin na dohodu.
- KSČM: Navýšení minimální mzdy až na 14 tisíc korun měsíčně. Zrušení stropů na pojistné.
- TOP 09: Možnost zaměstnat absolventy na dobu určitou, přísnější podmínky pobírání podpory.
- Věci veřejné: Nižší sociální pojištění, více míst na částečné úvazky.
- KDU-ČSL: Příspěvek na vyplácení mezd pro firmy zasažené krizí. Slibuje až 150 tisíc volných míst.

- STRANA ZELENÝCH: Daňové zvýhodnění práce na částečný úvazek.
- SPOZ: Více peněz do státních zakázek, které mají přinést nová místa.

V rozporu s dedukcí politiků, že najít práci nezaměstnaným se problém ekonomiky v České republice vyřeší, je názor Jana Švejnara, ekonoma a ředitele institutu GERGE-EI, který tvrdí že „Pro návrat k růstu ekonomiky je rozhodující oživení poptávky zejména v německé ekonomice.”¹⁹

¹⁹ Dostupné na <http://mfdnes.newtonit.cz/default.asp?cache=290828> z 22.3.2010

ÚSOVSKO a.s. se sídlem v Klopíně. Mezi hlavní činnosti této firmy patří potravinářská, živočišná a rostlinná výroba. K významným zaměstnavatelům v regionu Mohelnicko patří také Vězeňská služba ČR – Věznice Mírov, jejíž činností je zajišťování výkonu trestu odnětí svobody. Nemalý vliv pro tento region mají i menší firmy z podnikatelské sféry, které svými pracovními příležitostmi také přispívají ke snížení nezaměstnanosti v tomto regionu.

Siemens Elektromotory s.r.o., Mohelnice

Firma se zabývá výrobou, instalací a opravami elektrických strojů a přístrojů /výroba motorů různých osových výšek/. V průběhu I. pololetí 2010 firma neočekává výraznější změny ve vývoji zaměstnanosti za předpokladu stabilizace příjmu zakázek v současné výši. Předpokládaný převod částí výroby elektromotorů z Německa do závodu v Mohelnici pozitivně ovlivní vývoj zaměstnanosti až v dalším období.

HELLA AUTOTECHNIK s.r.o.

Firma se zabývá výzkumem, vývojem a konstrukcí výrobků světelné techniky. Předpokládá navýšení stavu zaměstnanců v oblasti vývoje a konstrukce.

HELLA AUTOTECHNIK NOVA s.r.o.

Firma se zabývá konstrukcí výrobků světelné techniky. Bližší údaje o snížení počtu stavu zaměstnanců v dalším pololetí nevedla.

ÚSOVSKO a.s., Klopina

Firma provozuje zemědělskou činnost a potravinářskou výrobu. V souvislosti se zrušením pracoviště pily v Polici předpokládá snížení stavu o 7 zaměstnanců.

PETR KUBA s.r.o.

Firma se zabývá agenturním zaměstnáváním a prováděním úklidových prací. Bližší údaje o změně počtu stavu zaměstnanců nevedla.

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR, Věznice Mírov

Instituce se zabývá zajištěním výkonu trestu odnětí svobody, dřevovýrobou a kovovýrobou převážně pro firmu Siemens Elektromotory, s.r.o. Dle usnesení vlády ČR je předpoklad snížení tabulkových míst v roce 2010 o 3 zaměstnance.

Mikroregion Mohelnicko je tvořen 14 obcemi : Klopina a místní část Veleboř, Krchleby, Líšnice a místní část Vyšehorky, Loštice a místní části Žádlovice a Vlčice, Maletín a místní části Strarý Maletín, Nový Maletín a Javoří, Mírov a místní části Mírovský Grunt a Míroveček, Mohelnice a místní části Újezd, Podolí, Libivá, Květín, Řepová, Křemačov a Studená Loučka, Buková, Moravičany a místní části Doubravice a Mitrovce, Palonín, Pavlov a místní části Radnice, Veselí, Vacetín, Zavadila, Svinov a Lechovice, Police, Stavenice, Třeština a místní část Háj, (Třeština je členem až od r.2005, Stavenice a Police od r. 2006)²⁰

2.2. Celková zaměstnanost a nezaměstnanost

Počty ekonomicky aktivních osob vycházejí z posledního statistického sčítání obyvatel. V regionu Mohelnicko je podle posledních údajů k 31.12.2009 9675 ekonomicky aktivních obyvatel.

Průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů o zaměstnání byl 1390, což činilo průměrnou měsíční míru nezaměstnanosti 14,36 %. Na podporách v nezaměstnanosti bylo za rok 2009 vyplaceno celkem 62.583.600,- Kč .

K 31.12.2009 pobočka Úřadu práce v Mohelnici evidovala 1512 uchazečů o zaměstnání, z toho 704 žen.

Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání bylo v evidenci 189 uchazečů se zdravotním postižením, z toho 99 žen. Rovněž z celkového počtu uchazečů o zaměstnání bylo registrováno 121 absolventů škol a mladistvých. Během roku 2009 bylo nahlášeno 123 volných pracovních pozic obsahujících 298 volných pracovních míst.

²⁰ Interní dokumentace Úřadu práce Mohelnice

2.2.1. Vývoj nezaměstnanosti od začátku roku 2009

Od počátku roku 2009 je viditelný značný nárůst nezaměstnanosti zapříčiněný vlivem globální ekonomické krize.

	Počet EAO	Počet dosažitelných uchazečů	% nezaměstnanosti
Leden	9675	939	9,71
Únor	9675	1063	10,99
Březen	9675	1341	13,86
Duben	9675	1445	14,94
Květen	9675	1458	15,07
Červen	9675	1443	14,91
Červenec	9675	1552	16,04
Srpen	9675	1550	16,02
Září	9675	1486	15,36
Říjen	9675	1431	14,79
Listopad	9675	1456	15,05
Prosinec	9675	1512	15,63
Celkový průměr 2009	9675	1390	14,36

Tab. 3 Vývoj nezaměstnanosti v průběhu roku 2009

Tabulka znázorňuje vývoj nezaměstnanosti v průběhu roku 2009. Od ledna je patrný rapidní nárůst nezaměstnanosti zapříčiněný vlivem globální ekonomické krize. Růst nezaměstnanosti vrcholí v červenci 2009, kdy nezaměstnanost dosahuje 16,04 % z počtu 9675 ekonomicky aktivních obyvatel.

Vzdělanostní struktura všech uchazečů o zaměstnání k 31.12.2009

	Uchazeči celkem	Z toho ženy
Bez vzdělání	0	0
Neúplné základní vzdělání	1	0
Základní vzdělání + praktická škola	334	181
Nižší střední vzdělání	2	1
Nižší střední odborné vzdělání	56	27
Střední odborné vzdělání (vyučen)	689	256
Střední nebo střed. odborné bez mat. a bez vyuč.	29	15
ÚSV vzdělání	45	27
ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	77	27
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	211	115
Vyšší odborné vzdělání	9	4
Bakalářské vzdělání	9	5
Vysokoškolské vzdělání	44	17
Doktoranské vzdělání (vědecká výchova)	6	2

Tab.4. Vzdělanostní struktura všech uchazečů o zaměstnání k 31.12.2009

Jak vyplývá z uvedené tabulky, mezi nejpočetnější skupiny uchazečů o zaměstnání patří i nadále občané se základním vzděláním a vyučením /bez maturity/. Tyto skupiny zauímají také první místo ve kvalifikační struktuře ekonomicky aktivních obyvatel.

Doba evidence všech uchazečů v evidenci celkem k 31.12.2009

	Celkem	Z toho žen
Do 3 měsíců	393	168
3 - 6 měsíců	267	129
6 - 9 měsíců	219	100

9- 12 měsíců	313	141
12 -24 měsíců	205	101
více než 24 měsíců	139	65
Celková délka evidence ve dnech v tis.	597	280
Průměrná délka evidence ve dnech	389	398

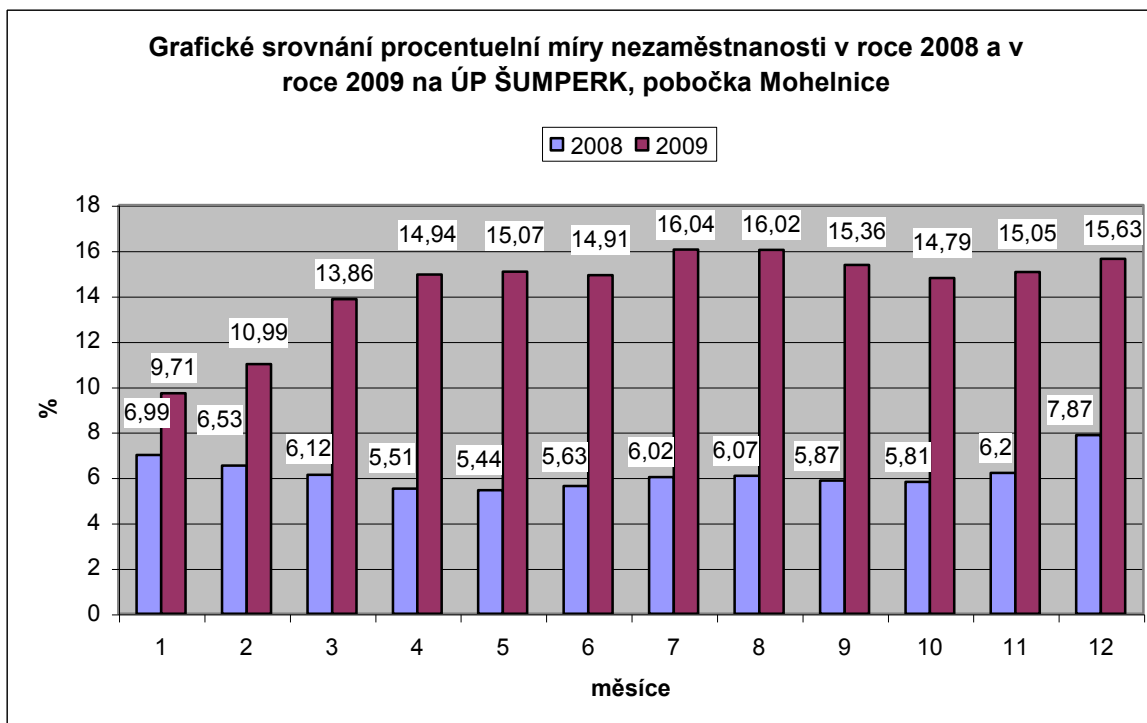
Tab.5. Doba evidence všech uchazečů v evidenci celkem k 31.12.2009

Tabulka znázorňuje dobu evidence uchazečů o zaměstnání. Vyplývá z ní, že nejvíce nezaměstnaných je vedeno po dobu do 3 měsíců. Po tuto dobu je vedeno nejvíce absolventů, mladých lidí a aktivně hledajících žadatelů.

OBEC	Počet ekonomicky aktivních obyvatel	Míra nezaměstnanosti v % k 30.6.2009	Míra nezaměstnanosti v % k 31.12.2009
Klopina	292	13,70	15,07
Krchleby	74	43,24	39,19
Líšnice	120	16,67	23,33
Loštice	1580	12,97	12,78
Maletín	180	25,56	28,33
Mírov	222	21,17	18,02
Mohelnice	5217	14,34	14,55
Moravičany	615	11,71	12,85
Palonín	171	11,11	17,54
Pavlov	264	13,26	16,29
Police	110	16,36	23,64
Stavenice	76	14,47	19,74
Třeština	183	17,49	15,30
Úsov	571	20,67	24,17
CELKEM	9675	14,91	15,63

Tab.6. Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých obcích v roce 2009 k 30.6.2009 a k 31.12.2009

Uplynulý rok 2009 byl co se týká vývoje nezaměstnanosti velice ovlivněn celosvětovou hospodářskou krizí, jejíž příčinou bylo zvýšené propouštění zaměstnanců ve většině firmách v mohelnickém regionu. Největší dopad této krize pocítila především firma Siemens Elektromotory s.r.o., která během tohoto uplynulého roku změnila stav zaměstnanců z původních 2175 na 1468 což činí cca 30 % snížení .Tahle nepříznivá změna se týkala převážně zaměstnanců z dělnických profesí. Výrazné snižování stavu zaměstnanců zapříčinilo značné zvýšení míry nezaměstnanosti, která dosáhla svých nejvyšších hodnot v letních měsících a to v červenci a srpnu, kdy překročila hranici 16 %. V tuto dobu bylo na pobočce Mohelnice, ÚP Šumperk evidováno cca 1550 nezaměstnaných. V současné době nezbývá, než spoléhat na cílená opatření vlády, která jsou v jednání a od kterých se očekává zmírnění dopadu hospodářské krize na vývoj nezaměstnanosti v České republice, posílit vliv aktivní politiky zaměstnanosti s pomocí finančních prostředků ze státního rozpočtu i z evropských sociálních fondů.



Obr.4. Grafické srovnání procentuelní míry nezaměstnanosti v roce 2008 a v roce 2009 na ÚP ŠUMPERK, pobočka Mohelnice

Graf procentuelně srovnává míru nezaměstnanosti v průběhu roku 2008 a 2009 na pobočce úřadu práce v Mohelnici. Z grafu je patrné, že míra nezaměstnanosti v roce 2009

vzrostla oproti roku 2008 více než dvojnásobně. Nejdrastičtější růst nezaměstnanosti nastává v červenci roku 2009, kdy míra nezaměstnanosti dosahuje 16,04 % oproti 6,02 % v roce 2008.²¹

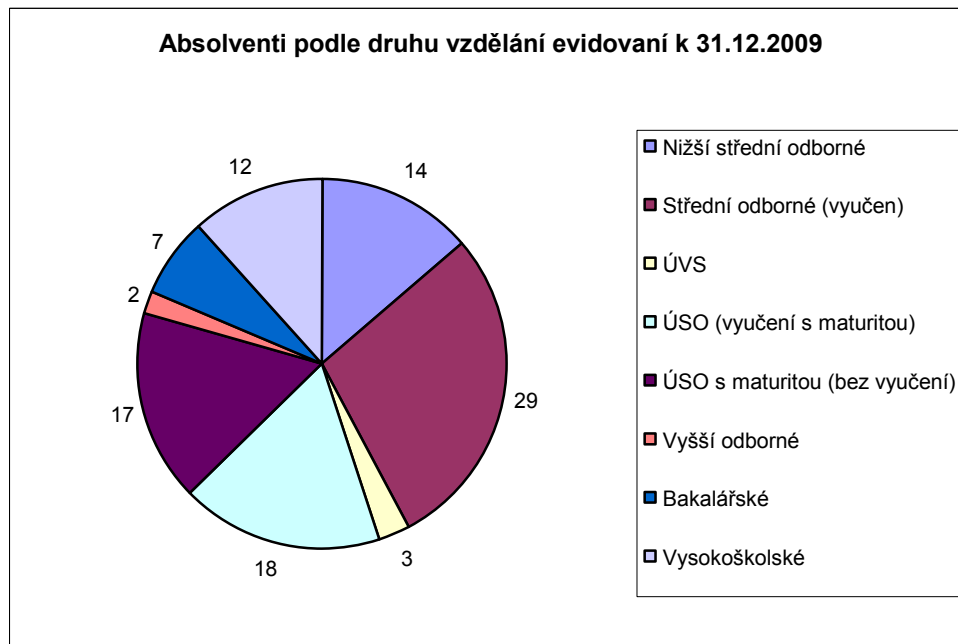
2.2.2. Nezaměstnanost absolventů v mohelnickém regionu

Kategorie absolventů škol patřila dlouhodobě v mohelnické regionu mezi nejohroženější .

Situace se začala zlepšovat až během let 2007 a 2008, protože zaměstnavatelé měli vysokou potřebu pracovní síly a byli svolní tolerovat nedostatek praxe, což byl dlouhodobě největší problém při zaměstnávání těchto osob. S nástupem hospodářské krize se opět začalo postavení této skupiny UOZ zhoršovat, protože zaměstnavatelé při redukci zaměstnanosti začali nejdříve propouštět právě tuto skupinu. Ke konci roku 2009 bylo na Úřadě práce v Šumperku, pobočka Mohelnice evidováno celkem 102 absolventů , kteří měli dosažena tato vzdělání :

Nižší střední odborné	-	14 absolventů
Střední odborné	-	29 absolventů
ÚVS	-	3 absolventi
ÚSO (vyučení s maturitou)	-	18 absolventů
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	-	17 absolventů
Vyšší odborné	-	2 absolventi
Bakalářské	-	7 absolventů
Vysokoškolské	-	12 absolventů

²¹ Interní dokumentace Úřadu práce, statistika pro mohelnický region

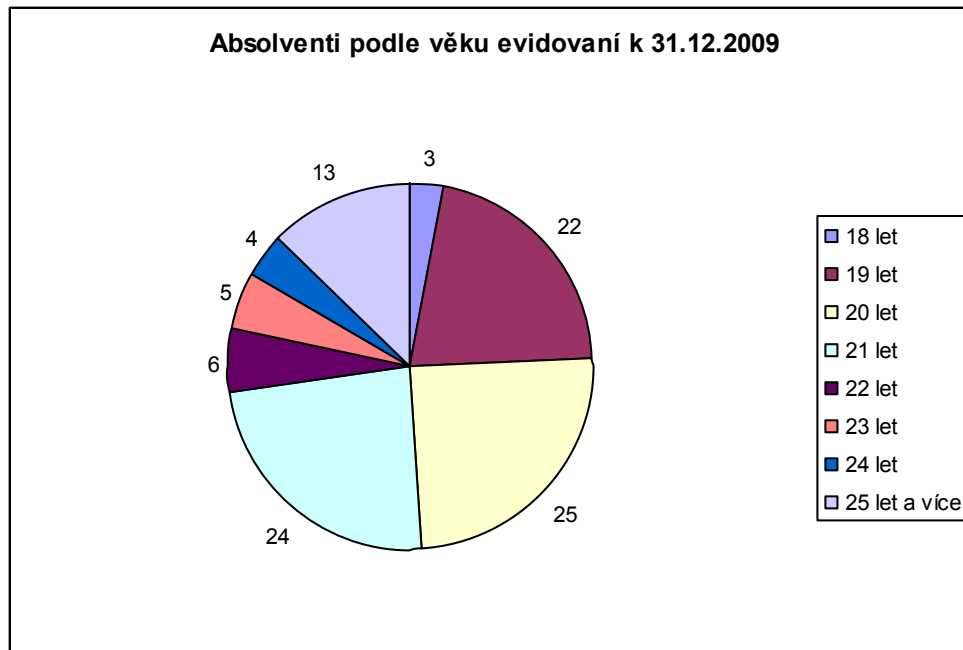


Obr.5. Absolventi podle druhu vzdělání evidovaní k 31.12.2009

Jak je z grafu patrné, největší počet absolventů evidovaných na pobočce Mohelnice k 31.12.2009 byl s dosaženým středním odborným vzděláním. Nejméně problematickou skupinou absolventů škol jsou vysokoškoláci, kteří jsou zpravidla ochotni hledat si zaměstnání i mimo okres, mají větší zájem pracovat a uplatnit se v praxi. Je to skupina uchazečů o zaměstnání, která je schopna se nejlépe orientovat na trhu práce, potvrzuje, že čím více znalostí a dovedností může uchazeč nabídnout, tím je jeho situace na trhu práce jednodušší.

Celkový počet 102 absolventů, kteří byli evidovaní na pobočce Mohelnice k 31.12.2009, spadal do těchto věkových kategorií :

18 roků	-	3 absolventi
19 roků	-	22 absolventů
20 roků	-	25 absolventů
21 roků	-	24 absolventů
22 roků	-	6 absolventů
23 roků	-	5 absolventů
24 roků	-	4 absolventi
25 roků a více	-	13 absolventů



Obr.6. Absolventi podle věku evidovaní k 31.12.2009

Největší počet absolventů rozdělený dle věkových kategorií byl v rozmezí 19 až 21 let.²²

2.3. Nabídka volných míst v mohelnickém regionu

V roce 2009 byl na pobočce Mohelnice zaznamenán výrazný pokles nabídek volných pracovních míst způsobený nepříznivým dopadem celosvětové hospodářské krize. Během tohoto roku bylo zveřejněno celkem 123 volných pracovních míst.

Počet zveřejněných volných pracovních míst od 1.1.2009 do 31.12.2009 podle typu vzdělání :

- Základní vzdělání 30 volných pracovních míst
- Vyučení v oboru..... 42 volných pracovních míst
- Středoškolské vzdělání..... 33 volných pracovních míst

²² Dokumentace Úřadu práce Mohelnice

Vysokoškolské vzdělání..... 18 volných pracovních míst

Pro absolventy škol bylo během roku 2009 zveřejněno 13 volných pracovních míst.

K 31.12.2009 bylo na Úřadu práce Šumperk, pobočka Mohelnice evidováno 1596 uchazečů o zaměstnání. K tomuto datu se současně v databázi nacházelo celkem 28 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo 73 uchazečů o zaměstnání.

Nabídka volných pracovních míst byla doplněna zveřejňováním aktuálních volných pracovních míst v zemích EU přes evropskou službu zaměstnanosti EURES. Během roku 2009 bylo na pobočce Mohelnice zveřejněno 35 těchto nabídek o zaměstnání. Mezi nejvíce žádané profese patřili kuchaři, číšníci, řidiči nákladních vozidel, ale také profese ve strojírenském a potravinářském průmyslu jako například, svářeči, soustružníci, obsluha CNC strojů, baliči, řezníci. Zřídka se také v nabídce objevily profese jako lékař, zdravotní setra nebo obchodní zástupce. Během letních měsíců byla tato nabídka doplněna o tzv. sezónní práce, ke kterým převážně patří sběr ovocných plodů na plantážích nebo úklidové a animátorské práce v hotelích a restauracích. U většiny těchto nabízených pracovních míst je požadována znalost anglického nebo německého jazyka na komunikativní úrovni.²³

²³ Srov. dokumentace Úřadu práce Mohelnice

3. ABSOLVENT MORAVSKÉ VYSOKÉ ŠKOLY OLMOUC

3.1. Charakteristika Moravské vysoké školy Olomouc

Moravská vysoká škola Olomouc (MVŠO) je soukromou neuniverzitní školou. Akreditaci pro výuku bakalářského studia obdržela MVŠO od Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy v roce 2005. Rektorem MVŠO je prof. RNDr. Miroslav Hrabovský, DrSc. Studenti bakalářského studia si mohou zvolit studium jak prezenční, tak i kombinované. Zaměření a charakter studia MVŠO reaguje zejména na chybějící vzdělávací články této profílce v Olomouckém kraji. Prvotním posláním MVŠO je tedy vychovat vysokoškolsky vzdělané absolventy pro ekonomické a manažerské profese v oblasti nižšího a středního managementu a také pro oblast státní správy a podnikové informatiky. MVŠO klade velký důraz na praktické využití získaných poznatků a dovedností právě v Olomouckém kraji, ať už prostřednictvím odborné praxe, kterou studenti v průběhu studia absolvují nebo prostřednictvím přednášek zaměřených na podnikatele, manažery a ostatní instituce Olomouckého kraje. V neposlední řadě nabízí MVŠO možnost celoživotního studia prostřednictvím celosvětově uznávaného manažerského studia MBA v českém i anglickém jazyce. Škola dále usiluje o rozšíření nabídky magisterského studia oboru Podniková ekonomika a management a tím zvýšit kvalifikaci a odbornost svých absolventů.²⁴

3.2. Profil absolventa oboru Podniková ekonomika a management

Výběr profilu absolventa oboru podniková ekonomika a management (PEM) jsem si vybrala záměrně z toho důvodu, že tento obor sama studuji, tudíž je mi bližší a z mého

²⁴ Dostupné na WWW <http://www.mvso.cz/o-mvso/> z 20.4.2010

pohledu můžu lépe posoudit, jaké vlastnosti, dovednosti a zkušenosti by absolvent tohoto oboru měl disponovat.

Absolvent oboru PEM získá po splnění podmínek vysokoškolský titul Bc. udělený Moravskou vysokou školou Olomouc, kde studoval po dobu tří let. Absolvent disponuje odbornými znalostmi v oblasti podnikové ekonomiky a managementu, což ho předurčuje pro vedoucí práci na úrovni nižšího a středního managementu popř. podnikových financí. ,
Profil absolventa oboru PEM:

- Absolvent získal znalosti mikroekonomie, makroekonomie, světová ekonomika, podniková ekonomika, managementu, základy práva, a jiných ekonomických předmětů vyučujících na MVŠO.
- Absolvent má znalosti cizích jazyků, zejména odborného zaměření v angličtině (vést porady v AJ).
- Absolvent absolvoval školní praxi
- Znalosti informačních technologií, přehled práce s PC (word, excel, power point, ...), dovednost využití informačních technologií pro komunikaci s okolím podniku (public relations) a znalost podnikových informačních systémů
- Orientace v právních normách týkajících se především podnikání (základy práva, obchodní právo, správní právo, pracovní právo, EU a evropské právo, celní právo, daně a jejich správa)
- Přehled o chodu podniku, schopnost realizace systému řízení a organizace v podniku
- Zkušenosti v týmové práci (projekty pro školu)
- Schopnost rozvíjet dále svoji osobnost dalším studiem a učením
- Jiné

Každý absolvent může rozšířit své kompetence prostřednictvím širokého spektra volitelných předmětů.²⁵

²⁵ Dostupné na WWW <http://www.mvso.cz/o-mvso/studijni-obory/podnikova-ekonomika-a-management/> z 20.4.2010

SWOT analýza absolventa MVŠO obor PEM

<p style="text-align: center;">SILNÉ STRÁNKY</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vysokoškolské vzdělání (dosažení titulu Bc.) • Teoretické znalosti (komplexní znalosti managementu, ekonomiky, základy práva, informačních znalostí) • Získané nové dovednosti (výuka odborných předmětů v anglickém jazyce, možnost získání znalostí z dalšího cizího jazyka dle výběru v nabídce MVŠO, práce s PC, školní praxe, analytické a koncepční myšlení, manažerské schopnosti na úrovni nižšího a středního managementu) • Schopnost učit se novým věcem • Týmová práce 	<p style="text-align: center;">SLABÉ STRÁNKY</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nedostatečná praxe v oboru • Nedostatečný rozhled • Praktický přístup k řešení problémů (absolvent disponuje teoretickými znalostmi)
<p style="text-align: center;">PŘÍLEŽITOSTI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Znalosti a dovednosti absolventa MVŠO jsou spjaty s potřebami podnikatelské sféry v regionu • Plánovaný rozvoj regionu (obchod, služby, ...) • Možnost navazujícího magisterského studia • Nabídky pracovních pozic prostřednictvím MVŠO 	<p style="text-align: center;">HROZBY</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vysoká nezaměstnanost pro absolventy • Klesající poptávka po oboru • Konkurence absolventů ostatních ekonomických škol • Neakreditované magisterské studium na MVŠO

Obr.7. SWOT analýza absolventa MVŠO obor PEM

SWOT analýza specifikuje čerstvého absolventa oboru podniková ekonomika a management (PEM) Moravské vysoké školy Olomouc.

Z analýzy vyplývá, že silnou stránkou absolventa je kvalifikace v ekonomických disciplínách doplněná veškerými znalostmi získanými během studia na této vysoké škole (jako například znalost cizího jazyka, komunikační a informační dovednosti, public

relations, atd.), a také jeho osobnostní schopnosti (vést lidi, duševní hygiena, atd.) aj. Jeho slabinou je však nedostatek zkušeností.

Vnější prostředí působí na absolventa v podobě příležitostí a hrozeb. Příležitosti působí pozitivně na absolventa především možností dále se rozvíjet a vzdělávat. Naopak hrozby, působí na absolventa skrze vysokou nezaměstnanost.

4. UPLATNĚNÍ ABSOLVENTA MVŠO V MOHELNICKÉM REGIONU

Najít uplatnění na trhu práce pro čerstvého absolventa MVŠO nebude nijak jednoduché.

Uplatnění na trhu práce v mohelnické regionu je ovlivněno celou řadou faktorů jak objektivní povahy, např. druh absolvovaného vzdělání (technické obory, humanitní obory), tak i povahou subjektivní, jako je přístup absolventa vysoké školy a jeho schopnost se prosadit v konkrétní pracovní pozici (přípravenost).

Jako uchazeči o práci jsou absolventi velmi dobře teoreticky připraveni a vzděláni v odpovídajícím oboru studia, ale současně jsou vždy orientováni na přípravu pro více než jedno povolání. Mají velmi dobrou jazykovou vybavenost, znají současné trendy a potřeby trhu práce. Mohou tedy vykonávat široký okruh zaměstnání a nejsou omezeni pouze na uplatnění v jednom konkrétním oboru.

Obecně však jsou absolventi vysokých škol znevýhodněni na trhu práce nedostatkem praxe. Na druhé straně ve srovnání se starší generací zaměstnanců mají spoustu předností (větší adaptabilita a flexibilita).

Naopak nároky ze strany zaměstnavatelů na absolventy škol jsou stále vyšší. Požadují samostatné jednání, rozhodnost, vlastní iniciativu a hlavně kvalitní jazykovou vybavenost.

Dostatečně široký odborný profil absolventa MVŠO by měl být východiskem pro další odborné vzdělávání v souladu se změnami a požadavky na trhu práce.

V mohelnické regionu je několik možností uplatnění absolventů MVŠO vzhledem k tomu, že právě v Mohelnici existují největší zaměstnavatelé okresu Šumperk. Jedná se o firmy se zahraniční účastí (Siemens Elektromotory s.r.o. a HELLA Autotechnik s.r.o.), které dle sdělení personalistů těchto firem vycházejí ze zkušenosti, že se mladý člověk bez pracovních návyků lépe přizpůsobí firemní filozofii. Tyto firmy si chybějící praxi absolventa doplní případnými stážemi nebo konkrétními školeními u svých „mateřských“ firem v zahraničí. Je pravdou, že uplatnění v těchto firmách snáze naleznou absolventi

technických škol, ale i absolventi MVŠO mohou najít své uplatnění především na pozicích středního managementu.

Kromě těchto firem se zahraniční účastí mohou doplnit nabídku zaměstnání i další soukromé firmy nejen v samotném městě Mohelnice, ale i v nedalekých Lošticích, Úsově a dalších obcích regionu. Aktuální nabídka těchto firem vychází z celkové ekonomické situace státu.

Další uplatnění absolventů MVŠO je v tomto regionu možné najít ve státní a veřejné správě. Město Mohelnice je samosprávním územním celkem, pověřenou obcí s rozšířenou působností. Díky tomu je v samotném městě Mohelnice řada úřadů (pověřené úřady vykonávající státní správu, pobočka Úřadu práce v Šumperku), škol, sociálních a kulturních zařízení aj. Rovněž v této oblasti spatřuji možnost dalšího uplatnění absolventů MVŠO – na úseku výkonu státní a veřejné správy, příp. školství a kultury.

Pro uplatnění absolventů MVŠO je nutné, aby nebyli při hledání zaměstnání pasivní, aby aktivně vyhledávali a oslovovali firmy, ve kterých by případně mohli najít uplatnění. Výhodu a reálnou šanci nalézt odpovídající zaměstnání mají absolventi, kteří již začali s touto „aktivitou“ v průběhu studia (praxe, příp. stáže u firem, prázdninové brigády, rozesílání životopisů).

ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce nebyla jen analýza současného stavu na trhu práce, ale i snaha ukázat možnosti zaměstnávání absolventů v mohelnickém regionu.

V první kapitole s názvem *Nezaměstnanost a trh práce* jsem se zaměřila na obecnou problematiku týkající se nezaměstnanosti a trhu práce v ČR, jeho vývoj, instituce, které na něm vystupují a situaci absolventa na trhu práce. V druhé kapitole nazvané *Nezaměstnanost v mohelnickém regionu* jsem ve spolupráci s Úřadem práce v Mohelnici analyzovala zaměstnanost a nezaměstnanost absolventů v mohelnickém regionu v r. 2009 včetně charakteristiky regionu a nabídky volných míst. Tuto kapitolu jsem porovnávala s kapitolou třetí s názvem *Absolvent Moravské vysoké školy Olomouc (MVŠO)*, ve které jsem uvedla profil tohoto absolventa a charakteristiku MVŠO. Kapitola čtvrtá s názvem *Uplatnění absolventa v mohelnickém regionu* vypovídá o možnostech získání pracovního místa v souladu s kompetencí absolventa oboru PEM.

Největší zájem v tomto regionu je o vysokoškolsky vzdělané absolventy technického zaměření z důvodu rozvinutého strojírenského a elektrotechnického průmyslu v této oblasti. Přesto jsou v mohelnickém regionu vyhovující pracovní pozice pro absolventa ekonomické vysoké školy, i když v mnohem menším poměru. Konkurence mezi absolventy je vysoká, stejně jako možnost neúspěchu při výběrovém řízení. Jsou zde i další možnosti jak zmíněná rizika zmírnit, například prostřednictvím navazujícího studia ve smyslu zvýšení konkurenceschopnosti. Dalším východiskem může být hledání uplatnění v jiném regionu České republiky, popřípadě v zahraničí. Úřad práce může nabídnout absolventovi získat potřebnou praxi formou nespécifické rekvalifikace nebo možností dotace jako finanční pomoc při volbě podnikání.

Tato bakalářská práce byla zaměřena na často diskutované téma, přičemž tento problém se může dotknout kohokoli z nás, budoucích absolventů školy.

ANOTACE

Příjmení a jméno autora:	Pajchlová Eva
Instituce:	Moravská vysoká škola Olomouc
Název práce v českém jazyce:	Nezaměstnanost a trh práce v mohelnickém regionu
Název práce v anglickém jazyce:	Unemployment and labour market in mohelnice region
Vedoucí práce:	Ph.Dr. Dana Pokorná
Počet stran:	45
Počet příloh:	0
Rok obhajoby:	2010
Klíčová slova v českém jazyce:	nezaměstnanost, trh práce, absolvent
Klíčová slova v anglickém jazyce:	unemployment, labour market, graduate

Práce je zaměřena na uplatnění absolventa Moravské vysoké školy Olomouc v mohelnickém regionu. Práce je členěna na čtyři hlavní kapitoly, v kterých je objasněna problematika nezaměstnanosti a trhu práce v České republice, nabídka volných pracovních míst v mohelnickém regionu a především návrhu pro získání zaměstnání absolventům MVŠO.

The work is directing into exercise graduate of Moravská vysoká škola Olomouc in mohelnice region. The work is component into four main chapters which explains problems about unemployment and labour market in Czech republic, offer of vacancies in mohelnice region and mainly about the proposal for acquisition of work to graduates of MVŠO.

LITERATURA A PRAMENY

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*, 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 1994. 176 s. ISBN 80-7169-083-X.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. 1.vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

FALDYNA, Zdeňek a kol. *Jak získat a udržet zaměstnání*, Krnov: AKLUB Centrum vzdělání a poradenství, 2003. 100 s.

IVANOVÁ, Kateřina, a JURÍČKOVÁ, Lubica. *Písemné práce na vysokých školách se zdravotnickým zaměřením*. 1. vyd. Olomouc: Univ. Palackého, 2005. 98 s. ISBN 978-80-244-1832-2.

SCHILLER, R. Bradley. *Mikroekonomie*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2004. 391 s. ISBN 80-251-0109-6.

VETEŠKA, Jaroslav, a TURECKIOVÁ, Michaela. *Kompetence ve vzdělání*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 168 s. ISBN 978-80-247-1770-8.

www.nuov.cz

www.mpsv.cz

www.idnes.cz

www.infoabsolvent.cz

www.wikipedia.cz

SEZNAM TABULEK

Tab.1. Uchazeči o volná místa (od roku 1990) Česká republika	18
Tab.2. Přehled kompetence absolventa VŠ ekonomického zaměření	22
Tab.3. Vývoj nezaměstnanosti v průběhu roku 2009	29
Tab.4. Vzdělanostní struktura všech uchazečů o zaměstnání k 31.12.2009	30
Tab.5. Doba evidence všech uchazečů v evidenci celkem k 31.12.2009	31
Tab.6. Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých obcích v roce 2009 k 30.6.2009 a k 31.12.2009	31

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr.1. Hierarchický model struktury kompetence	20
Obr.2. Počet nezaměstnaných absolventů a počet pro ně vhodných volných míst	23
Obr.3. Geografická poloha Mohelnického Mikroregionu	26
Obr.4. Grafické srovnání procentuelní míry nezaměstnanosti v roce 2008 a v roce 2009 na ÚP ŠUMPERK, pobočka Mohelnice	32
Obr.5. Absolventi podle druhu vzdělání evidovaní k 31.12.2009.....	34
Obr.6. Absolventi podle věku evidovaní k 31.12.2009	35
Obr.7. SWOT analýza absolventa MVŠO obor PEM	39