

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

FAKULTA TECHNICKÁ

KATEDRA ŘÍZENÍ – PEF



DIPLOMOVÁ PRÁCE

NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL
V ČESKÉ REPUBLICE

The Unemployment of Alumni in the Czech Republic

Autor: Bc. Marcel Půš

Vedoucí diplomové práce: Ing. Mgr. Daniel Toth, Dr.

Praha 2011

Česká zemědělská univerzita v Praze

Technická fakulta

Katedra řízení

Akademický rok 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Marcel Půš

obor Obchod a podnikání s technikou

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze
čl. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou práci.

Název práce: **Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v
České republice**

Osnova diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Literární rešerše
4. Analýza struktury nezaměstnanosti absolventů vysokých škol
5. Návrh řešení zaměstnávání absolventů vysokých škol
6. Závěr
7. Seznam použitých zdrojů
8. Přílohy

Rozsah hlavní textové části: 40 - 60 stran

Doporučené zdroje:

BUCHTOVÁ, B. A KOL. Psychologie a nezaměstnanost - zkušenosti a praxe. MU Brno, 2004. ISBN 80-210-3457-2

□

HOLUBOVÁ, S. A KOL. Uplatnitelnost absolventů zemědělských škol na trhu práce. Praha, 1999. ISBN 80-7105-198-5

KUDRNA, L. Sociální problematika související s nezaměstnaností absolventů škol (se zaměřením strategie nezaměstnaných absolventů škol). ČZU-PEF, 2006.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4

MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. MU Brno, 2003. ISBN 80-210-3048-8

MATĚJŮ, J., STRAKOVÁ, J. (Ne) rovné šance na vzdělání: Vzdělanostní nerovnosti v České republice. Academia, 2006. ISBN 80-200-1400-4

PLESNÍK, V. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: Praxe a východiska. Krnov : Reintegra, 2006. ISBN 80-239-7140-9

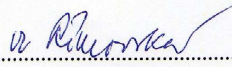
NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7

BUCHTOVÁ, B. A KOL. Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém.

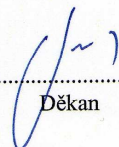
Vedoucí diplomové práce: **Ing. Mgr. Daniel Toth, Dr.**

Termín zadání diplomové práce: listopad 2009

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2011


.....
Vedoucí katedry




.....
Děkan

V Praze dne: 30. 11. 2009

Prohlášení:

Čestně prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně, pouze za odborného vedení vedoucího bakalářské práce.

Dále prohlašuji, že veškeré podklady, ze kterých jsem čerpal, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.



Datum 21.02.2011

Bc. Marcel Půš

Předmluva

Poděkování:

Rád bych touto cestou vyjádřil svůj dík Ing. Danielovi Tothovi za jeho cenné připomínky, trpělivost a ochotu při vedení mé diplomové práce. Rovněž bych chtěl poděkovat Úřadům práce v městských částech Prahy 4, 5 a 6, které mi vyšly maximálně vstříc a umožnily mi přístup ke všem potřebným informacím.

Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v České republice

Souhrn:

Cílem této diplomové práce je zaměřeni se na současnou problematiku nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v České republice, v teoretické části práce jsou dány základní pojmy a vztahy týkající se nezaměstnanosti, její druhy, příčiny a bariéry. V následující teoretické části je nezaměstnanost popsána z hlediska ekonomického, psychologického a sociálního. Analytická část této práce se zabývá současným stavem nezaměstnaných vysokoškolských absolventů s ukončeným vysokoškolským vzděláním magisterským a možnými příčinami vzniku nezaměstnanosti na regionální, ale především národní úrovni. Výzkumná část práce je zaměřena na získání objektivních informací z Úřadů práce ohledně nezaměstnaných absolventů vysokých škol formou jednoduché ankety, která má blíže objasnit problém zvýšené nezaměstnanosti absolventů. Sumarizace teoretické a empirické části této práce vede k návrhu řešení a doporučení pro snížení nezaměstnanosti absolventů vysokých škol.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, absolvent, praxe, úřad práce, politika zaměstnanosti.

The Unemployment of Alumni in Czech Republic

Summary:

Objective of this work is to focus on current issues of the unemployment of alumni in the Czech Republic. In the theoretical part of work the basic concepts and relations concerning unemployment are shown, its kinds, causes and barriers. In the following theoretical section the unemployment is described from the economic, psychological and social point of view. The analytical part of the work deals with the current state of the unemployed university alumni with completed master degree and with the possible reasons for the unemployment existence at the regional and above all at the national level. The research part is aimed at gaining unbiased information from the Labour Offices regarding the unemployed university alumni in the form of a simple questionnaire supposed to clarify the problem of the increased unemployment among the alumni. Summarizing the theoretical and empirical parts of this work results into proposals for solution and recommendations for reducing the unemployment of alumni.

Key words: labour market, unemployment, unemployment rate, graduate, experience, office of labour, policy of the unemployment.

NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL
V ČESKÉ REPUBLICE

THE UNEMPLOYMENT OF ALUMNI
IN THE CZECH REPUBLIC

Obsah

1	Úvod.....	3
2	Cíl práce a metodika.....	5
2.1	Cíl práce	5
2.2	Metodika práce.....	6
3	Literární rešerše teoretické části.....	7
3.1	Historie nezaměstnanosti	7
3.2	Ekonomické hledisko nezaměstnanosti.....	8
3.2.1	Nezaměstnanost.....	8
3.2.2	Druhy nezaměstnanosti	9
3.2.3	Typy nezaměstnanosti	10
3.2.4	Míra nezaměstnanosti.....	13
3.2.5	Dlouhodobá nezaměstnanost.....	19
3.2.6	Trh práce	21
3.2.7	Politika trhu práce	25
3.2.8	Nezaměstnanost z pohledu ekonomů	28
3.2.9	Příčiny vzniku nezaměstnanosti	30
3.2.10	Důsledky nezaměstnanosti	30
3.2.11	Služby zaměstnanosti	31
3.2.12	Politika zaměstnanosti.....	33
3.2.13	Psychologie nezaměstnanosti.....	40
4	Statistická část analýzy nezaměstnaných absolventů.....	44
4.1	Úroveň vysokoškolského vzdělání.....	48
4.2	Bariéry uplatnitelnosti absolventů na trhu práce.....	49
4.3	Současná situace na trhu práce absolventů	50
4.4	Platová bilance absolventů.....	54
4.5	Nezaměstnanost absolventů v zemích EU	55
4.6	Prognóza na trhu práce absolventů	57
5	Empirická část.....	58
5.1	Dotazníkové šetření.....	58
5.2	Výsledky závěrů z dotazníkového šetření.....	61
5.3	Závěry dotazníkového šetření	63
5.4	Ekonomické zhodnocení dotazníkového šetření.....	63
6	Závěr	64
7	Seznam použitých zdrojů:	67
8	Přílohy:.....	70

1 Úvod

K výběru a posléze k napsání diplomové práce na téma: Nezaměstnanost mne inspirovala velmi znepokojivá situace na trhu práce v celé novodobé historii České republiky a to především zvýšený počet nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání v nelehké době ekonomické recese, s kterou se potýká celý svět. Tato skutečnost mne vedla ke zjištění faktů ohledně této problematiky, které by vedlo k objasnění současné situace uchazečů, kteří hledají práci aktivně, ale dlouhodobě nemohou danou práci nalézt, přičemž cílem je zlepšit zaměstnanost právě těchto aktivních uchazečů, kteří mají zájem pracovat a tím dále rozvíjet svoji osobnost. Dalším důvodem je fakt, že zpravidla každého studenta, posléze tedy absolventa, se situace nezaměstnanosti týká, stejně jako hledání si nového zaměstnání. Výjimkou jsou studenti, kteří již byli zaměstnáni u zaměstnavatele na brigádě při studiu a mají již tímto potřebnou a žádanou praxi, v lepším případě dostanou od zaměstnavatele po studiu přímo pracovní nabídku. Právě absolventi jsou vůči ostatním uchazečům o zaměstnání znevýhodněni nedostatkem praxe, chybějícími pracovními návyky a minimem zkušeností. V neposlední řadě to byla také osobní zvědavost na danou problematiku, neboť v průběhu výběru tématu diplomové práce jsem se sám stal nezaměstnaným studentem. Následně toho se má aktivita přibližně každý druhý den zaměřovala na nalezení pracovní příležitosti během studia na internetových pracovních serverech nabídky práce. Asi po dvouměsíčním každodenním hledání nového zaměstnání v podobě brigády vedl neúspěch k mé rezignaci na další hledání brigád s konstatováním, že pro potenciální uchazeče o brigádní výpomoc je velmi obtížná situace na trhu práce způsobena rušením přebytečných pracovních míst a pozic zaměstnavateli s cílem úspory finančních prostředků a s následkem přebytku poptávky nad nabídkou. Nejprve, když bylo z médií slyšet slovo ekonomická krize spojená s propouštěním zaměstnanců institucí, jsem zaměstnavatele v těchto institucích v duchu obviňoval pouze z toho, že se na ekonomickou krizi jen odvolávají a vymlouvají. Po několika měsících osobních zkušeností s aktivním a neúspěšným hledáním práce jsem však musel uznat, že ekonomická krize má přímý dopad na nezaměstnanost. Důsledek toho je zvýšený počet uchazečů na jedno pracovní místo. Situace je různá podle krajů, nejlépe je na tom hlavní město Praha, opačná situace je v Ústeckém kraji. Ještě horší bilanci mají pracovní pozice, které by vyhovovaly studentům během studia – jedná se o příležitostné brigády a práci na částečný úvazek, kde skutečně

platí „kdo dřív přijde, ten dřív mele“ v kombinaci s výběrem nejlepšího ze skupiny. Jsou-li takovéto pozice k dispozici, zaměstnavatel má výhodu výběru z většího počtu kandidátů na danou pozici, tudíž má větší šanci získat kvalifikovanějšího zaměstnance. Student zde musí být opravdu jedním z nejlepších, aby získal byť i pozici, na kterou by za normálních okolností nepřistoupil.

Zaměstnání vnímá mnoho lidí jako smysl života, s cílem určitého společenského postavení a určitých sociálních kontaktů potřebných k vnitřnímu uspokojení a pocitu jistoty. V neposlední řadě je pro mnohé hlavně zdrojem finančních prostředků potřebných k životu. Zaměstnání je také klíčem k sebevědomí člověka. Převládající většina osob se shodne na tom, že jejich práce je obtížná, monotónní, rutinní, nepřinášející žádné vnitřní uspokojení a jejich hlavním důvodem je uspokojení finanční potřeby prostřednictvím práce, která je nutná k životu. Nikdo z nich si ale nepřeje práci ztratit a zůstat nezaměstnaným. Pro mnohé s nezaměstnaností nastává období depresí a pocitu méněcennosti, které ji doprovázejí a prohlubují se, pokud nastane stav, kdy člověk pracovat chce, ale nemůže, způsobovaný především nynější recesí promítanou do trhu práce. Zvýšená míra nezaměstnanosti a dlouhodobá nezaměstnanost jsou nejfrekventovanější mezi lidmi s nižším vzděláním, ženami, členy minoritních skupin (ať již z pohledu etnického či náboženského), emigranty, osobami s nižší kvalifikací a mladými lidmi, kam řadíme i absolventy škol.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je objasnit a doporučit řešení pro zvyšující se počty absolventů vysokých škol, kteří nemohou po ukončení studia nalézt uplatnění na pracovním trhu a stávají se tedy nedobrovolně nezaměstnanými. Mají ze všech ostatních uchazečů o zaměstnání nejvyšší pravděpodobnost najít brzké zaměstnání. V současné situaci ekonomické recese, která postupem času odeznívá si však zaměstnavatel pečlivě vybírá toho nejvhodnějšího kandidáta, kterých je díky převyšující poptávce nad nabídkou pracovních míst dostatek. Dalším důvodem je neustále se zvyšující počet uchazečů o studium na vysoké škole, což může brzy částečně změnit reforma školství, kterou chtějí zavést všechny politické strany, které navrhují tzv. odložené školné. To může řadu nových uchazečů o studium (převážně sociálně slabé) značně ovlivnit, především z ekonomických důvodů. Dalším souvisejícím faktem je snížení dotací vysokým školám na jednotlivé programy studia, zavedené ministerstvem školství, které tím realizuje nezbytné úspory státu a přispívá ke snížení počtu uchazečů o vysokoškolské vzdělání. Ministerstvo si od tohoto opatření slibuje také vyšší úroveň a kvalitu výuky.

Pro dosažení cíle diplomové práce je třeba se nejprve seznámit s pojmem nezaměstnanost z hlediska ekonomického, psychologického a sociálního, zjistit stávající situaci a vývoj na trhu práce absolventů, získat přehled o boji proti nezaměstnanosti regulované politikou státu a Evropské unie a definovat bariéry a faktory, které ovlivňují zařazení absolventů na trh práce. Ovlivňujícími faktory je zde myšlena především politika státu, současná situace na trhu práce ve světě, praxe a kvalifikovanost absolventů a diskriminace spojená s náboženskými, rasovými, národními či jinými ovlivňujícími motivy. Tento tématický celek zahrnuje teoretickou část práce, na kterou navazuje empirická část, týkající se výzkumu a analýzy celkové nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v České republice za dané časové období, s porovnáním jednotlivých krajů ČR, jednotlivých vysokých škol ČR, dosaženého stupně vzdělání a porovnáním absolventů na trhu práce jiných evropských zemí. Především jmenovaná témata analýz jsou průběžně v dané části práce uvedena pro lepší přehled ve formě tabulek, grafů a dat. Cílem výzkumné a analytické části práce je celkové vyhodnocení získaných informací a dat,

ze kterých je následně proveden návrh řešení a doporučení pro zlepšení a zvýšení zaměstnanosti absolventů vysokých škol v ČR a určení krátkodobého prognostického vývoje počtu nezaměstnaných absolventů vysokých škol v ČR.

2.2 Metodika práce

Výzkumná část práce zahrnuje data a informace týkající se nezaměstnaných absolventů vysokých škol, které byly získány na základě jednoduchého tištěného formuláře se sadou otázek formou ankety, které byly zanechány k vyplnění společně s průvodním dopisem pro potenciální absolventy ucházející se o zaměstnání na úřadech práce. Dané analýzy jsou zpracovány na základě údajů čerpaných především z ministerstva práce a sociálních věcí, statistického úřadu a jiných institucí, jež se danou problematikou zabývají. Jako další zdroj k dosažení cíle sloužily podkladové materiály a data získaná z odborné literatury, veřejných médií a internetových zdrojů. Na tyto prameny je vždy v práci odkazováno a jsou uvedeny řádně v seznamu použité literatury.

3 Literární rešerše teoretické části

3.1 Historie nezaměstnanosti

V roce 1929 vznikla ve Spojených státech amerických (USA) tzv. Velká hospodářská krize po propadu akcií na americké burze. Následkem byl pokles výroby a také masová nezaměstnanost, která dosahovala 30–40 milionů nezaměstnaných, ve skutečnosti však byla čísla mnohem vyšší. Nutno podotknout, že v tomto roce bylo na světě méně obyvatel než kolik jich je dnes. Ani jeden z tehdy nejvyspělejších států nebyl na řešení problému masové nezaměstnanosti připraven a navíc neměl na řešení dané situace ani potřebné prostředky. Nikdo nečekal, že by se mohla dostavit hospodářská krize tak zničující hloubky. Dopady se musely promítnout i do etnických a národních problémům. Velká hospodářská krize se stala jednou z hlavních příčin sociálně-politických a národně-politických neúspěchů vývoje tzv. civilizované společnosti. Nelze je opomenout ani při hledání důvodů vedoucích ke druhé světové válce.

Velká krize postihla také bývalou Československou republiku (ČSR). I ti nejfundovanější v oboru se domnívali, že půjde jen o malou přechodnou depresi, což ukazuje neznalost tehdejších zákonitostí a odráží vysoké mínění panující o tehdejší ČSR. Československá ekonomika se propadla do nejhlubšího bodu krize až v březnu roku 1933, stejně hlubokého, jaký byl dosažen o čtyři roky dříve v USA, tzn. 56% produkce roku 1929, avšak exportní odvětví, například sklářství, se dostalo dokonce na 48,5% a porcelánky dokonce na 41,4% roku 1929. Pilíř tehdejší ekonomiky, výroba surového železa propadla na 27,3% roku 1929 a dosud úspěšný export v roce 1933 klesl na 28,5% roku 1929. ČSR patřila mezi země nejvíce postižené krizí. Export se v době největší krize v ČSR zastavil, až na vývoz zbraní, nákladních automobilů a letadel. Výjimkou byla také výroba surového železa a oceli a strojní průmysl.

Tabulka č. 1: Nezaměstnanost v ČSR v jednotlivých letech

Rok	prosinec 1930	prosinec 1931	prosinec 1932	únor 1933
nezaměstnanost	240 000	486 000	746 000	920 000

Zdroj: Buchtová: *Psychologický, ekonomický a sociální problém*, 2002, s.38

Naproti tomu v případě Německa k opožděnému proniknutí krize nedošlo. Krize tam začala již roku 1930 a nejhlubšího bodu dosáhla už v únoru roku 1932. Nezaměstnaných tehdy bylo podle úředních statistik v Německu 6 128 000, tj. 6,6 krát více než v ČSR.

Memorandum podpory zaměstnanosti německých sociálnědemokratických odborářů znamenalo rychlé snížení nezaměstnanosti v českých okresech. Činil do srpna 1936 v Čechách 47%, v německých okresech jen 22%, v zemi Moravskoslezské to bylo 26% a 41%. V období hospodářské krize v roce 1932 nastala revalvace měny neboli její znehodnocení, které snížilo export asi o polovinu. Rostla nezaměstnanost a domácí trh trpěl nedostatkem kupní síly obyvatelstva. K úplnému oživení hospodářství došlo až na konci 30. let 20. století, kdy se lidé připravovali na druhou světovou válku jako důsledek velké hospodářské krize [3].

3.2 Ekonomické hledisko nezaměstnanosti

3.2.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu práce. Představuje důsledek a projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Masová nezaměstnanost je nerovnováha způsobena změnou v poptávce či nabídce pracovní síly, která vytvoří na trhu práce masovou převahu na straně její nabídky. Nezaměstnanost nepovažujeme za vážný ekonomický ani sociální problém, pokud se nestává masovou. Samotnou nezaměstnanost můžeme považovat za přirozený fenomén. Obyvatelstvo od určité věkové hranice (např. 15 let) je možno rozdělit do tří skupin, a to na zaměstnané, nezaměstnané a ostatní.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Spolu se zaměstnanými (obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání, včetně osob v práci nepřítomných, ale majících vazbu na zaměstnání – nemoc, mateřská dovolená aj.) tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli celkový počet zaměstnaných a nezaměstnaných. Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti.

Zaměstnaní představují obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání (včetně osob dočasně v práci nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání, jako např.

ve stavu nemocných nebo na mateřské dovolené). Zaměstnanost vyjadřuje úroveň zapojení práce jako výrobního faktoru, užití výrobních faktorů vyúsťuje do výkonu ekonomiky. Cíl zaměstnanosti vyjadřuje i požadavek na úroveň výkonu [3].

Nezaměstnaného podle mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, zkratka ILO) charakterizuje ILO jako takového ekonomicky aktivního takového, který musí aktivně hledat práci, musí být schopen nastoupit do práce do určité doby (14 dní), je starší patnácti let a nesmí být zaměstnaný nebo sebezaměstnaný. Dle definice nezaměstnanosti ILO je nezaměstnaným osoba schopná práce (věkem, zdravotním stavem, i osobní situací), která zaměstnání chce (nynější, aktuálně), ale i jsoucích přes tuto snahu je v daný okamžik bez zaměstnání (tedy i přes svou snahu, která je různě vymežována jako přiměřená, nenalézající přiměřené zaměstnání). Na tuto definici se odvolává i Česká republika a její platný zákon o zaměstnanosti č. 450/1992 Sb. [18].

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Do skupiny ostatní patří děti, studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti, na mateřské dovolené atd. pokud nesplňují podmínky pro zaměstnané a nezaměstnané a dále osoby, které nemají potřebu pracovat. Nezaměstnanost můžeme vyjadřovat v absolutním počtu nebo jako míru nezaměstnanosti [3].

3.2.2 Druhy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Vznikla v důsledku pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, zpravidla lépe placenou práci. Lidé opouštějí místo i z důvodu stěhování a hledají pracovní příležitost v novém bydlišti. Do této skupiny je možno zařadit i ty, kteří hledají první zaměstnání, například i absolventi. Frikční nezaměstnanost však není vnímána jako závažný problém, neboť po určité době nezaměstnaní nalézají uplatnění. Bude existovat vždy a nelze jí snížit.

Strukturální nezaměstnanost

Představuje složitější poruchu. Postihuje některá odvětví či výrobu a je vyvolána nedostatečnou (klesající) poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je klesající poptávka po práci v odvětví produkujícím výše uvedené statky a útlum těchto výrob.

Útlum jedněch odvětví či výrob je doprovázen růstem výrob v jiných odvětvích či výroбах. Nezaměstnanost, která vzniká v důsledku útlumu některých výrob je však charakteristická tím, že uvolňovaná pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění na pracovních místech vyžadujících jinou kvalifikaci. Přestože v ekonomice může být počet těch, kteří práci hledají, shodný s počtem volných míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce. Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly (dopravní omezen, bydlení atd.) a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce [3].

Cyklická nezaměstnanost

Souvisí s poklesem výkonu ekonomiky, v období hospodářských poklesů tato složka narůstá a naopak. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spjat s poklesem agregátní (celkové) poptávky v ekonomice. Zjednodušeně řečeno nastává přebytek nabídky práce nad poptávkou (nedostatek volných míst) [34].

Vedle uvedených vlivů je možno vymežit například sezónní práce působící na vývoj nezaměstnanosti a růst nabídky práce v určitých časových obdobích. Například v zimním období se omezují práce ve stavebnictví, naproti tomu v letních obdobích sílí turistika nebo práce v oblasti zemědělství [3].

3.2.3 Typy nezaměstnanosti

Skrytá nezaměstnanost

Skrytou nezaměstnaností neboli skrytou pracovní sílu označujeme fakticky nezaměstnané obyvatelstvo, které není registrováno jako nezaměstnané, i když zaměstnání nemá a při dostatečné nabídce by je přijalo. Nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Obvykle se jedná o mladé ženy v mateřství nebo pracující v domácnosti či mladiství v době studia. Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou často vyřazovány osoby, které jsou sice neumístěny, ale zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce).

Standardizované pojetí nezaměstnanosti nezachycuje určité skupiny lidí, u kterých není jasné, zda by měli být zohledněni jako nezaměstnaní. Tvoří ji: pracovníci s nuceným zkráceným pracovním úvazkem (zahrnutí mezi zaměstnané), osoby vyloučené z pracovní

síly, tzv. odrazení (frustrování) pracovníci, tzn. pracovníci, kteří po dlouhodobé nezaměstnanosti ztratili naději, že práci najdou a přestali ji hledat. Je sporné, zda mezi nezaměstnané patří také lidé, kteří z různých důvodů nemohou v krátké době nastoupit do zaměstnání, a osoby, které práci již našly, ale nastoupí později. Jejich započtením by se skutečná míra nezaměstnanosti zvýšila. Údaje o míře nezaměstnanosti jsou zkresleny osobami, které fakticky nezaměstnaný nejsou, ale z důvodu pobírání podpor tak vystupují [33,21].

Neúplná nezaměstnanost

Je charakterizována existencí pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti s kvalifikací. Tuto pozici mohou zaujmout i studenti vysokých škol u brigád při studiu, kteří zastávají zpravidla nejnižší pozice v podniku za minimální mzdu, přitom jejich vědomosti odpovídají vyšším pracovním nárokům. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo (a příjem z něho) dělí dvě osoby.

Plná zaměstnanost

Vyjadřuje úroveň zaměstnanosti, při níž neexistuje nebo je zanedbatelná nedobrovolná nezaměstnanost. Stav plné zaměstnanosti odpovídá úrovni zaměstnanosti při rovnováze na trhu práce, tj. když ekonomika nabízí takové množství práce, které je vzhledem k rozsahu a kvalitě ostatních výrobních faktorů při dané nabídce práce a poptávce po práci optimální. Politika plné zaměstnanosti odpovídala koncepci stabilizační hospodářské politiky, která usilovala o stabilizaci výkonu ekonomiky [11].

Nepravá nezaměstnanost

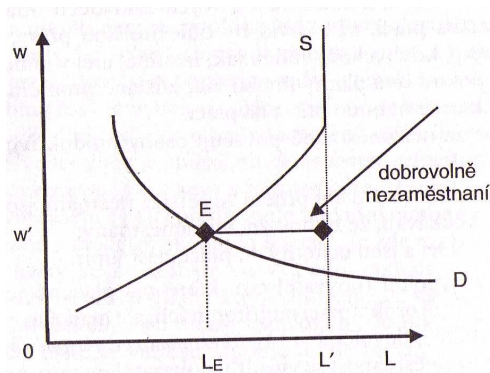
Jde o osoby, které jsou nezaměstnané, ale ani nehledají práci nebo nabízenou práci odmítají. Snaží se v plném rozsahu čerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i ti, kdo jsou registrováni jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně.

Dobrovolná nezaměstnanost

Znamená, že je u daných osob upřednostněn volný čas před konáním práce. Trh práce je v rovnováze, jestliže se při dané reálné mzdové sazbě rovná množství nabízené práce poptávanému množství, trh je tedy vyčištěn. W' na následujícím grafu představuje reálnou

mzdovou sazbu. Při této rovnováze budou firmy najímat všechny pracovníky, kteří při této reálné mzdové sazbě chtějí pracovat [20].

Graf č. 1: Dobrovolná nezaměstnanost



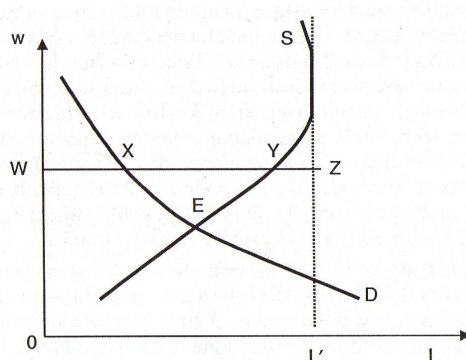
Zdroj: Buchtová: *Psychologický, ekonomický a sociální problém*, 2002, s. 66.

Počet zaměstnaných je znázorněn úsečkou $0LE$. Úsečka $L_E L'$ zobrazuje rozsah dobrovolné nezaměstnanosti, tzn. ty, kteří při dané mzdě nejsou ochotni pracovat. L' je ekonomicky aktivní obyvatelstvo [3].

Nedobrovolná nezaměstnanost

Od vydání Keynesovy Obecné teorie zaměstnanosti, úroku a peněz v roce 1936, se teorie ekonomie rozšířila o pojetí tzv. nedobrovolnou nezaměstnanost. To je stav, kdy nezaměstnaní uchazeči chtějí pracovat při určité mzdě, ale z nějakého důvodu pracovat nemohou, například nemohou najít vhodné uplatnění nebo mají zdravotní problémy, jsou to většinou takové důvody, které tyto uchazeči nemohou ovlivnit.

Graf č. 2: Vznik nedobrovolné nezaměstnanosti jako důsledek nepružných mezd



Zdroj: Buchtová: *Psychologický, ekonomický a sociální problém*, 2002, s. 68

Z grafu vyplývá, že nedobrovolnou nezaměstnanost může vyvolat vyšší reálná mzdová sazba, než odpovídá úrovni rovnovážné reálné mzdové sazby. Vyšší mzdová hladina (reálná mzdová sazba) je v grafu označena **W**. Je zde zaměstnáno méně populace než při volných mzdách, kterým by odpovídalo utvoření rovnováhy v průsečíku nabídky a poptávky. Současně však vzniká přebytek nabídky práce, který zobrazuje ty, kteří jsou při této mzdové sazbě pracovat, ale neexistuje pro ně pracovní příležitost. **WX** jsou zaměstnaní, **XY** je rozsah nedobrovolné nezaměstnanosti a **YZ** jsou ti, kteří nejsou při dané mzdě ochotni pracovat, tedy představují dobrovolnou nezaměstnanost.

Nedobrovolná nezaměstnanost je tedy způsobena nepružnými mzdami, které nejsou schopny pohotově reagovat na ekonomické šoky, aby vyčistily trh práce. Je tedy třeba rozlišovat mezi aukčním trhem a administrativně regulovaným trhem [11].

3.2.4 Míra nezaměstnanosti

Registrovaná míra nezaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) vychází při měření míry nezaměstnanosti právě ze vztahu pro registrovanou míru nezaměstnanosti. Údaje o počtu zaměstnaných jsou počítány jako klouzavé průměry za posledních 12 měsíců [18].

Míra nezaměstnanosti se určuje dle starého vzorce používaného do roku 2004 jako [38]:

$$u = \frac{\text{celkový počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP}}{\text{zaměstnaní dle VŠPS} \pm \text{celkový počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP}} \times 100$$

Od července roku 2004 se vypočítává míra nezaměstnanosti dle vzorce [18]:

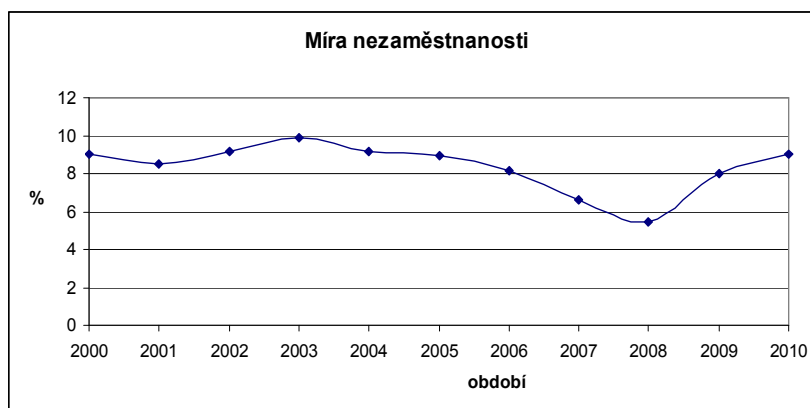
$$u = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP}}{\text{zaměstnaní dle VŠPS} \pm \text{cizinci} \pm \text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP}} \times 100$$

Výsledek vzorců je vyjádřen procentuálně. Za dosažitelné jsou považovány osoby, které mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, výkonu trestu, na základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni do rekvalifikačních kurzů nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je

poskytováno hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené, protože ti všichni si podle metodiky ILO nemohou aktivně hledat práci a nejsou považováni za nezaměstnané [37].

Tabulka č. 2: Míra nezaměstnanosti v ČR v jednotlivých letech

Míra nezaměstnanosti	
rok	%
2000	9,0
2001	8,5
2002	9,2
2003	9,9
2004	9,2
2005	9,0
2006	8,1
2007	6,6
2008	5,4
2009	8,0
2010	9,0



Zdroj: <http://www.finance.cz/ekonomika/prace/nezamestnanost/>

Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozenou mírou nezaměstnanosti se rozumí jako míra nezaměstnanosti odpovídající stavu rovnováhy na trhu práce [33]. Přirozená míra nezaměstnanosti má tendenci při plné zaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva k neustálému růstu (trend posledních let).

Obecná míra nezaměstnanosti

Závisí na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku (cena ropy, ekonomický cyklus, příliv nových pracovních sil na trh práce). Z tohoto vztahu vychází Český statistický úřad (ČSÚ) podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) [22].

$$\text{obecná míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{celková pracovní síla}} [\text{procenta}]$$

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti

Podrobněji je řešena dlouhodobá nezaměstnanost v části 3.2.5 Dlouhodobá nezaměstnanost.

$$\text{míra dlouhodobé nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných 1 rok a déle}}{\text{celková pracovní síla}} [\text{procenta}]$$

Specifická míra nezaměstnanosti

Pro jednotlivé sociální kategorie závisí vždy na faktorech ovlivňujících především tyto kategorie osob (muže, ženy, mládež, příslušníky etnických minorit, manuální dělníky, určité profese). V různých zemích se pro zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti používá různých přístupů. V praxi se využívají dva hlavní přístupy. První vychází z počtu žadatelů o práci registrovaných na pracovních úřadech. Druhý přístup se týká výběrového šetření prováděného pravidelně v populaci. Výhodou je, že zachycuje jak nezaměstnanost registrovanou na pracovních úřadech, tak i nezaměstnanost neregistrovanou. Nevýhodou tohoto šetření je, že nezachycuje skrytou nezaměstnanost [11].

$$\text{specifická míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet určité skupiny nezaměstnaných}}{\text{shodně vymezená pracovní síla}} [\text{procenta}]$$

Specifická míra nezaměstnanosti absolventů

K přesnějšímu určení se využívá ukazatel specifické míry nezaměstnanosti absolventů, který je dán jako poměr počtu nezaměstnaných absolventů konkrétního druhu přípravy či skupiny oborů k celkovému počtu absolventů, tj. zaměstnaných, nezaměstnaných, případně i pokračujících v dalším vzdělávání, v daném druhu přípravy či v dané skupině oborů za poslední dva roky [29]. Zjednodušeně řečeno vyjadřuje, kolik procent absolventů dané kategorie vzdělání, příp. skupiny oborů zůstane bez zaměstnání. Čím je míra nezaměstnanosti absolventů vyšší, tím mají větší problém nalézt práci [28].

$$\text{míra nezaměstnaných absolventů} = \frac{\text{počet nezaměstnaných absolventů}}{\text{celkový počet absolventů} - \text{počet abs. studujících na VŠ}} [\text{procenta}]$$

Míra nezaměstnanosti absolventů vysokoškolského vzdělání vykazovala trvale dlouhodobý pokles. V dubnu 2009 poprvé po letech meziročně stoupla, a to na 3,1 %. Míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol je sama o sobě velice nízká. Rozlišení skupin studijních programů vzdělání na skupiny s vysokou, resp. s nízkou mírou nezaměstnanosti absolventů je jen formální, neboť rozdíly v hodnotách mezi těmito skupinami jsou velmi malé a míry nezaměstnanosti se pohybují v rozmezí necelých tří procentních bodů (od 1,1 do 4,0 %). Vyšší hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů jsou v dubnu 2009

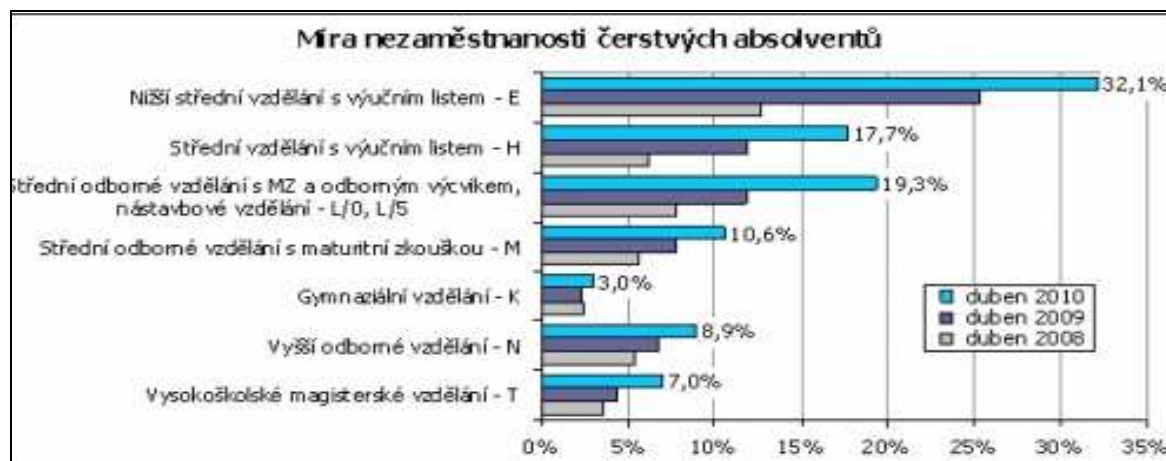
charakteristické pro skupinu studijních programů Ekonomické vědy a nauky a Vědy a nauky o kultuře a umění. Nižší hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů v dubnu 2009 dosahují tradičně skupiny studijních programů: Právní vědy a nauky, Technické vědy a nauky a Přírodní vědy a nauky. Nejnižší míra nezaměstnanosti absolventů je tradičně charakteristická pro skupinu Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky. Ve skupině Ekonomické vědy a nauky míra nezaměstnanosti v letech 2008 a 2007 klesala, v loňském roce byla 2,4 % a nepatřila mezi vysoké. Zvýšení o 1,4 procentních bodů mezi dubnem 2008 a 2009 posunulo tuto skupinu na příčku s nejvyšší nezaměstnaností v rámci vysokoškolsky vzdělaných absolventů [32].

Tabulka č. 3: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR v jednotlivých letech

rok	04/2004	04/2005	04/2006	04/2007	04/2008	04/2009
míra nezaměstnanosti	7,7 %	5,5 %	4,8 %	3,3 %	2,5 %	3,1 %

Zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?CiloveSkupiny=4&KodStranky=5.1.05>

Graf č. 3: Míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů škol v ČR dle kategorií vzdělání



Zdroj: <http://clanky.rvp.cz/clanek/c/O/10013/NEZAMESTNANOST-ABSOLVENTU-SKOL.html/>

Ekonomické směry se ve vztahu k hospodářství liší tím, zda preferují přístup: makroekonomický (pojdnávají o ekonomice jako celku, analyzují její vlastnosti a zákonitosti, například stát) či mikroekonomický, (zabývají se problematikou subjektů v hospodářství, například domácnostmi, firmami). Další okolností ekonomické teorie jsou pozitivní a normativní ekonomie. Pozitivní ekonomie: Popisuje fakta a chování

v ekonomice, soustřeďuje se na popis stavu hospodářství a zákonitosti, které v něm působí. Například změny týkající se výkonu ekonomiky, struktury výdajů domácností, růstu mezd, cenové hladiny, počtu nezaměstnaných. Normativní ekonomie: Vedle popisu a konstatování obsahuje i etiku a hodnotové soudy. Například, zda snižovat deficit státního rozpočtu a pomocí kterých nástrojů.

Na aukčním trhu se ceny přizpůsobují velice pružně nabídce a poptávce, aby vyčistily trhy. Takovými aukčními trhy jsou zejména burzy cenných papírů a komoditní burzy. Většina statků se prodává na administrativně regulovaných trzích. I firmy administrativně regulují mzdy a platy tak, že stanoví fixní mzdové stupnice, které jsou stanoveny na určitou dobu dopředu, takže není možné, aby se rychle přizpůsobily novým podmínkám na trhu. Další příčinou mohou být také silné odbory. Například pod hrozbou stávek mohou odbory při vyjednávání se zaměstnavateli vyjednat vyšší mzdy nad úroveň mzdy rovnovážné. Způsobují tím také inflaci taženou náklady. Takto stanovené mzdy, jsou určovány smluvně na určitou dobu, během které se neupravují podle přebytečné nabídky či poptávky. Příčinou může být také zákon o minimální mzdě. Jestliže tento zákon stanoví minimální mzdu nad úroveň, která by vyrovnala nabídku a poptávku po práci, pak se vytváří přebytečná poptávka neboli nezaměstnanost. Další příčinou mohou být také tzv. efektivnostní mzdy. Jedná se o vyšší mzdy, které jsou nad rovnovážnou úroveň, aby zaměstnavatelé zvýšili motivaci a produktivitu práce zaměstnanců, které odradí pracovníky od hledání práce jinde, a také mzdy, které mají přilákat kvalifikovanější zaměstnance [20].

Na skutečnost, že reálné mzdové sazby reagují opožděně a v dlouhém období upozorňovali počátkem 20. století někteří neoklasičtí ekonomové [40].

Vlivem hospodářské krize v letech 1929 až 1933 přístup propracoval Keynes. Proti neoklasické ekonomii zdůraznil že:

1. nominální mzdové sazby jsou velmi nepružné,
2. zaměstnanost je závislá především na úrovni poptávky v ekonomice,
3. nedobrovolná nezaměstnanost může v ekonomice existovat dlouho, déle než si neoklasikové připouštěli [3].

V neokeynesiánské ekonomii se uplatňuje i tzv. teorie efektivních mezd, zdůrazňující, že pokud firmy platí svým zaměstnancům vyšší mzdy, než by odpovídalo rovnovážné mzdové sazbě na trhu, dostávají zaměstnanci podnět k vyššímu pracovnímu nasazení.

Reálný trh práce je významně ovlivněn tím, že mzda je specifickou cenou, která plní významnou reprodukční funkci člověka, domácnosti, i z pohledu společenského. Z těchto důvodů je silně omezen možný pohyb mzdové sazby směrem dolů, mzda nemá tendenci oscilovat, naopak prostřednictvím smluv je vyvíjen silný tlak minimálně na uchování výše reálných mezd.

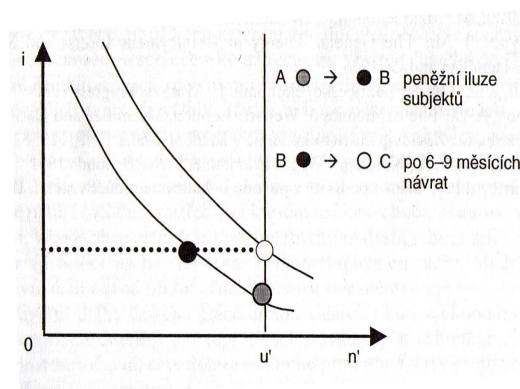
K důležitým faktorům ovlivňujícím celkovou situaci na trhu práce patří to, že:

1. vynakládání práce je prostředkem získání statků nutných k uspokojování potřeb
2. nabídka práce je podmíněna vývojem mimoekonomických faktorů (demografických a sociálních)
3. poptávka po práci je determinována výslovně technologickými a ekonomickými souvislostmi plynoucími z využívání práce v kombinaci s ostatními výrobními faktory.

Mzdovou problematiku a její utváření také zásadně ovlivňují odbory a státní regulace. Důsledkem jsou nepružnosti, projevující se jak na straně nabídky, tak na straně poptávky. Pod vlivem ekonomických, sociálních i politických faktorů se na trhu práce prosazuje nepružnost mzdy směrem dolů.

Keynesiánská ekonomie i hospodářská politika formulovaly zaměstnanost a stabilitu cenové hladiny jako dva základní cíle. Přitom využívaly k vyjádření jejich vzájemného vztahu aparát Phillipsovy křivky, který vyjadřoval zaměnitelnost míry nezaměstnanosti a míry inflace. Tedy nástroj, kterým se stimulovala zaměstnanost (snižovala míra nezaměstnanosti), vyvolával růst cenové hladiny (inflaci) a naopak. V roce 1967 využil M. Friedman hypotézu přirozené míry nezaměstnanosti a pomocí ní přehodnotil Phillipsovu křivku. Kritika se opírá o tzv. adaptivní inflační očekávání a peněžní iluzi. Do peněžní iluze dle Friedmana spadají ekonomické subjekty. Ty nejsou schopny v krátkém období rozlišovat mezi nominálními a reálnými mzdami a cenami. Jestliže centrální banka zvýší nabídku peněz a dojde k růstu nominálních mezd, je vzestup vnímán jako růst reálných mezd. Důsledkem je růst nabízeného množství práce – při vyšší mzdě jsou ochotni pracovat další uchazeči o práci. Důsledkem růstu inflace je růst produkce a snížení míry nezaměstnanosti. Došlo k peněžní iluzi, ale ta během šesti až devíti měsíců vyprchá. Firmy a zaměstnanci si uvědomují, že jde o pouhou inflaci a snižují nabídku [3].

Graf č. 4: Schopnost ekonomiky udržovat přirozenou míru nezaměstnanosti



Zdroj: Buchtová: *Psychologický, ekonomický a sociální problém*, 2002, s. 73

Po šesti až devíti měsících se ekonomika vrátí na původní úroveň míry nezaměstnanosti se setrvačnou inflací. Neexistuje dlouhodobá zaměnitelnost inflace a míry nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti odpovídá takové úrovni zaměstnanosti, při které není akcelerována inflace. Míra inflace je stálá, protože se nemění inflační očekávání. Je to návrat k teorii dobrovolné nezaměstnanosti a neoklasické teorii trhu práce. Politika tzv. plné zaměstnanosti usiluje o udržování ukazatele na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, a ta představuje nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti [3].

3.2.5 Dlouhodobá nezaměstnanost

V moderní společnosti při kvantitativním a dlouhodobém působení také označována jako masová nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost představuje pro společnost a vládu především finanční problémy (náklady na podporu v nezaměstnanosti se zvýšením počtu osob bez příjmu ze zaměstnání), dále poruchy organizačního a politického charakteru. K masové nezaměstnanosti může dojít: snížením poptávky na trhu práce (při zachování poptávky po práci a růstu), technologickým pokrokem, který snižuje potřebu živé práce, nebo zvýšením nabídky na trhu práce (zvýšením participace žen, dospíváním silných populačních ročníků) [11].

Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí pracovní návyky, základní kontakt s běžným společenským životem, vytrácí se smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka. Ocítne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítka s realitou, zmocní se ho nejistota

a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. Uchazeči o zaměstnání, kteří nemohou nalézt práci déle jak jeden rok, se stávají dlouhodobě nezaměstnanými, absolventi škol, kteří nenašli na trhu práce uplatnění, se nově od ledna 2009 stávají dlouhodobě nezaměstnanými po pěti měsících. Lépe zvládají nezaměstnanost lidé, kteří vidí ve ztrátě práce spíše novou osobní šanci. Tuto schopnost mají především lidé, kteří umějí prohrávat naučenou ji mají například ze sportu [3].

Do této skupiny mohou patřit i absolventi vysokých škol, kteří lépe zvládají stresovou situaci nezaměstnanosti, neboť jsou zvyklí jak na stres z období zápočtů a zkoušek, tak i umějí lépe zvládat prohry, například při případném neúspěchu u zkoušky danou situaci nevzdávají, neztrácejí naději, naopak jí berou spíše jako výzvu a chtějí dokázat, že danou látku skutečně umějí a jdou dále.

Při diskusi o platnosti Keynesovy teorie ve 40. letech tvrdil anglický ekonom Arthur Cecil Pigou, že převaha nabídky práce při nedeformovaném působení zákona poptávky a nabídky nemůže být na trhu trvalá. Keynes nastolil v 30. letech masovou nezaměstnanost jako trvalý jev, ať již z důvodu nedostatku poptávky po zboží a službách, nebo z důvodů rozvoje techniky a technologie, která vytlačuje z výroby a služeb živou práci. Z těchto důvodů se, podle Keynesa, nemůže plná zaměstnanost ustavit na trhu práce sama, bez regulačních zásahů státu [11].

$$\text{dlouhodobá nezaměstnanost absolventů} = \frac{\text{nezaměstnaní absolventi déle než 5 měsíců}}{\text{celkový počet nezaměstnaných absolventů}}$$

Negativní průvodní jevy dlouhodobé nezaměstnanosti:

1. Značné zatížení veřejných rozpočtů:
 - a. zvýšení výdajů na sociální dávky a příspěvky na zákonné zdravotní pojištění
 - b. vyšší výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti
 - c. snížení daňových příjmů
2. ekonomické ztráty v podobě nižšího hrubého domácího produktu
3. psychologický dopad – nezaměstnaní se cítí být vylučováni ze společnosti (to je nebezpečné především u absolventů)
4. postihne-li dlouhodobá nezaměstnanost některá odvětví výrazně více, ovlivní to negativně na dlouhá léta počty žáků vstupujících do příslušných oborů vzdělání.

Při dlouhodobé nezaměstnanosti postupem času přestává mít podpora ze strany sociálního státu formu krátkodobé pomoci k překlenutí období do vyhledání nového pracovního místa a stává se v řadě případů i trvalejším zdrojem existence.

Tabulka č. 4: Podíl dlouhodobě nezaměstnaných absolventů v minulých letech

Kategorie vzdělání	duben 2005	duben 2006	duben 2007	duben 2008	duben 2009	duben 2010
Vysokoškolské vzdělání - R, T, V	53,70%	50,90%	33,20%	27,50%	34,90%	45,50%

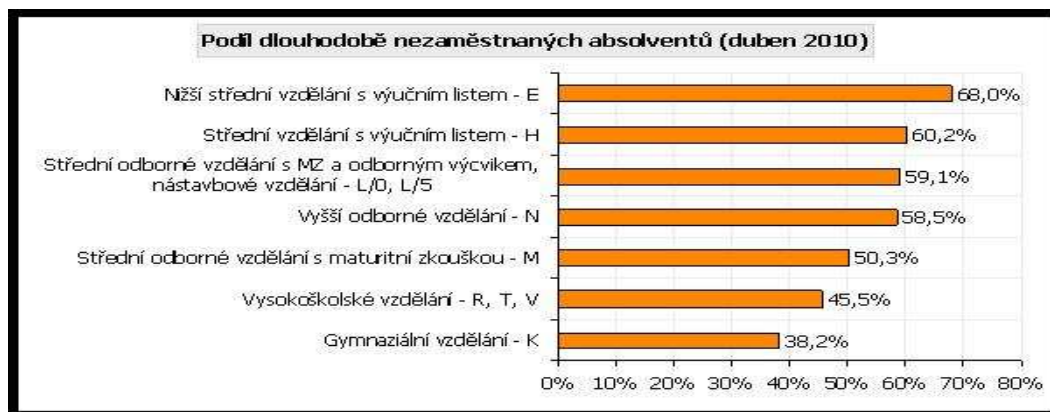
Zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/Tisk/Tisk.aspx?CiloveSkupiny=6&KodStranky=5.1.07&Stranka=~/TematickyKatalog/SStranka.aspx>

Tabulka č. 5: Přehled o dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů - duben 2010

Kategorie vzdělání	Počet nezaměstnaných absolventů	Počet absolventů nezaměstnaných déle než 5 měsíců	Podíl absolventů nezaměstnaných déle než 5 měsíců v %
Vysokoškolské vzdělání - R, T, V	3175	1445	5,5

Zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/Tisk/Tisk.aspx?CiloveSkupiny=6&KodStranky=5.1.07&Stranka=~/TematickyKatalog/SStranka.aspx>

Graf č.5: Podíl dlouhodobě nezaměstnaných absolventů (údaje z dubna 2010)



Zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?KodStranky=5.1.07>

3.2.6 Trh práce

Trh práce je trh výrobků a služeb, na kterém spotřebitelé mohou nakupovat statky k uspokojování potřeb. Tvorba tržní produkce předpokládá užití zdrojů, kterými jsou práce, půda a kapitál. Práce je výrobním faktorem, který je nezastupitelný při výrobě statků.

Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat (pracovní síly) [3].

V letních a podzimních měsících narůstá s přílivem čerstvých absolventů na trh práce jejich nezaměstnanost, v zimě a na jaře trh práce vlnu absolventů postupně absorbuje a nezaměstnanost opět klesá [28].

Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, ve které je, stejně jako služby a výrobky, prodávána a kupována i práce. V klasickém pohledu pracovní trh organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou. Nabídka práce a poptávka po ní stojí proti sobě ve vzájemné soutěži, v níž se vytváří cena práce. Trh práce je označován jako primární, sekundární a dále i terciární a kvarterní.

Primární trh práce

Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním. Pro pracovníky je zde i snazší zvýšit si kvalifikaci, tento trh také zajišťuje dobře placenou práci s jistým růstem mezd s malou fluktuací.

Sekundární trh práce

Na sekundárním trhu práce jsou pracovní místa s nižší prestiží a malou mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je zde málo výhodná, pracovníci se zde stávají častěji nezaměstnanými, je tu však jednodušší získat zaměstnání než na primárním trhu. Tento trh se vyznačuje vysokou fluktuací a malou či nulovou možností zvýšení kvalifikace.

Formální trh práce

Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, tak či onak kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci [11].

Neformální trh práce

Neformální trh je mimo kontrolu těchto institucí (hlavně daňových úřadů), patří sem šedá ekonomika, domácí práce, sousedská a rodinná výpomoc.

Vnitřní trh

Na vnitřním trhu dochází k rozmístování pracovníků za pomoci administrativních pravidel, která usilují o větší mobilitu pracovníků mezi firmami. Tento trh je charakteristický pro země jako USA, Evropa či Německo.

Externí trh

Externí trh je zaměřený na podporu růstu kvalifikace pracovníků uvnitř firem, přesouvání pracovníků uvnitř firmy dle potřeby bez nutnosti propouštět. Uplatňuje se v Japonsku, Francii, Velké Británii. Na trhu působí jako „externí autorita“ také stát, který:

1. uplatňuje politiku ochrany práce a sociálních podmínek
2. garantuje právo na formování koalic (odborníky)
3. zadržuje vstup části práce schopné pracovní síly na trh práce (zákaz práce dětí, délka pracovního dne)
4. poskytuje prostředky obživy nezávisle na účasti na trhu, jako důchod, pojištění.

Počátkem 70. let 19. století nastal významný obrat ve vývoji ekonomické teorie. Výklad poptávky po práci je vysvětlován pomocí teorie mezní produktivity, která se opírá o zákon klesajících výnosů: Používáme-li (x) jednotek výrobního faktoru, kapitál (Kx) a (y) jednotek práce (Ly), dosáhneme výstupu (výnos, produkt), jehož rozměr označíme $V1$. Zvýšíme-li množství použitého množství práce o jednotku, tzn. použijeme ($y+1$) jednotek práce a množství kapitálu a půdy se nezmění, pak pro dosažený produkt $V2$ platí:

$$V2 > V1$$

Celkový produkt se zvýšil zapojením dodatečné jednotky výrobního faktoru práce – pro přírůstek celkového produktu dosažený za uvedených podmínek budeme používat označení mezní produkt, v tomto případě mezní produktu práce. Zákon klesajících výnosů vyjadřuje skutečnost, že růst celkového produktu je doprovázen poklesem mezního produktu příslušného výrobního faktoru. Platí, že mezní produkt dodatečné jednotky výrobního faktoru je klesající. Jestliže přírůstek celkového produktu dosažený x -tou jednotkou práce označíme ($MPLx$) a přírůstek dosažený ($x+1$) jednotkou práce (MPL_{x+1}), pak platí nerovnost:

$$MPLx > MPL_{x+1}$$

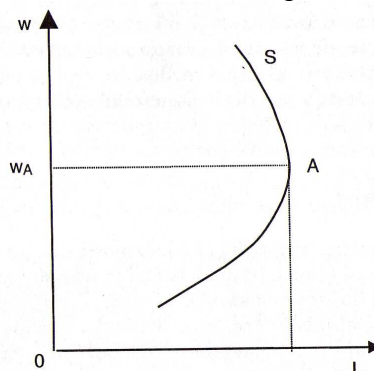
Poptávka po práci je určena, tak jako u každého výrobního faktoru, mezním produktem, tedy mezním produktem práce. Podnikatel je ochoten a má zájem najímat práci, jestliže

příjem z mezního produktu bude větší než náklady na její získání. Příjem z mezního produktu je přírůstek celkové tržby, který vznikne realizací dodatečné produkce, která byla vytvořena zapojením dostatečné jednotky. Efektem vynakládání práce je mzda, peněžní ocenění vynaložené, resp. jejího mezního produktu. Výchozí bodem porovnání, o které se opírá rozhodnutí o tom, zda práce bude nabídnuta, není suma peněžních prostředků, tedy nominální mzda, ale tzv. reálná mzda. Ta vyjadřuje koupěschopnost nominální mzdy, kolik zboží a služeb si může její příjemce nakoupit [11].

Každá nabídka je v ekonomii chápána jako funkční vztah mezi cenou a nabízeným množstvím, přičemž obecně platí, že s rostoucí cenou se zvyšuje nabízené množství.

V případě nabídky práce jde o ochotu pracovat a výše uvedená vlastnost nabídky platí i pro nabídku práce, neplatí však pro ni obecně. Tvar nabídky je specifický, při určité výši mzdy se nabídková křivka zalamuje. Jestliže (w) je reálná mzda a (L) množství práce na trhu, potom průběh nabídkové křivky ukazuje, že s rostoucí reálnou mzdou roste i množství nabízené práce. Nabídka práce je pod vlivem tzv. substitučního efektu. Domácnosti jsou rostoucím důchodem motivovány a zvyšují nabízené množství práce. Tento vývoj je zastaven při určité výši reálné mzdy (w_A), Dochází ke zlomu a rostoucí reálná mzda způsobuje omezování nabídky práce [3].

Graf č. 6: Nabídka práce



Zdroj: Buchtová: *Psychologický, ekonomický a sociální problém*, 2002, s. 63

Pakliže budeme na nabídku práce pohlížet skutečně jako na nabídku domácností, nikoli jako na nabídku jednotlivce a jestliže se domácnost dostane do situace, kdy její člen (členové) pobírají vysokou reálnou mzdu, dochází k běžnému jevu – domácnost upřednostní u svého člena „volný čas“ před nabídkou práce. „Volný čas“ je využit na práce spojené se zabezpečením chodu domácnosti, na péči o děti atd. Toto upřednostnění může být dočasné - než důvody pominou. Uvedený jev je způsoben důchodovým efektem, který

se od určité výše důchodu může diferencovaně projevovat a statisticky je zjištělný. Volba mezi volným časem a prací představuje základní rámec analýzy nabídky v neoklasické ekonomii a moderní ekonomii obecně [3].

3.2.7 Politika trhu práce

K regulaci poptávkové strany trhu práce patří především určování legislativních podmínek pro vstup jednotlivých osob a sociálních kategorií na trh práce a odchod z něj, či pravidel vylučujících je z trhu práce. Součástí této politiky je i ovlivňování velikosti nabídky práce a její struktury pomocí rozšiřování a zlepšování vzdělání a rekvalifikace. Patří sem i opatření, která jsou zaměřena na posilování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou práce. Jde především o stimulaci profesní a prostorové mobility a zajištění distribuce nezaměstnaných na volná pracovní místa, o zlepšení informovanosti zainteresovaných osob o trhu práce [11].

Řešení regionální nerovnováhy

Vytváření pracovních příležitostí má silný regionální aspekt a při boji proti nezaměstnanosti se klade na řešení regionální nerovnováhy na trhu práce značný důraz. Předpokládá se, že schopnost tvorby strategií boje proti nezaměstnanosti na regionální úrovni je základem zvládnutí nezaměstnanosti v národním měřítku. Jestliže se chceme vyhnout masivní migraci za prací s jejími politickými a sociálními problémy, musí pracovní příležitosti v jistém rozsahu přicházet za lidmi. Proto patří k prioritám většiny zemí evropských států podpora regionů postižených recesí a regionů méně rozvinutých.

Jako nástroje se používají:

1. podpora růstu příjmů a poptávky v chudších regionech pomocí přesunů v rozpočtech z národní na regionální úroveň
2. přesun významných veřejných úřadů a institucí z bohatších do chudších regionů, aby se zde podpořila zaměstnanost jak přímo, tak i nepřímo (přímo se nabídla pracovní místa a nepřímo se působilo zvýšením příjmů na růst místní poptávky po zboží a službách)
3. vytváření nových pracovních příležitostí usnadněním přístupu kapitálu do regionu (včetně daňových úlev, regionálně vázaných půjček a výhodných úvěrů, dotací, specificky na podporu samostatného podnikání a malých a středních podniků),

4. stimulace investic a rozvojových projektů
5. redukce výrobních nákladů v chudších regionech prostřednictvím podpor a daňových úlev
6. zvyšování ekonomické síly chudých regionů investicemi do jejich infrastruktury a rozvoje podnikatelských služeb
7. přizpůsobování struktury pracovní síly struktuře poptávky po ní prostřednictvím rekvalifikace
8. podpora šíření know-how, informací a poradenské činnosti, včetně jejich poskytovaných novým zájemcům o samostatné drobné podnikání
9. zvýšení kvantity a kvality informací o požadavcích trhu práce uvnitř regionu [11].

Redukce dlouhodobé nezaměstnanosti

Redukce dlouhodobé nezaměstnanosti se stala hlavním cílem politiky zaměstnanosti vyspělých průmyslových zemí. Za hlavní nástroje boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti jsou považovány zejména:

1. zvyšování kvalifikace a rekvalifikace
2. poskytování informací dlouhodobě nezaměstnaným o situaci na trhu pracovních sil
3. vedení nezaměstnaných při volbě práce a pracovní kariéry
4. distribuce pracovních příležitostí, podpory firmám vytvářející pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané, od speciálních programů tvorby pracovních míst přes subvencování nově vytvářených pracovních příležitostí až k podpoře
5. speciální programy tvorby pracovních míst zahrnující práci sociální povahy nebo zlepšování pracovního prostředí řízené často místními a obecními orgány
6. finanční příspěvky a rady pro ty, kdo se rozhodnou sami podnikat
7. zvyšování kvality výuky a výcviku mládeže a rekvalifikace
8. různé aktivity zaměřené na nejrizikovější kategorie osob (mladiství, nekvalifikované osoby, ženy, tělesně handicapované osoby, apod.).

Cílové skupiny dlouhodobé nezaměstnanosti

Protože je dlouhodobá nezaměstnanost koncentrována do určitých oblastí a do určitých sociálních kategorií, je jasné, že problém nemůže být řešen jen obecnou makroekonomickou politikou. Jsou proto rozvíjeny speciální programy, cílené na tyto ohrožené kategorie osob, na tzv. cílové skupiny. Cílové skupiny jsou sociální kategorie, na

kteře je zaměřena zvláštņi pozornost služeb zaměstnanosti. Zahrnujeme sem osoby nekvalifikované a osoby málo vzdělané, mládež, ženy, příslušníci etnických skupin, mentálně a fyzicky handicapované osoby. Většina zemí má pro většinu cílových skupin jak speciální programy jejich rekvalifikace, rehabilitace a přípravy na trh práce, tak i regulace jejich propouštění a přijímání. V Evropě je od 70. let růst nezaměstnanosti mladých lidí. Když se v průběhu recese zastavuje příjem pracovníků a snižuje se stav personálu, zasahuje to nejvíce mladé lidi. Počet mladých osob nově vstupujících na trh práce převyšuje ve většině zemí západní Evropy počet osob odcházejících do důchodu a tak se nezaměstnanost koncentruje právě mezi nové populační ročníky. Je to důsledek nedostatku jejich pracovních zkušeností a navíc i jejich tendence směřovat relativně často na nekvalifikovaná a málo kvalifikovaná místa v průmyslu a ve službách. Sociální stát může působit jako zaměstnavatel – prostřednictvím veřejných prací například britského „Community Programme“, který je určen zejména pro dlouhodobě nezaměstnané starší 25 let. Jde o zaměstnávání těchto osob od prací při úpravách a čištění obcí až po různé druhy sociální práce. Program poskytuje pracovní příležitost maximálně po dobu jednoho roku a osoba, která v jeho průběhu nezíská řádné zaměstnání, je po tomto roce opět odkázána jen na sociální podporu. Motivace při takových pracech nebývá vysoká, stejně jako pracovní morálka a kvalita práce. Tyto práce jsou, dle známých skutečností, nákladné, spojené s plýtváním a tvoří se kolem nich početná a marnotratná administrativa. Růst nákladů na veřejné práce má inflační charakter a vede ke zvyšování daní, a tak se zpětně obrací proti zaměstnanosti.

Otázkou je, zda podpora sociálního státu nevede k poklesu motivace k hledání zaměstnání. Vysoké a nezdaněné podpory vedou mezi nezaměstnanými k poklesu motivace hledat si nové zaměstnání. Podle některých studií vede ke ztrátě motivace hledání práce více, než samotná výše podpory, délka doby, po kterou je tato podpora poskytována. Pokles podnětů k práci v této situaci zesilují i další zvýhodnění v dávkách sociálního státu, jako jsou vyšší přídatky na děti pro nezaměstnané než pro zaměstnané. Podle německého sociologa Clause Offeho představuje každý nový pracovník pro firmu fixní náklady spojené s náborem, výcvikem, zapracováním či s rizikem, že přijatý pracovník nebude svou práci úspěšně zvládat. Tyto náklady jsou investicí, která je pro podnik přínosem až po určité době. Do té doby je zde riziko, že pracovník odejde. Podniky se snaží toto riziko snižovat i omezením náborem osob, u nichž se předpokládá vysoké riziko fluktuace. Tento

předpoklad je u určitých sociálních kategorií založen na jejich charakteristikách jako je věk, pohlaví a jiné. Osoby s těmito charakteristikami jsou z nábory pracovníků často předem vylučovány, a to především tam, kde jsou náklady na nábor, výcvik a zácvik pracovníků vysoké. Z tohoto důvodu jsou mladí lidé vstupující právě na trh práce, (mladší) ženy, cizinci a staří pracovníci chápáni spíše jako kandidáti pro méně náročná zaměstnání. Tak existence sociálního státu odkazuje na sekundární trh práce [11].

3.2.8 Nezaměstnanost z pohledu ekonomů

Liberálové

Liberalistická a neoklasická ekonomie je soustředěna kolem trhu a rovnováhy na trhu. Nezaměstnanost je výsledkem působení tržního mechanismu. Je výrazem krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce, projevem krátkodobého, výjimečného narušení ekonomické rovnováhy, kterou tržní mechanismus prostřednictvím „ neviditelné ruky“ (zákon poptávky a nabídky) po uplynutí určité doby přizpůsobování se poptávky a nabídky opět odstraní. Dle liberálů jde o jakousi přirozenou míru nezaměstnanosti, která je ekvivalentem nezaměstnanosti dobrovolné. Řešení nezaměstnanosti je na straně nabídky práce a soustřeďuje se na boj proti inflaci, které jsou potřeba na udržení sociálního státu.

John Maynard Keynes

Ekonomové dle Keynesese rozlišují čtyři druhy nezaměstnanosti (dočasnou, sezónní, cyklickou a strukturální). Keynesova obecná teorie nezaměstnanosti, úroků a peněz publikovaná v roce 1936 začíná útokem na klasickou liberální a neoliberální ekonomii, která vysvětluje celou nezaměstnanost jako frikční či dobrovolnou. V Keynesově pojetí existují především dvě rozhodující příčiny masové a přetrvávající nezaměstnanosti, jimiž jsou technologický postup vytlačující živou práci a chronický nedostatek poptávky, který vede k omezování investic a následně ke snížení zaměstnanosti, což opět snižuje poptávku. Dle keynesiánské nezaměstnanosti vyplývá, že souhrnná poptávka není dostatečně velká, aby zajistila plnou zaměstnanost, přičemž snižování mezd, které je důsledkem zvýšené poptávky po práci, poptávku dále snižuje, protože přitom klesá kupní síla obyvatelstva a tím i poptávka. Technologický pokrok je tak rapidní, že ekonomika nestačí vytvářet nové možnosti pro využití uvolněné pracovní síly. Keynes proto vyžaduje státní intervenci do ekonomiky. Podle něj může vláda řídit poptávku, a tedy i celou ekonomiku,

prostřednictvím podpory ochoty investovat a podpory sklonu ke spotřebě, především formou veřejných výdajů jako nástrojů ozdravení ekonomiky. Zvýšení státních výdajů vede tedy ke zvýšení poptávky. Z tohoto pohledu je příčina zvýšené nezaměstnanosti chápána jako chybná fiskální a peněžní politika státu spojená s krácením veřejných výdajů v době recese [11].

Marxistická paradigma

Dle marxistů je nezaměstnanost spjata s kapitalismem, který je vnitřně neschopný vyhnout se opakujícím krizím a proto i periodické masové nezaměstnanosti. Na rozdíl od liberalistické a neoklasické ekonomie, která chápe tržní ekonomiku jako stabilní a samoregulující se mechanismus, ji marxisté chápou jako nestabilní a inkonzistentní v důsledku jejích vnitřních rozporů. Nezaměstnanost je chápána jako důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu. Odstranit ji lze zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků. Ozdravení ekonomiky nezávisí jen na stimulaci agregované poptávky pomocí peněžní a fiskální politiky, jako v případě Keynese, ale také na obnovení podmínek, v nichž může opět pokračovat akumulace kapitálu.

Monetaristická reakce na Keynese

V tomto případě se monetaristé odkláněli od Keynese a navraceli se k neoklasické ekonomii. Monetaristické vysvětlení zvýšené míry nezaměstnanosti se odvolává na chybnou alokaci zdrojů produkce jako následek předchozího dlouhého období státních zásahů do ekonomiky. Liberalisté tvrdí, že nelze mít současně plnou zaměstnanost a nízkou inflaci. Dávají přednost nízké inflaci za cenu vyšší nezaměstnanosti před nízkou nezaměstnaností za cenu vysoké míry inflace. Keynes tvrdí opak. Čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději práci opět najít. Celkovou nezaměstnanost prohlubují trendy jako úpadek průmyslové výroby, zavádění nové technologie, pokles podílu na světovém obchodu, zvýšení nadnárodního společenství a nových silných národních ekonomik a jejich vstup na světový trh, nasycení domácího trhu zbožím dlouhodobé spotřeby, jehož výroba je důležitá pro udržení ekonomické konjunktury [11].

3.2.9 Příčiny vzniku nezaměstnanosti

1. Demografické změny

Souvisí s demografickou strukturou ekonomicky aktivního obyvatelstva a s rostoucí ekonomickou aktivitou dospívající mládeže, příslušníků menšin a žen (tyto skupiny mají větší tendenci k nezaměstnanosti).

2. Vládní politika

Vyšší nezaměstnanost vlivem větších sociálních jistot vytvořených vládou – menší snaha, nižší zájem o hůře placenou práci.

3. Strukturální změny

Dochází k vzestupné tendenci strukturální nezaměstnanosti. Ekonomika se rychle mění, zatímco pracovníci reagují na tyto změny mnohem pomaleji.

3.2.10 Důsledky nezaměstnanosti

1. Ztráta agregátního produktu

Nedostatečná agregátní poptávka po domácích statcích a službách způsobuje pokles úrovně výroby, což dále vede ke snižování stavu zaměstnanosti z důvodu nadbytečnosti. Náklady růstu nezaměstnanosti nejsou zanedbatelné, neboť dochází ke ztrátě agregátního produktu. Jestliže je skutečná míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, dochází ke ztrátě produktu. Tento mechanismus popisuje tzv. Okunův zákon, který říká – jestliže nezaměstnanost vzroste o 1 % nad přirozenou míru, dochází k poklesu reálného produktu vzhledem ke svému potencionálu o 2 – 3 %.

2. Znehodnocení lidského kapitálu

Lidský kapitál představuje vzdělání a nabyté dovednosti a schopnosti jedince. Schopnosti zahrnují duševní a mechanické schopnosti, které jsme získali ve škole a v zaměstnání včetně pracovních návyků. Dlouhodobá nezaměstnanost přispívá ke ztrátě těchto schopností a poklesu pracovní morálky a snižuje hodnotu lidského kapitálu [20].

3. Náklady boje proti nezaměstnanosti

Náklady státu na aktivní politiku zaměstnanosti a sociální transfery vlády přinášejí tvorbu nových pracovních míst, což zároveň zatěžuje státní rozpočet. Zároveň se však snižují náklady na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky.

Jestliže uchazeč nastoupí do nového zaměstnání, vrací se část prostředků do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd uchazeče, další úspory státu jsou na zdravotním pojištění, sociálních dávkách a v koupěschopnosti již zaměstnaných uchazečů [30].

4. Zvýšení kriminality

U některých jedinců může být nezaměstnanost spojena s kriminalitou. Jestliže si nemohou vydělat peníze legálním způsobem, pokusí si je získat způsobem nelegálním.

5. Ztráta důstojnosti

Důsledkem nezaměstnanosti může být také ztráta sebeúcty. Dlouhodobá nezaměstnanost vede ke zhoršování fyzického a psychického zdraví – k vyššímu výskytu alkoholismu, výskytu srdečních chorob a sebevražd. Nezaměstnanost také dopadá na psychický stav všech členů rodiny [20].

3.2.11 Služby zaměstnanosti

I když jsou velké programy zaměstnanosti přijímány na národní úrovni, klade se důraz na jejich lokální a regionální aplikaci. Měly by být přizpůsobeny jak tamním specifickým požadavkům trhu práce, tak i specifickým potřebám tamějších nezaměstnaných.

Vlády jednotlivých zemí, odbory i veřejnost se shodují v tom, že snížení úrovně masové nezaměstnanosti je dnes politickou prioritou vycházející z předpokladu, že to není možné bez ekonomického růstu a tedy ani bez růstu investic.

Pro zlepšení zaměstnanosti a potlačení nezaměstnanosti slouží následující faktory:

1. Systém institucí služeb nezaměstnanosti prostřednictvím úřadů práce, které pomáhají nezaměstnaným orientovat se rychle a efektivně na trhu práce nebo zprostředkují pracovní nabídky mezi nezaměstnaným a potencionálními zaměstnavateli.
2. Regulace pohybu osob na trhu práce a vstupu celých sociálních kategorií na trh práce či naopak uvolňování jiných osob z tohoto trhu (předčasné důchody).
3. Na jedné straně podpora ekonomické (investiční) aktivity přinášející růst pracovních příležitostí v ziskové sféře, na druhé straně stimulace potřeby.
4. Vytváření pracovních příležitostí pomocí přímých státních výdajů ve státním sektoru, včetně vytváření pracovních příležitostí v odvětvích státu (zdravotnictví, školství nebo sociální péče) [11].

Instituce služeb zaměstnanosti PES

V Evropě jsou to služby zaměstnanosti PES „Public Employment Service“ poskytující na trhu práce různé služby. Základem jsou úřady práce, které se podílejí na distribuci podpor v nezaměstnanosti, zatímco v jiných státech (Belgie, Francie, Irsko) je tato činnost od úřadu práce oddělena a prováděna jinými institucemi. Hlavními cíli služeb zaměstnanosti jsou:

1. získávat informace o situaci na trhu práce
2. rozdělovat uchazeče o zaměstnání na volná pracovní místa
3. poskytovat pracovní poradenství a orientaci na trhu práce v krátkodobém i dlouhodobém aspektu.

Regionální úřady zaměstnanosti především koordinují nabídku a poptávku na trhu práce. Obsahem jejich činnosti jsou analýza regionálního a národního trhu práce na straně nabídky i poptávky (analytická funkce), umístování osob a poskytování informací o volných místech nezaměstnaným a o volné pracovní síle zaměstnavatelům (distributivní funkce), poskytování informací o možných pracovních kariérách a pracovních právních poradenství (informační a poradenská funkce), často zaměřené na handicapované osoby, včetně dlouhodobé nezaměstnanosti. Regionální úřady zaměstnanosti poskytují výcvik nezaměstnaným (rekvalifikační funkce). V ČR je působnost úřadů práce vymezena zákonem o zaměstnanosti, a to analogicky jako v zemích Evropského společenství, i když síť služeb zaměstnanosti je zde dosud méně rozvinuta.

Úřad práce

Úřad práce (ÚP) v ČR registruje uchazeče o zaměstnání a rozhoduje o podporách (přiznání, nepřiznání, zastavení, odejmutí). Zprostředkovává kontakt mezi uchazečem a zaměstnavateli a poskytuje informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech. Zvlášť je upravena jeho činnost při umístování handicapovaných osob se změněnou pracovní schopností, kde existuje pro zaměstnavatele povinnost držet určitý počet pracovních míst pro tyto osoby. Úřad práce řídí také rekvalifikaci, sleduje stav trhu práce a podněcuje a hmotně podporuje zřizování tzv. společensky účelných pracovních míst.

Projekt RIP OP LZZ - Praxí k novým zaměstnáním

Ve druhém pololetí 2009 byly průběžně zpracovávány podklady pro druhý regionální individuální projekt pod názvem „praxí k novým zaměstnáním“. Projekt je zaměřen na evidované uchazeče o zaměstnání do věku 25 let a absolventů vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném dokončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Jde o uchazeče evidované na Úřadu práce hl.m. Prahy, kterým podle ustanovení § 113 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. To znamená, že uchazeč o zaměstnání je veden v evidenci ÚPP minimálně dva měsíce k datu zařazení do projektu.

Hlavním účelem projektu je získání roční praxe pro účastníky, přičemž není rozhodující předchozí odborná teoretická příprava, ale naopak je rozhodující získání kvalitních pracovních návyků včetně získání komunikačních dovedností, upevnění zásad právního vědomí, protikorupčního jednání a základy firemní kultury v co nejkratší době po ukončení studia [36].

3.2.12 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je soubor opatření, která upravují konkrétní situaci na trhu práce. Základním cílem politiky státu pro tuto činnost je dosažení plné a produktivní zaměstnanosti. Jsou používány vládní zásahy dvojího typu – pasivní a aktivní.

1. **Pasivní politika zaměstnanosti** – zmírňuje se dopad nezaměstnanosti vyplácením dávek v nezaměstnanosti.
2. **Aktivní politika zaměstnanosti** – je snaha snížit nezaměstnanost udržením vysoké zaměstnanosti. Snižování nezaměstnanosti probíhá v rámci proticyklické politiky stimulací růstu zaměstnanosti a produktu. Jde tedy i o snižování cyklické nezaměstnanosti. Opatřeními zde jsou expanzivní (výdajové) poptávkové kroky fiskální politiky přispívající k tvorbě nových pracovních míst (společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce). Dále jde o udržování vysoké zaměstnanosti cestou snižování přirozené míry nezaměstnanosti. Jde např. o zlepšování informací o volných pracovních místech, o financování rekvalifikace či migrace za prací [35].

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) se používají pro zvýšení uplatnitelnosti nezaměstnaných uchazečů na pracovním trhu. Státní politika zaměstnanosti usiluje:

1. o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
2. o produktivní využití zdrojů pracovních sil
3. o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Nejčastěji využívanými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

1. Rekvalifikace

Úřady práce zabezpečují rekvalifikaci, když struktura poptávky na trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, nocležné, pojištění). Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání ve vzdělávacích programech a aktivitách.

2. Investiční pobídky

Realizuje se formou hmotné podpory tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců na základě zákona o investičních pobídkách. [35].

3. Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP. Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti

po sobě následujících měsících ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

4. Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Cílem je poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení pracovního místa, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem. Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

5. Příspěvek na zapracování

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Maximální doba poskytování příspěvku jsou tři měsíce, může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává.

6. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu šesti měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

7. Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Může se jednat i o CHPM v domácnostech osob se zdravotním postižením. Úřad práce může uzavřít

dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. CHPM musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může ÚP na takto vytvořená místa poskytnout zaměstnavateli příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů [35].

Dle tiskové zprávy MPSV a finanční bilance vyplývající z této zprávy se finance státu vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje stále vyplatí, když výnosy jsou stále vyšší než náklady na tuto činnost jak již bylo uvedeno v kapitole 3.2.10 v bodě 3 [30].

Phillipsova křivka

Phillipsova křivka je substituční teorie inflace. Vyjadřuje vztah inflace (cenové hladiny) a nezaměstnanosti. Koncem padesátých a začátkem šedesátých let 20. století se radikálně změnil způsob, jakým ekonomové analyzovali inflaci. Phillipsova křivka vzešla z průkopnické studie ekonoma A. W. Philipse z Nového Zélandu. Studoval údaje o nezaměstnanosti a nominálních mzdách ve Spojeném království za více než 100 let. Krátkodobá Phillipsova křivka předpokládá, že se nemění setrvačná míra inflace. Pokud zůstává setrvačná inflace stabilní, vyjadřuje Phillipsova křivka zaměnitelnost mezi inflací a nezaměstnaností [4].

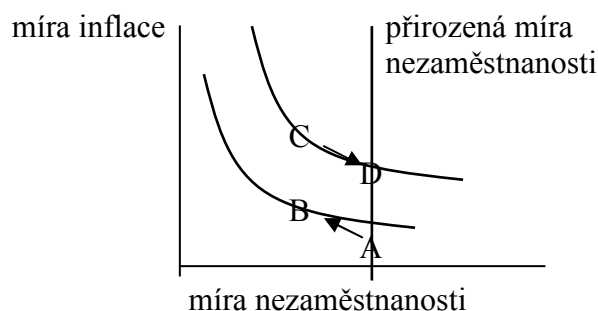
Graf č. 7: Krátkodobá Phillipsova křivka



Zdroj: <http://fzp.ujep.cz/~vosatka/Texty%20z%20netu/mae08-nezamestnanost.doc>

Zvýší-li se setrvačná míra inflace, posune se krátkodobá Phillipsova křivka vzhůru. Při poklesu setrvačné inflace se křivka posune dolů.

Graf č. 8: Dlouhodobá Philipsova křivka



Zdroj: <http://fzp.ujep.cz/~vosatka/Texty%20z%20netu/mae08-nezamestnanost.doc>

V bodě (A) je míra nezaměstnanosti na přirozené úrovni. Skutečná i setrvačná míra inflace jsou stabilní. Expanzivní politikou snížíme míru nezaměstnanosti pod její přirozenou míru za cenu zvýšení míry skutečné inflace. Míra nezaměstnanosti se tedy posune po krátkodobé křivce z (A) do (B). Zvýšení skutečné míry inflace vyvolá růst setrvačné inflace. Dojde k posunu křivky vzhůru. Pokud by stát udržoval nezaměstnanosti pod přirozenou mírou, křivka by se neustále posunovala vzhůru a inflace by se zrychlovala. Po určité době musí vláda přejít k restriktivní politice. Nezaměstnanost se vrátí ke své přirozené míře, avšak při vyšší inflaci posunující se z bodu (C) do (D) [4].

Závěry Phillipsovy křivky

1. snaha vlády udržovat nezaměstnanost pod její přirozenou mírou vyvolá zrychlující se inflaci
2. zrychlující se inflace nakonec donutí vládu rezignovat na tento cíl a nezaměstnanost vrátí na přirozenou míru, avšak při vyšší míře inflace
3. snížit setrvačnou inflaci může vláda zvýšením nezaměstnanosti nad její přirozenou míru.

Nejlepší stabilizační politikou vlády je udržování míry nezaměstnanosti na její přirozené míře při nízké úrovni setrvačné inflace.

Vláda může snížit míru setrvané inflace za cenu :

1. Dočasného zvýšení nezaměstnanosti nad její přirozenou míru – skutečný produkt je nižší než potencionální. Ztráta produktu představuje náklady snížení míry inflace – náklady desinflace.
2. Stát může snížit míru setrvačné inflace důchodovou politikou. Působí na firmy a odbory, aby dobrovolně nebo na základě donucení omezily tempo růstu cen a mezd. Dopadem je, že pružnost cen a mezd je narušena, trh neposkytuje zcela správné informace, kam je nejvhodnější alokovat výrobní faktory, efektivnost ekonomiky se snižuje [4].

Rizikové skupiny nezaměstnaných

Již zmiňovanými faktory, které ovlivňují nezaměstnanost, předurčují k opakované nezaměstnanosti a většímu riziku ztráty práce a k uplatnění spíše na sekundárním trhu práce na méně placených pracích s nejistou budoucností jsou věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, jakož i příslušnost k etnické skupině. Na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. V České republice k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nižším dosaženým vzděláním, romské etnikum a přicházející emigranti.

1. Mladí lidé do 30 let

Do této skupiny se řadí absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání. Jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni, protože většina nemá praktické zkušenosti, ani základní pracovní návyky. Pokud si tito mladí lidé (myšleno především absolventy středních škol) ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. Podle závěrů studie L.B.Hendryho z Aberdeen Univerzity z roku 1983, prodloužená adolescence ohrožuje rozvoj osobní identity, dosažení nezávislosti na rodičích, akceptaci rodinných a společenských hodnot. Ukazuje se však, že pro udržení pracovní vitality, nabytých vědomostí a schopností je důležité vzít na čas i práci méně placenou. Což opět potvrzuje studie australských nezaměstnaných absolventů škol prováděnou N.T.Featherem a G.E. O'Brienem v roce 1986, kdy byl zjištěn pokles získaných schopností, zpomalení poznávacích aktivit a aktivit zaměřených na řešení problému.

2. Starší lidé

Jak již bylo uvedeno, ztrátu zaměstnání nejtěživěji nesou lidé ve věku 41–50 roků, u nichž se vyskytuje pocit bezradnosti a strach, psychické napětí, nejistota, ztráta sebedůvěry a rezignace na společenskou aktivitu. S přibývajícím věkem je možnost získání zaměstnání ještě nižší. Výhodou oproti mladým generacím (absolventům) je získání pracovních kontaktů a praktických zkušeností během předchozí pracovní kariéry, tudíž se v této kategorii zvyšuje nepatrně šance na získání zaměstnání nového. Pro zaměstnavatele však mají tyto přednosti pouze malou váhu, neboť starší lidé se jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými. Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím.

3. Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobeno tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti a dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. V současné době je tento fenomén zaměstnavateli řešen zkrácenou pracovní dobou (částečný úvazek), pružnou pracovní dobou nebo prací z domova. I přes finanční podporu žen na mateřské dovolené stále více žen kvůli špatné finanční situaci přichází do zaměstnání ihned po mateřské dovolené nebo i před jejím koncem.

4. Zdravotně postižení lidé

U lidí se změnou pracovní schopností (ZPS) vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Doba jejich evidence na ÚP převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Případná pracovní nabídka taktéž převyšuje kvantitu zdravotně postižených uchazečů. Tím se obvykle dostávají do bezvýchodné životní situace a jsou tak odkázáni na péči jejich rodin.

5. Lidé bez kvalifikace

Tvoří asi 1/3 všech nezaměstnaných. Jde zejména o mladé lidi (patří sem i absolventi základních škol) obtížně vzdělatelné, často s malým zájmem o zaměstnání (alkoholici, recidivisté, romské etnikum, lidé propuštění z nápravných zařízení a sociálně

nepřizpůsobivé). Tito lidé žijí převážně v závislosti na státu (podpoře, sociálních dávkách). Postupem času pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. O práci těchto lidí nebude zájem a oni sami se stanou potenciálním kriminálním problémem pro společnost [11].

Nezaměstnaní tvoří až polovinu z celkového počtu sebevražd. Zvýšením nezaměstnanosti o 1% se zvyšuje kriminalita o 5,7% a sebevraždnost o 4,1%. Půlroční a delší vystavení nezaměstnanosti vede k nárůstu rizika onemocnění 1,5 krát až 5,4 krát oproti zaměstnaným [3].

3.2.13 Psychologie nezaměstnanosti

V období 30. let 20. století, v době světové hospodářské krize, vedla tehdejší situace mnoho kvalifikovaných psychologů ke zkoumání a pozorování změny chování a způsobu života nezaměstnaných a jejich rodin při ztrátě zaměstnání, které popisovali ve svých závěrečných studiích. Například šlo o Zwickerovu studii o sociologii nezaměstnanosti, Marienthalskou studii, Waleskou studii, Biografickou studii nezaměstnaných z Varšavy, Greenwichskou studii. Výsledky těchto studií vedly k závěru, že ztráta práce znamenala pro většinu nezaměstnaných změnu duševního a společenského života včetně zhoršení zdravotního stavu a obtížného zvládnutí rodinného života.

Naše i zahraniční poznatky potvrzují, že ztráta práce znamená pro jedince nejen pokles životní úrovně, ale také další negativní osobnostní změny jako například strádání ze ztráty práce, pokles sebevědomí a sebeúcty, pocity neužitečnosti a beznaděje. Postihuje především rizikové skupiny lidí, tj. lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor. Ztráta zaměstnání může vyvolat dysfunkční chování, zdravotní psychické i tělesné potíže, problémy v rodině, to vše na úrovni jedince, a dále pak zvýšenou konzumaci alkoholu, nikotinu a drog, vyšší nemocností a spotřebu léků, vyšší výskyt sebevražedných pokusů, zvýšenou kriminalitou, násilí a konflikty – tyto příznaky se nejčastěji projevují na společenské úrovni. Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím obtížněji hledá nové pracovní uplatnění.

I když je práce pro člověka časově náročná, namáhavá a vyčerpávající, na druhé straně mu zajišťuje osobnostní rozvoj, pocit uspokojení

a životního smyslu. Celý pracovní proces vyžaduje od člověka znalosti, zkušenost, zručnost, hravost, cit, fantazii i vynalézavost. Zakládá se na celoživotním učení a vzdělávání. [3].

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

V české kultuře je téma práce zastoupeno i v řadě lidových přísloví, která prozrazují hlubokou moudrost našich předků. Například: „Bez práce nejsou koláče“, „s prací nejdál dojdeš“, „Komu se nelení, tomu se zelení“. Náhlá, neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem. Je tomu tak i přesto, že dnes žijeme v demokratickém sociálním státě, který umožňuje i relativně slušný život bez dočasné odměny (mzdy) za práci. Je tomu také přesto, že nezaměstnanému odpadají „zatěžující“ faktory práce, že mu přibývá množství volného času, vzniká nová šance na soužití s partnerem, se členy rodiny a s přáteli a že se objevuje i naděje na nový začátek pracovní kariéry. Naprostá většina lidí nebere práci jako nutný životní úděl, s nímž je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk pozná, až když jí ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má totiž podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. A tak ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, přináší stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímán jako znamení životního selhání jedince. I přes relativně lepší současnou materiální situaci v porovnání s dobou hospodářské krize ve 30. letech je dnes psychická zátěž nezaměstnaných srovnatelná s dobou před více než sedmi desetiletími [11].

V závislosti na vzestupu hromadné nezaměstnanosti byly zjištěny tyto důsledky:

1. Zvýšení kriminality, zvláště u mladistvých

2. nárůst drogové závislosti, pokusů o sebevraždu a depresivních symptomů
3. zvýšení počtu pacientů přijatých do psychiatrických klinik
4. nárůst onemocnění (srdeční choroby, žaludeční vředy, kloubní revmatismus)
5. zhoršení psychických poruch.

U jedince vede ztráta práce k:

1. poklesu sebedůvěry, snížení pocitu vlastní hodnoty, pokles důvěry vůči ostatním lidem
2. depresi, fatalismu a apatii, pocit beznaděje
3. nárůstu sociální izolace
4. obviňování vlastní rodiny ze ztráty práce [11].

U rodinných příslušníků nezaměstnaných byly pozorovány tyto důsledky:

1. nárůst konfliktů v rodině v důsledku odchodu člena rodiny z pracovního a společenského života
2. u dětí nezaměstnaných rodičů nárůst vývojových poruch (emoční labilita, antisociální chování), slabé výkony ve škole a zhoršení prospěchu, problémy ve vztazích v rodině (ztráta autority nezaměstnaného otce).

U zaměstnaných vede zkušenost s masovou nezaměstnaností a s tím spojený strach z hrozícího propuštění k:

1. zesílení tlaku na výkon
2. zvýšení konkurenčního tlaku, což způsobuje ztrátu solidarity zaměstnanců podniku
3. omezení oprávněných odchodů na nemocenskou a k omezení žádostí o lázeňské pobyty [3].

Problémy v rodinném soužití pociťují více muži, jako například ztrátu role živitele rodiny a pokles autority u svých dospívajících dětí. U mladší věkové kategorie vedou k pocitu spojenému s ekonomickou zátěží. Zhoršení zdravotního stavu nezaměstnaných je dalším projevujícím se negativním faktorem, kterým trpí především osoby nad 40 let a předdůchodového věku. Vzhledem k nezaměstnaným je ze strany politiků a představitelů státní správy (zastoupených ÚP) nevhodné obvyklé tvrzení o všeobecném dostatku pracovních míst, tj. například formulace, že kdo chce, ten si práci najde. Takovéto tvrzení má obvykle dvě reakce, jedna z těch pozitivnějších je motivace uchazeče o aktivnější hledání nového zaměstnání, na druhé straně bohužel častější důsledek takového prohlášení

je ještě silnější pocit vlastní neschopnosti najít si nové zaměstnání (zejména v regionech s vyšší nezaměstnaností) [11].

S. Epton-Warner a H. Krahn zjistili, že nezaměstnaní absolventi škol redukuje své požadavky, pokud po ukončení školy nemají pozitivní výhled na získání práce. A právě pokles nároků na práci, popřípadě vykonávání práce bez uplatnění získané kvalifikace, je značnou ztrátou pro společnost. S růstem vzdělání populace roste i její aspirace. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji než v zaměstnání. Dny se vlečou a neodlišují všední dny od víkendů. Nastává pocit nudy bez uvědomění si pocitu „času“. Zvýšené potíže se svou adaptací na stav nezaměstnanosti mají osoby ctící etiku práce, lidé ambiciózní a s aspiracemi. Dále se nabourává rodinný život a atmosféra v podobě narušení rodinných zvyklostí, vztahů a postavení v rodině, ztráty statusu a autority, nedostatku finančních prostředků, stresu v rodině, sociální izolace a uzavírání se do sebe vůči rodině a blízkým. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje především nepružnou, nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nižším vzděláním, osoby s kumulovanými osobními a sociálními handicap, příslušníky etnických minorit a imigranty, obyvatele ze zaostávajících a venkovských oblastí, zdravotně postižené a mladistvé [11].

4 Statistická část analýzy nezaměstnaných absolventů

Ústav pro informace ve vzdělávání zpracoval data za terciární vzdělávání v období 02/2001 – 10/2009. Z těchto údajů vyplývá, že ve sledovaném období 2001 – 2009 se počet studentů poprvé zapsaných do prezenční formy studia v bakalářských programech na vysokých školách zvýšil více než čtyřnásobně, v navazujících magisterských programech pak šestinásobně. V roce 2009 již počet poprvé zapsaných do bakalářských programů prezenční formy vzdělávání činil 58,5 tisíc a devítinásobně převyšoval počet poprvé zapsaných do magisterských programů, který činil 6,5 tisíc studentů. Důvodem je, že české vysoké školy pod vlivem Boloňské deklarace postupně přecházely na dvoustupňové studium, tzn. bakalářské a magisterské navazující. „Dlouhé“ magisterské programy jsou v současnosti realizovány zejména na lékařských fakultách a fakultě veterinárního lékařství, případně v některých oborech pedagogických a právnických fakult [23].

Počet studentů studujících na vysokých školách se od roku 2001 zvýšil téměř dvojnásobně. V roce 2001 se na vysokých školách vzdělávalo 203,5 tisíc studentů, v současnosti je to 389,2 tisíc studentů. V roce 2001 existovalo 24 veřejných a 17 soukromých vysokých škol, dnes je to 26 veřejných a 45 soukromých škol. Největší podíl studentů se v roce 2009 vzdělával v ekonomických (25,1 %), technických (22,1 %), humanitních a společenských vědách (17,0 %). Na vysokých školách v České republice se v současnosti vzdělává 34,6 tisíc cizinců (tj. 8,9 % všech studentů vysokých škol). V průběhu let 2001 – 2009 se jejich počet téměř zčtyřnásobil. Nejvíce cizinců se vzdělává v ekonomických vědách (31,3 %). V roce 2009 absolvovalo celkem 81,7 tisíc studentů [39].

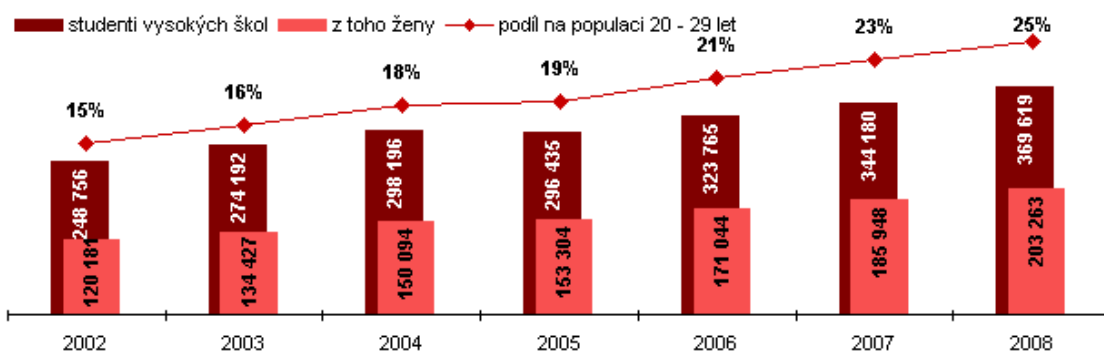
Jak již z výsledků grafů č.9 viz. níže vyplývá, počet studentů studujících na vysokých školách každým rokem roste, výsledkem je stále se zvyšující konkurence budoucích absolventů na trhu práce, z tohoto důvodu také roste nezaměstnanost čerstvých absolventů, trh je přesycen a zaměstnavatel má možnosti kvalitního výběru potenciálního zaměstnance. V současné době nepřispívá situaci na trhu práce ani pokročilé stádium světové ekonomické krize, která vypukla v roce 2008 v USA hypoteční krizí a do ČR dorazila na začátku roku 2009. Významnou roli sehrála rovněž vysoká cena ropy v první polovině roku 2008, která vedla k poklesu reálného HDP a zvedla spotřebitelské ceny. Krize dále pokračovala pádem renomovaných investičních bank na Wall Street.

Ekonomika většiny zemí poklesla nebo stagnovala, což znamenalo pokles nabídky pracovních míst. Řada firem proto musela přejít k propouštění zaměstnanců, aby udržela svou pozici na trhu v době počínající ekonomické krize. Trend, kdy na pokles poptávky po výrobcích a službách reagují zaměstnavatelé výrazným omezením přijímání stálých zaměstnanců trvá a postavení absolventů na trhu práce se ještě výrazněji zhoršuje v průběhu letních měsíců, kdy na trh práce přejdou čerství absolventi z června 2009 [11].

Na druhou stranu však v období letních měsíců přibudou sezónní práce (v zemědělství, cestovním ruchu, hotelnictví, gastronomii, či službách), což by mohlo do jisté míry kompenzovat zhoršenou situaci na trhu práce přílivem čerstvých absolventů. Ke zhoršení uplatnitelnosti absolventů došlo především u oborů, které jsou těsně spojeny s krizí, jako technicky, ekonomicky a přírodovědně orientované školy. Nárůst v ekonomickém oboru je možno přičíst velkým počtům studentů oproti ostatním oborům. Největší nárůst z řad veřejných vysokých škol byl zaznamenán u Vysoké školy ekonomické v Praze a to až o 60 %. Zvýšený počet nezaměstnaných absolventů vykazují i školy chemicko-technologické a technické univerzity. Zlepšení bylo zaznamenáno u oborů typu umělecké profese, lékaři, právníci, veterináři a farmaceuti. Ze studie však vyplývá, že celková míra nezaměstnanosti se u vysokoškoláků zvýšila jen o 0,5 % a je výrazně nižší než u absolventů středních škol a u lidí s ukončeným základním vzděláním [15].

Pokud vztáhneme studenty k populaci osob ve věku 20-29 let, zjistíme, že v tomto věku studoval v roce 2008 vysokou školu každý čtvrtý jedinec. Oproti roku 2002, kdy bylo mezi osobami ve věku 20 - 29 let 15 % vysokoškolských studentů, tak vzrostl jejich podíl o deset procentních bodů. Výrazněji než počet studentů celkem rostl počet studujících žen, těch bylo na počátku sledovaného období 120 tisíc a v roce 2008 více jak 203 tisíc, jejich počet tedy vzrostl o 69 % (83 tisíc). Na celkovém počtu vysokoškolských studentů zaujímaly v roce 2008 ženy podíl 55 % a měly mírnou převahu nad studujícími muži. Od roku 2002, kdy bylo mezi studenty 49 % žen, se tak jejich zastoupení mezi studenty vysokých škol zvýšilo.

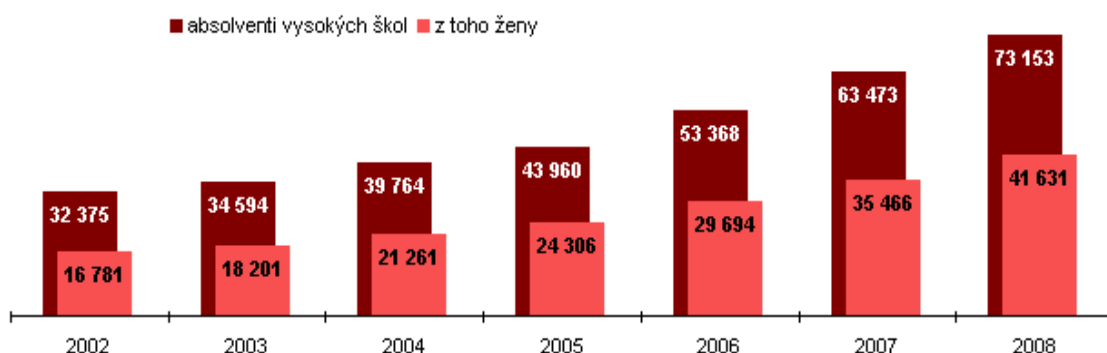
Graf č. 9: Studenti vysokých škol v ČR.



Zdroj dat: ÚIV a vlastní dopočty ČSÚ

Stejně jako narůstá v průběhu let počet studentů vysokých škol, dochází samozřejmě i k nárůstu počtu jejich absolventů. V roce 2002 absolvovalo vysokou školu v České republice více jak 32 tisíc studentů a v roce 2008 jich bylo již 73 tisíc. Tento výrazný nárůst počtu absolventů může být do jisté míry způsoben tím, že od roku 2001 se magisterský stupeň vzdělávání rozdělil na stupně dva a velká část absolventů bakalářského stupně dále pokračuje studiem stupně navazujícího magisterského. Zastoupení žen mezi absolventy vysokých škol je po celé sledované období více jak 50 %, s tím, že v roce 2002 tvořily ženy mezi všemi absolventy 53 % a o 6 let později, v roce 2008, již 57 %. Z faktu, že existuje dlouhodobě vyšší zastoupení žen mezi absolventy vysokých škol, než mezi studenty, by se dalo usuzovat jejich vyšší úspěšnost při dokončování vysokoškolského studia [18].

Graf č. 10: Absolventi vysokých škol v ČR



Zdroj dat: ÚIV a vlastní dopočty ČSÚ

Tabulka č. 6: Vývoj nezaměstnanosti uchazečů o pracovní místa v celé ČR

Období	Uchazeči	Volná místa	Míra nezam.
01/2007	465 458	97 961	7,90%
02/2007	454 737	104 910	7,70%
03/2007	430 474	107 763	7,30%
04/2007	402 932	113 958	6,80%
05/2007	382 599	119 552	6,40%
06/2007	370 791	123 334	6,30%
07/2007	376 608	124 034	6,40%
08/2007	372 759	133 492	6,40%
09/2007	364 978	137 528	6,20%
10/2007	348 842	143 571	5,80%
11/2007	341 438	141 371	5,60%
12/2007	354 878	141 343	6,00%
01/2008	364 544	145 921	6,10%
02/2008	355 033	150 328	5,90%
03/2008	336 297	151 311	5,60%
04/2008	316 118	152 267	5,20%
05/2008	302 507	151 344	5,00%
06/2008	297 880	151 881	5,00%
07/2008	310 058	150 240	5,30%
08/2008	312 333	150 907	5,30%
09/2008	314 558	139 557	5,30%
10/2008	311 705	130 124	5,20%
11/2008	320 299	111 307	5,30%
12/2008	352 250	91 189	6,00%

Období	Uchazeči	Volná místa	Míra nezam.
01/2009	398 061	68 494	6,80%
02/2009	428 848	64 881	7,40%
03/2009	448 912	55 412	7,70%
04/2009	456 726	50 517	7,90%
05/2009	457 561	48 254	7,90%
06/2009	463 555	43 402	8,00%
07/2009	485 319	41 763	8,40%
08/2009	493 751	41 297	8,50%
09/2009	500 812	38 844	8,60%
10/2009	498 760	35 803	8,50%
11/2009	508 909	32 924	8,60%
12/2009	539 136	30 927	9,20%
01/2010	574 226	31 557	9,80%
02/2010	583 135	32 120	9,90%
03/2010	572 824	33 137	9,70%
04/2010	540 128	32 913	9,20%
05/2010	514 779	33 105	8,70%
06/2010	500 500	32 927	8,50%
07/2010	505 284	33 479	8,70%
08/2010	501 494	36 567	8,60%
09/2010	500 481	35 100	8,50%
10/2010	495 161	33 651	8,50%
11/2010	506 640	32 337	8,60%
12/2010	561 551	30 803	9,60%

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004

Názory na téma, zda je počet vysokoškolských absolventů nízký či vysoký se různí, například sociolog Petr Matějů říká rozhodně: "Nemáme příliš mnoho vysokoškoláků. Pokud jde o podíl osob s vysokoškolským vzděláním v dospělé populaci (25 až 64 let), patříme stále k zemím s nejmenším podílem osob s ukončeným vysokoškolským vzděláním. Nebýt Turecka a Brazílie, byli bychom na posledním místě v OECD." Trend se však podle něj mění: "V současné době patříme k zemím s největšími přírůstků počtu studentů, což zvyšuje i podíl vstupujících z příslušné věkové kohorty. Podle posledních údajů UIV vstupuje na vysokou školu okolo 35 procent příslušné věkové kohorty (nepočítáme-li vstupy osob starších, jež se pro studium z různých důvodů rozhodují později, tzv. odložená poptávka). V současné době je náš trh práce stále vysokoškoláky nenasyčen. Vzdělání se prostě skvěle zhodnocuje na trhu práce [26]."

4.1 Úroveň vysokoškolského vzdělání

Více než počet studentů je problémem jejich kvalita, myslí si Michal Stehlík, děkan filozofické fakulty UK. "Na jedné straně se zaklínáme tím, jak musíme dohnat Evropu počtem vysokoškoláků, který je oproti Evropě stále nízký, na druhé straně je jich již nyní tolik, že dávno nenaplnují definici kvality vysokoškolského studia. Kvalitativně náročnější příprava studenta na Univerzitě Karlově se děje za stejné podpory státu jako příprava na regionální profesní přípravce bakalářů."

Chybějí zřetelně elitní vysokoškoláci, tvrdí Kateřina Volná, doktorandka Filozofické fakulty UK. "Je nejspíš špatně, když mezi univerzitami nefunguje rozlišení: Mělo by tu být pár elitních univerzit, jež by opouštělo omezené množství elitních vysokoškoláků. A pak co nejvíc normálních univerzit. Bohužel se v Česku hraje pokrytecká hra, že titul z UK je roven titulu ze Zlína, Plzně, Pardubic." Podle Jana Sokola chybějí hlavně studenti na technických oborech. "Lze si představit, že humanitní obory lidé studují z čistého zájmu, ale obávám se, že mnozí si dělají o své budoucnosti iluze. Přitom jsou obory, kde je nenaučí ani pracovat v cizím jazyce – co si pak chudáci počnou?"

Socioložka Jiřina Šiklová vidí také problém ve volbě, kterou kandidáti studia dělají: "Mnozí se rozhodují dle toho, co je momentálně ‚módní‘, a zapomínají, že než dostudují, bude třeba situace jiná. Po převratu byl nedostatek právníků, manažerů a ekonomů. Tyto obory byly obleženy. Dnes již obtížně hledají místo." A dodává: "Být dnes mladá, asi bych na humanitní obory nešla. To je opravdu přepych." „Univerzita není poukázkou na nějakou vyšší platu či společenské zařazení“, říká sociolog z brněnské Masarykovy univerzity Ivo Možný. "Jsou země, kde je normální, že někteří absolventi klasických studií nebo sociologie vezmou první zaměstnání u benzínové pumpy, kdežto jiní dostanou nabídku od brokerské společnosti s platem vyšším, než měl jejich profesor. A že v průběhu deseti let se možná místo těch dvou na společenském žebříčku vymění. Určitě však platí, že mít vysokou školu člověku nemůže uškodit, spíše naopak. Vlastně se všichni shodují. Diplomů je hodně, ale kvalita kulhá [26]."

4.2 Bariéry uplatnitelnosti absolventů na trhu práce

1. Nedostatečná spolupráce škol se zaměstnavatelskou sférou.
2. Nedostatečná praxe absolventů – obě tyto příčiny spolu úzce souvisejí, neboť praxe by měla být koncipována podle konkrétních požadavků zaměstnavatelů v daných oborech tak, aby co nejvíce odpovídala budoucímu pracovnímu prostředí.
3. Nedostatečná motivace absolventů k hledání pracovního uplatnění.
4. Nevyhovující struktura vzdělávací nabídky a její pružnost vůči trh práce – jako příčina nezaměstnanosti byly často uváděny vysoké počty absolventů oborů nebo dlouhodobý nezájem o absolventy některých oborů.
5. Vysoký počet absolventů na trhu práce který není schopen při současné ekonomické recesi tento stav redukovat.
6. Omezující znalosti a zkušenosti absolventů s pracovním trhem.

Tabulka č. 7: Počet a míra nezaměstnanosti absolventů v jednotlivých letech

rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
počet absolventů	4125	4152	4584	5167	4743	4972	5277	5520	5848
počet nezaměstnaných absolventů	526	556	539	419	350	284	280	324	504
míra nezaměstnanosti absolventů	14,52 2	15,51 3	13,69	9,181	8,149	6,401	5,832	6,436	9,633
standardizovaná míra nezaměstnanosti absolventů	18,79 3	20,19 9	17,08	12,64 1	9,959	8,409	7,354	7,395	10,97

Výsledky tabulky jsou založeny na následujících parametrech tvorby dat:

Data byla získána v měsíci září každého roku, stupeň studia byl nastaven na magisterský. Období 0–1/2 rok je obdobím, ve kterém student absolvoval.

Počet absolventů – počet absolventů vysokých škol byl získán z matriky studentů.

Počet nezaměstnaných absolventů – pod tímto pojmem se rozumí uchazeč o práci registrovaný na ÚP, který ukončil školu maximálně před dvěma lety.

Standardizovaná míra nezaměstnanosti absolventů – je to míra nezaměstnanosti absolventů očištěná od vlivu odlišné míry nezaměstnanosti na regionálních trzích práce.

Zdroj: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/svp/default.asp?page=step3>

Důvody zaměstnavatelů nepřijímat absolventy

Seřazeno od nejvyšších priorit:

1. nereálné představy uchazečů o výši mzdy, pracovní době a pracovním zařazení
2. nedostatek praxe a pracovních zkušeností
3. nízká úroveň pracovní morálky
4. delší doba, kterou absolventi potřebují na zapracování
5. neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii, proniknout do způsobu práce.

Důvody zaměstnavatelů pro přijímání absolventů:

1. nezátíženost předchozími pracovními návyky
2. novější teoretické znalosti, znalost nových technologií
3. ochota se vzdělávat
4. dovednosti v práci s počítačem
5. flexibilita
6. finanční stimuly (dotace na mzdy od ÚP)
7. otevřenost vůči firemní filozofii
8. jazyková vybavenost
9. originalita nápadů.

Mladí pracovníci jsou často první, kteří mohou být postradatelní, protože je pro firmu nejméně nákladné udělat je „nepotřebnými [16].“ Mladí lidé také tvoří nepoměrně větší podíl nových uchazečů o práci. Přitom ale první reakcí firem na recesi je velmi často zastavení nebo omezení nábory nových pracovníků. Mladí lidé jsou tak mnohem více postiženi redukcí najímání nových pracovníků než osoby starší [2].

4.3 Současná situace na trhu práce absolventů

V červnu roku 2010 zaznamenala ekonomika, a tím také trh práce, oživení v podobě snížení míry nezaměstnanosti na hodnotu 8,7%, což je zlepšení oproti měsíci květnu o 0,5%. Tento následek způsobily především sezónní práce v začínajících letních měsících. I přesto je stále v České republice kolem 515 000 nezaměstnaných a v průměru se o jedno pracovní místo uchází 15,5 uchazečů o pracovní místo. Nejhorší situace je v Ústeckém

kraji, kde o jedno pracovní místo se uchází až 68 uchazečů, nejlepší situace je tradičně v hlavním městě Praha. Pro porovnání – v roce 1993 v České republice připadali v průměru na jedno pracovní místo 2 uchazeči [11].

Konec ekonomické recese ohlašují analytici podle údajů z dubna roku 2010, a to na základě rostoucího importu a exportu a vysokého přebytku zahraničního obchodu ve výši 15,3 miliardy korun. „Údaje odpovídají vývoji na světových trzích, které se postupně zotavují“, řekl náměstek ministra průmyslu a obchodu pro zahraniční obchod Milan Hovorka [6].

Tuto zprávu také potvrzují pracovní portály, které hlásají v měsíci říjnu roku 2010 výrazný nárůst volných pracovních míst, a to jak volných míst pro brigádníky, tak i pro absolventy. Pracovní portály Jobs.cz a Práce.cz zaznamenaly sedmiprocentní nárůst inzerovaných volných pozic na hlavní pracovní úvazek v porovnání s měsícem září, 26% činí nárůst počtu nabídek v porovnání s totožným obdobím roku 2009 [7].

Je věcí názoru, zda absolventi vezmou zavděk jakoukoliv práci, jak se o nich říká. Určitě zde záleží na konkrétním typu absolventa a jeho praxi. Mohou si vybírat určitě z větší nabídky než absolventi bez předchozích pracovních zkušeností získaných při studiu. Stabilní práce a dlouhodobý potenciál kariérního růstu dnes mladé lidi nelákají, v módě jsou nárazové pracovní příležitosti s nadstandardním ohodnocením. Preferují tzv. rychlou kariéru a rychlé peníze jak vyplývá z průzkumu Asociace profesních účetních globální poradenské společnosti Mercer. Údajně „mají vyšší nároky jak na pracovní podmínky, tak na platové ohodnocení, mnohdy očekávají přímo nadstandard a většina z nich se nespokojí s průměrem“ [8]. Přitom si však neuvědomují, že situace se na trhu práce absolventů změnila a někdy jeden získaný titul už zdaleka nemá dřívější prestiž. Ten, kdo se chce uplatnit, musí nabídnout něco víc. A tak se stále častěji stává, že pro získání vyšší kvalifikace čerstvý absolvent dále studuje další vysokou školu, kde si předchozí vzdělání doplní nebo rozšíří. Další alternativou je studium v zahraničí, kde jedinec získá i jazykovou vybavenost. Je tu i varianta dalšího pokračování ve studiu v některém specializovaném doktorském programu. V ekonomické oblasti je program zakončen nejvyšším dosaženým manažerským vzděláním DBA společně se stále populárnějším titulem MBA (Masters in Business Administration). Pro tento typ studia je nutností perfektní znalost anglického jazyka, ve kterém nejčastěji probíhá výuka. V neposlední řadě může

absolvent využít některé kurzy ke zvýšení kvalifikace, jako například psychologie pro manažery, strategie, obchodní politika, vedení a podnikání, tvořivost a inovace, personální management, koučování atd. [14].

V současnosti jde na vysoké školy 60 procent populačního ročníku, z toho 80 procent pak pokračuje dále na magisterském studiu uvádějí členové rady pro reformu vysokých škol. Školy dostávají peníze podle počtu studentů, v posledních letech jich proto rapidně přibýlo. Odborníci na vysokoškolské vzdělávání však upozorňují, že zároveň s tím klesla kvalita výuky. Školy dostanou od příštího roku méně peněz na výuku bakalářů, což je donutí nabrat méně studentů než v tomto akademickém roce. Tímto opatřením chce ministerstvo školství redukovat počet studentů vysokých škol právě snižováním dotací vysokým školám. Na výuku bakalářů dostanou vysoké školy v novém akademickém roce 2011/2012 o pět procent méně než dříve, magisterské programy se zeštíhlí o deset procent a na doktorandy půjde z veřejných financí dokonce o pětinu méně než loni. U posledních dvou zmíněných typů studia však školy mohou další finance získat podle toho, jaké mají výsledky ve vědě a výzkumu, jak často posílají studenty na stáže do ciziny, nebo podle počtu profesorů a docentů. Školy by se zároveň měly profilovat buď jako vědecké, vzdělávací, nebo praktické. Chystané změny jsou v souladu s dlouho připravovanou reformou vysokých škol. Počítá se mimo jiné s užší spoluprací škol a soukromého sektoru. Pravomoci škol by se v budoucnu měly rozdělit mezi vedení univerzity, univerzitní senát a nově vzniklé správní rady. Plány ministerstva se však setkaly s tvrdou kritikou akademické obce [31].

Vysokoškolští absolventi mají logicky nejvyšší šanci najít uplatnění na trhu práce, ale existují i jiní absolventi, kterým se práce hledá v dnešní době lépe či hůře. Například středoškolskému absolventovi se nejlépe bude na trhu práce dařit v technickém oboru, a to strojírenském či stavebním, tím spíše se znalostí anglického nebo německého jazyka. Nouzi nepocítí ani zdravotní sestry, kterých je v ČR velký nedostatek, a také na tom budou dobře absolventi specializovaných zdravotnických oborů, jako je zubní laborant či fyzioterapeuti. Pomyslný mezistupeň mezi středoškolským a vysokoškolským vzděláním vyplňují vyšší odborné školy, jejichž absolventy ocení především zahraniční firmy, zvláště ty německé, neboť v jejich mateřské zemi je totiž tento typ vzdělání běžný a žádaný. Podle mnoha zaměstnavatelů s ekonomickým a technickým zaměřením mají absolventi právě

tohoto typu vzdělání dobrou praktickou průpravu a často předčí i absolventy teoretičtějších bakalářských oborů. „Ročně opustí vyšší odborné školy zhruba šest až sedm tisíc absolventů, z nichž zůstává bez práce maximálně sedm procent“, říká Michal Karpíšek ze sdružení profesního terciárního vzdělání. Dalším stupněm v žebříčku vzdělanosti je bakalářské vzdělání, které postačuje na většinu administrativních pozic pro střední management. Právě zde se bakaláři uplatňují a dostávají větší šanci než středoškolák nebo absolvent vyšší odborné školy. Předstihne ho však magistr. Velká většina proto po absolvování bakalářského vzdělání pokračuje dále v magisterském studiu, protože zde uspějí mnohem lépe, což potvrzují statistiky úřadů práce a personálních agentur. Hůře jsou na tom bakaláři technických oborů, které dávají přednost raději středoškolákovi a na odbornější práce raději inženýrovi. Na samotném vrcholu terciárního vzdělání je magistr a inženýr. Ti mají nejvyšší šanci na dobrou práci, což platí u oborů technického, chemického, strojařského, stavařského a elektrotechnického zaměření. Obdobně si stojí i učitelé a lékaři. S většími problémy při hledání práce se budou potýkat obory typu hudební teoretik nebo kunsthistorik, ale i absolventi humanitních směrů hledají práci delší dobu. Pomocnou ruku pro získání vyšší uplatnitelnosti absolventů na trhu pracovních sil zde nabízejí různé projekty úřadů práce, které nabízejí školení, rekvalifikace, ale také praxi a poté někdy i stálé pracovní místo. Uchazeč se musí nejdříve přihlásit na úřad práce, projde školením, jak se správně ucházet o zaměstnání, poté nastoupí na praxi k vybraným zaměstnavatelům ve státní správě nebo soukromých podnicích trvající šest, někdy až devět měsíců a dostává plat jako by byl běžný zaměstnanec. Firmy dostávají za absolventy finanční příspěvek, který použijí především na jejich platy. Tyto projekty jsou financovány z velké části z peněz Evropského sociálního fondu a zbytek z rozpočtu ČR. Projekty jsou zaměřeny na absolventy, ale také na jiné cílové skupiny, například na matky na mateřské dovolené. Nejedná se o celonárodní projekt, ale o akci jednotlivých úřadů práce, které reagují na rostoucí počet absolventů škol bez práce.

Lépe se s krizí vyrovnávají absolventi soukromých vysokých škol než absolventi veřejných vysokých škol. Absolventi soukromých škol mají totiž již druhým rokem nižší míru nezaměstnanosti, což je podstatná změna oproti předchozím rokům. V roce 2009 byla jejich míra nezaměstnanosti 2,4 %, zatímco u veřejných škol to bylo 3,0 %. Do značné míry tomu tak je proto, že soukromé vysoké školy často navštěvují studenti, kteří už zaměstnání mají a jen si doplňují nebo zvyšují kvalifikaci [27].

4.4 Platová bilance absolventů

Nejvyšší plat z řady absolventů získávají vysokoškoláci. Titul znamená v průměru o třicet procent vyšší příjem než maturitní vysvědčení. Dokonce o čtyřicet jedna procent jsou na tom vysokoškoláci lépe, než středoškolsky vzdělaní lidé bez maturity. "Porovnávali jsme mzdy 250 tisíc lidí ve všech věkových skupinách. Zatímco vysokoškolský průměr vychází téměř na 29 900 korun, středoškoláci s maturitou mají na své výplatní pásce v průměru 20 900 korun, středoškoláci bez maturity už jen 17 500 korun," říká Miroslav Dravecký z Mercedesu. Vysokoškoláci přicházejí na trh práce až po pěti letech studia. V té době si středoškoláci už vydělávají a na svém kontě mají více než jeden milion korun. "Od té doby začínají tento rozdíl vysokoškoláci dohánět. V pětadvaceti mají v průměru zhruba o tisíc korun více, ve třiceti už mají oproti středoškolákům o devět tisíc korun více," dodává Dravecký. Pokud předpokládáme, že náklady na život jsou pro vysokoškoláka a středoškoláka stejné, a totéž platí i pro rychlost růstu či poklesu jejich mzdy, ve třiceti čtyřech letech se celoživotní příjmy vysokoškoláků a středoškoláků vyrovnávají. Pak už jdou u člověka s titulem oproti člověku bez titulu strmě nahoru.

Nástupní platy absolventů spadly na úroveň roku 2007. Do konce roku 2010 odborníci zlepšení rozhodně neočekávají. Absolventům pomůže například výborná znalost cizích jazyků nebo praxe při škole. Zatímco ještě na začátku minulého roku bylo možné dostat při nástupu na pozici obchodního zástupce v Praze 30 tisíc korun, letos už je to sotva 25 tisíc. V minulém roce se propadly nástupní platy v průměru o 10 až 15 procent. Pocítili to výrazně i absolventi škol, úplně bez praxe či s minimální praxí.

Až o třetinu vyšší platy než jinde dostanou absolventi na začátku kariéry v Praze, celkem dobře jsou na tom s platovými podmínkami i na Plzeňsku, v Jihomoravském kraji a ve středních Čechách. Na spodních příčkách jsou Moravskoslezský, Olomoucký a Karlovarský kraj. Zatímco v Praze mají absolventi ve věku 17 až 24 let při nástupu kolem 20 tisíc korun, na východní Moravě mohou počítat s maximálně 17 tisíci korunami. Ještě větší rozdíl je podle analýzy mezd společnosti Mercedes.cz u lidí ve věku 25 až 34 let. V Praze je u této skupiny nástupní mzda přes 30 tisíc korun, na Karlovarsku dostane i o 10 tisíc méně. Zvýšit si nástupní plat mohou absolventi díky znalosti cizích jazyků. Jak uvedl zástupce společnosti Grafton, může si asistentka, která plyně ovládá angličtinu, takže ji nedělá potíže ani písemný, ani ústní projev, říci o dva až tři tisíce vyšší plat než ta, která tolik jazyk neumí [9].

Tabulka č. 8: Průměrné orientační platy v Kč pro některé profese

Kolik berou při nástupu do práce a po pěti letech praxe			
Profese	Praha	Brno	Ostrava
Koncipient, advokát*	22-25 000/80-180 000	12-18 000/35-80 000	23-25 000/35 000 a více
Admin. asistentka	18-23 000/25-35 000	12-18 000/20-25 000	15-20 000/18-24 000
Programátor	22-28 000/50-65 000	17-25 000/30-45 000 a víc	20-25 000/35-45 000
Mzdová účetní	19-30 000/30-60 000	15-20 000/22-35 000	16-19 000/23-30 000
Account manager	28-35 000/68-100 000	15-25 000/25-50 000	18-22 000/40-45 000

* z koncipienta se stává advokát praxí

Zdroj: <http://www.risalbc.cz/view/novinky.do;jsessionid=F961FA11EAE2B0EAC639CCFC210E531?id=2695&chR=1>

Výše mzdy je ovlivněna regionální nabídkou a poptávkou. Obecně jsou nejvyšší výdělky v Praze a naopak nejnižší v Jihočeském a Karlovarském kraji. Z posledních statistik vyplývá, že průměrná hrubá mzda je ve státním sektoru 23 380 Kč a v soukromém 21 420 korun [10].

Výsledky průměrných výdělků za 3. čtvrtletí 2010

Tabulka č. 9: Hodinové výdělky podle vzdělání (podnikatelská sféra)

vzdělání	Struktura zaměst. %	Průměr Kč/hod
Základní a nedokončené	7,4	95.81
Střední bez maturity	41,9	113.13
Střední s maturitou	33,3	150.85
Vyšší odborné a bakalářské	2,5	176.18
Vysokoškolské	12,9	278.67

Tabulka č. 10: Hodinové výdělky podle vzdělání (nepodnikatelská sféra)

vzdělání	Struktura zaměst. %	Průměr Kč/hod
Základní a nedokončené	4,9	77.75
Střední bez maturity	15,8	94.26
Střední s maturitou	43,2	139.20
Vyšší odborné a bakalářské	7,0	155.08
Vysokoškolské	26,9	179.51

Zdroj: <http://www.mpsv.cz/ISPVcharavypis.php?chara%5B%5D=2&chara%5B%5D=6&ok=Zobrazit+charakteristiky>

4.5 Nezaměstnanost absolventů v zemích EU

Pro porovnání s EU činila míra nezaměstnanosti 15–24 letých ve 3. čtvrtletí 2009 v EU27 průměrně 20,3 %, z toho u mladých s terciárním vzděláním 18,5 %, před 25. rokem věku vysokoškoláky a absolventy VOŠ oproti již zkušenějším středoškolákům znevýhodňuje

nedostatečná praxe v oboru. V České republice byla míra nezaměstnanosti 15–24 letých (ve 3. čtvrtletí 2009) 18,3 %, což je o 2 procentní body méně než evropský průměr. U mladých s terciárním vzděláním činí míra nezaměstnanosti 17,3 %, čili opět pod průměrem EU [25].

Evropská společnost se člení na:

20% mladé populace, která chce, ale nemůže vstoupit na trh (absolventi)

20% populace v důchodu

10% populace, která se vzdělává

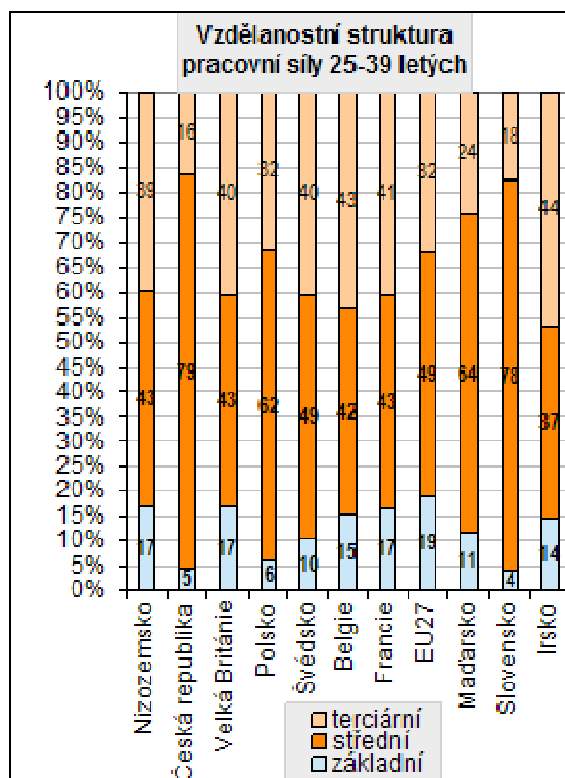
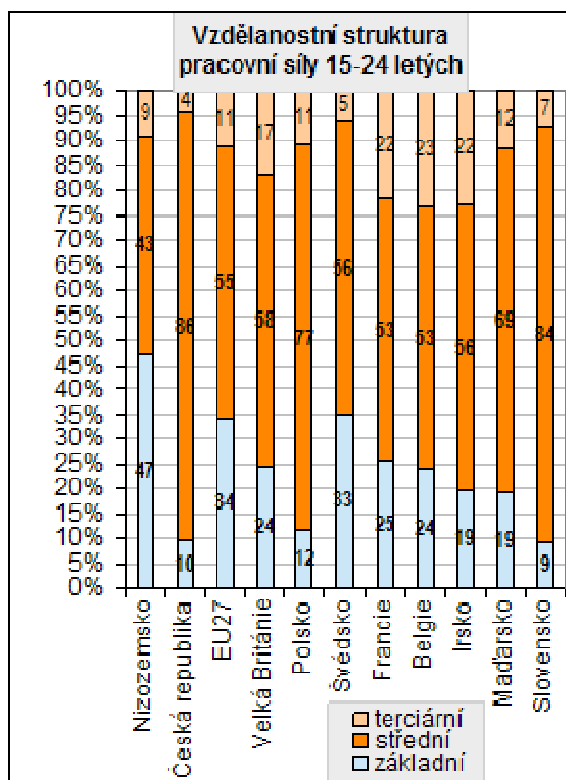
15% populace není z různých důvodů schopna vykonávat zaměstnání nebo ho hledají

10% populace, která je nezaměstnaná

pouhých 25% populace, která má zaměstnání [11].

Graf č. 13: Vzdělanostní struktura pracovní síly 15-24 letých

Graf č. 14: Vzdělanostní struktura pracovní síly 25-39 letých



Pořadí států je určeno mírou nezaměstnanosti příslušné věkové skupiny.

Pramen: Eurostat, LFS.

Zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?KodStranky=0.0.04>

4.6 Prognóza na trhu práce absolventů

Dle vyjádření ministerstva financí, by se v polovině roku 2011 měl ekonomický výkon ČR pohybovat na vrcholných hodnotách před vypuknutím recese, přičemž ministerstvo financí zlepšilo na rok 2011 odhad růstu české ekonomiky na 2,2 procenta z dřívějších dvou procent. V roce 2012 by měla ekonomika stoupnout o 2,7 procenta. Vyplývá to ze zveřejněné nové makroekonomické predikce ministerstva financí dne 31.01.2011. Přičemž Evropská komise přitom letos odhaduje růst české ekonomiky na 2,3 procenta a OECD na 2,8 procenta. Odhadované zpomalení letošního ekonomického růstu způsobí podle prognózy úsporná politika vlády a konec solárního boomu. V následujících letech by měla ekonomika v ČR posilovat, v roce 2012 se předpokládá růst o 2,5 procenta, v roce 2013 o 3,2 a v roce 2014 o 3,8 procenta. Očekává se zlepšování i míry nezaměstnanosti, která by měla poklesnout z vrcholové hodnoty 9,6 procenta naměřené z koncem roku 2010 na letošních 7,2 procenta a v následujícím roce tzn. 2012 pak poklesnout na 6,8 procenta [19].

Situace už ale není tak optimistická pro čerstvé absolventy vysokých škol. Kalendářní rok 2011 sice přináší absolventům na trhu práce mírné zlepšení situace v porovnání s roky 2010 a 2009. Dle mínění personální agentury Robert Half ale nadále budou zaměstnavatelé nabírat kvalifikované zaměstnance a počet nabídek pro absolventy bude zejména v první polovině roku 2011 omezený. K datu 31. 12. 2010 bylo podle MPSV na úřadu práce evidováno 35 357 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Rychleji po škole získat zaměstnání mají především lékaři, právníci a absolventi elektrotechniky a strojírenství. Nejhůře na tom byli v předešlém roce, tj. 2010, ti, kteří vystudovali textilní, dopravní a gastronomické obory. Ukázal to průzkum za rok 2010 Národního ústavu odborného vzdělávání [24].

Nejčerstvější dostupné údaje sice signalizují, že se světová ekonomika začíná pomalu vzpamatovávat z recese, nicméně známým faktem je, že trh práce reaguje na ekonomický vývoj měřený HDP se zpožděním, zpravidla se uvádí s půlročním, přičemž v současnosti lze vzhledem k větší opatrnosti zaměstnavatelů, silně zasažených krizí, očekávat zpoždění ještě větší [25]. Zpráva Střediska vzdělávací politiky Pedagogické fakulty UK uvádí, že v roce 2017 bude mít víc než polovina mladých Čechů ve věku 25-34 let vysokou školu. Na základě této prognózy čeká absolventy méně kvalifikovaná práce a nižší mzdy, než jsou dosud vysokoškoláci zvyklí [5].

5 Empirická část

Na základě zjištěných dat ze statistické části analýzy nezaměstnaných absolventů vysokých škol v ČR a z empirické části formou dotazníkového šetření byl proveden návrh řešení zaměstnávání absolventů vysokých škol, který je uveden v závěru této práce v kapitole číslo šest.

5.1 Dotazníkové šetření

K výběrovému šetření byla získána data prostřednictvím předtištěných formulářů s otázkami, které byly ponechány na ÚP Praha 4, 5 a 6, kde byly následně k dispozici asi měsíc a půl k vyplnění nezaměstnaným absolventům Vysokých škol. Při počtu asi 50 odevzdaných formulářů na ÚP bylo navraceno 21 formulářů. Tato skutečnost je dána především menším počtem absolventů vysokých škol registrovaných na ÚP a také neochotou k vyplňování podobných typů anket s nízkou návratností těchto formulářů. Nejvyšší návratnost byla zaznamenána na ÚP v Praze 5, kde z 20 předtištěných formulářů bylo navraceno 14 formulářů.

Vzor předtištěného formuláře

Anketa nezaměstnaných absolventů vysokých škol v České republice

Tento dotazník slouží pouze k jednorázovému výzkumnému účelu pro zpracování diplomové práce na téma: Nezaměstnanost absolventů vysokých škol, s cílem provedení analýzy výsledků na základě získaných objektivních otázek z tohoto dotazníku. Autor zaručuje maximální anonymitu a zavazuje se svým podpisem, že údaje jsou pouze informačního charakteru pro podklady zpracování jeho diplomové práce.

- 1) Pohlaví a věk absolventa:
- 2) jak dlouho je absolvent nezaměstnaný:
- 3) Vaše dosažené vzdělání a obor:
- 4) očekávaný nástupní plat:
- 5) zda jste v průběhu studia získal pracovní zkušenosti, v jaké profesi:
.....
- 6) procento využití získaných teoretických znalostí v praxi:
.....
- 7) jaké aktivity využíváte k získání zaměstnání:
- 8) Vaše doporučení pro zvýšení zaměstnanosti absolventům vysokých škol:
.....

Za odpovědi Vám upřímně děkuje a mnoho úspěchů přeje autor otázek

Bc. Marcel Půš



V Praze dne 26.01.2010

Student ČZU

Tabulka č. 12: Výsledky dotazníkového šetření

Výsledky dotazníkového šetření

uchazeč	pohlaví	věk	nezaměstnaný	vzdělání	obor	plat (Kč)	zkušenosti	profese	% využití praxe	aktivity k zaměstnání	doporuč. Zvýšit zaměst. nabídky zaměstnavatele přímo na VŠ
1	ž	25	4	Ing.	OPT	25 000	-	asistentka	30	životopis + internet	nabídky zaměstnavatele přímo na VŠ
2	ž	24	7	Ing.	Tech/EKO	25 000	0	0	60	internet	praxe při studiu
3	m	25	3	Ing.	Lesnic.	23 000	-	brigáda	60	internet	praxe při studiu
4	ž	26	5	Mgr.	UK human.	27 000	-	média	50	CV + internet	praxe při studiu
5	ž	25	2,5	MUDR.	Lékař.	23 000	0	0	95	internet	CV
6	ž	26	8	Ing.	VŠE	25 000	1 rok	administrativa	25	internet	aktivity, kontakty známý
7	ž	23	4	Ing.	hosp.správa	25 000	-	referent	30	internet + tisk	praxe při studiu, výběr při studiu
8	m	24	7	Ing.	Obch. Cest.ruch	25 000	8 měsíců	odd. nákupu	30	internet, PC, mail	-
9	m	26	2	Ing.	VŠFS	30 000	-	pers.konzult.	40	internet	aktivity zaměstnavatelů
10	ž	23	7	Bc.	Politologie	27 000	0	0	53	internet	návštěvy ÚP
11	m	24	5	Mgr.	Polic. Akademie	26 000	-	IT technik	30	internet	tvorba míst pro absolventy
12	ž	24	6	Ing.	Tech/EKO	25 000	-	administrativa	40	internet	praxe při studiu
13	m	25	5	Mgr.	UK teologie	25 000	0	0	30	internet	praxe při studiu
14	ž	24	6	Ing.	Baňská/EKO	30 000	-	pokladní	25	internet + CV	-
15	m	25	3	BCA.	kameraman	25 000	-	asist.operátor	70	internet,známý,os.firmy	praxe, spolup.škol s firmami
16	ž	26	5	Mgr.	Filologie/Šj	20 000	-	lektor,korektura	70	internet, nástěnka VŠ	praxe
17	m	25	7	Mgr.	Polic.akademie	25 000	0	0	0	vše	státní správa
18	ž	26	5	Ing.	Eko	domluva	0	0	0	inzeráty, CV na MPSV	stát
19	ž	24	3	Bc.	-	25 000	-	brigády	0	internet, inzeráty	dotace státu
20	m	25	5	Mgr.	historie	20 000	0	0	0	inzeráty,známý,MPSV	neví
21	m	26	5	Ing.	ČVUT/Eitech.	neví	-	brigády	0	inzeráty,mail,PC,ÚP	stát
Suma		24,8	4,98			25 053			46,1		
	9 mužů	43%									
	12 žen	57%									

Zdroj: Vlastní výpočet z dotazníkového šetření

5.2 Výsledky závěrů z dotazníkového šetření

Do výběrového šetření se zapojilo 21 respondentů, z toho 12 žen a 9 mužů.

Graf č. 15: Pohlaví zúčastněných respondentů



Zdroj: Vlastní výpočet z dotazníkového šetření

Z toho odpovědělo podle získaného vzdělání:

52,4% Ing.

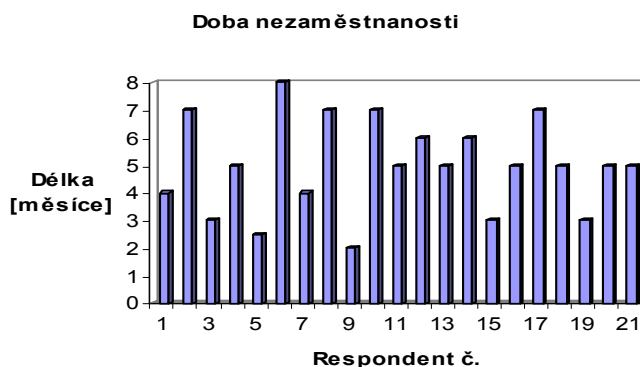
28,6% Mgr.

9,5% Bc.

4,8% MUDR. a BcA.

Absolventi bez praxe byli nezaměstnaní téměř o jeden měsíc delší dobu, než absolventi s praxí.

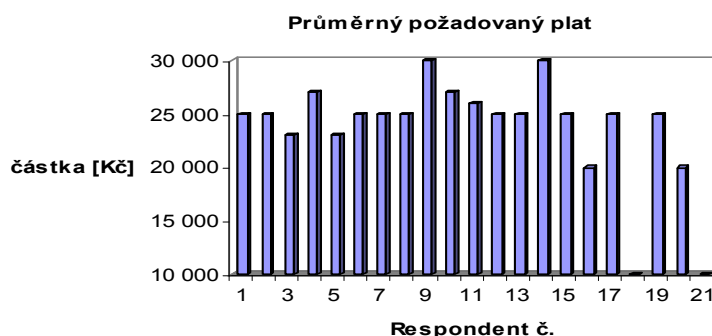
Graf č. 16: Doba nezaměstnanosti respondentů



Zdroj: Vlastní výpočet z dotazníkového šetření

Absolventi bez praxe požadovali nástupní plat o 1295 Kč nižší, než absolventi s praxí, kteří žádali v průměru 25 462 Kč.

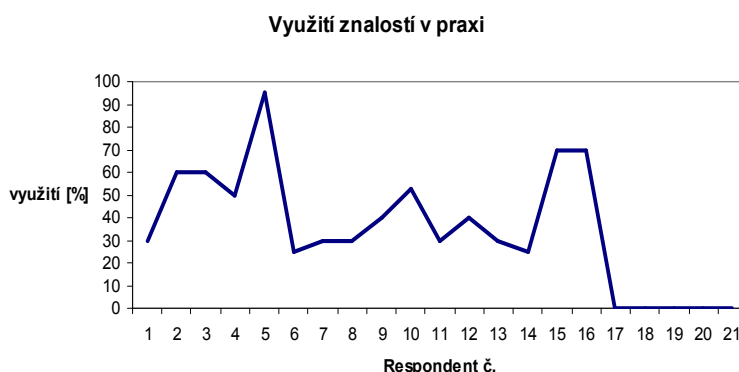
Graf č. 17: Průměrný požadovaný plat respondentů



Zdroj: Vlastní výpočet z dotazníkového šetření

Zajímavým zjištěním je, že absolventi bez praxe uvádějí 60% využití získaných teoretických znalostí v praxi, kdežto absolventi s praxí uvádějí uplatnění svých teoretických znalostí v praxi pouze ze 41,6%.

Graf č. 18: Využití znalostí v praxi respondentů



Zdroj: Vlastní výpočet z dotazníkového šetření

100% absolventů odpovědělo na otázku „jaké aktivity využíváte k získání zaměstnání“ jako prostředek informačních zdrojů internet.

Ke zvýšení zaměstnanosti absolventů VŠ doporučilo skoro 38,1% respondentů praxi získanou při studiu na VŠ, 23,8% uvedlo, že by se měl postarat stát, ve zbytku do 100% absolventi uvádějí nabídky ze strany zaměstnavatelů, vyvěšení životopisů, využití kontaktů známých, výběr zaměstnanců z řad studentů již při studiu, aktivita zaměstnavatelů, návštěvy ÚP, spolupráce škol s firmami, zbytek neví (1 případ) nebo nenapsalo nic (2 případy).

U absolventů bez praxe jako prostředek ke zvýšení zaměstnanosti pouze 2 ze 7 respondentů uvedli praxi při studiu, ostatní se spoléhají na stát, ÚP či vyvěšení životopisu.

5.3 Závěry dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření potvrdilo současnou situaci na trhu práce absolventů VŠ, kde panuje spíše stagnující zájem zaměstnavatelů. Pokud má zaměstnavatel vůbec potřebu potenciálního vysokoškoláka přijmout, má na trhu práce na výběr z velké šíře těchto uchazečů, kdy zaměstnavatel logicky upřednostňuje kvalitativní selekci. Důkazem toho je i 14 nezaměstnaných absolventů s praxí z celkového počtu 21 respondentů dotazníkového šetření. Na trhu práce je takové množství absolventů, že i praxe při studiu absolventům k získání zaměstnání nestačí. Mylné představy absolventů o výši mzdy se v dotazníkovém šetření nepotvrdily. Průměrné nástupní platy vysokoškoláku sice za poslední dva roky spadly o 15–20%, ale i přesto se pohybují nástupní platy v ČR v průměru mezi 20 000 Kč až 25 000 Kč dle regionu, přičemž hlavní město Praha se nachází na horní hranici nabízených platů a jelikož dotazníkové šetření probíhalo právě v Praze, průměrný požadovaný nástupní plat absolventů vyplývající ze šetření, a to 25 000 Kč, je dle mého soudu reálný, samozřejmě v závislosti na oboru, kraji, dovednostech a aktivitě absolventa. I přes předpokládanou objektivnost výsledků dotazníkového šetření musíme brát v úvahu bariéry, které tuto objektivnost výsledku zkreslují. Například nižší počet odpovídajících respondentů (21), spíše specifické vystudované obory, délku a druh vykonávaných prací při studiu, skutečné aktivity respondenta v hledání nového zaměstnání a skutečná doba nezaměstnanosti respondenta v závislosti na volnočasových aktivitách po skončení studia, kdy se již absolvent stává nezaměstnaným.

5.4 Ekonomické zhodnocení dotazníkového šetření

Na provedené dotazníkové šetření vznikly fixní náklady na tisk padesáti formulářů ve výši 150 Kč. Do této ceny je zahrnut (papír a černý inkoust) a započtena standardní cena tisku tj. 3 Kč za dokument, včetně papíru a černého inkoustu. Dále jsou evidovány variabilní náklady za spotřebovanou energii tisku 290W, která činí 1,32 Kč při současném průměru ceny energie 4,54 Kč/ kWh. Další položkou variabilních nákladů je dopravné MHD ve výši 52 Kč. Celkem jsou náklady na dotazníkové šetření ve výši 203,32 Kč. Do nákladů nebyly zahrnuty cena času vlastní práce, volného času a aktivita ÚP.

6 Závěr

Přesto, že se většina vysokých škol snaží svým budoucím absolventům nabídnout studium více propojené s praktickou částí studia, stále mnoho „čerstvých“ absolventů na trhu práce má problém najít pracovní uplatnění na trhu práce. Jejich počet se za poslední rok zvýšil z 11 tisíc na 16 tisíc nezaměstnaných vysokoškoláků (údaj ze září 2010). Dle aktuálních průzkumů a prognóz z roku 2011 již trh práce zažívá pozvolné oživení z hluboké hospodářské recese a daná situace na trhu práce by se měla stále pozvolna zlepšovat. Některé firmy však zůstávají u svého krizového plánu úspor a tento scénář nehodlají měnit, protože řada z nich díky ekonomické krizi zjistila, že se dokáží chovat mnohem úsporněji než dřív.

Handicapem absolventů jsou omezené praktické zkušenosti, získané při studiu již na škole, které se běžně uvádějí jako hlavní omezující faktor při přijímání absolventů do zaměstnání. Většina studentů, kteří při škole chtějí získat potřebnou praxi, se však potýká se stejným problémem, jaký je nyní na trhu práce vysokoškolských absolventů, a to se svým přebytkem. Již zde zaměstnavatelé vyžadují po studentech praxi (kde ji však mají získat, když nedostanou šanci a jednou začít pracovat k získání praxe musejí?), což je jedním z dalších neúměrných požadavků zaměstnavatelů. Mnozí studenti si při školních povinnostech příležitostně přivydělávají na studium i osobní potřeby, ale většinou se jedná o podpůrné pracovní činnosti, především ty manuální, které potenciální zaměstnavatel neuznává. Jen malé procento studentů získá při plném věnování se studiu odbornou praxi, kterou by mu jeho budoucí zaměstnavatel uznal a poté jej přijal do zaměstnání. Proto bych více apeloval a prosazoval na vysokých školách spolupráci zaměstnavatelů s vysokými školami a hlubší propojení teorie s praxí, s kterou se absolvent jako budoucí zaměstnanec setká na trhu práce. Jedná se o různá modelová řešení problému, se kterými se student může v reálném pracovním procesu setkat, nebo řešení pracovních činností, o assessment centrum, které je stále oblíbenější mezi zaměstnavateli atd. Z provedeného vlastního dotazníkového šetření však vyplynulo, že 14 respondentů s potřebnou praxí z celkového počtu 21 dotázaných nemůže nalézt ani tak na trhu práce uplatnění. Jako jeden z hlavních důvodů zvýšené nezaměstnanosti absolventů vysokých škol je i zvyšující se počet vysokoškoláků a tím i rostoucí konkurence na trhu práce. S přibývajícím absolventy univerzit úměrně ubývá míst, na kterých mohou uplatnit své vzdělání. Logicky pak

přijímají i pracovní místa na které dříve stačila střední škola, a středoškoláci následně vytlačují z pozic lidi s ještě nižším vzděláním. Na trhu práce pak vzniká vysoká nezaměstnanost lidí s nesprávnou kvalifikací a nedostatek lidí s potřebnou kvalifikací. Jedná se především o ekonomické obory. Žádaných specialistů je přitom stále nedostatek. Tento fakt zvýšeného počtu absolventů univerzit je potvrzen i ze získaných dat a údajů z různých zdrojů ve statistické části práci. Řešit tuto konkrétní problematiku, je dle mého uvážení třeba především ze strany státu, na kterém je, aby provedla patřičná opatření ke zkvalitnění studia a redukci absolventů vysokých škol. Již samotná vláda si jeho tohoto nedostatku vědoma a připravuje nový zákon o terciárním tedy vysokoškolském vzdělávání a finanční pomoci studentům. Kromě již zmíněného placeného školného chystá ministerstvo školství také rozdělení univerzit na tři typy, a to na výzkumné, vzdělávací a praktické. Českému státu také hrozí ztráta konkurenceschopnosti kvůli nedostatku technicky vzdělaných odborníků. Podle navržené reformy bude univerzit méně, ale budou kvalitnější.

S navrhovaným vládním opatřením, a to zápisném na vysokých školách platným od akademického roku 2011/2012 a s posléze plánovaným zavedením školného na vysokých školách uskutečněným asi za 3 roky (s částkou pět až deset tisíc korun za semestr) vesměs souhlasím. Nikoliv proto, že se mě už toto opatření netýká, ale především proto, že potencionální studenti na vysoké škole si budou vzdělání vážit a nebudou přicházet na vysoké školy jen kvůli svému prodloužení prázdnin a mládí. Až 50% studentů nedokončí na českých vysokých školách bakalářské studium přičemž značná část již v prvním ročníku. Další pozitivum tohoto opatření spočívá ve zkvalitnění vzdělání. Pro ještě vyšší motivaci studentů bych navrhoval částečné zpětné vrácení zaplacené částky za studium při výtečném prospěchu či využití hypotéky nebo jiné daňové úlevy. Školné však trochu bude postrádat smysl při rozhodování uchazečů o studium mezi školami veřejnými a soukromými, když se již bude za studium u obou alternativ platit. Při porovnání výše školného na veřejných školách oproti soukromým vysokým školám, půjde stále o finančně výhodnější investici u škol veřejných, kterým však díky tomuto opatření může klesnout počet uchazečů o studium. Uchazeči budou mít jistotu dokončení studií na soukromých VŠ, byť s vyšší investicí. Další omezení se týká sociálně slabých rodin potenciálního uchazeče o studium, který studovat vysokou školu chce, ale nemá na to patřičné finanční prostředky. Sociálně slabým dle plánované reformy má finančně dopomoci stát.

Vysvětlivky zkratk:

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

ČSR – Československá republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská unie

HDP – Hrubý domácí produkt

ILO – Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)

MHD – Městská hromadná doprava

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)

UK – Univerzita Karlova

USA – Spojené státy americké (United States of America)

ÚP – Úřad práce

ÚIV – Ústav pro informace ve vzdělání

ÚPP – Úřad práce hlavního města Prahy

VŠ – Vysoká škola

VŠPS – Výběrové šetření pracovních sil

ZPS – Změna pracovní schopnosti

7 Seznam použitých zdrojů:

- [1] ADÁMKOVÁ, Alena.: *Školství čekají velké změny, Josef Dobeš: Cílem reformem je lepší uplatnitelnost absolventů*. Příloha speciál deníku E15.
- [2] ALLEN, S., WATON, A. The Effect of Unemployment: Experience and Response.Pp. 1-16 in ALLEN, S. ed. *The Experience of Unemployment*. London: Macmillan.1986.
- [3] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [4] CIHELKOVÁ, E. *Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy*. 1. vydání Praha: C.H.Beck, 2001. 257 s. ISBN 80-7179-311-6.
- [5] DENÍK METRO. *Vysokoškoláků přibývá, čeká je horší práce*. 18.02.2011.
- [6] DENÍK METRO. *Je tu konec recese, shodují se analytici*. 07.04.2010.
- [7] DENÍK METRO. *Volných míst přibývá, tvrdí pracovní weby*. 11.10.2010.
- [8] DENÍK METRO. *Absolventi: Kariéra hlavně rychle*. 01.10.2010.
- [9] HOVORKOVÁ, Kateřina. *Podnikání.idnes.cz. MF DNES*, 30.03.2010.
- [10] HOVORKOVÁ, Kateřina a spol.: *Sešit C4 - Ekonomika absolventi*. MF DNES, 23.09.2010.
- [11] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vydání. Praha: SLON, 1994. 151 s. ISBN 80-9011424-9-4.
- [12] MILL, J.St. *Osnovy politické ekonomie. II*. Moskva, Progress 1980, s. 41 – 42.
- [13] O'HIGGINS, N. *Youth Unemployment and Employment Policy*. Geneva: ILO.2001.
- [14] PEROUTKOVÁ, Ivana.: *Příloha deníku E15, jeden vysokoškolský titul nestačí*. E15.
- [15] POJSL, Josef.: *Příloha vysokoškolské vzdělání deníku E15, krize vysokoškoláky nešetří*. E15.
- [16] RICARDO, D. *Zásady politické ekonomie a zdanění*. Praha, SNLP 1956.
- [17] SMITH, A. *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů*. Svazek I.Praha SNLP 1958, s. 347.

Internetové zdroje

- [18] CZSO.CZ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS*. [online]. 2011, [cit. 2011-14-01]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsp.
- [19] ČT24.CZ, ČTK: *Ekonomika poroste rychleji než se čekalo*. [online]. 2011, [cit. 2011-02-01]. Dostupné z: <http://www.ct24.cz/ekonomika/114080-ekonomika-poroste-rychleji-nez-se-predpokladalo/>.
- [20] ECORP.EUWEB.CZ. *Nezaměstnanost* [online]. 2006, [cit. 2011-04-01]. Dostupné z: <http://www.ecorp.euweb.cz/Nezamestnanost.html>.
- [21] EKONOMIKA-OTÁZKY.STUDENTSKÉ.CZ. *Nezaměstnanost*. [online]. 2008, [cit. 2010-15-03]. Dostupné z: <http://ekonomikaotazky.studentske.cz/2009/02/nezamestnanost.html>.
- [22] FINANČNÍNOVINY.CZ. ČSÚ: *Míra nezaměstnanosti loni ve 4. čtvrtletí klesla na 7%*. [online]. 2010, [cit. 2011-03-01]. Dostupné z: http://www.financninoviny.cz/zpravodajstvi/zpravy/csu-mira-nezamestnanosti-loni-ve-4-ctvrtleti-klesla-na-7-pct/592616?utm_source=rss&utm_medium=feed.
- [23] CHAMOUTOVÁ, D. *Nezaměstnanost absolventů škol 2009* [online]._2009 [cit. 2010-01-06]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2009_pro_www.pdf.
- [24] IDNES.CZ/FINANCE: *Firmy požadují praxi i po recepčních. Absolventi mají problém sehnat práci*. [online]. 2011, [cit. 2011-01-21]. Dostupné z: http://podnikani.idnes.cz/firmy-pozaduji-praxi-i-po-recepcnich-absolventi-maji-problem-sehnat-praci-1rq-/zamestnani.asp?c=A110107_094034_zamestnani_hru.
- [25] INFOABSOLVENT.CZ: *Nezaměstnanost mladých v ČR a EU na přelomu let 2009 a 2010* [online]. 2010, [cit. 2011-01-15]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?KodStranky=0.0.04>.
- [26] JANDOUREK, Jan.: *S diplomem rovnou na pracák*. ČASOPIS STUDENTA. [cit. 22.02.2010]. Dostupné z: <http://www.reflex.cz/clanek/zivot-a-styl/36162/s-diplomem-rovnou-na-pracak.html>.
- [27] KOUCKÝ, J. ZELENKA M.: *Vyberte si vysokou školu s kterou neskončíte na úřadu práce*. [online]. 2010, [cit. 2010-06-20]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/vyberte-si-vysokou-skolu-s-kerou-neskoncite-na-uradu-prace-plu-/studium.asp?c=A100127_112112_studium_bar.
- [28] Metodický portál, *Články: Nezaměstnanost absolventů škol* [online]. 2010.[cit.01.02.2011.]. ISSN 1802-4785. Dostupné z: <http://clanky.rvp.cz/clanek/c/O/10013/NEZAMESTNANOST-ABSOLVENTU-SKOL.html>.

- [29] MOPO-CZ.EU. *Nezaměstnaní absolventi škol na českém pracovním trhu*. [online]. 2004, [cit. 2011-26-01]. Dostupné z: <http://www.mopo-cz.eu/stranky/nezamestnani-absolventi-skol-na-ceskem-pracovnim-trhu>.
- [30] MPSV.CZ. *Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí*. [online]. 2004.[cit.01. 29. 2011.]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>.
- [31] NOVINKY.CZ, ČTK. *Počet vysokoškoláků se má snížit, školy dostanou méně peněz*. [online]. 2010, [cit. 2010-06-16]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/domaci/203488-pocet-vysokoskolaku-se-ma-snizit-skoly-dostanou-mene-penez.html>.
- [32] NUOV.CZ. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2009*. [online]. 2009, [cit. 2010-12-04]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2009_pro_www.pdf.
- [33] PAVELKATOMÁŠ.COM. *Podklady pro makroekonomii I*. [online]. 2008, [cit. 2010-01-06]. Dostupné z: <http://pavelkatomas.com/podkladymae1.htm>.
- [34] PORTAL-INOVACE.CZ. *Uchazeči o pracovní místa*. [online]. Listopad 2007, [cit. 2010-12-03]. Dostupné z: <http://www.portal-inovace.cz/cz/technologicky-profil-lk/trh-prace/nezamestnanost/uchazeci-o-pracovni-mista/>.
- [35] PORTÁL.MPSV.CZ. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online]. 2010.[cit.01. 10. 2011.]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.
- [36] PORTAL.MPSV.CZ. *Zpráva absolventi ÚP 12_2009*. [online]. 2010.[cit.01. 27. 2011.]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ab_info/statist.
- [37] SLEZSKÁOSTRAVA.CZ. *Míra nezaměstnanosti*. [online]. 2004, [cit. 2011-24-01]. Dostupné z: http://www.slezskaostrava.cz/novinky/statistika_nezamestnanosti.html#1.
- [38] SPCR.CZ. *V lednu mírný vzestup nezaměstnanosti*. [online]. 2011, [cit. 2011-20-01]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>.
- [39] UIV. *Vysokoškolské vzdělávání se přizpůsobilo boloňským kritériím* [online]. 23. 03. 2010 [cit. 2010-01-06]. Dostupné z: <http://www.uiv.cz/soubor/4098>.
- [40] VITALIA.CZ. *Vysokoškolské vzdělávání se přizpůsobilo boloňským kritériím* [online]._2010 [cit. 2010-06-16]. Dostupné z: <http://www.vitalia.cz/tiskove-zpravy/vysokoskolske-vzdelavani-se-prizpusobilo-bolonskym-kriteriim/>.

8 Přílohy:

Seznam příloh

Příloha 1	Počet vysokých škol a studujících vysokoškolských studentů na vysokých školách v ČR
Příloha 2	Mapa nezaměstnanosti za leden 2010
Příloha 3	Přechod absolventů na trh práce z jednotlivých oborů studia a jejich uplatnitelnost tamtéž
Příloha 4	Kvalifikační struktura vysokoškolských absolventů v ČR za 2. pololetí 2010
Příloha 5	Míra nezaměstnanosti absolventů vysokoškolského magisterského vzdělání, duben 2008, 2009 a 2010, skupiny studijních programů kategorie T
Příloha 6	Výzkum absolventů pro potřeby zaměstnavatelů
Příloha 7	Faktory ovlivňující uplatnitelnost absolventů na trhu práce
Příloha 8	Požadavky zaměstnavatelů od vysokoškolských absolventů
Příloha 9	Nezaměstnanost absolventů v zemích EU
Příloha 10	Vývoj podílů zaměstnaných osob podle stupně vzdělání (srovnání států EU za roky 1995, 2000, 2005)
Příloha 11	Ekonomická aktivita a vzdělanostní struktura mladých v EU
Příloha 12	Vzdělávání a zaměstnanost mladých v EU
Příloha 13	Podíly počtu nezaměstnaných absolventů podle kategorie dosaženého vzdělání v dubnu 2010
Příloha 14	Frekvenční tabulka využívání jednotlivých způsobů hledání nových zaměstnanců
Příloha 15	Klíčové kompetence, na jejichž rozvoj by se měly školy více zaměřit
Příloha 16	Kritéria pro přijetí zaměstnanců (%podíl firem s tímto požadavkem)
Příloha 17	Podíl dospělých s VŠ vzděláním země OECD 2006
Příloha 18	Počet nezaměstnaných absolventů (duben 2010)
Příloha 19	Vývoj počtu přihlášených a zapsaných ke studiu na vysokých a vyšších odborných školách
Příloha 20	Uplatnitelnost vysokoškolských absolventů v oborech

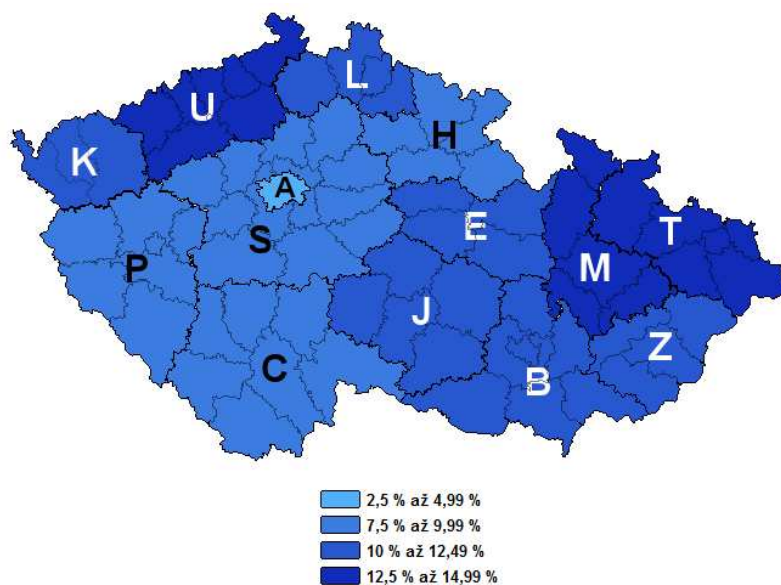
Příloha 1: Počet vysokých škol a studujících vysokoškolských studentů na vysokých školách v ČR

Rok	Vysoké školy				Studenti vysokých škol			
	celkem	veřejné	soukromé	státní	celkem ¹⁾	veřejných	soukromých	státních
2001	45	24	17	4	203 498	198 769	4 836	.
2002	55	24	27	4	220 259	211 886	8 494	4 991
2003	56	24	28	4	243 797	230 985	13 018	4 498
2004	63	25	36	2	264 891	247 018	18 104	4 114
2005	66	25	39	2	289 635	265 412	24 486	.
2006	65	25	38	2	316 496	285 228	31 611	.
2007	70	26	42	2	344 615	303 244	41 853	.
2008	73	26	45		369 619	319 615	50 659	.

¹⁾ vč. doktorského studia; vzhledem k odlišné metodice nelze do celkového počtu studentů zahrnout data za státní vysoké školy

Zdroj: <http://www.nuov.cz/nezamestnanost-absolventu-skol>

Příloha 2: Mapa nezaměstnanosti za leden 2010



O jedno volné pracovní místo se průměrně ucházelo 18.2 uchazeče.

Zdroj: <http://www.praceajobs.cz/poradna-prace/aktuality-na-trhu-prace/26-nezamestnanost-se-v-lednu-2010-opet-zvysila.html>

Příloha 3: Přejchod absolventů na trh práce z jednotlivých oborů studia a jejich uplatnitelnost tamtéž

Obor vzdělání:

Ekonomické obory – vysoké zastoupení mezi nezaměstnanými absolventy, hlavně z důvodů vysokého počtu absolventů těchto oborů; jejich uplatnitelnost je ztížena nedostatečnou praxí; dlouhodobý nezájem o absolventy nástavbových oborů.

Gastronomické obory – regionální rozdíly; pohostinství se krize zatím výrazněji nedotkla; nabídka práce pro kuchaře a číšníky má stále velké zastoupení v nabídce volných pracovních míst; absolventů těchto oborů je však velký počet, nemají dostatečnou praxi a hlavně nechtějí pracovat v oboru; v profesích kuchař a číšník dochází k časté fluktuaci osob.

Strojírénství a elektrotechnika – uplatnění absolventů závisí na ekonomické situaci v regionu; v současnosti horší uplatnění absolventů z důvodu útlumu výroby a nedostatečné praxe; možná perspektiva do budoucna (obtížnost odhadnout zlepšení hospodářské situace) – před vypuknutím ekonomické krize dlouhodobý nedostatek kvalifikovaných pracovníků v těchto odvětvích.

Zdravotnictví a lékařství – velmi dobré šance na uplatnění na trhu práce pro všechny úrovně vzdělání; dlouhodobý nedostatek kvalifikovaných pracovníků.

Učební obory ve stavebnictví – nedostatečná praxe; přesto by absolventi neměli mít problém s uplatněním na trhu práce; dlouhodobý nedostatek kvalifikovaných pracovníků; nižší náklady na mzdy než u zkušených zaměstnanců.

Zemědělské obory – absolventi všech úrovní mají problém uplatnit se na trhu práce; není o ně dlouhodobě ze strany zaměstnavatelů zájem.

Obory zaměřené na obchod – velké počty absolventů, ale dlouhodobě nízký zájem o pracovníky na trhu práce (prodavači v obchodech – v květnu 25 uchazečů na 1 volné pracovní místo).

Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů pro jejich úspěšné uplatnění na trhu práce pro danou kategorii vzdělání:

(hodnoty jsou v procentech vyjadřují, kolik procent pracovníků úřadů práce v dotazníkovém šetření odpovědělo zaškrtnutím kladného hodnocení 1 - velmi důležité a 2 - spíše důležité)

(kompetence jsou primárně řazeny sestupně, tj. od nejžádanějších k méně žádaným na základě údajů pracovníků UP).

Zdroj:

<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?Fulltext=Přejchod%20absolventů%20na%20trh%20práce%20z&KodStranky=4.1.13>

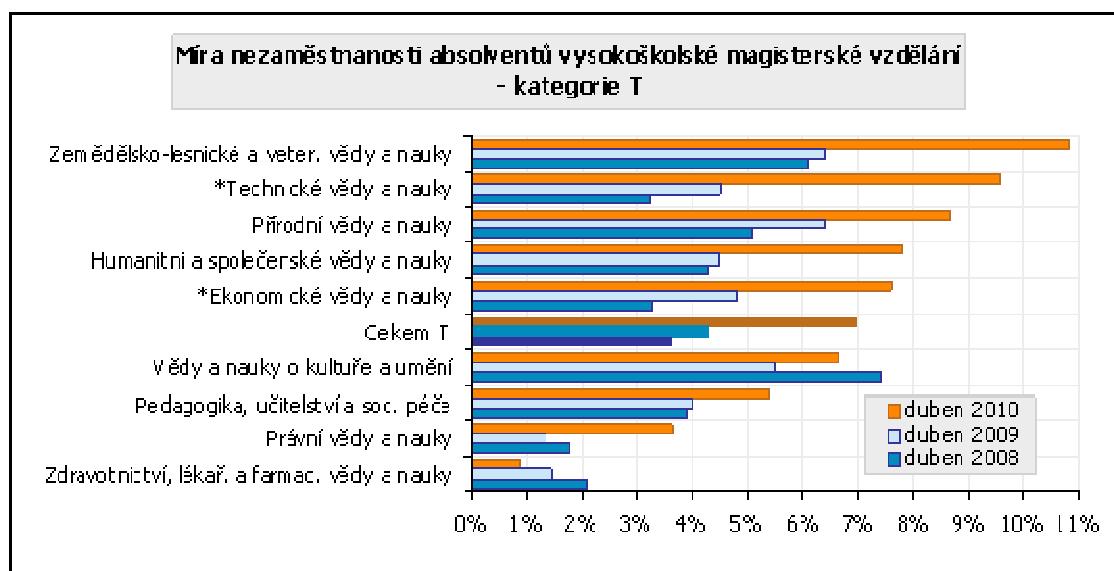
Příloha 4: Kvalifikační struktura vysokoškolských absolventů v ČR za 2. pololetí 2010

Jednotlivé studijní obory na VŠ	V evidenci ÚP				Vyřazení během období (vč. zpětně vyřazených)	
	Z toho:				Z toho:	
	Na konci sledovaného období	Dosažitelní	V evidenci déle než 5 měsíců	Dosud nepracující	Umístění do zaměstnání	Umístění jinak
Matematické obory	26	26	1	22	17	17
Geologické obory	9	9	2	5	4	4
Geografické obory	49	49	6	30	23	20
Chemické obory	26	26	1	17	18	17
Biologické obory	43	43	9	31	23	22
Ekologie a ochrana životního prostředí	30	30	4	16	20	17
Fyzikální obory	7	7	2	5	2	2
Informatické obory	25	25	5	20	20	18
Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárnictví	49	48	10	36	29	28
Strojírenství a strojírenská výroba	126	125	16	99	137	125
Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	239	239	12	185	183	170
Technická chemie a chemie silikátů	76	75	6	59	38	34
Potravinářství a potravinářská chemie	94	93	8	71	42	38
Textilní výroba a oděvnictví	20	20	3	14	11	10
Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	35	34	5	30	13	11
Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	3	3	1	3	1	1
Architektura a urbanismus	47	46	1	31	24	24
Stavebnictví, geodézie a kartografie	86	85	22	61	113	101
Doprava a spoje	56	55	2	37	47	44
Speciální a interdisciplinární technické obory	248	246	24	183	119	109
Zemědělství a lesnictví	257	255	25	195	127	119
Veterinářství a veterinární prevence	67	66	4	57	31	27
Lékařství	111	111	2	93	199	186
Farmacie	12	12	0	11	23	22

Zdravotnictví	40	40	0	28	45	42
Filozofie, teologie	49	47	12	29	28	26
Ekonomie	991	973	112	701	678	612
Gastronomie, hotelnictví a turismus	0	0	0	0	0	0
Politologie	115	113	17	70	65	62
Právo, právní a veřej- nosprávní činnost	145	144	16	97	116	110
Obory z oblasti historie	50	49	12	35	29	27
Publicistika, knihov- nictví a informatika	40	40	3	27	24	20
Filologické vědy	76	74	12	51	42	38
Tělesná kultura, tělovýchova a sport	28	28	3	21	25	24
Pedagogika, učitel- ství a sociální péče	420	419	56	268	640	603
Obory z oblasti psychologie	18	18	0	16	19	18
Teorie umění	21	21	3	15	7	7
Umění a užité umění	84	84	7	54	38	35
Absolventi bez K KOV	13	13	2	9	7	6
celkový počet	3 831	3 791	426	2 732	3 027	2 796

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa>

Příloha 5: Míra nezaměstnanosti absolventů vysokoškolského magisterského vzdělání, duben 2008, 2009 a 2010, skupiny studijních programů kategorie T



* Označení skupin oborů vzdělání, které měly v roce 2009 v dané kategorii vzdělání více než 4 000 absolventů.

Zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.04>

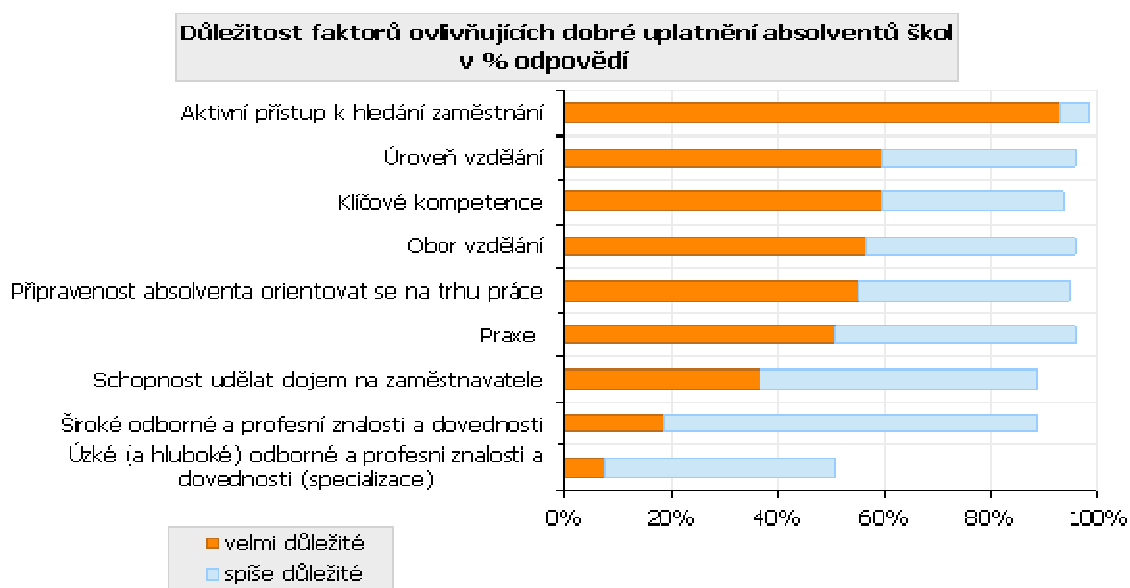
Příloha 6: Výzkum absolventů pro potřeby zaměstnavatelů

Následující výzkum s názvem: Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů na vstup na trh práce - šetření v terciární sféře vydal Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2006. Výzkum byl realizován formou dotazníkového šetření, výběr z celkového počtu 2717 firem byl proveden z Registru ekonomických subjektů spravovaného ČSÚ.

V situaci, kdy se na stejnou pozici hlásí dva absolventi, přičemž jeden při studiu určitou dobu pracoval a druhý nikoliv, 32 % respondentů by jednoznačně dalo přednost absolventovi s předchozí praxí (resp. brigádou apod.), naopak 23 % zaměstnavatelů by absolventa s praxí rozhodně nijak nezvýhodňovalo. V 11 % případů dotazované firmy uvedly, že absolventy s praxí preferují za určitých podmínek, jako je např. výkon praxe přímo v dané firmě, praxe v oboru, dlouhodobost praxe apod. Ve smyslu, že záleží na individuálním posouzení konkrétního případu, případně že nevědí, se vyjádřilo 17 % respondentů. Zbýlých 18 % dotázaných zaměstnavatelů tuto otázku nezodpovědělo.

Zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.04>

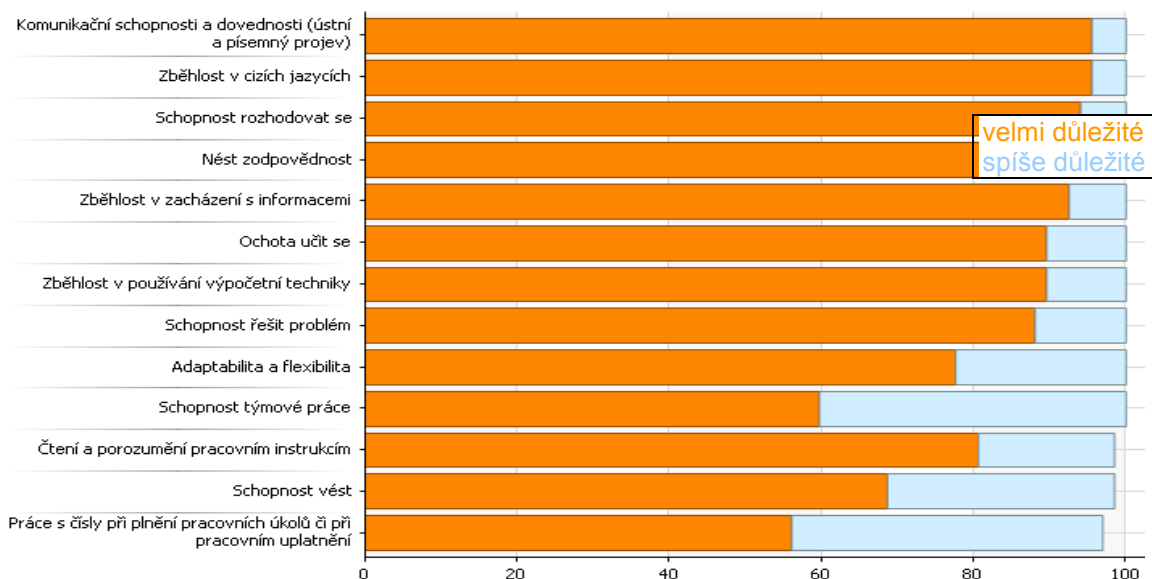
Příloha 7: Faktory ovlivňující uplatnitelnost absolventů na trhu práce



dle ÚP z roku 2009

Zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?KodStranky=4.1.13>

Příloha 8: Požadavky zaměstnavatelů od vysokoškolských absolventů



Zaměstnavatelé nejčastěji požadovali:

Aktivní znalost jednoho světového jazyka, a to zpravidla angličtiny – tento požadavek byl celkem specifikován v 25 % inzerátů (v inzerci v denním tisku to bylo v 16,3 % inzerátů, v inzerci na internetu v 59,5 % inzerátů).

Nutnost „počítačové gramotnosti“ byla specifikována v cca v 36 % inzerátů (v inzerci v denním tisku v 27,9 %, v inzerci na internetu v 59,9 %).

Nároky na praxi v oboru byly uvedeny v 41 % inzerátů (v inzerci v denním tisku v 35,5 % a v inzerci na internetu v 66,1 %)

Nejčastěji požadované vlastnosti a dovednosti po absolventech od zaměstnavatelů:

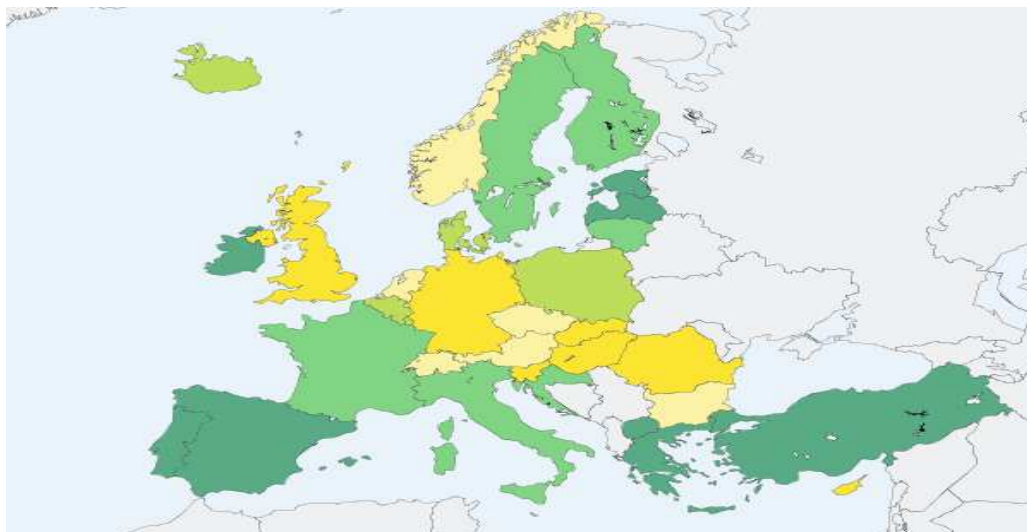
1. požadavek na komunikační schopnosti
2. flexibilita, adaptabilita a dynamika
3. samostatnost
4. pracovitost a samostatnost
5. nároky na příjemné/reprezentativní vystupování
6. schopnost týmové spolupráce.

Zdroj:

<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/DStranka.aspx?KodStranky=4.4.06&sv=3>

Příloha 9: Nezaměstnanost absolventů v zemích EU

Míra nezaměstnanosti obyvatelstva ve věku 25-64 let podle úrovně vzdělání - roční průměr
- Terciární vzdělávání za rok 2009



Míra nezaměstnanosti



Zdroj:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/guip/mapAction.do?mapMode=dynamic&indicator=tps00066_3#tps00066_3

Příloha 10: Vývoj podílů zaměstnaných osob podle stupně vzdělání (srovnání států EU za roky 1995, 2000, 2005).

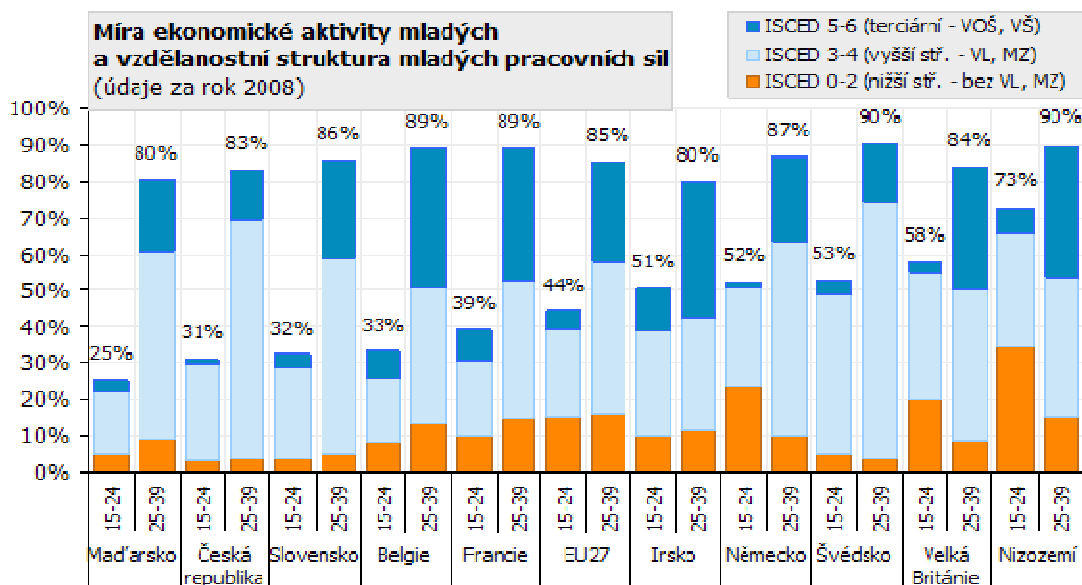
ZEMĚ	1995	2000	2005
AT - Rakousko	8,75%	15,56%	18,87%
BE - Belgie	29,91%	33,25%	36,65%
CZ - Česká republika	10,71%	12,56%	14,68%
DE - Německo	23,30%	24,44%	25,93%
DK - Dánsko	26,06%	24,43%	31,79%
EL - Řecko	16,89%	19,93%	23,58%
ES - Španělsko	21,67%	27,50%	32,12%
FI - Finsko	24,22%	33,51%	34,56%
FR - Francie	21,46%	25,29%	28,05%
HU - Maďarsko	-	17,06%	21,21%
IE - Irsko	26,04%	24,30%	31,32%
IT - Itálie	10,23%	12,04%	14,36%

LU - Lucembursko	0,44%	20,98%	29,86%
NL - Nizozemsko	-	24,32%	30,43%
PL - Polsko	-	13,86%	21,06%
PT - Portugalsko	12,46%	9,57%	13,38%
SE - Švédsko	27,73%	30,23%	29,41%
SK - Slovensko	-	12,38%	16,42%
UK - Spojené království	23,46%	26,90%	30,29%

Zdroj:

<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/DStranka.aspx?Fulltext=1995%20200%202005&CiloveSkupiny=2,3,4,5,6&KodStranky=4.4.06&sv=3>

Příloha 11: Ekonomická aktivita a vzdělanostní struktura mladých v EU



Úroveň vzdělání ISCED:

ISCED 0–2 označuje osoby se základním nebo nižším středoškolským vzděláním (bez výučního listu),

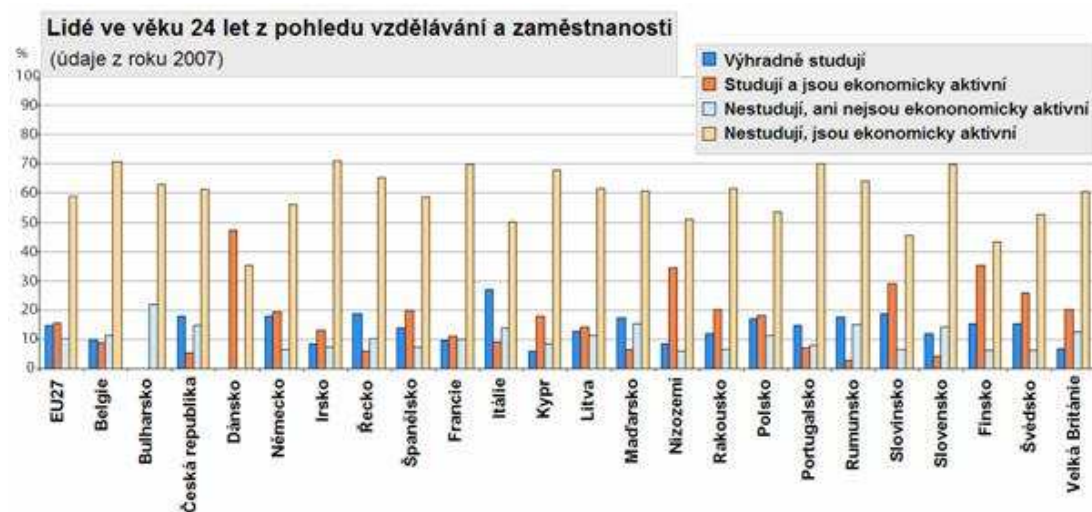
ISCED 3–4 zahrnuje střední vzdělání s výučním listem a střední vzdělání s maturitní zkouškou

ISCED 5–6 označuje terciární úroveň (vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání).

Pramen: Eurostat – data Labour Force Survey.

Zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?KodStranky=0.0.06>

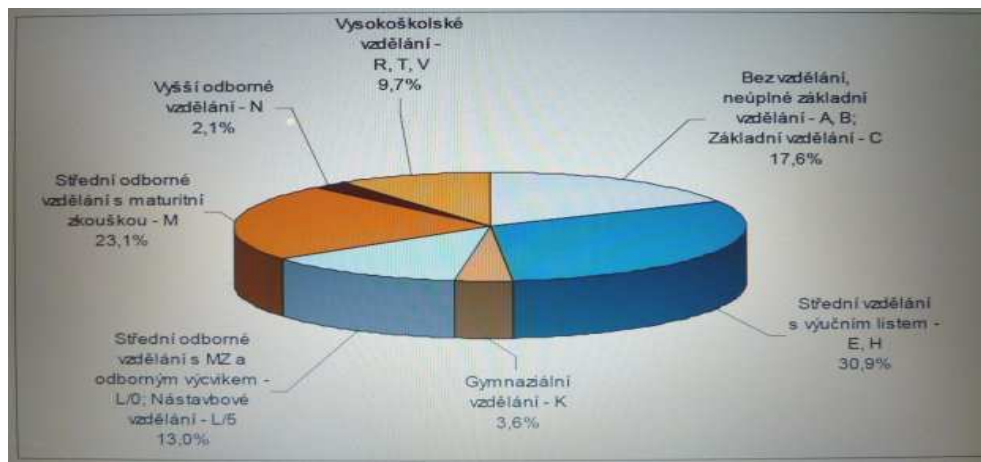
Příloha 12: Vzdělávání a zaměstnanost mladých v EU



Pramen: Eurostat, Youth in Europe 2009

Zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?KodStranky=0.0.06>

Příloha 13: Podíly počtu nezaměstnaných absolventů podle kategorie dosaženého vzdělání v dubnu 2010



Zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?Fulltext=podlekatgorie+dosazeneho+vzdelani&KodStranky=9.0.04>

Příloha 14: Frekvenční tabulka využívání jednotlivých způsobů hledání nových zaměstnanců

Frekvence	inzeráty	internet	úřady práce	personální agentury	hlásí se sami	doporučení zaměstnanců	primo na školách	jiným způsobem
často + občas	25%	28%	64%	10%	82%	68%	27%	15%
výjimečně + vůbec ne	75%	72%	36%	90%	18%	32%	73%	85%

Zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?Fulltext=Frekvenční+tabulka+využívání&KodStranky=9.0.04>

Příloha 15: Klíčové kompetence, na jejichž rozvoj by se měly školy více zaměřit

	SOU	SOŠ	VOŠ	VŠ
Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	38,2%	43,3%	27,0%	32,3%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	32,9%	28,8%	14,7%	14,1%
Zběhlost v cizích jazycích	27,3%	47,0%	37,0%	41,4%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	18,2%	21,9%	12,2%	13,5%
Schopnost rozhodovat se	27,0%	37,6%	26,3%	30,4%
Schopnost řešit problém	33,9%	44,5%	28,8%	33,2%
Nést zodpovědnost	38,9%	40,8%	30,1%	36,4%
Adaptabilita a flexibilita	22,3%	22,6%	18,2%	21,9%
Schopnost týmové práce	25,7%	31,0%	25,1%	28,8%
Schopnost vést	10,7%	17,2%	20,4%	30,4%
Ochota učit se	36,1%	33,2%	22,6%	23,8%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	28,8%	31,3%	19,7%	21,0%
Zběhlost v zacházení s informacemi	24,1%	29,5%	21,9%	24,8%

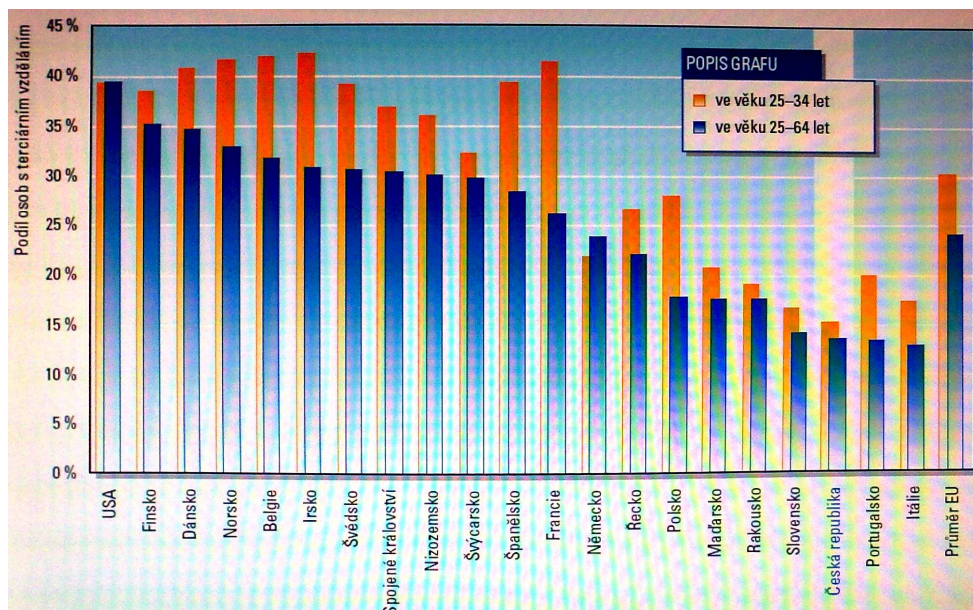
Zdroj: [http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?Fulltext=Frekvenční tabulka využívání&KodStranky=9.0.04](http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?Fulltext=Frekvenční%20tabulka%20využívání&KodStranky=9.0.04)

Příloha 16: Kritéria pro přijetí zaměstnanců (%podíl firem s tímto požadavkem)

Požadavky na absolventy		Požadavky na pracovníky s praxí	
24%	Ochota se dále vzdělávat	13%	Předchozí praxe
18%	Požadované vzdělání	7%	Odborné znalosti
15%	Znalost jazyků	6%	Komunikativnost
14%	Komunikativnost	5%	Znalost jazyků
11%	Adaptabilita	5%	Odborná kvalifikace
10%	Dovednosti v práci s počítačem	3%	Ochota se dále vzdělávat
9%	Flexibilita	3%	Reference
8%	Způsob vystupování	3%	Dovednosti v práci s počítačem
8%	Odborné znalosti	3%	Způsob vystupování
8%	Zájem o práci, chuť pracovat	3%	Profesní zkušenosti
7%	Předchozí praxe	3%	Flexibilita
6%	Pracovitost, pracovní nasazení	2%	Adaptabilita
6%	Práce v týmu	2%	Požadované vzdělání
4%	Odborná kvalifikace	2%	Pracovitost, pracovní nasazení
3%	Zodpovědnost	2%	Práce v týmu

Zdroj: [http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?Fulltext=Frekvenční tabulka využívání&KodStranky=9.0.04](http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?Fulltext=Frekvenční%20tabulka%20využívání&KodStranky=9.0.04)

Příloha 17: Podíl dospělých s VŠ vzděláním země OECD 2006



Zdroj: http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/SVP_MF_v2.pdf

Příloha 18: Počet nezaměstnaných absolventů (duben 2010)

Skupina oborů vzdělání	Počet absolventů (2008)	Počet nezaměstnaných absolventů (duben 2009)	Míra nezaměstnanosti absolventů v % (duben 2009)	Srovnání s dubnem 2008
Přírodní vědy a nauky	4278	110	2,6%	0,5 p.b.
Technické vědy a nauky	14498	368	2,5%	0,6 p.b.
Zemědělsko-lesnické a veter. vědy a nauky	2220	69	3,1%	0,3 p.b.
Zdravotnictví, lékař. a farmac. vědy a nauky	3122	35	1,1%	-0,7 p.b.
Humanitní a společenské vědy a nauky	7115	228	3,2%	0,0 p.b.
Ekonomické vědy a nauky	11793	474	4,0%	1,4 p.b.
Právní vědy a nauky	1637	36	2,2%	0,0 p.b.
Pedagogika, učitelství a soc. péče	4770	178	3,7%	0,3 p.b.
Vědy a nauky o kultuře a umění	1228	49	4,0%	-0,5 p.b.
Celkem R, T, V	50661	1547	3,1%	0,5 p.b.

Zdroj: <http://www.nuov.cz/nezamestnanost-absolventu-skol>

Příloha 19: Vývoj počtu přihlášených a zapsaných ke studiu na vysokých a vyšších odborných školách



Zdroj: SVOBODA, P. vysokoškoláků je moc, klesnou jim platy. E15. 04.02.2010

Příloha 20: Uplatnitelnost vysokoškolských absolventů v oborech

Značná část ve třídě jedna: Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci.

55% ve třídě dvě: Vědečtí a odborní duševní pracovníci.

25 % ve třídě tři: Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech, které odpovídají úplnému středoškolskému resp. bakalářskému vzdělání.

Uplatnění v ostatních třídách je minimální.

Zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.42>

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

FAKULTA TECHNICKÁ

KATEDRA ŘÍZENÍ – PEF



TEZE K DIPLOMOVÉ PRÁCI

NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL
V ČESKÉ REPUBLICE

Autor: Bc. Marcel Půš

Vedoucí diplomové práce: Ing. Mgr. Daniel Toth, Dr.

Praha 2011©

Cílem této diplomové práce je blíže objasnit a zaměřit se na současnou problematiku zvýšené nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v České republice a následně doporučit řešení pro absolventy vysokých škol, kteří nemohou po ukončení studia nalézt uplatnění na pracovním trhu a stávají se tedy nedobrovolně nezaměstnanými.

Pro dosažení cíle diplomové práce je třeba se nejprve seznámit s pojmem nezaměstnanost. V teoretické části práce jsou dány základní pojmy a vztahy týkající se nezaměstnanosti, její druhy, příčiny, bariéry a faktory, které ovlivňují zařazení absolventů na trh práce. Ovlivňujícími faktory je zde myšlena především politika státu, současná situace na pracovním trhu ve světě, praxe, kvalifikovanost absolventů a diskriminace spojená s náboženskými, rasovými, národními či jinými ovlivňujícími motivy. Tento tematický celek zahrnuje teoretickou část práce, kde je rovněž nezaměstnanost popsána z hlediska ekonomického, psychologického a sociálního.

Následná statistická část se zabývá současným stavem nezaměstnaných absolventů vysokých škol v České republice s ukončeným vysokoškolským magisterským vzděláním a možnými příčinami vzniku nezaměstnanosti na regionální, ale především národní úrovni za dané časové období, s porovnáním jednotlivých krajů ČR, jednotlivých vysokých škol v ČR, dosaženého stupně vzdělání a porovnáním absolventů na trhu práce jiných evropských zemí. Předešlá výše jmenovaná témata analýz jsou průběžně v dané části práce uvedena pro lepší přehled ve formě tabulek, grafů a dat.

Empirická část je zaměřena na získání objektivních informací z Úřadů práce ohledně nezaměstnaných absolventů vysokých škol formou jednoduché ankety, která má blíže objasnit problém zvýšené nezaměstnanosti absolventů. Sumarizace teoretické, statistické a empirické části této práce vede k návrhu řešení a doporučení pro snížení nezaměstnanosti absolventů vysokých škol.

Vlastní provedená výzkumná část práce zahrnuje data a informace týkající se nezaměstnaných absolventů vysokých škol, které byly získány na základě jednoduchého tištěného formuláře se sadou otázek formou ankety, které byly zanechány k vyplnění společně s průvodním dopisem pro potenciální absolventy

ucházející se o zaměstnání na úřadech práce. Dané statistické analýzy jsou zpracovány na základě údajů čerpaných především z ministerstva práce a sociálních věcí, statistického úřadu a jiných institucí, jež se danou problematikou zabývají. Jako další zdroj k dosažení cíle sloužily podkladové materiály a data získaná z odborné literatury, veřejných medií a internetových zdrojů. Na tyto prameny je vždy v práci odkazováno a jsou uvedeny řádně v seznamu použité literatury.

Přesto, že se většina vysokých škol snaží svým budoucím absolventům nabídnout studium více propojené s praktickou částí studia a jako absolventi vysokých škol mají ze všech uchazečů o zaměstnání nejvyšší pravděpodobnost nalézt brzké zaměstnání, stále mnoho „čerstvých“ absolventů na trhu práce má problém najít pracovní uplatnění na trhu práce. Jejich počet se za poslední rok zvýšil z 11 tisíc na 16 tisíc nezaměstnaných vysokoškoláků (údaj ze září 2010). Dle aktuálních průzkumů a prognóz z roku 2011 již trh práce zažívá pozvolné oživení z hluboké hospodářské recese a daná situace na trhu práce by se měla stále pozvolna zlepšovat. Některé firmy však zůstávají u svého krizového plánu úspor a tento scénář nehodlají měnit, protože řada z nich díky ekonomické krizi zjistila, že se dokáží chovat mnohem úsporněji než dříve.

Handicapem absolventů jsou jejich omezené praktické zkušenosti, získané při studiu již na škole, které se běžně uvádějí jako hlavní omezující faktor při přijímání absolventů do zaměstnání. Většina studentů, kteří při škole chtějí získat potřebnou praxi, se však potýká se stejným problémem, jaký je nyní na trhu práce vysokoškolských absolventů, a to se svým přebytkem. Již zde zaměstnavatelé vyžadují po studentech praxi (kde ji však mají získat, když nedostanou šanci a jednou začít pracovat k získání praxe musejí?), což je jedním z dalších neúměrných požadavků zaměstnavatelů. Mnozí studenti si při školních povinnostech příležitostně přivydělávají na studium i osobní potřeby, ale většinou se jedná o podpůrné pracovní činnosti, především ty manuální, které potenciální zaměstnavatel neuznává. Jen malé procento studentů získá při plném věnování se studiu odbornou praxi, kterou by mu jeho budoucí zaměstnavatel uznal a poté jej přijal do zaměstnání. Proto bych více apeloval a prosazoval na vysokých školách spolupráci zaměstnavatelů s vysokými školami a hlubší propojení teorie s praxí,

s kterou se absolvent jako potencionální zaměstnanec setká na trhu práce. Jedná se o různá modelová řešení problému, se kterými se student může v reálném pracovním procesu setkat, nebo řešení pracovních činností, o assessment centrum, které je stále oblíbenější mezi zaměstnavateli atd. Z provedeného vlastního dotazníkového šetření však vyplynulo, že 14 respondentů s potřebnou praxí z celkového počtu 21 dotázaných nemůže nalézt ani tak na trhu práce uplatnění. Jako jeden z hlavních důvodů zvýšené nezaměstnanosti absolventů vysokých škol je i zvyšující se počet vysokoškoláků a tím i rostoucí konkurence na trhu práce. S přibývajícím absolventy univerzit úměrně ubývá míst, na kterých mohou uplatnit své vzdělání. Logicky pak přijímají i pracovní místa na které dříve stačila střední škola, a středoškoláci následně vytlačují z pozic lidi s ještě nižším vzděláním. Na trhu práce pak vzniká vysoká nezaměstnanost lidí s nesprávnou kvalifikací a nedostatek lidí s potřebnou kvalifikací. Jedná se především o ekonomické obory. Žádaných specialistů je přitom stále nedostatek. Tento fakt zvýšeného počtu absolventů univerzit je potvrzen i ze získaných dat a údajů z různých zdrojů ve statistické části práci. Řešit tuto konkrétní problematiku, je dle mého uvážení třeba především ze strany státu, na kterém je, aby provedla patřičná opatření ke zkvalitnění studia a redukci absolventů vysokých škol. Již samotná vláda si jeho tohoto nedostatku vědoma a připravuje nový zákon o terciárním tedy vysokoškolském vzdělávání a finanční pomoci studentům. Kromě již zmíněného placeného školného chystá ministerstvo školství také snížením dotací vysokým školám na jednotlivé programy studia a rozdělení univerzit na tři typy, a to na výzkumné, vzdělávací a praktické. Podle navržené reformy bude univerzit méně, ale budou s kvalitnější výukou a vyšší úrovní.

S navrhovaným vládním opatřením, a to zápisném na vysokých školách platným od akademického roku 2011/2012 a s posléze plánovaným zavedením školného na vysokých školách uskutečněným asi za tři roky (s částkou pět až deset tisíc korun za semestr) vesměs souhlasím. Nikoliv proto, že se mě už toto opatření netýká, ale především proto, že potencionální studenti na vysoké škole si budou vzdělání vážit a nebudou přicházet na vysoké školy jen kvůli svému prodloužení prázdnin a mládí. Až 50% studentů nedokončí na českých vysokých školách bakalářské studium přičemž značná část již v prvním ročníku. Další pozitivum

tohoto opatření spočívá ve zkvalitnění vzdělání, které je potřebné pro pracovní uplatnění uchazeče odpovídající vysokoškolskému vzdělání. Pro ještě vyšší motivaci studentů bych navrhol částečné zpětné vrácení zaplacené částky za studium při výtečném prospěchu či využití hypotéky nebo jiné daňové úlevy. Školné však trochu bude postrádat smysl při rozhodování uchazečů o studium mezi školami veřejnými a soukromými, když se již bude za studium u obou alternativ platit. Při porovnání výše školného na veřejných školách oproti soukromým vysokým školám, půjde stále o finančně výhodnější investici u škol veřejných, kterým však díky tomuto opatření může klesnout počet uchazečů o studium. Uchazeči budou mít jistotu dokončení studií na soukromých VŠ, byť s vyšší investicí. Další omezení se týká sociálně slabých rodin potenciálního uchazeče o studium, který studovat vysokou školu chce, ale nemá na to patřičné finanční prostředky. Dle plánované reformy má ale sociálně slabým finančně dopomoci stát.

Výňatek ze stěžejní použité literatury:

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

CIHELKOVÁ, E. *Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy*. 1. vydání Praha: C.H.Beck, 2001. 257 s. ISBN 80-7179-311-6.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vydání. Praha: SLON, 1994. 151 s. ISBN 80-9011424-9-4.

Internetové zdroje

CHAMOUTOVÁ, D. *Nezaměstnanost absolventů škol 2009* [online]._2009 [cit. 2010-01-06]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2009_pro_www.pdf.

INFOABSOLVENT.CZ: *Nezaměstnanost mladých v ČR a EU na přelomu let 2009 a 2010* [online]. 2010, [cit. 2011-01-15]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?KodStranky=0.0.04>.

NUOV.CZ. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2009*. [online]. 2009, [cit. 2010-12-04]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2009_pro_www.pdf.

PORTAL-INOVACE.CZ. *Uchazeči o pracovní místa*. [online]. Listopad 2007, [cit. 2010-12-03]. Dostupné z: <http://www.portal-inovace.cz/cz/technologicky-profil-lk/trh-prace/nezamestnanost/uchazeci-o-pracovni-mista/>.