

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI**

**PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

**Bakalářská práce**

Veronika Polášková

3. ročník – kombinovaná forma

**Trh práce a politika zaměstnanosti  
v České republice**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně jen s pomocí zde uvedených zdrojů a literatury.

V Olomouci dne: 17.4.2017

.....

Veronika Polášková

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce PaedDr. Aleně Jůvové, Ph.D., za odborné vedení, spolupráci, trpělivost a velmi cenné rady, které mi poskytovala v průběhu vypracování mé bakalářské práce. Dále chci poděkovat své rodině a přátelům za jejich podporu při studiu.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>6</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>7</b>
<b>1 TRH PRÁCE</b> .....	<b>8</b>
1.1 OBECNÁ CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE .....	8
1.2 NABÍDKA NA TRHU PRÁCE .....	10
1.3 POPTÁVKA NA TRHU PRÁCE.....	11
1.4 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE .....	12
1.5 PROBLÉMOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE.....	13
1.5.1 Osoby se zdravotním postižením .....	14
1.5.2 Mladiství uchazeči o zaměstnání .....	14
1.5.3 Nekvalifikovaní uchazeči .....	14
1.5.4 Uchazeči pečující o děti do věku 15 let.....	15
1.5.5 Ženy po návratu z mateřské dovolené.....	15
1.5.6 Absolventi na trhu práce .....	15
<b>2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI</b> .....	<b>17</b>
2.1 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANOSTI .....	19
2.2 SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI.....	21
2.2.1 Instituce z pohledu správy zaměstnanosti .....	21
2.2.1.1 Instituce EU .....	22
2.2.1.2 Úřad práce .....	22
2.2.1.3 Mezinárodní organizace práce .....	22
2.3 AKTIVNÍ A PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	23
2.3.1 Aktivní politika .....	23
2.3.2 Pasivní politika.....	24
2.4 CÍLE A NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	24
<b>3 NEZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>25</b>
3.1 OBECNÁ CHARAKTERISTIKA NEZAMĚSTNANOSTI .....	25
3.2 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	27
3.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost .....	28
3.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	28
3.2.3 Frikční nezaměstnanost .....	28
3.2.4 Strukturální nezaměstnanost .....	28
3.2.5 Cyklická nezaměstnanost .....	29
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>30</b>
<b>4 ABSOLVENTI VYSOKÝCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE</b> .....	<b>31</b>
4.1 KDO JE ABSOLVENT VYSOKÉ ŠKOLY? .....	31
4.2 CÍLE VÝZKUMU .....	32
4.3 VÝZKUMNÉ METODY .....	33
4.3.1 Rozhovor .....	34
4.4 CHARAKTERISTIKY VÝZKUMNÉHO VZORKU .....	34
4.4.1 Výzkumný vzorek .....	34

4.5	ANALÝZA A INTERPRETACE ZÍSKANÝCH ÚDAJŮ Z ROZHOVORU .....	35
4.5.1	Otevřené kódování .....	36
4.5.2	Axiální kódování .....	37
4.6	ZÁVĚREČNÉ VYHODNOCENÍ VÝZKUMU .....	39
<b>5</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>41</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>44</b>
	<b>SEZNAM SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>47</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>48</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>49</b>

## ÚVOD

Téma trh práce a politika zaměstnanosti jsem si zvolila z toho důvodu, že je to stále aktuální téma a také proto, že trh práce je specifických trhem, který se odlišuje od ostatních tím, že práce nemá stejnou povahu například jako zboží na trhu statků a služeb. Zákon o zaměstnanosti je právní normou, která zabezpečuje státní politiku zaměstnanosti směřující k hlavnímu cíli a to k plné zaměstnanosti.

Je proto nutné poskytnout základní znalosti v oblasti trhu práce. Teoretická část především postihuje hlavní aspekty trhu práce a vysvětluje problematiku zaměstnanosti a nezaměstnanosti, která představuje jeden z největších makroekonomických i mikroekonomických problémů. Z různých příkladů víme, že v zemích, kde se nevyužívá pracovní potenciál, klesá ekonomický i sociální status. Dalo by se říct, že práce jakýmsi způsobem zařazuje člověka do společnosti a proto patří politika zaměstnanosti a celková politika trhu práce k základním nástrojům hospodářské a sociální politiky.

Trh práce ve místem, kde se střetává strana nabídky (v tomto případě zájemci o práci) a poptávky, kterou tvoří potencionální zaměstnavatelé. Čili klíčovými skupinami osob na trhu práce jsou především pracovní síly a ekonomičtí subjekty. Ovšem v dnešní době se na trhu práce stávají doménou i další činitelé, kteří se podílejí na spoluutváření prostředí na trhu práce. Obecně lze za tyto instituce považovat různé organizace, spolky, sdružení ale i jednotlivé subjekty, které jak již bylo řečeno, spoluutvářejí prostředí trhu práce. Výrazný vzestup aktivit na trhu práce můžeme pozorovat i v případě tzv. institucionálních aktérů. V tomto případě jimi rozumíme státní nebo regionální orgány, kteří rozhodují nebo nějakým způsobem zasahují do trhu práce. Ve své podstatě na trhu práce vystupují jako tzv. regulátoři trhu.

V praktické části jsem vytyčila hlavní výzkumnou otázku a to: *Co absolventi vysokých škol považují za největší překážku při hledání potencionálního zaměstnání.* V této části vycházím z nestrukturovaných rozhovorů, kde respondenti uvedli jejich zkušenosti na pohovorech. Na základě otázek, které jim byly na pohovorech pokládány, jsem vytvořila dle otevřeného kódování kategorie, které jsem poté shrnula v kapitole Závěrečné vyhodnocení výzkumu. V této kapitole jsem na základě axiálního kódování sestavila tzv. *paradigmatický model.*

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 TRH PRÁCE

## 1.1 Obecná charakteristika trhu práce

Dle mého názoru lze trh obecně definovat jako místo, kde se střetává nabídka s poptávkou. Jestliže se tedy bavíme o trhu práce, střetává se zde poptávka po práci a tržní nabídka práce, kde za práci považujeme všechny činnosti, které jsou nezbytné k produkci statků a služeb a jejichž cílem je získání důchodu. Důchod je zkráceně peněžní příjem práce neschopných lidí pro jejich stáří nebo invaliditu. Pracovní sílu tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tedy to obyvatelstvo, které chce pracovat anebo už pracuje. Naopak do pracovní síly nejsou zahrnuti nepracující studenti, nepracující důchodci, ženy na mateřské dovolené a osoby, které aktivně nehledají práci. Trh práce se pak od ostatních liší tím, že práce nemá stejnou povahu jako například zboží na trhu služeb a statků, protože práci vykonávají lidé a to znamená, že je podmíněna vůlí, myšlením, schopnostmi a lidsko–právním systémem. Cenu práce označujeme jako mzdu, nebo plat. Rozdíl mezi platem a mzdou spočívá v tom, že plat je vyplácen zaměstnancům ve veřejné správě a státních fondů, mzda je pak vyplácena zaměstnancům v soukromém sektoru.

Trh práce má několik vlastností. Jedna z nich je vlastnost sociální, kdy se do popředí dostává člověk. Vzhledem k tomu, že nemůžeme předvídat situaci na trhu práce a je zde řada nerovností a problémů, které mají vliv na osobnost jedince, promítá se to i do jeho sociální role v systému. Konkrétní zaměstnání pak představuje jistou prestiž sociálního statusu člověka. Není to ovšem jen sociální vlastnost, která ovlivňuje trh práce, jde ještě o vlastnost kulturní, morální, etickou a samozřejmě ekonomickou.

Ekonomická vlastnost trhu spočívá v tom, že trh v podstatě funguje na stejném principu, jako trh statků a služeb s tím rozdílem, že na trhu práce se prodává a nakupuje práce. Od tržní ekonomiky se očekává, že „zabezpečí“ ekonomiku daného státu potřebnými pracovními silami v podobě, ve které je pracovní síla potřebná (odbornost, věk, vzdělanost apod.) a tím v podstatě umožní pracovní proces a s tím spojenou produkci statků a služeb.

Jedná-li se o trh práce, nefungují zde klasické tržní mechanismy, jako je to například u trhu statků a služeb.



Mezi základní specifické rysy patří<sup>1</sup>:

- předmětem směny je lidský kapitál, tj. práce, která je jako specifický druh kapitálu neoddělitelná od člověka,
- dlouhodobý charakter vztahů na pracovním trhu má svoje opodstatnění, ve snaze minimalizovat náklady, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele
- trh práce je trhem regulovaným<sup>2</sup>,
- další specifickou vlastností je segmentace trhu práce, jejíž příčinou na straně pracovníka jsou odlišnosti ve vzdělání, zkušenostech, věku, pohlaví a na straně zaměstnavatele odlišné požadavky na výkon pracovních činností.

Dalším hlavním rysem je to, že trh práce je velmi citlivý, co se týče sociálních, kulturních, demografických nebo politických změn. Protože nositelem pracovní síly je osoba, jednotlivec, promítají se tyto změny u každého odlišně a každý tyto změny vnímá s jinou intenzitou a také různě na tyto změny reaguje.

Naopak co se týče změn na trhu statků a služeb, nebo na trhu kapitálu, dokáže trh práce celkem rychle zareagovat a je v tomto případě schopný se těmto změnám přizpůsobit.

Protože jsou na trhu práce určité mzdové rozdíly, definujeme tyto rozdíly pomocí tzv. duálního trhu práce, tj. primárního a sekundárního. Na primárním trhu práce se koncentrují lepší a výhodnější pracovní nabídky s vyšší prestiží, dobré možnosti pracovního růstu, lepší pracovní podmínky apod. Pro jednotlivce je tak často lepší si zvýšit kvalifikaci a tím si zabezpečit stabilitu na primárním trhu. Oproti tomu trh sekundárního je trh, kde se nachází nabídky práce s menší prestiží a nižší mzdovou úrovní. Na tomto trhu se orientuje méně stabilních pracovních příležitostí, na druhé straně je zde však větší šance získat nové zaměstnání. Přejít ze sekundárního trhu do primárního je prakticky nemožné, neboť zaměstnanci v sekundárním trhu nebyly ochotni investovat do svého rozvoje a vzdělávání a proto jsou nuceni vykonávat ty hůře placené zaměstnání.

V oblasti segmentace trhu si ještě můžeme rozdělit trh na formální a neformální. Na formálním trhu se vyskytují ty pracovní nabídky a příležitosti, jež jsou kontrolovány státními institucemi. Kdežto neformální trh práce není kontrolován ze strany státních institucí,

---

<sup>1</sup> DUBEN, R. *Teorie a praxe sociální politiky*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-479-8. s. 34.

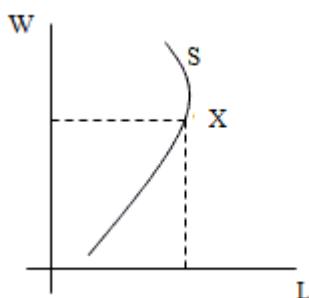
<sup>2</sup> Míra této regulace ovlivňuje flexibilitu trhu práce, tj. jak rychle je trh schopný přizpůsobit se měnícím se podmínkám. Míra flexibility přitom závisí na několika státem ovlivňovaných faktorech, například legislativní ochrana zaměstnanců, mzdové vyjednávání, aktivní politika zaměstnanosti apod.

zejména daňovým úřadem. Na tomto trhu se nachází aktivity tzv. šedých a černých ekonomik,<sup>3</sup> samozásobitelství, domácí práce ale i například sousedská výpomoc.

Poslední členění spočívá v rozdělení trhu práce na exténní a interní. Exténní, neboli vnější trh práce umožňuje pracovníkům nabízet pracovní sílu a zároveň umožňuje firmám nabízet svá volná pracovní místa. Kdežto interní, tedy vnitřní trh práce, je přizpůsoben uvnitř společností, kde dochází k výměně pracovníků a to bez jejich celkového propuštění. Interní trh sám o sobě neplní tak úplně funkci trhu jako takového, vzhledem k tomu, že zde dochází k rozmisťování pracovníků dle administrativních a vnitřní předpisů společnosti.

## 1.2 Nabídka na trhu práce

Nabídkou práce se míní počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách, na farmách a v jiných podnicích, ve vládě nebo neziskových institucích.<sup>4</sup> Zjednodušeně je to vztah mezi nabízeným množstvím práce a její cenou. Tím pádem se dostáváme ke křivce nabídky, která je díky tomuto zákonu rostoucí.



Graf 1: Křivka nabídky práce<sup>5</sup>

Na výše uvedeném obrázku vidíme osu L, která představuje práci. Osa W nám zachycuje mzdu za hodinu práce. Bod X reprezentuje hranici, nad kterou vzroste-li mzda, dochází postupně ke snižování nabídky. Vyšší mzda pak zvyšuje reálné důchody a zaměstnanec či spotřebitel dává přednost volnému času. Na základě toho převládá důchodový efekt.

<sup>3</sup> Různé formy nelegálního podnikání od zcela kriminální povahy až po podnikání obcházející pracovní a daňové zákony.

<sup>4</sup> JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: VŠE Praha, 1999. ISBN 80-7079-635-9. s. 123.

<sup>5</sup> [www.miras.cz](http://www.miras.cz) [online]. Praha: Miras.cz, 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>

Naopak, pokud vzroste mzdová sazba (do bodu X), spotřebitel nabídne více práce, protože každá další odpracovaná hodina zvyšuje jak důchod, tak spotřebu výrobků a statků – v tomto případě se jedná o substituční efekt.

Znamená to tedy, že domácnost (spotřebitel, zaměstnanec) rozhoduje, jakou část z celkového daného času věnuje na odpočinek (volný čas) a jakou na práci (pracovní doba). Platí tedy, že vyšší nabízené množství práce přináší pracovníkům větší příjem a tím pádem větší množství statků, které si mohou za daný příjem koupit. Současně ovšem platí, že čím víc odpracovaných hodin člověk má, má zákonitě méně volného času.

„Velikost nabídky je pak závislá na výši mzdové sazby a je určena ztrátou spojenou s obětováním volného času“.<sup>6</sup>

„Hlavními determinanty nabídky práce jsou reálné mzdy, majetek, jiné příjmy, vývoj obyvatelstva v produktivním věku, míra ekonomické aktivity obyvatelstva, úroková míra, daně, ceny zboží, kulturní a jiné vlivy“.<sup>7</sup>

Tržní nabídka je pak něco jako součet nabídek práce v určitém odvětví, oboru, či v určité profesi.

### 1.3 Poptávka na trhu práce

V této podkapitole se budeme zabývat poptávkou na trhu práce. Poptávka po práci je určena příjmem z mezního produktu práce<sup>8</sup> a mezní produkt práce je násobkem mezního fyzického produktu<sup>9</sup> a ceny daného produktu.

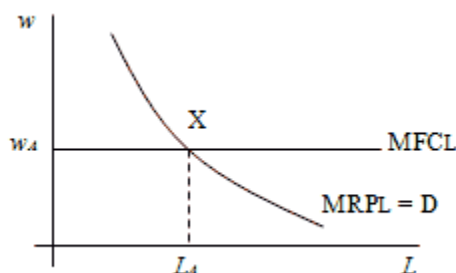
---

<sup>6</sup> ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2. s. 56.

<sup>7</sup> VÁCLAVIKOVÁ, A. a kol. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Vyd. 1. Opava, 2009. ISBN 978-80-8581-976-2. s. 76.

<sup>8</sup> Mezní produkt (MP) je přírůstek celkové produkce dosažený zvýšením množství některého z výrobních faktorů o jednotku. *Ekonomie otázky*. [www.ekonomie-otazky.cz](http://www.ekonomie-otazky.cz) [online]. Praha: *Ekonomie-otazky.cz*, 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <<http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2009/03/mezni-produkt-mp.html>>.

<sup>9</sup> Změna objemu celkové produkce vyvolána změnou množství práce o jednotku. *Ekonomie otázky*. [www.ekonomie-otazky.cz](http://www.ekonomie-otazky.cz) [online]. Praha: *Ekonomie-otazky.cz*, 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <[ekonomie-otazky.studentske.cz/2009/03/mezni-produkt-mp.html](http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2009/03/mezni-produkt-mp.html)>

Graf 2: Křivka poptávky práce<sup>10</sup>

Zde je graf o něco rozmanitější než graf nabídky. Osa  $L$  označuje stejně jako v předchozím grafu práci a osa  $W$  označuje mzdu za hodinu práce neboli mzdovou sazbu. Bod  $X$  pak vytváří určitou hranici. V tomto případě se jedná o mezní produkt. Příčka MFCL označuje částku, o kterou vzrostou celkové náklady firmy pro získání další jednotky práce a označení MRPL se vztahuje na příjem mezního produktu, jež je dodatečným příjmem vytvořeným dodatečnou jednotkou.

V momentě, kdy příčka MFCL se rovná křivce MRPL, nastává na trhu práce rovnováha firmy, jinak řečeno nastává dokonalá konkurence.

Poptávku po práci tak dle výše uvedeného ovlivňuje produktivita práce, která sama bývá ovlivňována jinými faktory, např. kvalifikací práce, množstvím práce, organizací práce a kvalitou technologií.

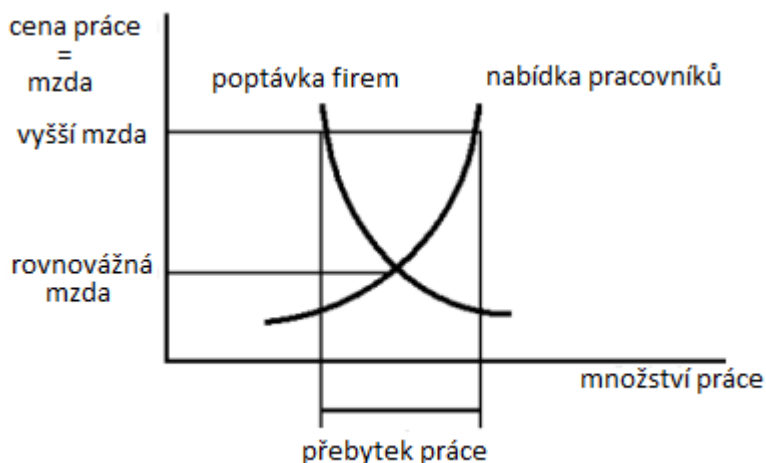
„Tržní poptávka po práci je součet individuálních křivek poptávky po práci všech firem na trhu práce. Je zahrnuta stejná práce ve všech odvětvích“.<sup>11</sup>

## 1.4 Rovnováha na trhu práce

Mluvíme-li o trhu práce, pak v bodě, kde se protíná křivka nabídky a poptávky po práci, nastává rovnováha na trhu práce. Vlastně můžeme říci, že právě v tomto zmiňovaném bodě nastává okamžik, kdy jsou všichni spokojeni, jak na straně nabídky, tak na straně poptávky. Znamená to tedy, že mzdová sazba je rovnovážná stejně tak jako množství práce a pak celkový trh práce je v rovnováze. Názorněji si to předvedeme na níže uvedeném grafu.

<sup>10</sup> [www.miras.cz](http://www.miras.cz) [online]. Praha: Miras.cz, 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>

<sup>11</sup> ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2. s. 66.

Graf 3: Rovnováha na trhu práce<sup>12</sup>

Na grafu je zaznamenáno, kdy dojde k přebytku práce. Znamená to, že bude-li mzdová sazba vyšší, než ta rovnovážná dojde k přebytku nabídky práce. Naopak jestliže bude mzdová sazba nižší než ta rovnovážná, vznikne nedostatek pracovních sil.

Z grafu můžeme tedy vyčíst, že ke změnám na rovnovážném trhu dochází tehdy, dojde-li ke změnám jak na straně poptávky, tak i na straně nabídky. Změny na straně poptávky souvisejí se změnou hodnoty mezního produktu práce. Pokud vzroste zaměstnanost i mzda, vzroste tak poptávka po práci. Změna na straně nabídky je projevem například emigrace, přistěhovalectví anebo podpora v nezaměstnanosti – čím déle je vyplácená podpora, tím se snižuje nabídka.

## 1.5 Problémové skupiny na trhu práce

U některých skupin či jedinců se setkáváme s dlouhodobou nezaměstnaností. Je to z toho důvodu, že patří mezi tzv. rizikové skupiny na trhu práce. Ještě před tím, než si uvedeme tyto skupiny, je zapotřebí ujasnit si, jaké faktory ovlivňují samotné hledání zaměstnání. Jsou to věk, nevyhovující zdravotní stav, nedostatečná, či nevhodná kvalifikace a pohlaví. Za rizikové skupiny jsou považovány osoby se zdravotním postižením, mladiství uchazeči o zaměstnání (do 20 let věku), nekvalifikovaní uchazeči, osoby pečující o děti do věku 15 let, ženy po návratu z mateřské dovolené a osoby starší 50 let.

<sup>12</sup> www.miras.cz [online]. Praha: Miras.cz, 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>

### 1.5.1 Osoby se zdravotním postižením

Při vstupu na trh práce je zapotřebí zohlednit zdravotní stav osoby žádající o zaměstnání. „Hlavní zásadou je, že při přístupu k zaměstnání se zdravotně handicapovaným poskytuje zvýšená ochrana. Kvůli zdravotnímu postižení lze některé osoby považovat za téměř nezaměstnané a to z toho důvodu, že jejich pracovní omezení, které je dáno zdravotními důvody, jsou takového charakteru, že práci umožňují pouze ve specifických podmínkách (např. chráněné dílny). Zásadní ochranu zdravotně postižených osob v pracovních vztazích obsahuje Listina základních práv a svobod“.<sup>13</sup>

Jako motivace k zaměstnávání osob se zdravotním postižením slouží tzv. kvóty, které stanovuje zákon o zaměstnanosti. Tento zákon ukládá zaměstnavatelům s 25 a více zaměstnanci zaměstnat 4 % osob se změněnou pracovní neschopností. Za to, že zaměstnavatel zaměstná osoby se zdravotním postižením, je státní podpora formou daňových úlev poskytovaných formou snížení daně. Další výhodou spočívá v tom, že jakmile se zaměstnavatel rozhodne pro zřízení chráněné dílny, může obdržet od úřadu práce příspěvek až 100 tisíc Kč za rok na jedno místo.

### 1.5.2 Mladiství uchazeči o zaměstnání

Jak již název podkapitoly napovídá, jedná se o problémovou skupinu mladistvých, kde jde především o pracovní nezkoušené osoby, bez řádné kvalifikace. V této skupině jsou zařazeny osoby se základním vzděláním a bez jakékoliv pracovní zkušenosti. Jejich uplatnění jsou z těchto důsledků výrazně omezená a vyžadují speciální režim.

### 1.5.3 Nekvalifikovaní uchazeči

Další problémovou skupinu tvoří osoby, které jsou evidované na úřadu práce. Vesměs jde o osoby s nízkou kvalifikací spojenou s nedostatečnými zkušenostmi. Tyto osoby často spoléhají na podporu při nezaměstnání, přesněji na sociální dávky. Tito nezaměstnaní jsou pak kvůli špatně nastavené sociálnímu systému raději na podpoře, než aby vstoupili na pracovní trh.

---

<sup>13</sup> KREJČÍ, T. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2013. ISBN 978-80-7375-861-5. s. 88.

#### 1.5.4 Uchazeči pečující o děti do věku 15 let

Jde o uchazeče o zaměstnání, kteří jsou bohužel těžko uplatnitelní ve vícesměnných provozech a další komplikací bývají i přesčasové práce anebo nemocnost osoby, o kterou se uchazeči starají. U zaměstnavatele hledají „porozumění“ se skloubením pracovních povinností s povinnostmi rodičovskými nebo pečovatelskými.

#### 1.5.5 Ženy po návratu z mateřské dovolené

Jde v podstatě o něco podobného jako u uchazečů pečující o děti do věku 15 let, vzhledem k tomu, že ženy bývají často zvýšeným způsobem zainteresovány z hlediska péče o rodinu. A tak zde nastává stejná komplikace jako u výše zmíněných. Často je nelze uplatnit ve vícesměnném provozu, potíže jim dělají i přesčasové práce i nemocnost. „U žen po mateřské dovolené je problém se seberealizací v novém pracovní pozici tíživější, protože jejich sebedůvěra je obvykle menší a několikaletá absence na trhu práce je více handicapuje (zejména z hlediska ztráty profesních znalostí a pracovních zkušeností)“.<sup>14</sup>

#### 1.5.6 Absolventi na trhu práce

Vzhledem k tomu, že problémy u uplatnění absolventů na trhu práce jsou zahrnuty v mé praktické části, lze jen okrajově říct základní poznatky. V mé praktické části jsem se zaměřila na problémy absolventů vysoké školy, ale je jasné, že oni nejsou jedinými absolventi na trhu práce. Jsou to absolventi základních škol, středních odborných učilišť, středních odborných škol a gymnázií, a jak jsem již zmínila, jsou tu i absolventi vysokých škol. První chybou je již samotná škola, která nedostatečně absolventy připravuje na budoucí zaměstnání. Ať už se jedná o praxi anebo samotné kompetence a dovednosti těchto absolventů. K tomuto účelu byl zkonstruován „index nedostatečné péče školy“<sup>15</sup>. Tento index vychází z předpokladu, že některé vlastnosti či dovednosti absolventů nemusí být přisuzovány špatné práci školy. Uvedený index se vypočítává u jednotlivých druhů škol – střední odborné učiliště, střední odborné školy a gymnázia a u vysokých škol. Vesměs zaměstnavatelé očekávají, že by se školy měly věnovat především rozšiřování všeobecných znalostí a osobnostnímu rozvoji studentů. U vysokých škol pak ještě navíc i osvojení odborného základu. Ve všech případech neshledávají zaměstnavatelé v tomto okruhu

---

<sup>14</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kolektiv, *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Vyd. 1. Opava, 2009. ISBN 978-80-8581-976-2. s. 76.

<sup>15</sup> PROCHÁZKA, M. *Absolventi na trhu práce*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1999. ISBN 80-211-0304-3. s. 22.

problémy, nicméně co považují za nedostatečné je u středních odborných učilišť a u středních odborných škol a gymnázií zejména rozvíjení smyslu pro kvalitu a ochoty učit se. U středoškoláků chybí také iniciativa a dobré vyjadřování. Touto problematikou se budeme dále zabývat v kapitole 4.



## 2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

„Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“.<sup>16</sup> Usiluje o ovlivnění vztahu mezi nabídkou a poptávkou, který se ale snaží spíše udržovat v rovnováze, nikoliv zásadním způsobem ovlivňovat. Politika zaměstnanosti je soubor makroekonomických opatření, která pak ovlivňují poptávku na pracovním trhu. Jsou to opatření monetární, neboli peněžní politika, fiskální jako rozpočtová politika a opatření mzdová.

Základní ekonomický rámec politiky zaměstnanosti tvoří:<sup>17</sup>

- rozsah ekonomických aktivit a tím i absorpční schopnost trhu práce,
- cena pracovní síly,
- probíhající strukturální změny národního hospodářství, které mění povahu nabídky, pracovních příležitostí v různých regionech a pro různá povolání,
- výše finančních prostředků uvolňovaných na politiku zaměstnanosti,
- míra nezaměstnanosti.<sup>18</sup>

Politika zaměstnanosti je nedílnou součástí politiky hospodářské, měla by především zabránit nezaměstnanosti a vůbec eliminovat tvrdost „tržního“ trhu práce. Vytváří ji stát, ale podílí se na ní i zaměstnavatelé a odbory („tripartita“). Jde především o rozdělování finančních prostředků na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti (na aktivní lze přitom dát jen to, co zbude z pasivní), dohlížení na zákaz diskriminace a o organizaci a koordinaci zaměstnanosti.<sup>19</sup>

Pojem hospodářská politika státu označuje souhrn ekonomických prostředků, které jsou zaměřeny na celou ekonomiku, anebo na její různé části. Vzhledem k uvedeným skutečnostem lze chápat politiku zaměstnanosti a hospodářskou politiku státu hned ve dvou úrovních, které jsem shrnula následovně:

---

<sup>16</sup> HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5. s. 45.

<sup>17</sup> HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5. s. 45.

<sup>18</sup> Obecně platí, že čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím méně prostředků zbývá na aktivní složku politiky zaměstnanosti.

<sup>19</sup>2. [www.pravo.cz](http://www.pravo.cz) [online]. Praha, 2017 [cit. 2017–03–19]. Dostupné z: <<http://www.pravo.wz.cz/vyb/data/zamestnanost.rtf>>.

- a) makroekonomická úroveň – politika zaměstnanosti je zde zaměřena na plošné působení, především na straně poptávky. Na této úrovni se mimo jiné řeší příčiny vztahových problémů souvisejících s ekonomickým růstem, platební bilancí a inflací. Základní cíle politiky zaměstnanosti pak tvoří plná zaměstnanost, stabilní ekonomický růst, cenová stabilita, vnější ekonomická rovnováha. Často ale platí, že úspěch v jedné oblasti vede ke zhoršení v jiné oblasti, např. inflace a nezaměstnanost.
- b) regionální úroveň – politika zaměstnanosti zde řeší dopad nerovnováhy na trhu práce a bere v úvahu regionální hledisko nezaměstnanosti. Do jisté míry jsou tyto programy zaměřeny na řešení konkrétních situací na konkrétních územích.

Mimo dvou úrovní politiky zaměstnanosti zohledňujeme ještě dva přístupy k politice zaměstnanosti. V padesátých a šedesátých letech to byla keynesiánská hospodářská politika a v sedmdesátých a osmdesátých letech nekonzervativní hospodářská politika.

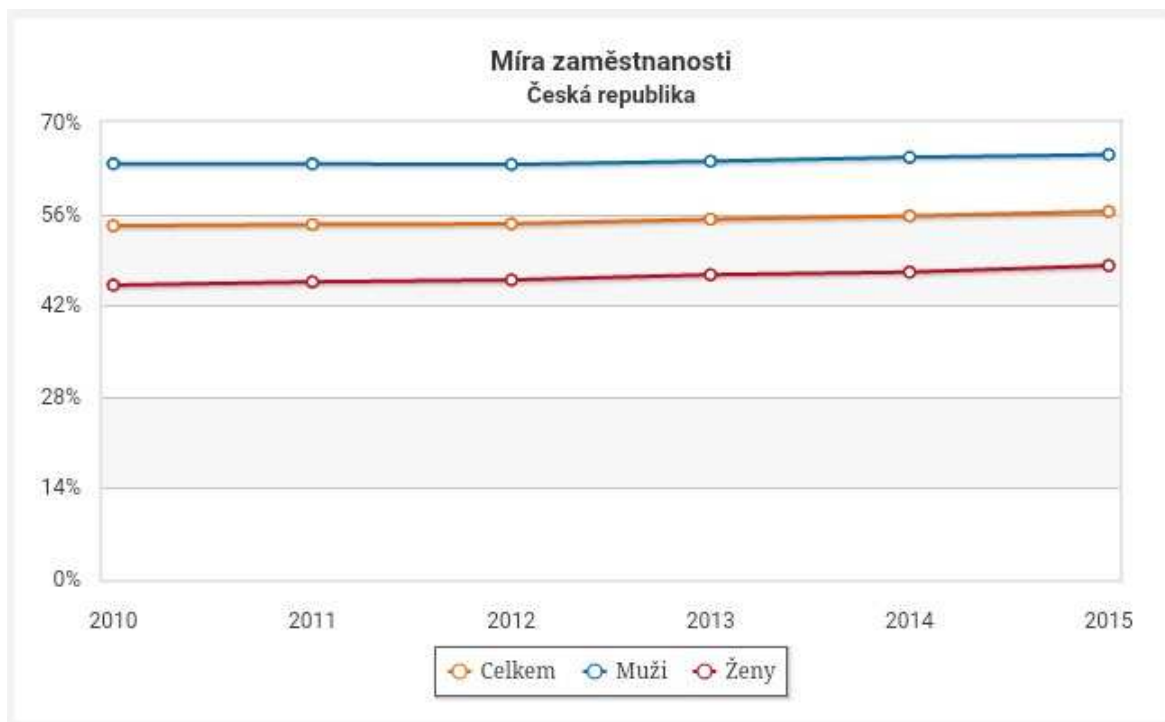
Mluvíme-li o keynesiánském přístupu, mluvíme o přístupu, který je založen na skutečnosti, že stávající ekonomický systém je nestabilní a je nutné ho regulovat. Protože kritickým místem systému je výše celkové poptávky, je ekonomická regulace zaměřena na stimulaci poptávky, což se realizuje opatřeními ve státním rozpočtu, tj. rozpočtovou politikou. Prostřednictvím aktivní rozpočtové politiky se má dosáhnout zvýšení důchodů jednotlivých subjektů. Tím bude stimulována poptávka, která povede k realizaci vyrobeného produktu, To vede k vyššímu tempu ekonomického růstu, vytváří se pracovní místa a klesá nezaměstnanost.<sup>20</sup>

„Nekonzervativní hospodářská politika je charakteristická tím, že stávající ekonomický systém považuje za stabilní s dostatečně silnými samoregulačním mechanismem. Naopak, regulace a zásahy do ekonomiky zakládají nestabilitu. Také se v tomto přístupu připouští, že rozsah zaměstnanosti lze měnit pouze dočasně, krátkodobě, s možnými dlouhodobými negativními důsledky“.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2. s. 55.

<sup>21</sup> ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2. s. 88.



Graf 4: Míra nezaměstnanosti v ČR<sup>22</sup>

## 2.1 Právní úprava zaměstnanosti

Je obecně známo, že Česká republika je pluralitním demokratickým státem s dvoukomorovým parlamentem. Čili státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a zároveň se na ní podílejí další subjekty činní na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace.

Právem na zaměstnání se rozumí právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen „zaměstnání“), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem<sup>23</sup>.

Právní normy související s oblastí zaměstnanosti:<sup>24</sup>

- Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, v platném znění;
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění,

<sup>22</sup> Míra zaměstnanosti v ČR. [www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <[https://www.czso.cz/csu/czso/mira\\_zamestnanosti\\_v\\_cr\\_a\\_krajich](https://www.czso.cz/csu/czso/mira_zamestnanosti_v_cr_a_krajich)>.

<sup>23</sup> Aktuální znění: § 10 zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>24</sup> Aktuální znění: zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

- Zákon č. 73/2006 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů;
- Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole);
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod
- Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, v platném znění;
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají<sup>25</sup>:

- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR,
- b) úřady práce.

Nyní krátce objasním politiku zaměstnanosti při vstupu České republiky do Evropské unie.

Tím, že Česká republika vstoupila dne 1. června 2004 do Evropské unie, začlenila se tak do tzv. koordinované politiky EU. Jedná se o dělbu pravomoci, kde si členské státy koordinují své hospodářské a sociální politiky v souladu s evropským právním řádem.

Politika zaměstnanosti je v každém státě EU upravena celou řadou právních norem. Uplatňování konkrétních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vychází z legislativy upravující tuto oblast v jednotlivých státech. Například ve Velké Británii nebo v Dánsku je dbáno na liberálnost trhu práce a je zde snaha zákonem neupravovat veškeré aktivity související s jeho realizací, nicméně i v těchto zemích je řada právních norem související s fungováním trhu práce. Odlišnosti mezi jednotlivými zeměmi v oblasti legislativy trhu práce se následně promítají i do uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v těchto zemích.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> GOTTWALD, J. *Politika zaměstnanosti v kontextu NAP*. Ostrava, 2000. s. 10.

<sup>26</sup> HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5. s. 66.

## 2.2 Správa služeb zaměstnanosti

„Pojem správa služeb zaměstnanosti označuje soustavné sledování a vyhodnocování situací na trhu práce“.<sup>27</sup> Na základě tohoto sledování pak vznikají opatření, kterými se ovlivňuje nabídka a poptávka po práci a dochází pak k vyváženosti mezi zdroji a potřebami pracovních sil. Úkoly jsou následující<sup>28</sup>:

- Zpracování koncepcí státní politiky zaměstnanosti – jde o řešení dominantních otázek na trhu práce i zásadních stanovisek a návrhů státní politiky zaměstnanosti,
- Příprava programů a návrhů pro další uplatnění zaměstnanců u strukturálních, organizačních a racionalizačních kroků – bývá realizována ve spolupráci s příslušnými orgány státní správy,
- Teoretické i ekonomické zázemí společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací,
- Správa prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti
- Výkon kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti,
- Povolení právnickým i fyzickým osobám k výkonu zprostředkování zaměstnání za úhradu – s právem zřizovat i odebrat oprávnění,
- Zabezpečování projekčních řešení,
- Řídící činnosti – ve směru metodické, technické a finanční povahy.

### 2.2.1 Instituce z pohledu správy zaměstnanosti

Mimo územní instituce, které se zabývají správou na úseku zaměstnanosti v dané zemi – u nás úřad práce, máme i v rámci Evropské unie instituce na nadnárodní úrovni, tzv. evropská veřejná politika. Mimo EU jsou do nadnárodní úrovně započítávány i mezinárodní organizace. Mezi subjekty tedy patří<sup>29</sup>:

- Instituce EU: Evropská rada, Rada Evropské unie, Evropský parlament, Evropská komise a další orgány EU,
- Mezinárodní organizace práce,
- Parlamenty, centrální, regionální i místní vlády členských zemí.

<sup>27</sup> VÁCLAVÍKOVÁ A. a kolektiv. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OPTYS, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2. s. 101.

<sup>28</sup> VÁCLAVÍKOVÁ A. a kolektiv. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OPTYS, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2, s. 101.

<sup>29</sup> HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

### **2.2.1.1 Instituce EU**

V oblasti zaměstnanosti patří k institucím v oblasti zaměstnanosti zejména Evropský parlament, Rada EU a Evropská komise. V rámci Evropské unie bych ale za nejdůležitější považovala službu EURES, které se budeme nadále věnovat.

„Služba EURES, European Employment Services, nabízí veřejné služby zaměstnanosti ve všech 28 členských státech, dále Norsku, Islandu a Lichtenštejnsku a Švýcarsku. Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: databáze zveřejňovány na EURES a informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky, působící na úradech práce v jednotlivých zemích“.<sup>30</sup>

### **2.2.1.2 Úřad práce**

„Úřad práce (dále jen „ÚP“) České republiky byl zřízen s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb. Jedná se o správní úřad s celostátní působností, spadající do gesce Ministerstva práce a sociálních věcí. Cílem zřízení ÚP byl oddělit legislativní a realizační část politiky zaměstnanosti, zlepšit komunikaci s kraji a posílit kontrolní činnost v oblasti trhu práce. Rovněž se ÚP stal přístupovým místem pro zajištění elektronické komunikace v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy“.<sup>31</sup>

ÚP plní několik úkolů, zejména jsou to oblasti jako zaměstnanost, sociální podpora, pomoc v hmotné nouzi apod.

### **2.2.1.3 Mezinárodní organizace práce**

Mezinárodní organizaci práce charakterizují následovně. Anglicky International Labour Organization, ve zkratce ILO, je mezinárodní organizace, která si klade za cíl podporu spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských práv. Její základ tvoří tzv. tripartitní systém, což znamená, že jednotlivé státy v ní mají zástupce státu, zaměstnavatelů a zaměstnanců.

---

<sup>30</sup> HALÁSKOVÁ, R. *Evropský sociální fond – finanční nástroj politiky zaměstnanosti EU a jeho perspektivy pro ČR*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2000.

<sup>31</sup> KREJČÍ T. *Globální a Regionální aspekty trhu práce*. Brno: Mendlova univerzita v Brně, 2013. ISBN 978-80-7375-861-5. s. 90.

„Činnost této mezinárodní organizace je orientována zejména ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek. K tomu přijímá úmluvy a doporučení, které schvaluje každoročně konaná Mezinárodní konference práce. Jednotlivé členské země je poté ratifikují<sup>32</sup> a jejich ustanovení jsou povinny plnit. Porušování závazků je sledováno a zveřejňováno. Vysoce kvalifikovaní odborníci, pracující pro tuto organizaci, sledují vývoj v jednotlivých oblastech světa, provádějí analýzy, navrhují cesty ke zlepšení apod. Vypracovávají rovněž nejrůznější projekty k řešení konkrétní situace v jednotlivých regionech, které pak ILO pomáhá realizovat a financovat“.<sup>33</sup>

## 2.3 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

V následující kapitole se blíže seznámíme s teoretickými východisky politiky zaměstnanosti. Jedná se o opatření aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, které nabízí zákon o zaměstnanosti. Aktuální vzor jak aktivní tak i pasivní politiky zaměstnanosti byl v roce 2004 výrazně upraven zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění. Význam této politiky spočívá v tom, aby došlo k omezení nezaměstnanosti a zároveň by měl přispívat k podpoře rovnováhy na trhu práce.

### 2.3.1 Aktivní politika

Aktivní politika zaměstnanosti je mířena aktivními programy, které mají za cíl utvářet jistou podporu k hledání zaměstnání pro znevýhodněné na trhu práce od školení, až po různé rekvalifikace. Přesněji se jedná o následující programy:

- „služby zaměstnanosti,
- školení (změna vzdělání a kvalifikace) – pro nezaměstnané dospělé rizikové skupiny nebo pro zaměstnané,
- programy zaměřené na: mladé nezaměstnané nebo podpora učňů a různých forem vzdělání mladých,
- subvencovaná<sup>34</sup> zaměstnanost – subvence pro zaměstnávání v soukromém sektoru, podpora nezaměstnaných, kteří chtějí začít samostatně podnikat, přímá tvorba pracovních míst,

---

<sup>32</sup> Závazně potvrzovat platnost.

<sup>33</sup> Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. <http://www.vupsv.cz/> [online]. Praha: VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ – VÚPSV, 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <<http://www.vupsv.cz/>>

<sup>34</sup> Subvence – systematická hmotná podpora nebo výpomoc z veřejných prostředků.

- programy pro handicapované osoby – odborná rehabilitace a podpora vytváření práce pro handicapované osoby<sup>35</sup>.

### 2.3.2 Pasivní politika

Pasivní politika zaměstnanosti nenabízí tolik programů jako aktivní, nicméně oproti tomu aktivní politika zaměstnanosti je velmi náročná na finanční prostředky. Pasivní politika zaměstnanosti je zaměřena na podporu v nezaměstnanosti. Nárok na tuto podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který „vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti anebo požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů u zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu“.<sup>36</sup>

Vyplácení této podpory závisí na sociálních aspektech, tzn., že je poskytováno na základě potřeby, která se odvíjí od výše příjmů domácnosti.

## 2.4 Cíle a nástroje politiky zaměstnanosti

Pokud bych měla zanalyzovat základní cíle, pak dle mého názoru k základním cílům státní politiky zaměstnanosti patří zejména podpora vzniku nových pracovních míst, prohlubování souladu mezi přípravou pracovní síly a potřebami na trhu práce, zvyšování motivace k práci, zvyšování adaptability pracovních sil a pružnost trhu práce, usilování o odstranění diskriminace na trhu práce, zkoordinování národní politiky trhu práce s politikou zaměstnanosti Evropské unie apod. Tyto a další cíle jsou formulovány v Národním akčním plánu zaměstnanosti. Národní plán byl vytvořen na základě politiky zaměstnanosti Evropské unie, které musela Česká republika po vstupu do Evropské unie akceptovat. Národní plán zaměstnanosti je tvořen 4 základními pilíři, které představují tyto podpory – podpora zaměstnanosti, podpora podnikání, podpora schopnosti podniků a zaměstnanců v těchto podnicích přizpůsobit se změnám a podpora rovných příležitostí všech osob, čili omezení či úplné odstranění diskriminace na trhu práce.

---

<sup>35</sup> ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2. s. 91.

<sup>36</sup> VÁCLAVIKOVÁ A. a kolektiv. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. OPAVA: OPTYS, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2. s. 76.



### 3 NEZAMĚSTNANOST

#### 3.1 Obecná charakteristika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme definovat jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Za těchto okolností lidé se zájmem o práci nejsou s to si ji najít<sup>37</sup>. Příčiny nezaměstnanosti je opravdu mnoho, především ale jde o dynamiku ekonomiky a střídání hospodářských cyklů, mzdovou politiku a nepružnost mezd, vývoj inflace, chování odborů, demografické vlivy aj. Nezaměstnanost je příznakem narušení rovnováhy na trhu práce v ekonomice. Vzhledem k důsledkům nezaměstnanosti pro sociální a politickou rovnováhu ve společnosti, je tématem č. 1 pro každou vládu vyspělých zemí.

Když bychom vzali nezaměstnanost z ekonomického hlediska, vyznačovala by se tím, že běžný hrubý domácí produkt – HDP<sup>38</sup> se pohybuje někde pod úrovní možného hrubého národního produktu, tzn. maximální úroveň HDP, které lze dosahovat při daném stavu technologie a počtu obyvatelstva, aniž dochází k urychlení inflace neboli produkt vysoké zaměstnanosti<sup>39</sup>.

Je tedy jasné, že osoby nezaměstnané lze obecně definovat jako osoby, které nevykonávají žádnou práci. V souladu s metodikou ILO<sup>40</sup> se mezi nezaměstnané řadí osoby starší 15 let, a které:

- nebyly zaměstnané,
- aktivně hledali práci,
- byly připraveny k okamžitému nástupu do práce anebo v průběhu 14 dní.

O aktivně hledajících práci mluvíme tehdy, je-li dotyčný aktivní v hledání práce. To znamená, že spolupracuje s úřady práce nebo s organizacemi, které práci zajišťují, aktivně se sám podílí na vyhledávání práce přímo ve firmách, hledání inzertních služeb apod. Tyto

---

<sup>37</sup> VÁCLAVÍKOVÁ A. a kolektiv. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OPTYS, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2. s. 100.

<sup>38</sup> Hodnota všech finálních statků a služeb vyprodukovaná občany dané země během určitého období vyjádřena v běžných tržních cenách.

<sup>39</sup> JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE, 1999. ISBN 80-7079-635-9. s. 61.

<sup>40</sup> Mezinárodní organizace práce.

podmínky je nutné splnit i tehdy, jedná-li se o sezónní pracovníky, kteří chtějí být řazeny mezi nezaměstnané.

Pokud mluvíme o připravenosti k nástupu do práce, jedná se nám o daný čas, kdy jsme k dispozici pro placené zaměstnání.

Specifickou skupinu tvoří tzv. podzaměstnaní. Je to ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které sice pracuje, nicméně neúplně, tzn., že se jedná o osoby, které jsou v pracovním poměru, ale pracují pouze na částečný úvazek anebo pracují méně než zákonem stanovených hodin týdně. Ovšem řada autorů různých publikací uvádí, že o podzaměstnání se jedná i tehdy, vykonává-li jedinec činnost v takové pozici, která nevyužívá jeho odbornou kvalifikaci – jako příklad si můžeme uvést pilota, který je zaměstnán u uklízečích firmy.

„Pro zařazení mezi nezaměstnané osoby dle metodiky není ani rozhodující, zda pobírají nějakou dávku v nezaměstnanosti. Nezbytné pro status nezaměstnaného je jen vyhovět výše zmíněným třem podmínkám současně. Pokud tomu tak není, jsou tito jedinci řazeni mezi zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní“.<sup>41</sup>

Nezaměstnanost je významným ukazatelem změn na trhu práce i v hospodářství. Základním indikátorem je tzv. míra nezaměstnanosti. Ta je rovna podílu ekonomicky aktivního obyvatelstvu. Míru nezaměstnanosti vypočítáme dle následujícího vzorce:

$$u = \frac{U}{L + U} \cdot 100$$

Obrázek 1: Výpočet míry nezaměstnanosti<sup>42</sup>

Kde  $u$  značí míru nezaměstnanosti (výsledek v %, proto na konci musíme vynásobit 100),  $U$  nezaměstnané,  $L$  zaměstnané a  $L + U$  ekonomicky aktivní obyvatelstvo spolu s nezaměstnanými.

Význam „nezaměstnanost“ procházel neustálou přeměnou, protože se měnilo i ekonomické myšlení, vývoj podmínek na trhu práce, technologický rozvoj apod. Tyto přeměny měly

<sup>41</sup> KREJČÍ, T. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2013. ISBN 978-80-7375-861-5. s. 95.

<sup>42</sup> [www.miras.cz](http://www.miras.cz) [online]. Praha: Miras.cz, 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <[www.miras.cz/seminarky/makroekonmie-n10nezamestnanost.php](http://www.miras.cz/seminarky/makroekonmie-n10nezamestnanost.php)>.

dopad jak na jednotlivce, tak na celou společnost. „Náklady“ nezaměstnanosti však nese i společnost – mezi ty nejvýznamnější řadíme<sup>43</sup>:

- „ztrátu makroekonomického produktu – jestliže ekonomika není ve stavu „plné zaměstnanosti“, jsou její výstupy pod nejvyšší možnou dosažitelnou úrovní, jinými slovy existuje tzv. „produkční mezera“, což je ztráta generovaná nezaměstnanými osobami, které přispívají k výrobě statků“<sup>44</sup>,
- nevyužité ekonomické zdroje – při existenci nedobrovolné nezaměstnanosti není plně využíván výrobní faktor práce, což postihuje i další výrobní faktory, jež také nemají využití (jejich nevyužití pak znamená ztrátu produktu),
- ztráty na daních – lidé bez práce neodvádějí daň ze mzdy, firmy při poklesu produkce snižují zisky, tj. opět odevzdávají nižší daně. Stát tak ztrácí peníze, což zvýrazňuje nutnost výdajů na opatření proti nezaměstnanosti,
- ztrátu lidského kapitálu – osoby mimo pracovní proces se nemají možnost zúčastnit procesu získávání zkušeností, což směřuje ke ztrátě jejich kvalifikace a dosavadní vzdělání se tak znehodnocuje.

Jako případná kompenzace však může být uvažována hodnota volného času<sup>45</sup>, který člověk může věnovat jiným užitkům/aktivitám, tedy jen v případě, kdy je schopen ho efektivně a smysluplně využít. Nezaměstnaní však výhodu volného času ztrácejí. Volný čas má totiž smysl právě jen v kombinaci s prací. Hodnota volného času je odvozena od obětavé mzdy, kterou by člověk získal na trhu práce, kdyby v daném čase pracoval. Bez práce nemá ani mzdu a hodnota jeho volného času je tedy nulová.<sup>46</sup>

### 3.2 Typy nezaměstnanosti

Vysvětlila jsem, co je to nezaměstnanost, a nyní se podíváme na to, jaké druhy nezaměstnanosti máme. Každý z nás zná někoho, kdo by chtěl pracovat, ale bohužel mu to

---

<sup>43</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-247-90-068. s. 43.

<sup>44</sup> Z toho vyplývá, že tuto ztrátu lze odhadnout na základě Okunova zákona, který označuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou růstu hrubého domácího produktu.

<sup>45</sup> Hodnota volného času je užívána při konstrukci tzv. „čistého ekonomického blahobytu“. Ten je upraven mírou celkového národního produktu, korigující část omezení metodiky měření GNP tím, že se opravuje o připočitatelné a odpočitatelné položky. Mezi připočitatelné položky patří mj. právě hodnota volného času. Mezi odpočitatelné položky pak patří např. škody na životním prostředí.

<sup>46</sup> KREJČÍ, T. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2013. ISBN 978-80-7375-861-5, str. 43, 44.

dané podmínky na trhu práce nedovolí. Anebo naopak známe osoby, které pracovat nechtějí a ani se nikdy nehodlají do běžného pracovního procesu zapojit.

### **3.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost**

Pod tímto názvem definujeme dobrovolně nezaměstnané jedince, kteří nesouhlasí se stávající mzdovou hladinou v konkrétním zaměstnání a hledají proto lépe placenou práci. Taková práce ovšem na trhu není, a to je důvod, proč jsou statusem nezaměstnaní. Do dobrovolně nezaměstnaných osob se řadí i takoví jedinci, kteří preferují vyplácení sociálních dávek. A proto pracovat nebudou vůbec.

### **3.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost**

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou vlastně opakem dobrovolně nezaměstnaných. Nedobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří by přijali práci za nabízenou mzdu, ale neexistují volné pracovní pozice, které by odpovídali jejich potřebám a kvalifikacím. Nedobrovolná nezaměstnanost může být také odrazem činnosti odborů, které brání tržnímu vývoji mezd skrze kolektivní smlouvy, tj. neumožňují zaměstnavatelům reagovat na výkyvy v poptávce po jejich zboží. Ti tak nejsou ochotní kvůli nákladům zaměstnat další pracovníky<sup>47</sup>.

### **3.2.3 Frikční nezaměstnanost**

Z pohledů ekonomů je tento typ nezaměstnanosti nejméně problémový. Frikční nezaměstnanost formulují jako nezaměstnanost krátkodobou, nevyhnutelnou a do jisté míry funkční. V angličtině je tento typ nazván jako „people between two jobs“ – tedy lidé, kteří se rozhodli z nějakého důvodu změnit své stávající zaměstnání. Frikční období je tedy období mezi odchodem z původního zaměstnání a nástupem do zaměstnání nového. Aby byla frikční nezaměstnanost odstraněna, musela by vláda nařizovat svým občanům, aby nastupovaly do prvně nabízených zaměstnání.

### **3.2.4 Strukturální nezaměstnanost**

„Strukturální nezaměstnanost je spojována s rozpadem firem z důvodu neefektivního fungování nebo kvůli výraznému úbytku celých výrobních odvětví. Pakliže se jedná o ztrátu zaměstnání kvůli nahrazení ruční výroby technikou, jedná se o tzv. technologickou nezaměstnanost. V případě nezaměstnanosti strukturální nastává problém tehdy, jakmile

---

<sup>47</sup> KREJČÍ, T. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2013. ISBN 978-80-7375-861-5, str. 46.

nezaměstnaná pracovní síla (ti, jenž jsou propuštěni v důsledku úbytku celého odvětví) svojí kvalifikací neodpovídá potřebám nových pracovních míst. Strukturální nezaměstnanost je přitom typická pro průmyslově vyspělé země, které se snaží výrazněji změnit orientaci směrem k postindustriálním procesům. S tím souvisí i fakt, že na rozdíl od jiných typů nezaměstnanosti se tato vyskytuje i u vysoce kvalifikovaných povolání či oborů, v nichž zaměstnanci získávali zkušenosti nezřídka celou svoji dosavadní pracovní kariéru<sup>48</sup>.

### 3.2.5 Cyklická nezaměstnanost

„Příčinou tohoto typu nezaměstnanosti je nedostatečná agregátní poptávka, ke které dochází v obdobích hospodářské krize“<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> KREJČÍ, T. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2013. ISBN 978-80-7375-8615. s. 50.

<sup>49</sup> VÁCLAVÍKOVÁ A. a kolektiv. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OPTYS, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2. s. 51.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 ABSOLVENTI VYSOKÝCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE

### 4.1 Kdo je absolvent vysoké školy?

Pod pojmem absolvent vysoké školy je dle mého názoru student, jenž ukončil terciální vzdělávání, přesněji dosáhl vysokoškolského vzdělání a byl mu uznán vysokoškolský titul. Dle zákona č. 137/2016 Sb. o vysokých školách, v platném znění, lze dosáhnout vysokoškolského titulu ve 3 studijních programech. Po ukončení bakalářského programu je absolventům uznán titul „bakalář“, zkráceně „Bc.“, absolventům v oblasti umění pak titul „BcA.“.

U magisterského studia jsou tituly rozmanitější dle studovaného oboru. Jsou to:

v oblasti ekonomie, technických věd a technologií, zemědělství, lesnictví a vojenství „inženýr“ (ve zkratce „Ing.“ uváděné před jménem),

- v oblasti architektury „inženýr architekt“ (ve zkratce „Ing. arch.“ uváděné před jménem),
- v oblasti všeobecného lékařství „doktor medicíny“ (ve zkratce „MUDr.“ uváděné před jménem),
- v oblasti zubního lékařství „doktor zubního lékařství“ (ve zkratce „MDDr.“ uváděné před jménem),
- v oblasti veterinárního lékařství a veterinární hygieny „doktor veterinární medicíny“ (ve zkratce „MVDr.“ uváděné před jménem),
- v oblasti umění „magistr umění“ (ve zkratce „MgA.“ uváděné před jménem),
- v ostatních oblastech „magistr“ (ve zkratce „Mgr.“ uváděné před jménem).

Doktorské studium je zakončené akademickým titulem „doktor“, ve zkratce „Ph.D.“ uváděné za jménem.

Pokud mám zhodnotit dnešní situaci absolventů na trhu práce, kdy je trh práce čím dál rozmanitější, nároky na znalosti a dovednosti vyšší, jsou dnešní absolventi na trhu práce vystaveni čím dál větším výzvám a rizikům. Čím tedy absolvent může nebo spíš by měl disponovat na trhu práce?

Dle mého vyhledání uvádí Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v dlouhodobém záměru jako prioritní cíl číslo 4 relevantnost. V tomto cíli považuje za důležité opatření

realizovaná vysokými školami za účelem zvýšení kvality a relevance činností, včetně zlepšení uplatnitelnosti absolventů, dále bude posíleno sdílení dat, analýz a zkušeností s partnerskými resorty zejména za účelem systematického vyhodnocování potřeb trhu práce, uplatnění absolventů a relevance dosahovaných výsledků učení.

„Proto jsou absolventi zařazeni do problémové skupiny na trhu práce. Z velké míry je to ovlivněno tím, že v případě jejich neproniknutí na trh práce docházelo, v některých případech bohužel nadále dochází k:

- ztrátám lidského kapitálu,
- oslabení motivace a úsilí při hledání zaměstnání, násobí se bariéry v začlenění do pracovní komunity,
- aktualizace negativního stigma „neuplatnění“ buď na základě chybné volby kvalifikace, nebo nízké produktivity pracovní síly, společností je stále nezaměstnanost chápána jako projev individuální nedostatečnosti nebo nízkého zájmu o pracovní aktivitu,
- vytvoření efektu „heterogenity“, která způsobuje, že za daných minimálních mezd nalézají kreativnější jedinci snáze pracovní uplatnění,
- k odlivu vzdělanějších vrstev mladých lidí z regionu, kteří pro nedostatek pracovní perspektivy odchází za prací do jiných částí státu nebo do ciziny, čímž se pozice celé oblasti zhoršuje“.<sup>50</sup>

## 4.2 Cíle výzkumu

Domnívám se, že vzhledem k dynamicky se měnícím podmínkám na trhu práce v České republice se zhoršila orientace absolventů na trhu práce. Respektive jde o neustále měnící se podmínky pro výběr budoucího zaměstnavatele. S tím i samozřejmě souvisejí nároky zaměstnavatelů na dovednosti a schopnosti absolventů.

Hlavním cílem výzkumu této práce je zodpovědět výzkumnou otázku a to: „*Co absolventi vysokých škol považují za největší překážku při hledání potencionálního zaměstnání.*“

---

<sup>50</sup> Vliv regionálních vysokých škol na rozvoj vzdělanosti [online]. Karviná: Muzeum historii Polski, 2002 [cit. 2017-04-08]. Dostupné z: [http://bazhum.muzhp.pl/media/files/Studia\\_Etnologiczne\\_i\\_Antropologiczne/Studia\\_Etnologiczne\\_i\\_Antropologiczne-r2002-t6/Studia\\_Etnologiczne\\_i\\_Antropologiczne-r2002-t6-s283-291/Studia\\_Etnologiczne\\_i\\_Antropologiczne-r2002-t6-s283-291.pdf](http://bazhum.muzhp.pl/media/files/Studia_Etnologiczne_i_Antropologiczne/Studia_Etnologiczne_i_Antropologiczne-r2002-t6/Studia_Etnologiczne_i_Antropologiczne-r2002-t6-s283-291/Studia_Etnologiczne_i_Antropologiczne-r2002-t6-s283-291.pdf)



Symbolickým cílem tohoto výzkumu je také poukázat na to, že „přechod“ absolventů vysokých škol na trh práce je jedním z největších životních událostí. Dle mého názoru se většina absolventů snaží odpoutat od rodiny, najít si své vlastní bydlení a začít svou životní dráhu. Jedním z prvotních kroků, aby všeho výše zmíněného dosáhli, je najít si práci a ekonomicky se zajistit. A právě zde může docházet k překážkám spojených s hledáním budoucího zaměstnání.

### 4.3 Výzkumné metody

Pro tento typ výzkumu jsem zvolila kvalitativní metodu zakotvené teorie. „Termínem kvalitativní výzkum rozumíme jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace<sup>51</sup>. Může to být výzkum týkající se života lidí, příběhu, chování ale také chodu organizací, společenských hnutí nebo vzájemných vztahů. Některé z údajů můžou být kvantifikovány jako například údaje ze sčítání lidu ale analýza samotná je kvantitativní“.<sup>52</sup>

„Zakotvená teorie je induktivně odvozená ze zkoumání jevu, který reprezentuje. To znamená, že je odhalena, vytvořena a prozatímně ověřena systematickým shromažďováním údajů o zkoumaném jevu a analýzou těchto údajů. Proto se shromažďování údajů, jejich analýza a teorie vzájemně doplňují. Nezačínáme teorií, kterou bychom následně ověřovali. Spíše začínáme zkoumanou oblast a necháváme, ať se vynoří to, co je v této oblasti významné“.<sup>53</sup>

Na základě mého vyhledání jde u kvalitativního výzkumu především o popis výstižný, plastický a podrobný. Podle zastánců této orientace výzkumu není možné pedagogické jevy mechanicky shrnout, sečítat a závěry z nich široce zevšeobecňovat. Výzkumník se snaží o sblížení se zkoumanými osobami, o proniknutí do situací, ve kterých vystupují, protože jen tak jim může rozumět a může je popsat. Hlavním cílem je porozumět člověku a chápat jeho vlastní hlediska. Středem pozornosti je tedy konkrétní příklad. Tento typ výzkumu odhaluje nové skutečnosti a z nich vytváří nové hypotézy, je konstrukční. Mezi metody

---

<sup>51</sup> Určování množství.

<sup>52</sup> STRAUSS, A, CORBINOVÁ, J. *Základy kvantitativního výzkumu. Postupy a metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert & Brno: Sdružení podané ruce, 1999. ISBN 80-85834-60-X. s. 12.

<sup>53</sup> STRAUSS, A, CORBINOVÁ, J. *Základy kvantitativního výzkumu. Postupy a metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert & Brno: Sdružení podané ruce, 1999. ISBN 80-85834-60-X. s. 14.

kvantitativního výzkumu patří hermeneutika, historický výzkum, kazuistika, neboli případové studie, národní výzkum, školní etnografie, akční výzkum a triangulace<sup>54</sup>.

### 4.3.1 Rozhovor

Pro svůj výzkum jsem k získání potřebných informací zvolila volný rozhovor. Ve výzkumu šlo hlavně o to, abych získala co nejvíce informací o postupu u pohovorů, proto jsem respondentům nabídla prostor pro vyjádření se a jejich záznamy jsem zaznamenávala na diktafon.

## 4.4 Charakteristiky výzkumného vzorku

„Charakteristický pro kvalitativní výzkum je záměrný výběr vzorku, neboť vyhledáváme vhodné respondenty na základě našeho záměru“.<sup>55</sup>

Pro svůj výzkum jsem zvolila záměrný výběr a to z toho důvodu, že cílem je vybrat respondenty s předem definovaným záměrem výzkumníka.

### 4.4.1 Výzkumný vzorek

Výzkumným vzorkem jsou tři absolventi vysoké školy. Základními kritérii bylo, aby absolventi splňovali následující podmínky:

- dosažení minimálně magisterského titulu,
- evidence na úřadu práce více než půl roku,
- absolvování minimálně tří pohovorů u potencionálních zaměstnavatelů.

### **Stručná charakteristika respondentů a stručná interpretace rozhovorů**

**První respondent**, nazvaný respondent 1, absolvoval studium na vysoké škole UTB – Fakulta managementu a ekonomiky, studijní obor Hospodářská politika a správa s dosaženým titulem Ing. Praxi v zahraničí neabsolvoval. Ihned po absolvování vysoké školy se zaevidoval na úřadu práce, kde v době výzkumu byl tři čtvrtě roku. Respondent se zúčastnil pěti pohovorů, na nichž otázky směřovaly hlavně k vykonané praxi v oboru a jazykové vybavenosti. Co se týká praxe, tak respondent na pohovoru uvedl, že jinou, než praxi povinně absolvovanou v rámci studia nemá, protože mu to časové důvody nedovolily. Dle výpovědi respondenta nevěnoval cizímu jazyku tolik času, aby byl schopný ho

<sup>54</sup> Získávání údajů různými postupy, nejen pozorováním, ale i dotazníkem a rozhovorem.

<sup>55</sup> VOJTÍŠEK, P. *Metody a techniky výzkumu a jejich aplikace v absolventských pracích vyšších odborných škol*. Praha: Vyšší odborná škola sociálně právní, 2012. ISBN 978-80-905109-3-7. s. 18.

v každodenní komunikaci využít. Respondent uvedl, že anglický jazyk byl volitelným předmětem a tomu odpovídala i váha, kterou tomuto předmětu připisoval. Žádných jiných kurzů se absolvent v rámci zdokonalení cizího jazyka nezúčastnil.

**Druhý respondent**, respondent 2, absolvoval vysokou školu UPOL – Filozofická fakulta, studijní obor angličtina se zaměřením na komunitní tlumočení a překlad s dosaženým titulem Mgr. Respondent 2 absolvoval praxi v zahraničí a v době rozhovoru byl již prvním rokem zaevidován na úřadu práce. V rámci hledání potencionálních zaměstnavatelů se zúčastnil patnácti pohovorů. Výhodou u tohoto respondenta je fakt, že vystudoval anglický jazyk a během svého studia na vysoké škole se věnoval ještě francouzskému a německému jazyku. Tento respondent ke svým absolvovaným pohovorům uvedl, že co se týká jazykové vybavenosti, neměl samozřejmě žádný problém. Praxi, na kterou u pohovorů přišla také řeč, respondent dokládá několika stáží na zahraničních školách, kam vycestoval v rámci tzv. Erasmu.

**Poslední respondent**, respondent 3, absolvoval VŠB – TU, studijní obor Technologický management s dosaženým titulem Ing. Praxi v zahraničí neabsolvoval, sám v době výzkumu byl evidován na úřadu práce půl roku a zúčastnil se deseti pohovorů. Tento respondent si byl vědom toho, že technické obory jsou v zemi nejvytíženější a noví pracovníci v tomto oboru jsou potřebou. Proto se v rámci vysoké školy zúčastnil několika pracovních stáží ve firmách, se kterými VŠB spolupracuje. Praxe u pohovorů pro něho tedy nebyl žádný problém stejně tak jako anglický jazyk, který ovládá dle jeho výpovědi na skvělé úrovni. Mimo studium anglického jazyka v rámci školní docházky se respondent 3 věnoval i německému jazyku a zdokonalování se v jazyku anglickém pomocí aplikace Skype, kde vedl pouze anglickou konverzaci.

#### 4.5 Analýza a interpretace získaných údajů z rozhovoru

„Analýza v zakotvené teorii se skládá ze tří hlavních kódování. Jsou to: otevřené kódování, axiální kódování a selektivní kódování“.<sup>56</sup>

V tomto výzkumu bylo použito otevřené kódování.

---

<sup>56</sup> STRAUSS, A, CORBINOVÁ, J. *Základy kvantitativního výzkumu. Postupy a metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert & Brno: Sdružení podané ruce, 1999. ISBN 80-85834-60-X. s. 40.

### 4.5.1 Otevřené kódování

„Otevřené kódování je v metodě zakotvené teorie analytickým procesem, jímž jsou pojmy identifikovány a rozvíjeny, ve smyslu jejich vlastností a dimenzí. Základní analytické postupy, pomocí nichž se toho dosahuje, jsou: kladení otázek o údajích a zjišťování podobností a rozdílů porovnáváním jednotlivých případů, událostí a jiných výskytů zkoumaného jevu mezi sebou. Podobné události a případy jsou označeny a seskupeny do kategorií“.<sup>57</sup>

Dle mého vyhledání, bude tedy postup následující: Označení jevu – Konceptualizace údajů – Kategorizace údajů<sup>58</sup>.

Na základě výše uvedeného jsem vytvořila kategorie, které dle respondentů odpovídají největším překážkám při hledání potencionálních zaměstnání.

#### 1. kategorie – Jazyková vybavenost

Respondent 1 uvedl, že vzhledem ke skutečnosti, že anglický jazyk byl pouze volitelný předmět, nepřikládal předmětu nějakou váhu. To se i odrazilo u pohovorů, kde na anglický jazyk došla řeč. Anglický jazyk u tohoto respondenta byl sotva na komunikativní úrovni.

*„Na vysoké škole jsem moc angličtině nevěnoval čas, protože to byl volitelný předmět.“*

Respondent 2 má v jazykové vybavenosti výhodu, a to díky vystudovanému oboru, který byl Anglický jazyk se zaměřením na komunitní tlumočení a překlad. Nicméně i ve volném čase se tento respondent věnoval studiu francouzského a německého jazyka. Znamená to tedy, že po jazykové vybavenosti je tento respondent vhodně připraven.

*„Mou velkou předností je fakt, že jsem studoval anglický jazyk a mimo to jsem se ve svém volném čase věnoval i německému a francouzskému jazyku.“*

Třetí respondent uvedl, že si byl vědom toho, že cizí jazyk je v dnešní době více než důležitý a proto se nespolehal pouze na školní připravenost, ale alespoň jednou týdně komunikoval v anglickém jazyce přes aplikaci Skype a také se věnoval samovýuce německého jazyka.

*„V rámci studia jsem se věnoval anglickému jazyku, který jsem ve volném čase zdokonaloval pomocí doručovatelky přes Skype. Dále jsem se zapsal do kurzu pro začátečníky, kde jsem rozvíjel německý jazyk.“*

---

<sup>57</sup> STRAUSS, A, CORBINOVÁ, J. *Základy kvantitativního výzkumu. Postupy a metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert & Brno: Sdružení podané ruce, 1999. ISBN 80-85834-60-X. s. 52.

<sup>58</sup> Seskupování pojmů, které přísluší ke stejnému jevu.

## 2. kategorie – Dosažená praxe

Respondent 1 v rozhovoru uvedl, že kromě povinné praxe, která byla součástí studia na vysoké škole, se jiné praxe z časových důvodů nezúčastnil.

*„Absolvoval jsem praxi povinnou ve školních osnovách, žádnou jinou praxi jsem bohužel potencionálním zaměstnavatelům nabídnout nemohl.“*

Co se týká druhého respondenta, ten uvedl, že vykoval praxi v zahraničí prostřednictvím programu Erasmus a zároveň i navštívil několik zahraničních univerzit a samozřejmě byly různé brigády, které měl v oboru.

*„Za dobu mého studia jsem třikrát vycestoval do zahraničí v programu Erasmus, abych aspoň nějaké praxe v mém studiu dosáhl. Také jsem měl pár dohod o provedení práce v tlumočnické agentuře a v rámci brigády jsem vodil turisty historickým centrem s výkladem v cizím jazyce.“*

Třetí respondent si byl velmi vědom toho, že u oboru, který studuje, bude praxe potřeba. Proto jakmile se dozvěděl o možné spolupráci s firmou v technickém oboru, nezhálel a zkontaktoval se s příslušnými učiteli a měsíc na to svou stáž započal.

*„Protože jsem se náhodně dozvěděl, že VŠB spolupracuje s několika firmami v oboru, který jsem studoval, rozhodl jsem se myslet na budoucnost, a do některých projektů jsem se zapsal, abych získal tolik potřebnou praxi.“*

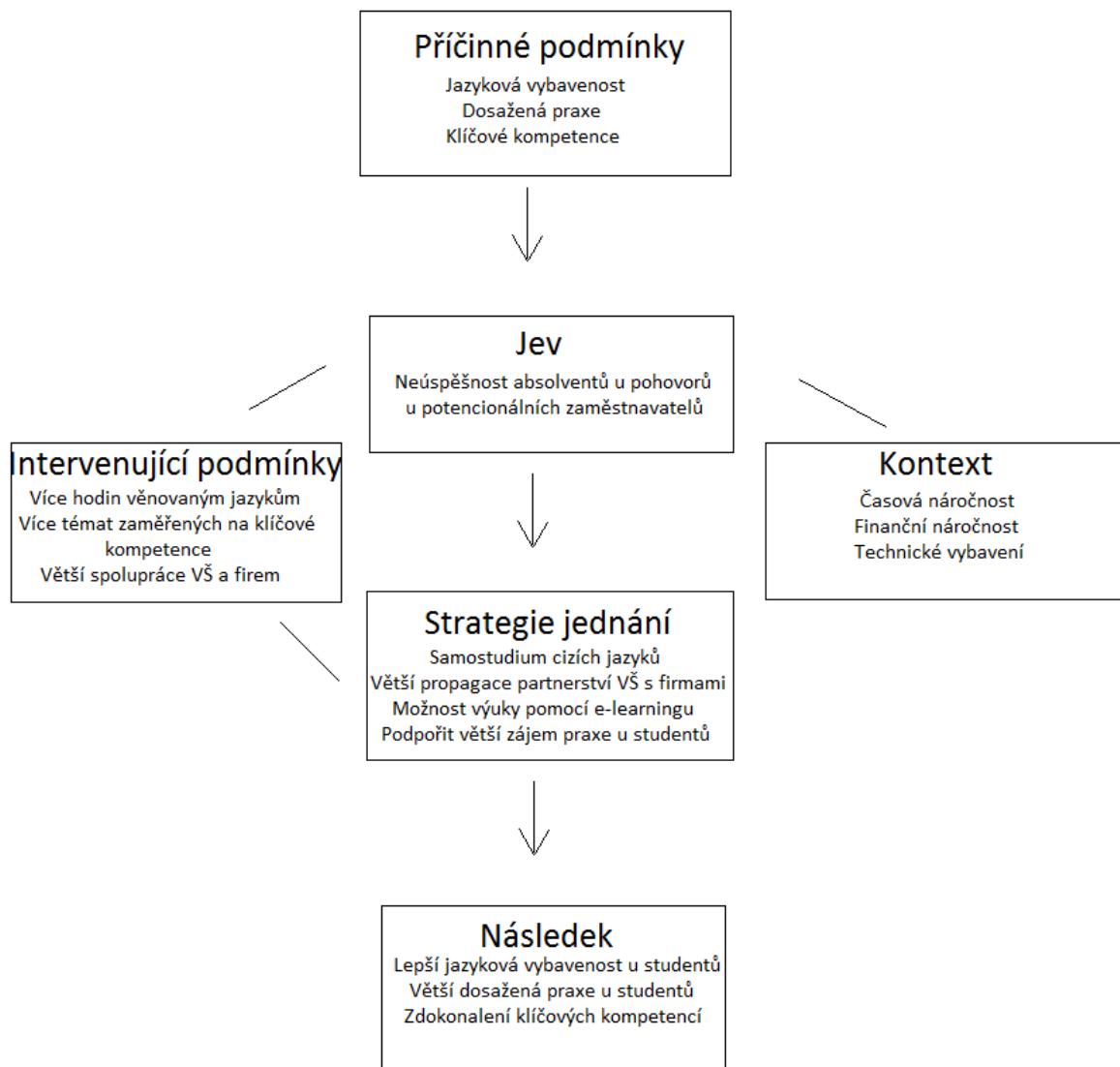
### 4.5.2 Axiální kódování

„Soubor postupů, pomocí nichž jsou údaje po otevřeném kódování znovu uspořádány novým způsobem, prostřednictvím vytváření spojení mezi kategoriemi. To se činí v duchu kódovacího paradigmatu, které zahrnuje podmiňující vlivy, kontext, strategie jednání a interakce a následky“.<sup>59</sup>

Paradigmatický model sestavíme následovně: (A) Příčinné podmínky → (B) Jev → (C) Kontext → (D) Intervenující podmínky → (E) Strategie jednání a interakce → (F) následky<sup>60</sup>

<sup>59</sup> STRAUSS, A, CORBINOVÁ, J. *Základy kvantitativního výzkumu. Postupy a metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert & Brno: Sdružení podané ruce, 1999. ISBN 80-85834-60-X. s. 70.

<sup>60</sup> STRAUSS, A, CORBINOVÁ, J. *Základy kvantitativního výzkumu. Postupy a metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert & Brno: Sdružení podané ruce, 1999. ISBN 80-85834-60-X. s. 70.



Obrázek 2: Paradigmatický model

## 4.6 Závěrečné vyhodnocení výzkumu

Výzkum v praktické části byl proveden pomocí kvalitativní metody zakotvené teorie, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur, nebo jiných způsobů kvantifikace. Výzkumnou metodu jsem v tomto případě použila nestrukturovaný rozhovor, protože se jedná o rozhovor volný a nestandardizovaný. Tento typ rozhovoru, jak jsem již uvedla, mi dává volnost vstupovat do rozhovoru a nevstupovat do něj s předem připravenými otázkami či předpoklady.

Údaje, které jsem poté získala, jsem zpracovala za pomoci zakotvené teorie. Díky zakotvené teorii a otevřenému a axiálnímu kódování jsem získala takové poznatky, které byly potřebné k zodpovězení výzkumné otázky.

Cílem výzkumu bylo shrnutí překážek dle dotazovaných respondentů, které se spojují s hledáním potencionálního zaměstnavatele u absolventů vysokých škol.

Ze starší dostupné literatury, přesněji z literatury *Absolventi na trhu práce*<sup>61</sup>, vyplynulo, že „co se týká vlastností, které patří mezi nejobtížněji nalézané u vysokoškoláků, jsou zběhlost v cizích jazycích, iniciativa a tvořivost. Zběhlost v cizích jazycích je jednou z nejdůležitějších oblastí, na kterou by se mělo především zaměřit úsilí absolventů vysokých škol, pokud chtějí vyhovět požadavkům svých potencionálních zaměstnavatelů“. Jazyková vybavenost je dle mého názoru jednou z klíčových vlastností, které dnes firmy u absolventů vysokých škol oceňují. Dorozumět se kromě vlastní mateřštiny ještě minimálně dvěma dalšími jazyky je dnes již skoro tak samozřejmé a nutné, jako je například ovládání počítače nebo řízení auta. Právě tato oblast je jednou z důležitých, na kterou by se mělo především zaměřit úsilí absolventů vysokých škol, pokud chtějí vyhovět požadavkům svých potencionálních zaměstnavatelů. Zjistila jsem, že největší problémy shledávají zaměstnavatelé u využití potřebných slovíček k oboru a gramatiky, což se potom projevuje i na jejich slovním vyjádření. Pokud tedy student uzná, že jeho jazyková vybavenost není dostatečně na úrovni, měl by v rámci svého studia nalézt takové řešení, které by odpovídalo jeho požadavkům, což je například doučování, samovýuka, zapsání se na volitelné předměty cizího jazyka jiné katedry, zápis do kurzů pro veřejnost apod.

---

<sup>61</sup> ŠTASTNOVÁ, P. VYMĚTALOVÁ, S. MATĚJKOVÁ, L. *Absolventi na trhu práce*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1999. ISBN 80-211-0304-3. s. 26.

„Jedním z hlavních důvodů, proč nemohou čerství absolventi najít práci, je jejich nedostatečná nebo dokonce nulová praxe v oboru“.<sup>62</sup> Na základě šetření jsem zjistila, že pracovní zkušenost patří mezi nejdůležitější kritéria, podle kterých firmy mladé lidi hodnotí. Zaměstnavatelé jednoznačně upřednostňují absolventy, kteří již mají relevantní oborovou praxi dostatečné délky. Studenti většinou mají šance, jak požadované praxe dosáhnout. Ať už se jedná o firmy nebo organizace, které spolupracují s danou vysokou školou, anebo využijí programu „Odborná praxe pro mladé do 30 let“ pořádaným Ministerstvem práce a sociálních věcí, jehož cílem je zajistit mladým lidem tolik potřebné zkušenosti anebo navštívit webovou stránku [www.stazevefirmach.cz](http://www.stazevefirmach.cz). *„Cílem tohoto projektu je na jedné straně umožnit získat potřebnou praxi studentům a na straně druhé nabízí firmám způsob, jak proškolit nové zaměstnance“*.<sup>63</sup> V souvislosti s tímto výzkumem je zapotřebí, aby vysoké školy více spolupracovali s organizacemi či firmami, a aby studenty více informovali o dostupnosti praxí a více možné praxe propagovali. Studenti by se také měli více zapojit do vyhledávací činnosti popřípadě by měli iniciativně firmy či organizace zkontaktovat sami.

---

<sup>62</sup> Praxe u absolventů. [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010 [cit. 2017-04-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8652>.

<sup>63</sup> Stáže ve firmách. [www.novinky.cz](http://www.novinky.cz) [online]. Praha: novinky.cz, 2012 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/281017-bez-praxe-nenajdou-praci-bez-prace-neziskaji-praxi.html>.



## 5 ZÁVĚR

Jak jsem se již zmínila, trh obecně lze definovat jako místo, kde se střetává nabídka s poptávkou. Vzhledem k tomu, že se zaměřuji na trh práce, jedná se zde o poptávku po práci a tržní nabídku práce, kde za práci považuji všechny činnosti, které jsou nezbytné k produkci statků a služeb a jejichž cílem je získání důchodu. Jde-li o trh práce obecně, nefungují zde klasické tržní mechanismy, jako je to například u trhu statků a služeb. Mezi základní specifické rysy trhu práce patří předmět směny, což je lidský kapitál, tzn. práce, která je jako specifický druh kapitálu neoddělitelná od člověka, dlouhodobý charakter vztahů na pracovním trhu, který má svoje opodstatnění, ve snaze minimalizovat náklady, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Další specifikou je, že trh práce je trhem regulovaným a poslední specifikou je vlastnost segmentace trhu práce, její příčinou na straně pracovníka jsou odlišnosti ve vzdělání, zkušenostech, věku, pohlaví a na straně zaměstnavatele jsou to odlišné požadavky na výkon pracovních činností.

Další důležitou podkapitolu tvoří nabídka, poptávka a rovnováha na trhu práce, kde se nabídkou trhu práce míní počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách, na farmách a v jiných podnicích, ve vládě nebo neziskových institucích. Zjednodušeně je to vztah mezi nabízeným množstvím práce a její cenou. Velikost nabídky je pak závislá na výši mzdové sazby a je určena ztrátou spojenou s obětováním volného času. Poptávka po práci je určena příjmem z mezního produktu práce, tím myslíme přírůstek celkové produkce dosažený zvýšením množství některého z výrobních faktorů o jednotku, a mezní produkt práce je násobkem mezního fyzického produktu a ceny daného produktu. Poptávku po práci tak ovlivňuje produktivita práce, která sama bývá ovlivňována jinými faktory, např. kvalifikací práce, množstvím práce, organizací práce a kvalitou technologií. O rovnováze na trhu práce mluvíme tehdy, protíná-li se křivka nabídky práce s poptávkou po práci. Vlastně můžeme říct, že právě v tomto zmiňovaném bodě nastává okamžik, kdy jsou všichni spokojeni, ať už na straně nabídky, tak na straně poptávky.

Významnou podkapitolu tvoří problémové skupiny na trhu práce. Je dobré si uvědomit, že tyto skupiny jsou na trhu práce značně rizikové a to se projevuje v době, kdy tito lidé shánějí práci. Mezi tyto rizikové skupiny patří osoby se zdravotním postižením, mladiství uchazeči o zaměstnání (do 20 let věku), nekvalifikovaní uchazeči, osoby pečující o děti do věku 15 let, ženy po návratu z mateřské dovolené a osoby starší 50 let.

V kapitole zaměstnanosti jsem blíže přiblížila celkovou charakteristiku, tedy že politiku zaměstnanosti můžeme chápat jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Politika zaměstnanosti je nedílnou součástí sociální politiky jako politiky hospodářské, měla by především zabránit nezaměstnanosti a vůbec eliminovat tvrdost „tržního“ trhu práce. Vytváří ji stát, ale podílí se na ní i zaměstnavatelé a odbory, tzv. tripartita. Politika zaměstnanosti má dvě úrovně a to makroekonomickou úroveň, což je politika zaměstnanosti zaměřena na plošné působení, především na straně poptávky a regionální úroveň, která řeší dopady nerovnováhy na trhu práce a bere v úvahu regionální hledisko nezaměstnanosti.

Je také důležité zmínit správy služby zaměstnanosti. Pojem správa služeb zaměstnanosti označuje soustavné sledování a vyhodnocování situací na trhu práce. Mezi tyto instituce patří instituce Evropské unie, Úřady práce a Mezinárodní organizace práce.

Poslední a důležitou podkapitolou v kapitole o zaměstnanosti je aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Význam této politiky spočívá v tom, aby došlo k omezení nezaměstnanosti a zároveň by měl přispívat k podpoře rovnováhy na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti je mířena aktivními programy, které mají za cíl utvářet jistou podporu k hledání zaměstnání pro znevýhodněné na trhu práce od školení, až po různé rekvalifikace. Pasivní politika je zaměřena na podporu v nezaměstnanosti. K základním cílům státní politiky zaměstnanosti patří zejména podpora vzniku nových pracovních míst, prohlubování souladu mezi přípravou pracovní síly a potřebami na trhu práce, zvyšování motivace k práci, zvyšování adaptability pracovních sil a pružnost trhu práce, usilování o odstranění diskriminace na trhu práce, zkoordinování národní politiky trhu práce s politikou zaměstnanosti Evropské unie apod.

Poslední kapitolou v teoretické části je nezaměstnanost. O nezaměstnanosti mluvíme tehdy, je-li stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Význam „nezaměstnanost“ procházel neustálou přeměnou, protože se měnilo i ekonomické myšlení, vývoj podmínek na trhu práce, technologický rozvoj apod. V této kapitole jsou blíže popsány typy nezaměstnaností, kterými jsou dobrovolná nezaměstnanost, nedobrovolná nezaměstnanost, frikční nezaměstnanost, strukturální nezaměstnanost a cyklická nezaměstnanost.

Co se týká praktické části, zvolila jsem výzkumnou otázku: *Co absolventi vysokých škol považují za největší překážku při hledání potencionálního zaměstnání.* Na tuto otázku jsem

se snažila opovědět pomocí zakotvené teorie, která spočívá ve shromažďování údajů o zkoumaném jevu a analýzou těchto údajů. Tyto údaje jsem shromáždila za pomoci nestrukturovaného rozhovoru a to z toho důvodu, že jsem respondentům nabídla volnost pro vyjádření se. Na základě těchto rozhovorů jsem určila kategorie, které jsem poté shrnula v závěru praktické části.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
2. CAHLÍK, T. a kol. *Makroekonomie*. Praha : Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1906-4.
3. DUBEN, R. *Teorie a praxe sociální politiky. 1. vydání*. Praha : Vysoká škola ekonomická Praha, 1999. ISBN 80-7079-479-8
4. HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava : Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-52-25.
5. HUBÁLEK, M. a kol. *Trh práce a diskriminace*. Praha : Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.
6. CHRÁSKA, M. *Metody sběru a statistického vyhodnocování dat v evaluačních pedagogických výzkumech*. Olomouc : Votobia Praha, 2003. ISBN 80-7220-164-6.
7. JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
8. JUREČKA, V. a kol. *Úvod do ekonomie*. Ostrava : Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2015. ISBN 978-80-248-3731-4.
9. KADLEC, M., a kol. *Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělání, 2000. ISBN 80-211-0363-9.
10. KREJČÍ, T. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. Brno : Mendelova univerzita v Brně, 2013. ISBN 978-80-7375-861-5.
11. MATOUŠKOVÁ, Z. a kol. *Vybrané aspekty flexibility trhu práce*. Praha : Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NVF, 2009. ISBN 978-80-86728-98-8.
12. STRAUSS, A. CORBINOVÁ, J. *Základy kvantitativního výzkumu. Postupy a metody zakotvené teorie*. Boskovice : Sdružení podané ruce, 1999. ISBN 80-85834-60-X.
13. ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce*. Ostrava : Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2.
14. ŠŤASTNOVÁ, P. VYMĚTALOVÁ, S. MATĚJKOVÁ, L. *Absolventi na trhu práce*. Praha : Ústav pro informace ve vzdělávání, 1999. ISBN 80-211-0304-3.

15. TVRDÝ, L. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2008. ISBN 978-80-248-1729-3.
16. VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kol. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.
17. VOJTÍŠEK, P. *Metody a techniky výzkumu a jejich aplikace v absolventských pracích vyšších odborných škol*. Praha: Vyšší odborná škola sociálně právní, 2012. ISBN 978-80 905109-3-7.

### Internetové zdroje:

1. Ekonomie otázky. [www.ekonomie-otazky.cz](http://www.ekonomie-otazky.cz) [online]. Praha: [Ekonomie-otazky.cz](http://www.ekonomie-otazky.cz), 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2009/03/mezni-produkt-mp.html>.
2. Ekonomie otázky. [www.ekonomie-otazky.cz](http://www.ekonomie-otazky.cz) [online]. Praha: [Ekonomie-otazky.cz](http://www.ekonomie-otazky.cz), 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: [ekonomie-otazky.studentske.cz/2009/03/mezni-produkt-mp.html](http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2009/03/mezni-produkt-mp.html).
3. [www.miras.cz](http://www.miras.cz) [online]. Praha: [Miras.cz](http://www.miras.cz), 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: [www.miras.cz/seminarky/makroekonmie-n10nezamestnanost.php](http://www.miras.cz/seminarky/makroekonmie-n10nezamestnanost.php).
4. Míra zaměstnanosti v ČR. [www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/mira\\_zamestnanosti\\_v\\_cr\\_a\\_krajich](https://www.czso.cz/csu/czso/mira_zamestnanosti_v_cr_a_krajich).
5. Praxe u absolventů. [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010 [cit. 2017-04-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8652>
6. [www.pravo.cz](http://www.pravo.cz) [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné na <http://www.pravo.wz.cz/vyb/data/zamestnanost.rtf>.
7. Stáže ve firmách. [www.novinky.cz](http://www.novinky.cz) [online]. Praha: [novinky.cz](http://www.novinky.cz), 2012 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/281017-bez-praxe-nenajdou-praci-bez-prace-neziskaji-praxi.html>.
8. Vliv regionálních vysokých škol na rozvoj vzdělanosti [online]. Karviná: Muzeum historie Polští, 2002 [cit. 2017-04-08]. Dostupné z: [http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Studia\\_Etnologiczne\\_i\\_Antropologiczne/Studia\\_Etnologiczne\\_i\\_Antropologiczne-r2002-t6/Studia\\_Etnologiczne\\_i\\_Antropologiczne-r2002-t6-s283-291/Studia\\_Etnologiczne\\_i\\_Antropologiczne-r2002-t6-s283-291.pdf](http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Studia_Etnologiczne_i_Antropologiczne/Studia_Etnologiczne_i_Antropologiczne-r2002-t6/Studia_Etnologiczne_i_Antropologiczne-r2002-t6-s283-291/Studia_Etnologiczne_i_Antropologiczne-r2002-t6-s283-291.pdf).

9. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. *http://www.vupsv.cz/* [online]. Praha: VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ – VÚPSV, 2017 [cit. 2017–03–19]. Dostupné z: *http://www.vupsv.cz/*.

### **Právní předpisy:**

Aktuální znění: zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

**SEZNAM SYMBOLŮ A ZKRATEK**

HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	International Labour Organization
EU	Evropská unie
EURES	European Employment Services
UTB	Univerzita Tomáše Bati
UPOL	Univerzita Palackého v Olomouci
ÚP	Úřad práce
VŠB	Vysoká škola báňská v Ostravě

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1: Výpočet míry nezaměstnanosti .....	26
Obrázek 2: Paradigmatický model.....	38



**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1: Křivka nabídky práce .....	10
Graf 2: Křivka poptávky práce .....	12
Graf 3: Rovnováha na trhu práce .....	13
Graf 4: Míra nezaměstnanosti v ČR .....	19

## ANOTACE

<b>Jméno a příjmení:</b>	Veronika Polášková
<b>Katedra:</b>	Ústav pedagogiky a sociálních studií
<b>Vedoucí práce:</b>	PaedDr. Alena Jůvová, Ph.D.
<b>Rok obhajoby:</b>	2017

<b>Název práce:</b>	Trh práce a politika zaměstnanosti v České republice
<b>Název v angličtině:</b>	Labour market and employment policy in the Czech republic
<b>Anotace práce:</b>	<p>Tato bakalářská práce se zabývá aktuálními problémy trhu práce v České republice. Jejím cílem je objasnit zákonitosti trhu práce, analyzovat současné problémy na trhu práce a objasnit základní princip aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. V teoretické části je práce do tří hlavních kapitol. Po vymezení a definování základních principů fungování trhu práce následuje kapitola zaměstnanosti, ve které tato práce seznamuje se základními právními úpravami zaměstnanosti a objasňuje již zmíněný princip pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. Dále následuje kapitola nezaměstnanosti, která má čtenářům této práce objasnit typy nezaměstnanosti v České republice. V praktické části si pokládá výzkumnou otázku: Co absolventi vysokých škol považují za největší překážku při hledání potencionálního zaměstnání. Na tuto otázku se snaží opovědět pomocí zakotvené teorie, která spočívá ve shromáždění údajů o zkoumaném jevu a analýzou těchto údajů. Tyto údaje jsou získány za pomoci rozhovor.</p>
<b>Klíčová slova:</b>	trh práce, nabídka na trhu práce, poptávka na trhu práce, rovnováha na trhu práce, absolvent na trhu práce, zaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní

	politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti
<b>Anotace v angličtině:</b>	<p>This bachelor thesis is about current issues in the labour market in the Czech Republic. The goal is to clarify the rules of the labour market, analyze the current problems on the labour market and describe the basic principle of the active and passive employment politics. In theoretical part is this bachelor thesis divided into three main chapters. After definition of the basic principles of the labor market function follows chapter of employment, where this thesis introduces with basic laws of the employment and describe mentioned passive and active politics of employment. The goal of the next chapter is describe types of the unemployment in the Czech Republic. In the practical part the research question is placed: What university graduates see as the biggest obstacle in the case of searching potential employment. This question tries to be answered by using grounded theory, which consists in collecting data about the investigated phenomenon and analyzing these data. These data are obtained through the interview.</p>
<b>Klíčová slova v angličtině:</b>	labour market, labour market supply and demand in the labour market, the labour market balance, a graduate in the labour market, employment, active employment policy, passive employment policy, unemployment, types of unemployment
<b>Přílohy vázané v práci:</b>	
<b>Rozsah práce:</b>	52 stránek
<b>Jazyk práce:</b>	český jazyk