

**Univerzita Hradec Králové**  
**Fakulta informatiky a managementu**  
**Katedra Ekonomie**

**Nezaměstnanost absolventů vysokých škol**  
Bakalářská práce

Autor: Anežka Tarantová  
Studijní obor: Finanční management

Vedoucí práce: Ing. Martina Hedvičáková, Ph.D.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

V Hradci Králové dne 27.4.2016

Anežka Tarantová

Poděkování:

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Martině Hedvičkové, Ph.D. za metodické vedení práce, cenné rady a připomínky. Poděkování patří i mé rodině, která mi vždy byla velkou oporou.

## **Anotace**

Bakalářská práce na téma Nezaměstnanost absolventů vysokých škol se zabývá nezaměstnaností v České republice s analýzou stavu nezaměstnanosti absolventů vysokých škol. Cílem bakalářské práce je analýza situace na trhu práce se zaměřením na absolventy vysokých škol. V teoretické části práce jsou vysvětleny základní pojmy k tématu, týkající se nezaměstnanosti, trhu práce a politiky nezaměstnanosti. Práce analyzuje situaci absolventů vysokých škol na trhu práce. Je porovnán vývoj počtu absolventů, počtu nezaměstnaných absolventů a míry nezaměstnanosti absolventů vysokých škol. Je zjištěna i situace uplatnění absolventů Univerzity Hradec Králové. V závěru práce jsou shrnuty poznatky a doporučení pro rizikovou skupinu absolventů škol.

## **Annotation**

### **Title: Unemployment of university graduates**

The Bachelor Thesis on unemployment of university graduates is concerned with unemployment in the Czech Republic with the analysis of the unemployment of university graduates. The aim of the thesis is to determine the situation on the labor market, focusing on university graduates. The theoretical part explains the basic concepts of the subject, the unemployment, the labor market and employment policy. The Bachelor Thesis analyzes the situation of graduates in the labor market. It compared the development of the number of graduates, the number of unemployed graduates and the unemployment rate of university graduates. It also identified situations graduates of the University of Hradec Kralove. The conclusion summarizes the findings and recommendations for the risk group of graduates.

# Obsah

<b>1</b>	<b>ÚVOD</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>CÍL PRÁCE A METODIKA ZPRACOVÁNÍ</b>	<b>3</b>
2.1	CÍL PRÁCE	3
2.2	METODIKA PRÁCE	3
<b>3</b>	<b>LITERÁRNÍ REŠERŠE</b>	<b>4</b>
<b>3.1</b>	<b>NEZAMĚSTNANOST</b>	<b>4</b>
3.1.1	DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI	6
3.1.2	DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST	7
3.1.3	MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	8
3.1.4	PLNÁ ZAMĚSTNANOST	8
3.1.5	PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	9
3.1.6	DOBROVOLNÁ A NEDOBROVOLNÁ NEZAMĚSTNANOST	9
3.1.7	DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI	12
<b>3.2</b>	<b>TRH PRÁCE</b>	<b>12</b>
3.2.1	PRÁCE A MZDA	13
3.2.2	NABÍDKA PRÁCE	13
3.2.3	POPTÁVKA PO PRÁCI	13
3.2.4	NESTEJNORODÝ A NEDOKONALÝ TRH PRÁCE	14
<b>3.3</b>	<b>POLITIKA NEZAMĚSTNANOSTI</b>	<b>15</b>
3.3.1	AKTIVNÍ POLITIKA NEZAMĚSTNANOSTI	15
3.3.2	PASIVNÍ POLITIKA NEZAMĚSTNANOSTI	16
<b>4</b>	<b>NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL</b>	<b>17</b>
<b>4.1</b>	<b>ABSOLVENTI VYSOKÝCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE</b>	<b>17</b>
4.1.1	PŘECHOD ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRH PRÁCE	17
4.1.2	POŽADAVKY NA ABSOLVENTY VŠ NA TRHU PRÁCE	18
4.1.3	MOŽNOSTI ZÍSKÁNÍ PRAXE	19
4.1.3.1	Stáže	20

4.1.3.2	Zahraniční stáže	21
4.1.3.3	Trainee programy	22
4.1.3.4	Stínování manažerů	22
4.1.4	POVINNOSTI ABSOLVENTŮ ŠKOL	22
4.1.5	HLEDÁNÍ PRACOVNÍHO MÍSTA	23
4.1.5.1	Ujasnění si vlastních zájmů	23
4.1.5.2	Sestavení životopisu a motivačního dopisu	23
4.1.5.3	Hledání zaměstnání	24
4.1.6	PODPORA ABSOLVENTŮ VŠ	26
4.1.6.1	Kariérní poradenská centra	26
4.1.6.2	Aktivní politika nezaměstnanosti	26
4.1.6.3	Absolventi a podpora v nezaměstnanosti	28
<b>4.2</b>	<b>ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL</b>	<b>28</b>
4.2.1	STRUKTURA ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL	29
4.2.1.1	Počet absolventů VŠ	29
4.2.1.2	Struktura absolventů VŠ podle věku	30
4.2.1.3	Struktura absolventů VŠ podle oboru	31
4.2.2	NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL V ČR	34
4.2.2.1	Počty nezaměstnaných absolventů VŠ	34
4.2.2.2	Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ	39
4.2.3	NEZAMĚSTNANOST MLADÝCH LIDÍ ČR V MEZINÁRODNÍM SROVNÁNÍ	40
4.2.4	UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ UNIVERZITY HRADEC KRÁLOVÉ	41
4.2.4.1	O Univerzitě Hradec Králové	41
4.2.4.2	Počet absolventů a počet nezaměstnaných absolventů UHK	42
4.2.4.3	Míra nezaměstnanosti absolventů UHK	43
4.2.4.4	Postavení UHK mezi ostatními vysokými školami	45
<b>4.3</b>	<b>POSTOJ ÚŘADU PRÁCE A PERSONÁLNÍCH AGENTUR K NEZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL</b>	<b>46</b>
4.3.1	VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	46
<b>4.4</b>	<b>PREDIKCE BUDOUCÍ VÝVOJE NEZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL</b>	<b>48</b>
<b>5</b>	<b><u>SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ</u></b>	<b>51</b>
<b>5.1</b>	<b>SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ</b>	<b>51</b>
<b>5.2</b>	<b>NÁVRHY A DOPORUČENÍ</b>	<b>52</b>

<b>6</b>	<b>ZÁVĚR</b>	<b>54</b>
<b>7</b>	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b>	<b>55</b>
<b>7.1</b>	<b>TIŠTĚNÉ ZDROJE</b>	<b>55</b>
<b>7.2</b>	<b>INTERNETOVÉ ZDROJE</b>	<b>56</b>
<b>8</b>	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ</b>	<b>58</b>
<b>9</b>	<b>PŘÍLOHY</b>	<b>60</b>

# 1 Úvod

Tato bakalářská práce na téma Nezaměstnanost absolventů vysokých škol se zabývá situací na trhu práce v České republice se zaměřením na problematiku nezaměstnanosti absolventů škol. Tato práce je zaměřena právě na absolventy, jelikož se řadí ke skupině nejvíce ohrožených nezaměstnaností. Přechod absolventů škol ze vzdělání na pracovní trh je ovlivňován jak pozitivními tak i negativními vlivy. Již vzdělání ovlivňuje přechod na pracovní trh, dále samotný průběh přechodu a také trh práce.

Trh práce je místo, kde dochází ke střetu nabídky a poptávky pro práci. Poptávku po práci tvoří podniky hledající vhodného zaměstnance a nabídku tvoří pracovní síla. S nezaměstnaností se musí potýkat každá společnost s tržním hospodářstvím. Trh práce se člení a jsou zde určité skupiny lidí, které se ucházejí o zaměstnání. Absolventi škol patří ke skupině, která má problémy se získáním zaměstnání a tudíž je potřeba jim věnovat zvýšenou pozornost. Absolventi mají nevýhodu při uplatnění na trhu práce, jelikož mají nedostatek získané praxe, chybějí jim pracovní návyky a zkušenosti. Avšak přes své nedostatky mohou nabídnout znalost cizích jazyků, práci s výpočetní technikou, vysokou flexibilitu, schopnost učit se a lepší adaptaci do nového prostředí.

Nezaměstnanost absolventů je ovlivněna i oborovou strukturou a vzdělaností absolventů. Vzdělávací systém by měl nabízet takové vzdělání, které nabídne dobře fungující a perspektivní obory vhodné pro pracovní trh. Je tedy potřeba, aby uchazeči o studium a absolventi měli dostatek informací o možnostech uplatnění na trhu práce ve vybraném oboru.

Ekonomická situace v zemi má vliv na nezaměstnanost absolventů. A to hlavně celkovou nezaměstnaností a stavem nabídky a poptávky volných pracovních míst na trhu práce.

S problematikou nezaměstnanosti se v životě setká téměř každý. Nezaměstnanost je negativní a nepříjemný jev a jde o závažný společenský problém. Nezaměstnanost je ekonomickým problémem společnosti a vlivem vysoké nezaměstnanosti dochází k mrhání zdroji a příjmy domácností jsou pak nízké. Vysoká míra nezaměstnanosti nepříznivě ovlivňuje celou společnost, zhoršuje její



hospodářskou situaci, spokojenost ale i zdraví občanů. Na nezaměstnanost můžeme pohlížet jak z ekonomického pohledu, tak i ze sociálního pohledu. Jde o záležitost celé společnosti a nejen jedince, který se potýká s nezaměstnaností.

Hlavním důvodem, který vedl ke zpracování této práce, byla aktuálnost problematiky nezaměstnaných absolventů škol. Jako budoucí absolvent vysoké školy se mě toto téma týká a také mě zajímá, jak se vyvíjí situace na trhu práce. Hledání prvního zaměstnání po vystudování školy čeká každého z nás. Přechod absolventů ze školy na trh práce hraje v životě významnou roli. Možný neúspěch se usadit na trhu práce ve vystudovaném oboru či neúspěch se usadit v pracovním procesu, může poznamenat jedince i do budoucna v kvalitě jeho života.

## **2 Cíl práce a metodika zpracování**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem práce je analýza stavu nezaměstnanosti absolventů vysokých škol. Zhodnocení situace a doporučení možných řešení na snížení nezaměstnanosti. Cílem teoretické části je vymezení nezaměstnanosti jako pojmu. Dále rozdílu mezi nezaměstnaností frikční, strukturální, cyklickou a sezónní. Vymezuje rozdíly mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností. Navazuje definováním míry a měření, důsledky a příčiny nezaměstnanosti. V teoretické části je definován trh práce, jeho nabídka, poptávka a rovnováha. Bude řešena také politika zaměstnanosti, a to státní politiky, aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Dále je popsán přechod absolventů škol ze vzdělání na trh práce, jejich požadavky na trhu práce a uplatnění na trhu práce. Analytická část je věnována stavu a vývoji počtu absolventů a nezaměstnaností absolventů vysokých škol za dané období. Cílem je sledování problematiky nezaměstnanosti absolventů škol. Práce dále řeší situaci nezaměstnaných absolventů na Univerzitě Hradec Králové. V závěru je přiblížení možných opatření a návrhů ke zlepšení současného stavu v nezaměstnanosti.

### **2.2 Metodika práce**

V teoretické části jsou vymezené ekonomické teorie nezaměstnanosti. Analytická část podává analýzu z dostupných statistických dat situace nezaměstnaných absolventů vysokých škol v České republice a analýzu situace absolventů Univerzity Hradec Králové. Při zpracování bylo čerpáno především z odborné literatury, dále z internetových stránek z Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), ze Střediska vzdělávací politiky a z Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (MŠMT). Práce je doplněna tabulkami a grafy k lepšímu pochopení problematiky. V práci jsou využity metody analýzy situace nezaměstnanosti absolventů škol. Pro analýzu byla použita srovnatelná pozorování dat, která jsou jednoznačně uspořádána ve směru minulost – budoucnost. Jedná se o statistickou metodu časová řada. Dále byla použita komparativní analýza, syntéza všech výsledků v diskuzi a závěru.

### 3 Literární rešerše

Následující kapitola vysvětluje a definuje základní pojmy a souvislosti, které jsou záměrné pro účel této práce jako je nezaměstnanost, trh práce a politika nezaměstnanosti.

#### 3.1 Nezaměstnanost

V současné době i historicky patří nezaměstnanost k jednomu z nejsledovanějších pojmů tržního hospodářství. Již K. Engliš [1, s. 401] zmínil složitost nezaměstnanosti jak z ekonomického tak ze společenského hlediska: „*Proti proměnlivé linii, v níž probíhá hospodářský život průběhem roku, je dělnictvo veličinou celkem pevnou, nepružnou, jež se nemění s proměnami linie hospodářského života, nýbrž na ně naráží, a z nesouladu toho vzniká nezaměstnanost, jako nezbytný sociální zjev. S neodvratnou nutností upadá v jistých dobách určitá část dělnictva do nezaměstnanosti naprosto beze své viny, důsledkem neúprosného hospodářsko-sociálního zřízení, v němž žijeme, neboť ve velkém národohospodářské-právních řádů není však nikomu zaručeno právo na existenci a pro ty, kdož mají jedině v práci podklad existence, ztrácí se nezaměstnaností celý podklad existence. Platný právní řád neposkytuje, a nemá-li se ve svých základech otřásti, ani nemůže poskytovat práva na práci, ač nebylo by důležitějšího práva, jež by se mělo uskutečnit než toto, kdybychom věděli jak, rozuměj arci v rámci platných právních řádů... Ale pokud trvá platný právní řád, zůstane problém ten nerozřešen: bude nezaměstnanost a nebude práva na práci.*“

Dle publikace Obecná ekonomie od autora Františka Hřebíka [2, s. 183] lze nezaměstnanost považovat za jeden z největších ekonomických problémů ale i za aktuální sociální problém. K nezaměstnanosti dochází, pokud je na trhu práce převis nabídky práce (nabízející jsou osoby, které nabízejí pracovní sílu) nad poptávkou práce (poptávající jsou firmy, které poptávají pracovní sílu). Přebytek pracovních sil je způsoben nerovností rovnovážné a tržní ceny práce (mzdy). Skutečná tržní cena tedy převyšuje cenu rovnovážnou. Trh práce bude podrobněji rozebrán v další kapitole Trh práce.

Podle Ladislava Hájka v publikaci Ekonomie a národní hospodářství [3, s. 115] za nezaměstnané můžeme považovat osoby, které práci nemají, ale aktivně ji hledají

nebo jsou zaregistrovaní na úřadu práce. Zaměstnaní jsou naopak osoby vykonávající kteroukoliv práci nebo nepracují z důvodu dovolené, nemoci, překážky v práci aj.

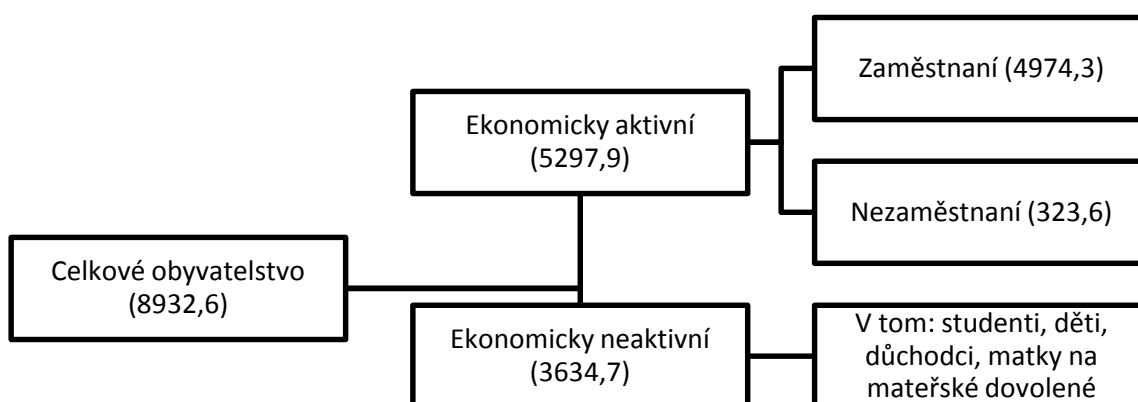
Eurostat [14] definuje za nezaměstnané všechny osoby ve věku 15 let až 74 let, které ve sledovaném období splňují uvedené základní podmínky:

- Osoby jsou bez práce, tedy nejsou v placeném zaměstnání ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost.
- Práci aktivně hledající osoby. Registrovali se u úřadu práce, hledají práci přímo v podnicích, využívají inzerce nebo hledají zaměstnání jiným způsobem.
- Osoby jsou připraveny k nástupu do práce. Tedy během referenčního období jsou k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti.

Pokud osoby nesplňují alespoň jednu z uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané osoby.

Osoby je možno dále členit na ekonomicky aktivní a ekonomicky pasivní. Ekonomicky aktivní je občan, který poskytuje pracovní sílu a to bez ohledu, zda ji skutečně poskytuje či nikoliv. Naopak ekonomicky pasivní občan ve sledované době nepracuje. Někteří občané nemají potřebu nabízet svou pracovní sílu a stávají se tedy ekonomicky pasivní. Dále považujeme za ekonomicky pasivní občany studenty, důchodce, děti, matky na mateřské dovolené atd. Nepracujícím je poskytována státem určitá náhradní kompenzace [2, s. 184]. Následující obrázek popisuje strukturu obyvatelstva ve věku 15 a více let z roku 2014. Obyvatelstvo tvoří ekonomicky aktivní obyvatelé, kteří se dělí na zaměstnané a nezaměstnané. Druhou skupinou jsou ekonomicky neaktivní, kam patří zejména studenti, důchodci aj. [4, s. 116]

Obrázek 1: Struktura obyvatel České republiky ve věku 15 a více let.



Čísla v závorkách udávají počty osob v tisících za rok 2014.  
Zdroj: Makroekonomie, Tomáš Pavelka, s. 116 [4], ČSÚ [15]

### 3.1.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je možno rozlišit podle mnoha druhů kritérií. Podle její délky trvání a příčin, které vedly ke vzniku nezaměstnanosti. Nezaměstnaností se z hlediska druhů zabývá publikace Makroekonomie od Václava Jurečka [5, s. 140]. Méně závažná je **krátkodobá nezaměstnanost**, zejména ta, která trvá v rozmezí několika týdnů. Jde o nepříznivou situaci, přesto to je jev nevyhnutelný, který doprovází vývoj každé dynamické strukturálně proměnlivé ekonomiky. Závažným problémem je pak **dlouhodobá nezaměstnanost**, která trvá obvykle déle než rok a bude zmíněna v další kapitole.

Nezaměstnanost můžeme rozlišit podle příčin, jež vedou ke vzniku nezaměstnanosti a podle jejich projevů v ekonomice. **Frikční nezaměstnanost** vzniká působením životního cyklu obyvatelstva. Jde většinou o krátkodobou nezaměstnanost. Pro ekonomiku je spíše prospěšná, jelikož nemá výrazné negativní důsledky a je svým způsobem výrazem pružnosti trhu práce. Tento druh nezaměstnanosti je spojen s hledáním zaměstnání po absolvování školy, s pohybem obyvatel z jednoho regionu do jiného, s hledáním nového atraktivnějšího zaměstnání apod. [5, s. 142]

V případě nesouladu nabízené a poptávané kvalifikační struktury práce na trhu práce jde o nezaměstnanost **strukturální**. Příčinou je zejména změna struktury ekonomiky a to jak na celkovém území tak i pouze v některých regionech. Většinou dochází k útlumu např. textilního, hutního, těžebního průmyslu. Další příčinou je technický pokrok, kdy pracovní síla je nahrazována stroji. Strukturální nezaměstnanost je považována za nezávažnější z hlediska dopadu na ekonomiku i na sociální prostředí. Jelikož bývá nezaměstnanost v regionech odlišná a má tendenci přetrvávat dlouhou dobu. [5, s. 142]

Dalším druhem nezaměstnanosti je **sezónní nezaměstnanost**. Tato nezaměstnanost se projevuje pravidelnými výkyvy v průběhu roku. Vyskytuje se v odvětvích, která jsou ovlivňována ročním obdobím. Jde zejména o zemědělství, turismus, stavebnictví, cukrovarnictví. [5, s. 143]

Cyklickým pohybem ekonomiky je způsobena další nezaměstnanost a to **nezaměstnanost cyklická**. Délka této nezaměstnanosti je proměnlivá a je ovlivňována délkou ekonomického cyklu. Ve fázi recese se obvykle cyklická nezaměstnanost zvyšuje a naopak ve fázi expanze klesá. Tento druh nezaměstnanosti postihuje celkovou ekonomiku napříč všemi odvětvími národního hospodářství. [5, s. 143]

### 3.1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Nezaměstnanost se dá posuzovat podle její délky trvání. Dle Holmana [6, s. 292] krátkodobá nezaměstnanost nemá tak velké následky jako dlouhodobá nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost je pro ekonomiku problém, který snižuje příjem domácností a zatěžuje státní rozpočet především vyplácením podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek. Dlouhotrvající hospodářská recese může být důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti stejně jako existující překážky pro pokles mezd. Další příčina dlouhodobé nezaměstnanosti může být sociální systém státu. Jelikož možnost pobírat poměrně vysoké podpory v nezaměstnanosti nevede k motivaci pracovat. Lidé pak raději volí pohodlnější život bez práce a snahy pokračovat v hledání zaměstnání. Dlouhodobá nezaměstnanost má negativní sociální dopady. Pokud nezaměstnaný není úspěšný při hledání práce opakovaně a

dlouhodobě, poté může mít pocity beznaděje, frustrace a i rezignace na možnost si nějakou práci najít.

Autor Robert Holman dále ve své publikaci *Ekonomie* [6, s. 292] popisuje dlouhodobou nezaměstnanost následovně: „*Dlouhodobá nezaměstnanost se někdy samovolně mění z nedobrovolné v dobrovolnou, protože je-li člověk dlouho nezaměstnaný, mění se jeho způsob života i jeho postoje k zaměstnání. Je pozorováno, že lidé, kteří jsou dlouho nezaměstnaní, ztrácejí motivaci hledat si práci. Jednak ztratili naději, že je práce pro ně vůbec k nalezení, a jednak si mnozí z nich zvyknou na život bez práce a na skromnější, avšak pohodlnější živobytí ze státních podpor. ...*“

### 3.1.3 Měření nezaměstnanosti

Dle *Obecné ekonomie* [2, s. 185] lze měřit nezaměstnanost dvěma způsoby. První způsob je zjištění absolutního počtu ekonomicky aktivních lidí bez práce. Druhým způsobem je použití hospodářské veličiny zvané míra nezaměstnanosti ( $u$ ), která je v praxi častěji využívána. Tento makroekonomický ukazatel představuje následující vzorec:

$$u = \text{nezaměstnaní} / (\text{nezaměstnaní} + \text{zaměstnaní}) \text{ nebo}$$

$$u = \text{nezaměstnaní} / \text{ekonomicky aktivní}$$

Český statistický úřad (ČSÚ) a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) provádí oficiální měření nezaměstnanosti. Avšak každá z těchto institucí používá k výpočtu jinou metodu. MPSV používá k výpočtu oficiální podklady lokálních úřadů práce a ČSÚ provádí výpočet nezaměstnanosti pomocí terénních výzkumů rozsáhlých výběrových souborů obyvatel na území celé České republiky. [2, s. 185]

### 3.1.4 Plná zaměstnanost

Dle Tomáše Pavelky [4, s. 121] lze plnou nezaměstnanost považovat za zaměstnanost, při které ekonomika pracuje na hladině potenciálního produktu. Potenciálního produktu je dosahováno při tzv. přirozené míře nezaměstnanosti. Jestliže existuje plná zaměstnanost, tak existuje i určitá míra nezaměstnanosti, kterou označujeme jako přirozenou.

### **3.1.5 Přirozená míra nezaměstnanosti**

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková nezaměstnanost, při které jsou různé trhy práce v zemi v průměru v rovnováze. Tlak na ceny a mzdy je také v podobném rovnovážném stavu. Skutečná nezaměstnanost se od přirozené míry nezaměstnanosti v dlouhém období neodchyluje. V takové situaci pak země nejlépe využívá své zdroje a je-li nějaká nezaměstnanost, tak jde o dobrovolnou nezaměstnanost, která je výsledkem působení tržních sil [5, s. 144]. Většinou se jedná o příklady frikční a strukturální nezaměstnanosti. Studenti hledají své první pracovní místo, lidé hledají lepší zaměstnání, podniky ukončují svoji činnost či svou činnost rozšiřují [4, s. 121]. Přirozenou míru nezaměstnanosti mohou ovlivňovat demografické změny. Jedná se především o skupiny obyvatel s vyšší mírou nezaměstnanosti (absolventi škol, ženy apod.). Vládní politika ovlivňuje výrazně trh práce a tím i přirozenou míru nezaměstnanosti. Zejména pokud stanoví vysokou podporu v nezaměstnanosti a tím způsobí demotivaci lidí, kteří hledají zaměstnání. Dále na přirozenou míru nezaměstnanosti působí strukturální změny v ekonomice. Jedná se o expanze některých odvětví v ekonomice a naopak jde i o potlačení odvětví. [4, s. 122]

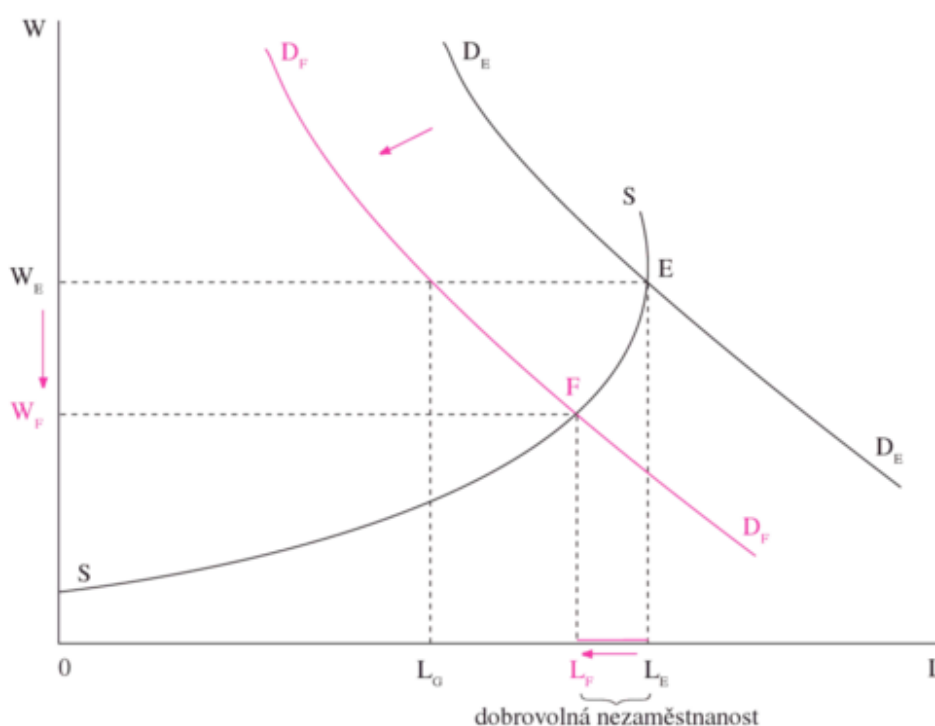
### **3.1.6 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Nezaměstnanost dále rozdělujeme na dobrovolnou a nedobrovolnou. V případě dobrovolné nezaměstnanosti jde o upřednostnění volného času před vykonáváním práce. Dobrovolně nezaměstnaní raději upřednostní volný čas před prací, která je ohodnocena mzdou, při které nechtějí vynakládat vlastní práci. Dobrovolně nezaměstnaný si hledá aktivně takovou práci, za kterou dostane vyšší mzdu, než jakou mu trh práce nabízí [7, s. 65-66].



Následující obrázek č. 2 podle publikace *Ekonomie* od autora Roberta Holmana [6, s. 286] znázorňuje vznik dobrovolné nezaměstnanosti. V bodě E je původní rovnováha na trhu práce, zaměstnanost pak v bodě  $L_E$  a mzda v bodě  $W_E$ . Obrázek znázorňuje pokles poptávky z bodu  $D_E$  do bodu  $D_F$ . Což vyvolá nezaměstnanost v rozsahu  $L_E L_G$  při původní mzdě  $W_E$ . Mzda poté poklesla na  $W_F$  a zaměstnanost se zvýšila z  $L_G$  na  $L_F$ . Nezaměstnanost v rozsahu  $L_E L_F$  znázorňuje dobrovolnou nezaměstnanost, kdy nezaměstnaní hledají práci za vyšší mzdu.

**Obrázek 2: Vznik dobrovolné nezaměstnanosti**



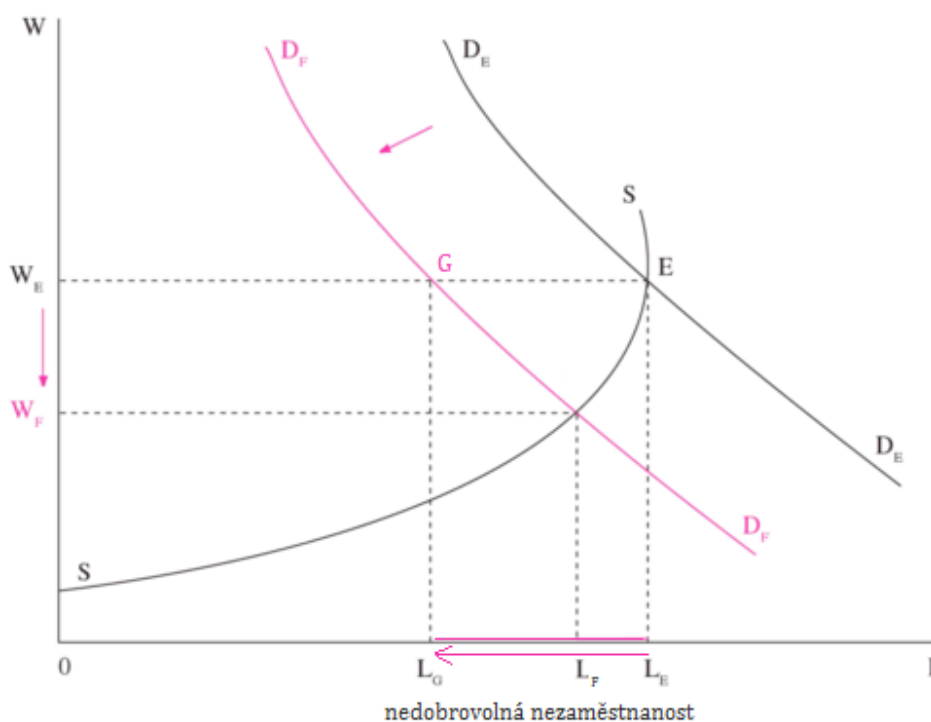
Zdroj: Holman, R. *Ekonomie*, s. 286 [6]

Délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí na příležitostech nezaměstnaných na trhu práce, jako je podpora v nezaměstnanosti. Je-li podpora v nezaměstnanosti nízká a doba poskytování krátká, poté je dobrovolná nezaměstnanost nízká, jelikož nezaměstnaní lidé mají motivaci v hledání nového zaměstnání [6, s. 287].

Nedobrovolnou nezaměstnanost popisuje autor Robert Holman [6, s. 288-289], kdy nezaměstnané osoby hledají takovou práci, za kterou dostanou mzdu, která na trhu práce převládá, ale nemohou ji najít. Někteří z nezaměstnaných by přijali i práci

za nižší mzdu. Vznik nedobrovolné nezaměstnanosti představuje následující obrázek č. 3.

**Obrázek 3:Vznik nedobrovolné nezaměstnanosti**



Zdroj: Holman, R. *Ekonomie*, s. 289 [6]

Při poklesu poptávky mzda neklesla, ale setrvala ve své úrovni  $W_E$ . Pokles poptávky vyvolává i pokles zaměstnanosti z  $L_E$  na  $L_G$ . Dojde k nezaměstnanosti v rozsahu  $L_E L_G$ . Pokud mzda neklesne, jedná se o nedobrovolnou nezaměstnanost. Jelikož firmy zaměstnají jen  $L_G$  lidí, zatímco práci hledá  $L_E$  lidí. [6, s. 289]

Nedobrovolná nezaměstnanost má horší důsledky pro ekonomiku než dobrovolná nezaměstnanost. Jelikož nedobrovolně nezaměstnaný hledá práci za mzdu často i nižší, kterou ale nemůže najít. Zatímco dobrovolně nezaměstnaný hledá pracovní místo, za lépe ohodnocenou mzdu a odmítá taková pracovní místa, která nejsou podle jeho představ. Nedobrovolně nezaměstnaný se může lehce dostat do finančních potíží, dále se může cítit méně potřebný a může ztrácet motivaci v hledání dalšího zaměstnání. Nedobrovolná nezaměstnanost může mít ekonomický, sociální také i psychický dopad na jedince, ale i na celou společnost. [6, s. 289]

### 3.1.7 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost a to především ta dlouhodobá představuje z ekonomického hlediska nevyužívání důležitého výrobního faktoru. Zatěžuje ekonomiku výdaji, které musí být vynakládány ze státního rozpočtu pro podporu v nezaměstnanosti, rekvalifikaci apod. Poté zbývá méně prostředků na jiné více důležité oblasti. [3, s. 115]

Pokud nahlížíme na nezaměstnanost z ekonomického hlediska, důsledkem nezaměstnanosti je rozdíl mezi skutečným a potencionálním produktem. Vzniká tak ztráta produkce. Tento rozdíl popisuje tzv. **Okunův zákon**. Dle autora Mojžíra Helíska [8, s. 123]: „Okunův zákon vychází z následující úvahy: je-li skutečná míra nezaměstnanosti na přirozené míře, pak  $Y = Y^*$ , resp.  $Y/Y^* = 1$ . Je-li skutečná nezaměstnanost vyšší ( $u > u^*$ ), ekonomika nevyužívá své potenciální možnosti (slučitelné se stabilní cenovou hladinou resp. mírou inflace) a  $Y$  klesá pod  $Y^*$ , resp.  $Y/Y^* < 1$ . Je-li  $u < u^*$ , pak  $Y/Y^* > 1$ . Výkyvy  $Y/Y^*$  tedy souvisí s rozdílem ( $u^* - u$ ), a to konkrétně:  $Y/Y^* = 1 + 0,02 (w^* - u)$ . Koeficient 0,02 konkretizuje Okunův zákon, podle kterého růstu nad  $w^*$  o 1 procentní bod je spojen s poklesem  $Y$  pod  $F^*$  o 2 %.“

Dalším ekonomickým důsledkem je snížení či ztráta kvalifikace lidí. Díky kvalifikaci pracovníků dochází k ekonomickému růstu. V případě snížení či ztráty kvalifikace lidí dochází k nezaměstnanosti. [8, s. 124]

Nezaměstnanost také přináší sociální, zdravotní a psychologické škody. Zejména dlouhodobá nezaměstnanost přináší tyto škody. Nezaměstnanost může vést ke zhoršení fyzického i psychického zdraví. Dochází také k růstu rozvodovosti, alkoholizmu či sebevražednosti. Dlouhodobě nezaměstnaný ztrácí i pracovní návyky a tím je jeho příležitost k získání zaměstnání ještě menší, jelikož pro zaměstnavatele není příliš atraktivní. Vysoká nezaměstnanost vede k růstu sociálního a politického neklidu, který má za následek stávky a demonstrace. A to má opět nepříznivý dopad na celou ekonomiku. Důsledky nezaměstnanosti jsou tedy jak ekonomické tak i sociální. [3, s. 115]

## 3.2 Trh práce

V této kapitole bude vysvětleno, co je trh práce, nabídka a poptávka po práci a také bude vysvětlen pojem práce a mzda.

Podle publikace Ekonomie autora Roberta Holmana [6, s. 270] je trh práce místo, kde se střetává tržní poptávka po práci s tržní nabídkou po práci. Existuje zde konkurence na straně poptávky i na straně nabídky.

### **3.2.1 Práce a mzda**

Nejprve charakterizujeme pojem práce. Ladislav Hájek v publikaci Ekonomie a ekonomika [9, s. 156] tvrdí, že práce patří spolu s kapitálem a půdou k základním výrobním faktorům. Kde výrobní faktory jsou vstupy potřebné při výrobě ekonomických statků. Práci můžeme charakterizovat jako fyzickou tak i duševní činnost při produkci výrobků a poskytování služeb. Cílem práce je dosahování určitého důchodu. Za práci pracovník dostává mzdu, jako odměnu vyjádřenou v penězích. Mzdu reguluje trh práce za předpokladu dokonalé konkurence.

### **3.2.2 Nabídka práce**

Tržní nabídkou se rozumí nabídka lidské práce, tedy lidé nabízejí své dovednosti, zkušenosti a schopnosti potencionálnímu zaměstnavateli. Součet všech individuálních nabídek práce tvoří tržní nabídku práce. A tržní nabídka plyne z rozhodování lidí, kteří vyrovnávají mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času. [6, s. 270]

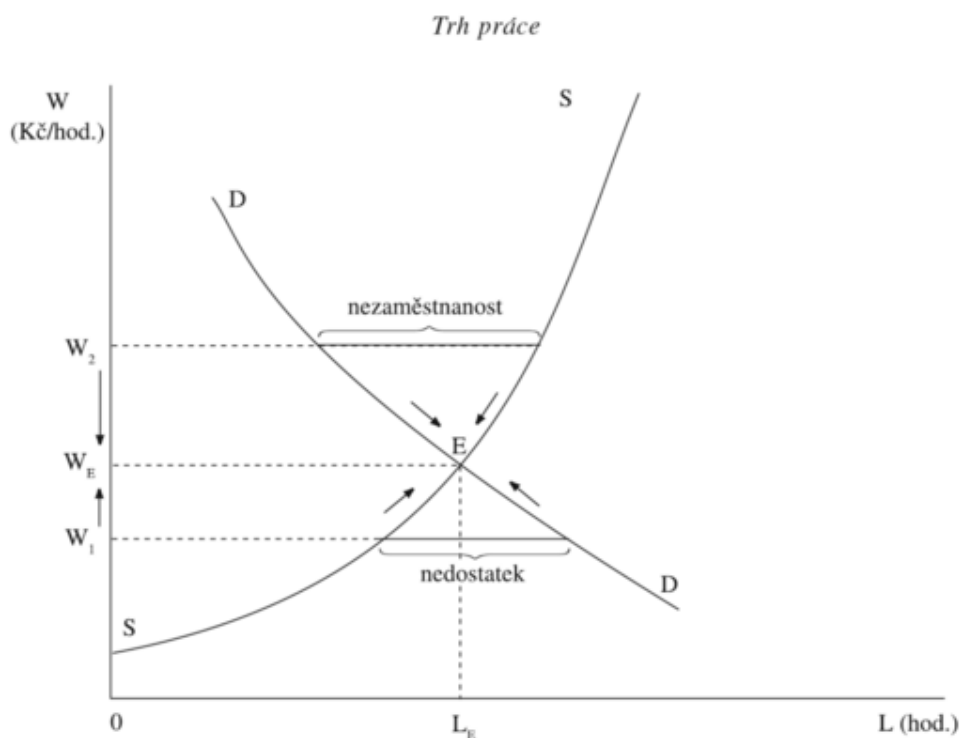
Nabídka práce je dle Jírové [10, s. 8] počet pracovníku, které má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při samostatné výdělečné činnosti. Nabídka práce je i podmínkou bohatství společnosti a životní úrovně jednotlivců.

### **3.2.3 Poptávka po práci**

Na druhé straně tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice. Individuální poptávka po práci všech firem vytváří tržní poptávku po práci. Tudíž tržní poptávka plyne z rozhodování firem, které vyrovnávají mzdu s mezním produktem práce. Množství nabízené a poptávané práce je do rovnováhy uváděno, podobně jako na trhu statků a služeb, cenou práce tj. mzdou. [6, s. 270]

Poptávka po práci je poptávkou odvozenou. Závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábějí. [10, s. 9]

Obrázek 4: Trh práce



Zdroj: Holman, R. *Ekonomie*, s. 271 [6]

Výše uvedený obrázek představuje trh práce. Vodorovná osa ukazuje množství práce v hodinách a na svislé ose je uvedena reálná hodinová mzda. Bod E představuje rovnováhu na trhu práce. Rovnováha vzniká v případě, kdy poptávané množství práce se rovná nabízenému množství práce. Nedostatek a nezaměstnanost znamená nerovnováhu na trhu práce a jde o přechodnou situaci, která je eliminována pohybem reálné mzdy. Průsečík křivky poptávky a křivky nabídky představuje výši reálné mzdy, která je určena trhem práce. [6, s. 271]

### 3.2.4 Nestejnorodý a nedokonalý trh práce

Robert Holman v publikaci *Makroekonomie* [11, s. 159] popisuje trh práce, který lze označit nestejnoroďým trhem. Zejména pokud jde o mzdu – ohodnocení za výkon práce. Mzda za práci je rozdílná podle různých druhů profesí. Mzda se liší podle potřebné kvalifikace, náročnosti, rizikovosti dané profese. Profese s vyšší rizikovostí bývají i lépe mzdově ohodnoceny. O profesi s vyšší mzdou bývá i větší

zájem než u profese s nízkou mzdou. Lidé i více opouštějí pracovní místa, která jsou lépe finančně ohodnocena z důvodu její náročnosti, rizikovosti apod.

Trh práce je i nedokonalým trhem z neúplnosti informací. Informovanost má velkou roli a je důležitá k flexibilitě na trhu práce. Informace jsou pro všechny členy trhu práce velmi důležité. Nezaměstnaní nemají povědomí o všech nabídkách na trhu práce, zaměstnavatelé zase nevědí o všech nezaměstnaných lidech. Pro lidé hledající zaměstnání a firmy hledající zaměstnance jsou na trhu práce informace důležité pro vzájemné vyhledávání. [11, s. 159]

### **3.3 Politika nezaměstnanosti**

Podle Obecné ekonomie [2, s. 287] se stát snaží bojovat různými prostředky proti vysokému počtu nezaměstnaných osob. Snaha je snížit nezaměstnanost na takovou úroveň, která se považuje za přirozenou. Činnosti státu, které vedou ke snížení nezaměstnanosti, nazýváme státní politika nezaměstnanosti. Tyto činnosti státu můžeme rozdělit na aktivní a pasivní politiku nezaměstnanosti, které budou popsány níže.

Státní politiku zaměstnanosti v České republice zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a územní orgány práce, tj. úřady práce. [10, s. 29]

Státní politika zaměstnanosti by měla zajišťovat a podílet se podle Jírové [10, s. 27] na:

- přípravě pracovní síly, schopné se přizpůsobit potřebám trhu práce,
- rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby,
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil,
- zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými, aby nebyli definitivně vyřazení z trhu práce.

#### **3.3.1 Aktivní politika nezaměstnanosti**

Aktivní politika nezaměstnanosti má za cíl snížit nezaměstnanost prostřednictvím vzniku nových nebo rozšířením pracovních míst. Snaha je zejména

o zvýšení a zlepšení podmínek při rekvalifikaci, migrací za prací, lepší informovaností o nabídkách práce atp. [2, s. 187]

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice patří zejména[16]:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejné prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) příspěvek na zapracování,
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství.

### **3.3.2 Pasivní politika nezaměstnanosti**

Zato pasivní politika nezaměstnanosti se snaží tlumit ekonomické dopady nezaměstnanosti na společnost. Jde především o hmotné zabezpečení nezaměstnaných, tedy uchazečů evidovaných na úřadu práce v podobě vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Pasivní politika oproti aktivní politice nezaměstnanosti ztrácí na významu. [2, s. 187]

Podpory v nezaměstnanosti jsou lidem přiznávány za podmínky, že za poslední 2 roky od momentu podání žádosti, měli alespoň 12 měsíců zaměstnání nebo vykonávaly samostatně výdělečnou činnost (OSVČ) a tudíž odváděli důchodové pojištění a příspěvek na státní politiky zaměstnanosti. Výše podpory se poté vypočítá z průměrného měsíčního výdělku žadatele. Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti činí u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 let do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců. [17]

Stát vedle aktivní a pasivní politiky nezaměstnanosti může dále použít v případě cyklické nezaměstnanosti expanzivní fiskální a monetární politiku. K zlepšení situace na trhu práce je dále zapotřebí lepší informovanost mezi firmami a nezaměstnanými občany o volných pracovních silách a volných pracovních místech. Stát by měl mít i odpovídající státní sociální politiku. [4, s. 129]

## **4 Nezaměstnanost absolventů vysokých škol**

### **4.1 Absolventi vysokých škol na trhu práce**

Vysoké školy poskytují terciární vzdělání, což tvoří nejvyšší stupeň vzdělávací soustavy. Podle zákona č. 111/1998 sb., o vysokých školách existují tři druhy vysokoškolského studia: bakalářské, magisterské a doktorské. U bakalářského studia je obvyklá délka trvání 3 roky a jeho absolventi mohou vstoupit do magisterského studia. Po absolvování magisterského studia mohou pokračovat v doktorském studiu a s obvyklou délkou trvání 3 roky. Studium na vysoké škole je ukončeno státní závěrečnou zkouškou a obdržáním diplomu. [18]

Student vysoké školy se po jejím absolvování dostává na trh práce. Absolventi škol patří k rizikové skupině ekonomicky aktivních obyvatel. Jelikož jde o osoby, které nemají většinou předchozí praxi a pracovní návyky, tudíž se hůře uplatňují na trhu práce. Z osob ekonomicky neaktivních se stanou ekonomicky aktivní osoby a účastníci na trhu práce. Tento přechod hraje významnou roli v životě každého čerstvého absolventa. Pokud již od začátku bude absolvent neúspěšný při hledání zaměstnání, může to vést ke ztrátě motivace. Nezaměstnanost absolventů je také ovlivněna ekonomickou situací v zemi, celkovou nezaměstnaností a nabídkou volných pracovních míst v zemi. Nezaměstnanost mladých lidí krátce po absolvování škol se netýká jen absolventů samotných, ale i celé společnosti.

#### **4.1.1 Přechod absolventů škol na trh práce**

Přechod absolventů škol ze vzdělání na trh práce není pro každého snadný. Absolventi patří do skupiny nejvíce ohrožených nezaměstnaností. Jak uvádí Martin Zelenka ve své publikaci Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh [12, s. 8-9], může být přechod ze vzdělání na pracovní trh ovlivňována již před a během studia, při samotném přechodu a také situací na trhu práce. Vzdělávací systém by měl připravit studenta do pracovního poměru. Je zapotřebí, aby škola poskytla studentovi odborné a technické dovednosti s všeobecným vzděláním a osobními dovednostmi studenta. Mělo by se zabránit i vysokému počtu studentů v oborech, po kterých není na trhu práce zájem. Sledováním aktuálního dění na trhu práce se může předejít vysokému počtu absolventů, o které firmy nejeví zájem. Spolupráce



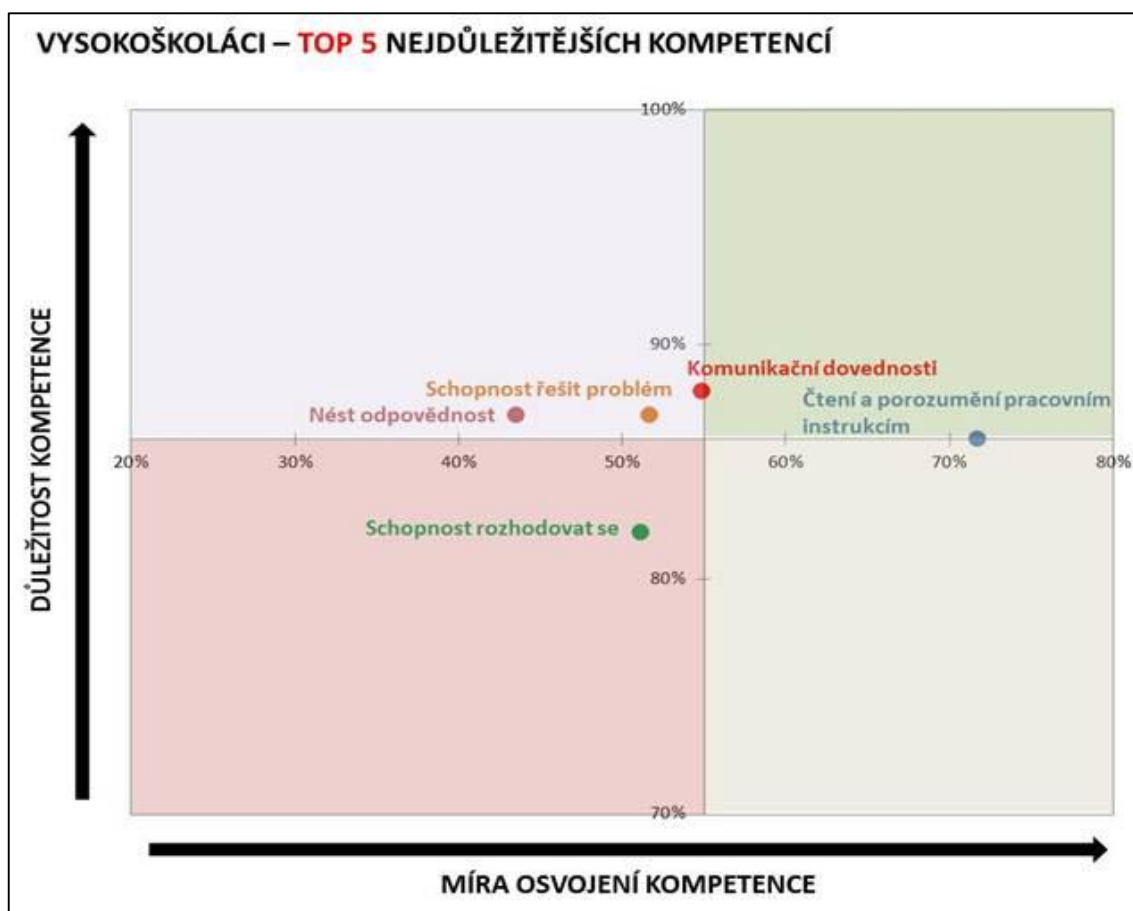
firem se vzdělávacím systémem je také žádoucí. Pokud již student absolvoval školu, bude potřebovat informační zdroje a služby k přechodu do zaměstnání. Informace může absolvent čerpat na internetu nebo přímo v terénu u zaměstnavatelů, úřadů práce či u personálních agentur. Situace na trhu patří k dalším vlivům uplatnění absolventů škol. Míra nezaměstnanosti ale i přístup ze strany zaměstnavatele má vliv na mladé lidi hledající své první zaměstnání. Důležité jsou průzkumy a statistiky zkoumající vývoj na trhu práce ale i vývoj ve vzdělání.

#### **4.1.2 Požadavky na absolventy VŠ na trhu práce**

Nyní budeme zkoumat požadavky absolventů vysokých škol na trhu práce. O uplatnění absolventů škol na trhu práce se zabývá informační systém ISA+[19]. Díky portálu můžeme zkoumat, jaké požadavky kladou firmy na mladé občany po absolvování školy.

Pro absolventy je důležité si osvojit klíčové kompetence, které jsou zaměstnavateli na trhu práce požadovány, aby měli snadnější uplatnění na trhu práce. Dle informačního systému ISA+ proběhlo šetření, kde zaměstnavatelé hodnotili kompetence podle důležitosti pro uplatnění a také míru osvojení kompetencí absolventů škol. Hodnocením důležitosti kompetencí a míry jejich osvojení můžeme odhalit důležitost takových požadavků a zároveň porovnat, zda tyto požadavky mají i absolventi vysokých škol.

Obrázek 5: Důležitost kompetencí a míra jejich osvojení u vysokoškoláků



Zdroj: informační systém ISA+ [19]

Výše zmíněný obrázek zobrazuje důležitost kompetencí ze strany zaměstnavatelů na svislé ose a míru osvojení kompetencí absolventů vysokých škol na vodorovné ose. Absolventi vysokých škol mají dobrou průpravu ve čtení a porozumění pracovním instrukcím a komunikačním dovednostem podle zaměstnavatelů. Schopnost řešit problém a nést odpovědnost patří k důležitým kompetencím, ale absolventi nesplňují dobré osvojení v těchto požadavcích. U schopnosti rozhodovat není tak velká důležitost ze strany zaměstnavatele a absolventi v její míře osvojení mají mezery. Lze tedy konstatovat, že zaměstnavatelé vnímají i u absolventů vysokých škol určité nedostatky.

#### 4.1.3 Možnosti získání praxe

Absolventi vstupují na trh práce ve většině případů bez dostatečné nebo dokonce i bez praxe. Jedním z důvodů proč absolventi mají problém se získáním

práce, je právě nedostatečná praxe. Firmy ale hledají zkušené pracovníky s předchozí praxí a zkušenostmi. Raději přijmou zkušené pracovníky, než čerstvé absolventy, do kterých musí vložit prostředky a čas na zaučení. Bohužel se tímto dostává celá společnost do uzavřeného kruhu. Kdy absolventi nemají kde získat praxi, firmy mají potíže najít zkušené zaměstnance a na trhu práce stoupá počet nedostatkových profesí.

Pro studenta a absolventa je i důležité zjistit v jaké přesném zaměření by se chtěl uplatnit na trh práce. Obory, které studenti studují, nejsou vždy přesně zaměřené a student má velké možnosti na trhu práce. Může pak dojít k tomu, že absolvent nemá představu, v jakém zaměření by se chtěl uplatnit. Některé školy mají podmínku získání praxe během studia. Což je pro studenty přínosné a může jim to pomoci. Bohužel všechny školy a obory nemají povinné školní praxe.

Jak si mohou najít studenti již během studia nebo čerství absolventi praxi? Níže budou popsány možnosti získání potřebné praxe k uchycení a lepší konkurenceschopnosti na trhu práce.

#### **4.1.3.1 Stáže**

Jedním z řešení získání praxe pro studenty jsou pracovní stáže, které některé firmy nabízejí. Firmy nabízejí jak placené, tak i neplacené stáže. Tyto stáže jsou zpravidla poskytnuty studentům i absolventům mladším 30 let. Stáž poskytne studentům nejen praxi, ale také umožní propojit znalosti a dovednosti. Absolvováním stáže si může student udělat přehled o svých dovednostech, znalostech a pracovních návycích. Pokud se stážista firmě osvědčí, může ho po skončení stáže čekat i nabídka pracovního místa.

Existuje i státní program na podporu získání praxí ve firmách rizikovým skupinám, kam patří i absolventi. Jedná se o Národní katalog stáží [20], kdy správcem je Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí. Národní katalog stáží je výstupem projektu Stáže ve firmách – vzdělávání praxí. Stážistou může být jakákoli fyzická osoba, stačí se jen zaregistrovat do Národního katalogu stáží. Délka stáže se pohybuje od 1 do 6 měsíců. Takto mohou absolventi získat praktickou zkušenost pod vedením zkušeného odborníka a zvýšit tak svou konkurenceschopnost na trhu práce.

Jednou z možností jak získat praxi a zkušenosti byl projekt Stáže pro mladé [21]. Tento projekt trval od února roku 2014 do listopadu roku 2015. Projekt realizoval také Fond dalšího vzdělání s cílem umožnit získat studentům odbornou praxi, ale také nové kontakty, a pracovní návyky. Bohužel tento projekt byl ukončen, avšak v současné době o možnosti pokračování jednájí. Díky tomuto projektu získalo téměř 3000 studentů stáž. Projekt se týkal hlavně studentů v posledních ročnících, kdy pomohl k lepší připravenosti na trhu práce. Proto by bylo žádoucí jeho opětovné zavedení.

#### **4.1.3.2 Zahraniční stáže**

Student může získat praxi i v zahraničí. Možností vycestovat do zahraničí a získat tam praxi je spousta. Jednou z možností je vzdělávací program **Erasmus Plus**. Jedná se o projekt Evropské unie na období 2014 až 2020 a zaměřuje se především na mladé lidi. Tento projekt nabízí studijní pobyty na zahraničních vysokoškolských institucích a praktické stáže v zahraničních podnicích či organizacích. Délka stáže může být od 2 do 12 měsíců. [22]

Student může i využít **stáže v institucích EU**. Většina institucí EU přijímá stážisty jak na placené, tak i neplacené stáže. Přijímání jsou většinou zájemci ekonomického nebo právního vzdělání. Stáže jsou pro občany členských zemí EU s dokončeným vysokoškolským vzděláním, někdy i pro studenty vysokých škol. Délka stáže je kolem půl roku, ale u jednotlivých pozic se liší. [23]

Studentská organizace **AIESEC** [24] nabízí pro studenty i absolventy stáže. AIESEC je největší studenty řízená nezisková mezinárodní organizace, která zprostředkovává dobrovolnické stáže a pracovní stáže. Pracovní stáž dává příležitost získat mezikulturní profesní zkušenost s firmami z celého světa. Tato stáž může být v oblasti obchodu, marketingu, výuky a oblasti IT. Jedná se o placenou stáž v délce od 6 týdnů do 18 měsíců. V případě dobrovolnické stáže se jedná o neplacenou stáž v délce 6-8 týdnů. Stážista dobrovolnické stáže se účastní na projektech, které organizují zahraniční pobočky AIESEC a jsou zaměřené na řešení společenských problémů. Stážistou musí být student vysoké školy nebo absolvent do dvou let po ukončení školy od 18 do 29 let.

Další organizací zprostředkovávající stáže pro mladé je **IAESTE** [25]. Jedná se o mezinárodní organizaci pro výměnu studentů za účelem získání technické praxe. IAESTE zajišťuje odbornou praxi v řadě podniků, výzkumných ústavů, laboratoří a dalších institucí. Stáže trvají minimálně 6 týdnů a maximálně 12 měsíců. IAESTE může studentům pomoci i při hledání zaměstnání zejména v technickém zaměření.

#### **4.1.3.3 Trainee programy**

Trainee program je absolventský program ve firmách, který pomáhá získat absolventům nebo studentům posledních ročníků praxi. Tento program naučí pracovním návykům, prohloubí dovednosti a znalosti účastníkům programu. Účastníci jsou seznámeni se strukturou podniku, s odděleními firmy a projdou si řadou školení. Tyto programy nabízí spousta firem v oblastech IT, techniky, financích, marketingu a obchodu. Doba trvání programů zpravidla bývá 6 měsíců až 1 rok. Mezi firmy, které nabízejí trainee programy patří například Unilever, ČEZ UniCredit Bank, Tesco.

#### **4.1.3.4 Stínování manažerů**

Program stínování manažerů nabízí zejména studentům v posledních ročnících magisterského vzdělání stáž v různých českých i mezinárodních společnostech a mohou tak získat řadu užitečných zkušeností. Studenti se stanou doslova stínem středního a vrcholového managementu dané firmy. Zapojí se do každodenních pracovních aktivit, bude navštěvovat jednání, seznámí se s cíli a politikou firmy a v závěru si poskytnou vzájemné hodnocení. Pro studenta je to příležitost porovnat teoretické znalosti s praxí. Tento program je i přínosem pro firmy, které mohou získat od studenta nový pohled na věc. Stínování manažerů nabízí například nezisková organizace Business Leaders Forum [26]. Dále studentům nabízí program Junior Lean In pro začínající manažerky a program Junior Lean In Bosch pro studentky technických oborů.

#### **4.1.4 Povinnosti absolventů škol**

Po absolvování vysoké školy končí studium přesně za 30 dní po složení státní zkoušky. Do této doby platí stát absolventům zdravotní pojištění. Pokud se

absolvent registruje na úřadu práce do tří dnů po vypršení studentské lhůty, jsou poté zařazeni do systému uchazečů o zaměstnání a stát za ně hradí zdravotní pojištění. V případě, že se absolvent nebude evidovat na úřadu práce, své zdravotní pojišťovně se musí nahlásit jako tzv. osoba bez zdanitelných příjmů. Po skončení studia, než začne absolvent pracovat, pojistné na sociální zabezpečení odvádět nemusí. Musí ale počítat s tím, že se jim toto období nezohlední při pozdějším určování výše starobního důchodu. Jakmile nastoupí do zaměstnání, je povinností platit zdravotní pojištění a pojistné na sociální pojištění. V případě, že se stane zaměstnancem, odvádí za něho pojištění zaměstnavatel. Pokud se stanou podnikatelé nebo jiné osoby samostatně výdělečně činné, musí si hradit pojištění sami. [27]

#### **4.1.5 Hledání pracovního místa**

Po absolvování školy se studenti rozhodují mezi pokračováním ve studiu nebo nástupu do zaměstnání. Pro ty co se rozhodnout pro zaměstnání, není vždy snadné se uplatnit na trhu práce. Řada z nich nemá představy o svém prvním zaměstnání. Proto zde budou naznačeny první kroky čerstvých absolventů.

##### **4.1.5.1 Ujasnění si vlastních zájmů**

Absolventi by si měli nejprve položit otázky před plánováním kariéry i svého osobního života. Musí si ujasnit, co vlastně chtějí, jaké jsou jejich osobní a profesní zájmy. Vytvoření si představ o jaký typ práce mají zájem, jaký typ firmy hledají, jaké jsou jejich přednosti a nedostatky.

##### **4.1.5.2 Sestavení životopisu a motivačního dopisu**

Dalším krokem je dobře napsaný strukturovaný životopis a motivační dopis.

#### **Životopis**

Životopis by měl obsahovat osobní údaje, vzdělání, pracovní zkušenosti, další dovednosti a znalosti. Je jasné, že absolventi nebudou mít rozsáhlé pracovní zkušenosti. Absolventi mohou zmínit školní praxi, dobrovolnickou činnost, práci na školním projektu, brigády. Důležité je popsat získané zkušenosti z pracovní činnosti, kterou absolvent vykonával. Při popisu vzdělání, se naopak absolventi vysoké školy

mají čím pochlubit. Zmínit mohou i téma bakalářské, diplomové práce nebo i státnicové předměty. Součástí životopisu jsou i schopnosti, znalosti a to převážně jazykové a počítačové. Absolventi by neměli zapomenout zmínit získané certifikáty či účast v studentské soutěži.

### **Motivační dopis**

Motivační dopis by měl obsahovat, co je pro uchazeče o zaměstnání motivující. Dále proč chce pracovat na dané pozici, co může firmě poskytnout a proč by si ho měla vybrat. Motivační dopis by neměl být příliš dlouhý, maximálně na jednu stránku velikosti A4.

#### **4.1.5.3 Hledání zaměstnání**

Jak hledat práci a hlavně kde se dá hledat práce? Možností jak si najít zaměstnání je hodně. Následovně budou uvedeny způsoby hledání pracovního místa.

#### **Internet, sociální síť**

V dnešní době je nejnadhějši hledat práci na internetu. Šetří to jak čas, tak i peníze. Na internetu existuje řada pracovních portálů, na kterých jsou inzeráty s aktuálními pracovními nabídkami, například [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz), [www.prace.cz](http://www.prace.cz), [www.profesia.cz](http://www.profesia.cz) nebo [www.unijobs.cz](http://www.unijobs.cz). Další možností je sledování stránek konkrétních firem, úřadu práce, vysokých škol, nebo personálních agentur. Při hledání práce může absolvent využít sociálních sítí jako LinkedIn nebo Facebook. LinkedIn je profesní síť, která umožňuje vytvořit osobní profil (životopis), vytvářet síť vztahů a kontaktů s ostatními spolupracovníky či obchodními partnery.

#### **Personální agentury**

Uchazeč o zaměstnání má možnost hledat práci přes personální agenturu. Agentura poskytuje profesní poradenství a zasílá možné nabídky práce. Pro uchazeče o zaměstnání jsou služby personální agentury bezplatné. Připraví uchazeče na pohovor, informuje o dané pozici a společnosti. Uchazeče informuje také o tom, na co si dát při pohovoru pozor.

## **Inzeráty v tisku**

Další z možností, jak se dozvědět o volných pracovních místech, je četba inzerátů a pracovních nabídek v tisku. Tento typ již nahradil modernější typ internetových portálů.

## **Úřad práce**

Absolventi se mohou i hlásit na evidenci úřadu práce podle svého trvalého bydliště. Úřad práce registruje nezaměstnané (uchazeče o zaměstnání), snaží se zvýšit možnost uplatnění uchazečů na trhu práce. Nabízí možnosti zvýšení kvalifikace nebo poskytuje rekvalifikaci. Úřady práce nabízejí uchazečům o zaměstnání pracovní místa podle svých databází. Pro absolventy vysokých škol však nabídky nebývají atraktivní, bývají zde hlavně dělnické pozice a pomocné síly. Nabídky někdy nejsou ani aktuální, protože některé firmy neoznamují, že je již místo obsazené. [28]

## **Pracovní veletrhy**

Každoročně se konají veletrhy práce pro studenty vysokých škol. Na veletrhu se prezentují firmy a nabízejí volné pozice a možnosti uplatnění u jejich firmy. Pro studenty a absolventy je to skvělá příležitost k navázání osobního kontaktu s potencionální firmou, možnost zeptat se na vše potřebné o společnosti či nabízené pozici. Pracovní veletrhy se každoročně konají na vysokých školách, na Univerzitě Hradec Králové se koná veletrh pracovních příležitostí s názvem HIT kariéra. Významné veletrhy pracovních příležitostí pořádají již zmiňované studentské organizace IAESTE (iKariéra) nebo AIESEC (Career Days).

## **Vlastní aktivita**

Absolventem při hledání zaměstnání nemusí odpovídat jen na inzeráty, ale může sám oslovit potencionálního zaměstnavatele. Pokud chce pracovat pro konkrétní firmu a měl by zájem být u nich zaměstnán. Způsob kontaktování je na absolventovi, lze kontaktovat společnost osobně, telefonicky, e-mailem nebo i písemně. Tento způsob hledání může být náročnější, ale zaměstnavatele může přesvědčit zájem uchazeče pro společnost pracovat.

## **Přes známé**



Absolvent by se neměl bát i oslovit své známé a přátele při hledání práce. Doporučení od známého dokáže pomoci a usnadnit uplatnění na trhu práce. Zároveň mnohdy získají detailní informace o firmě, kolektivu a náplni práce.

#### **4.1.6 Podpora absolventů VŠ**

##### **4.1.6.1 Kariérní poradenská centra**

Existuje řada kariérních center, které pomáhají především mladým absolventům při uplatnění na trh práce. Na řadě vysokých škol jsou součástí i poradenská centra.

Na Univerzitě Hradec Králové působí Kariérní centrum a sociální poradna [29]. Poradna nabízí odbornou podporu a potřebné informace při přípravě na uplatnění se na trhu práce. Snahou je zvyšovat úspěšnost absolventů na trhu práce pomocí nástrojů individuálního i skupinového poradenství a dalších aktivit.

##### **4.1.6.2 Aktivní politika nezaměstnanosti**

Ministerstvo práce Úřad práce nabízí absolventům různá opatření ke zvýšení jejich zaměstnatelnosti a možnosti uplatnit se na trhu práce. Jde o aktivní politiku zaměstnanosti. Informace pro zpracování této části práce byly čerpány z integrovaného portálu MPSV [16].

#### **Rekvalifikace**

Úřad může zařídit absolventovi rekvalifikaci, je-li to potřeba pro uplatnění na trhu práce. Rekvalifikace patří k účinnému nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikací může občan prohloubit nebo obnovit dosavadní kvalifikace, získat nové kvalifikace. Jsou realizovány prostřednictvím krajské pobočky ÚP příslušné podle místa bydliště uchazeče. ÚP hradí náklady na rekvalifikaci účastníkům.

#### **Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)**

Zaměstnavatel, který zřídí jeden SÚPM může získat příspěvek. Jeho výše může být poskytována do výše vyplácených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného sociálního a veřejného zdravotního zabezpečení. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

Úřad práce může poskytnout příspěvek absolventovi školy, který zřídil SÚPM za účelem zahájení samostatné výdělečné činnosti po dohodě s úřadem práce. Úřad práce může také absolventovi školy poskytnout překlenovací příspěvek. O poskytnutí příspěvku musí požádat úřad práce nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy s ním uzavřel dohodu o zřízení SÚPM.

### **Příspěvek na zapracování**

Pokud zaměstnavatel přijímá uchazeče o zaměstnání se zvýšenou péčí při zprostředkování práce, může zažádat o příspěvek na zapracování. Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání i absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli příspěvek na základě s ním uzavřené dohody po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu osobu může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

### **Poradenská činnost**

Poradenská činnost je zaměřená na obtížně umístitelné skupiny osob na trhu práce, tedy i na mladistvé a absolventy. Snahou poradenských činností je umožnit návrat do školského systému, doplnění vzdělání nebo zprostředkování integrace. Do poradenské činnosti patří aktivity informačních a poradenských středisek ÚP, které se snaží usměrnit k volbě povolání zejména žáky základních škol a studenty středních škol, jelikož již v tomto věku se rozhoduje o jejich budoucnosti a jejich postavení na trhu práce v budoucnosti.

V rámci poradenské činnosti působí i Job cluby, které mají za cíl motivovat a aktivizovat účastníky k uplatnění na trhu práce. Job club pomáhá uchazečům o zaměstnání orientovat se na trhu práce, pojmenovat cíle své profesní kariéry, naučit se prezentovat sebe sama, vytvořit strukturovaný životopis či motivační dopis, připravit se na přijímací pohovor, naučit se zvládat stres, zvýšit si sebevědomí a další. Job club probíhá formou opakovaných skupinových setkání v malých skupinách.

### **Absolventská a praktikantská místa**

Absolventská a praktikantská místa byla bohužel jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti zrušena potom, co vyšel v platnost zákon č. 435/2004 Sb., o

zaměstnanosti. Tento zákon již nedefinuje absolventa jako rizikovou skupinu na trhu práce. Finanční motivace zaměstnavatelů ze strany ÚP na přijetí absolventa do pracovního poměru vedla k utváření pracovních příležitostí pro tuto skupinu na trhu práce. Jednalo se o jednu z nejučinnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zaměřených na skupinu absolventů škol.

#### **4.1.6.3 Absolventi a podpora v nezaměstnanosti**

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců - tuto podmínku lze splnit i započtením náhradní doby zaměstnání. Kdy rozhodné období jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. To znamená, že absolventi ztratili automatický nárok na podporu v nezaměstnanosti. [17]

V případě, že tedy absolvent nemá na podporu nárok, může požádat příslušný odbor sociálních věcí o sociální dávky. Sociální dávky občané pobírají, aby se nedostali pod hranici životního minima.

## **4.2 Analýza nezaměstnanosti absolventů vysokých škol**

V této kapitole bude provedena analýza struktury nezaměstnanosti absolventů škol v České republice. Bude zobrazena struktura absolventů škol podle věku a oboru. Dále bude graficky zobrazen vývoj nezaměstnaných absolventů. Bude analyzována situace nezaměstnaných absolventů vysokých škol. Analyzována bude situace na Univerzitě Hradec Králové a na jejích fakultách. Při analýze bylo vycházeno z webového portálu Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), z dat portálu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky a z portálu Střediska vzdělávací politiky. Při analýze je potřeba brát na vědomí metodiky výše zvýšených institucí a střediska.

MPSV považuje za nezaměstnané osoby ty, které jsou evidovány úřady práce jako uchazeči o zaměstnání. MPSV uvádí, že „*Je pro potřeby statistického sledování používaná definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na úřadu práce podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30. 4. nebo 30. 9. daného roku), kdy doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky.*“. Další

důležitá skutečnost, kterou uvádí MPSV je o absolventech, kdy „absolventi škol se hlásí do evidence ÚP podle místa svého trvalého bydliště, tzn., že se mohou objevit jako nezaměstnaní v jiném okrese, než v jakém studovali. Tato situace nastává zejména u absolventů vysokých škol.“ [30]

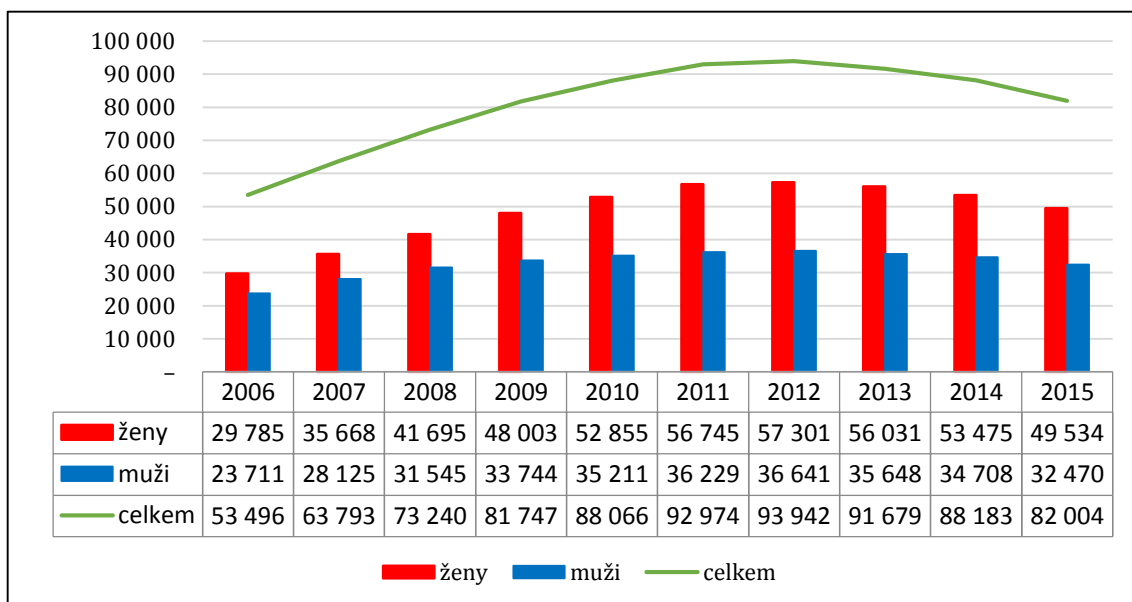
Středisko vzdělávací politiky popisuje míru nezaměstnanosti, kdy „míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných absolventů k rozdílu mezi celkovým počtem absolventů a počtem absolventů dále studujících na VŠ“. [31]

Analýza se zabývá nezaměstnaností absolventů vysokých škol v České republice. Bude analyzována situace počtu absolventů a počtu nezaměstnaných absolventů vysokých škol. Dále bude pozorován vývoj míry nezaměstnanosti absolventů vysokých škol. Analyzována bude i situace absolventů Univerzity Hradec Králové.

## 4.2.1 Struktura absolventů vysokých škol

### 4.2.1.1 Počet absolventů VŠ

Graf 1: Počet absolventů VŠ v ČR v letech 2006-2015



Zdroj: vlastní zpracování dle dostupných dat MŠMT [32]

Každým rokem počet absolventů vysokých škol roste. Zájem o studium na vysoké škole se poslední dobou stále zvyšuje. V roce 2006 byl počet absolventů

53 496, zatímco v roce 2012 byl počet absolventů 93 942, což je nárůst přibližně o 76%. Na grafu č. 1 pro sledované období v letech 2006-2015 je názorně vidět, jak počet absolventů rostl od roku 2006 až do roku 2012. V roce 2012 se růst zastavil a po roce 2012 dochází k poklesu absolventů vysokých škol. V roce 2015 počet absolventů klesl o 11 970 oproti roku 2012.

Narůstání studentů vysokých škol se snaží snížit MŠMT. MŠMT se dohodlo s vysokými školami na limitu počtu studentů. MŠMT je přesvědčeno, že tento krok, společně se stabilizací rozpočtu vysokých škol, povede ke zvýšení kvality vysokoškolského studia. [33]

*„Zřetelný nepoměr mezi rychle rostoucími počty čerstvých absolventů vysokých škol na jedné straně a nižším počtem nových vysokoškolských pracovních míst na straně druhé se však bude projevovat především dlouhodobě. V příštích letech povede spíše k tomu, že mladí vysokoškoláci budou muset slevit ze svých nároků na kvalifikovanost práce a na mzdu, než že se budou výrazně častěji objevovat mezi nezaměstnanými. Začnou totiž obsazovat pracovní místa, která dosud zastávali především středoškoláci, a ti zase budou z trhu práce vytlačovat mladé lidi s nejnižším vzděláním. „ [34, s. 6]*

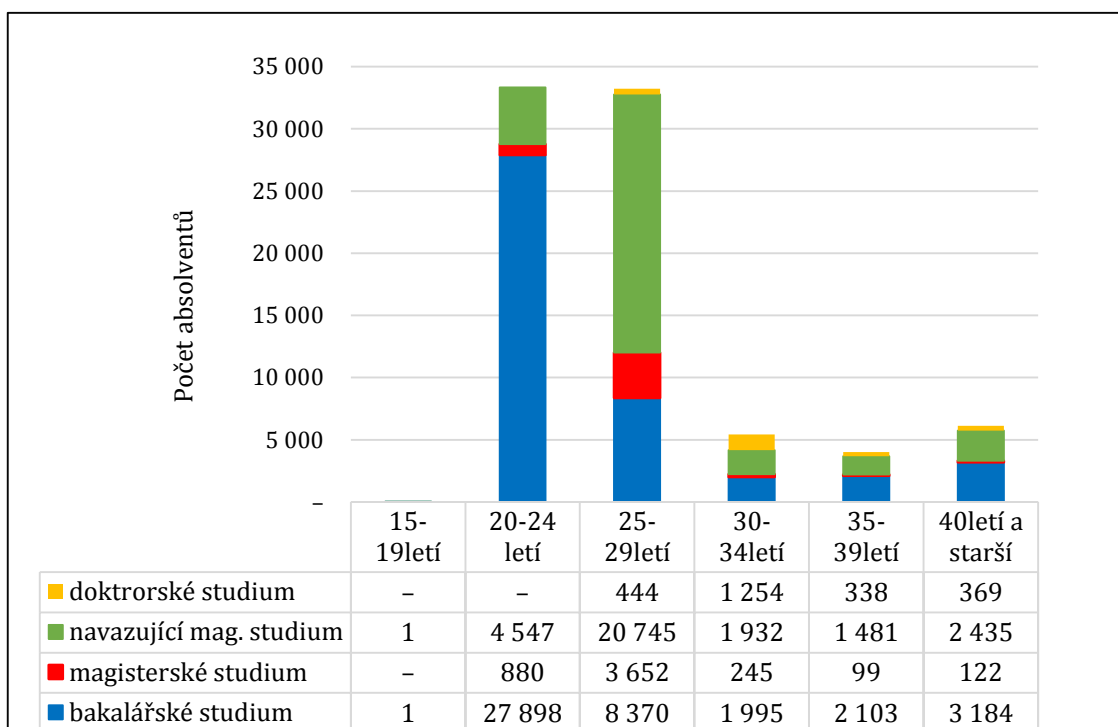
Výše uvedený graf znázorňuje i srovnání absolventů vysokých škol podle pohlaví. Během let 2006 až 2015 nedošlo ke změně ve složení absolventů vysokých škol z genderového pohledu. Větší podíl mají ženy jako absolventky vysokých škol ve sledovaném období. V roce 2006 byl podíl žen přibližně o 11 % větší oproti mužům. V roce 2012 absolvovalo vysokou školu dokonce o 22 % více žen oproti mužům.

#### **4.2.1.2 Struktura absolventů VŠ podle věku**

Následující graf představuje strukturu absolventů podle věku (data za rok 2015). V grafu je celkem šest věkových skupin od 15 do 40 let a starších absolventů vysokých škol. Dále je graf rozdělen do bakalářského, magisterského, navazujícího magisterského a doktorského studijního programu. Největší věkové zastoupení absolventů je od 20 do 29 let. Zastoupení ve věkové skupině 20 až 29 let je beze změny od sledovaného roku 2006. V letech 20-24 mají největší zastoupení absolventi bakalářského studia. Zato absolventi magisterského a navazujícího

magisterského studia mají největší zastoupení v letech 25-29 let. V doktorském studiu je nejvíce absolventů v letech 30-34. Za povšimnutí stojí i absolventi v letech 15-19. V roce 2015 byly celkem 2 absolventi bakalářského a navazujícího magisterského studia v letech 15-19.

**Graf 2: Struktura absolventů VŠ podle věku v roce 2015**



Zdroj: vlastní zpracování dle dostupných dat MŠMT [32]

#### **4.2.1.3 Struktura absolventů VŠ podle oboru**

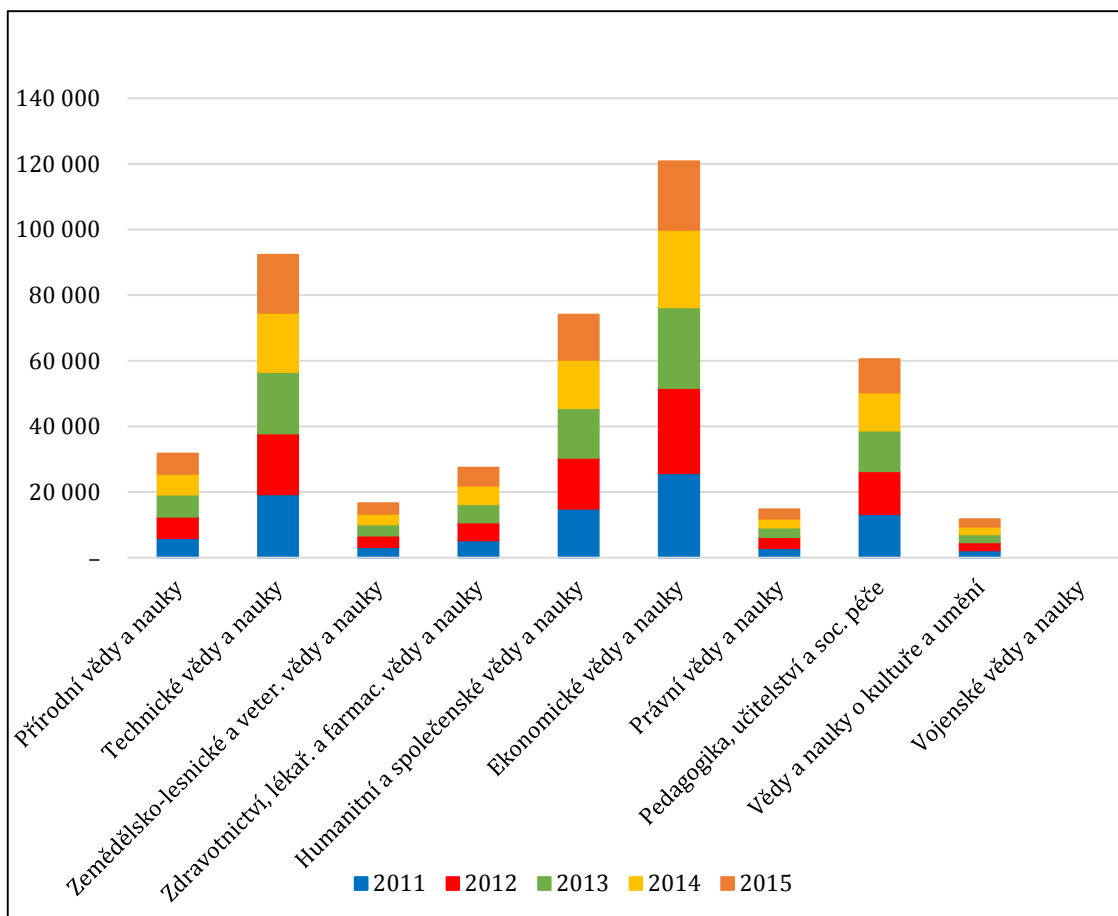
Následuje popis struktury absolventů podle vystudovaného oboru. Analýza struktury absolventů je za posledních pět let rozdělena do skupin studijních programů. Jsou zobrazeny souhrny absolventů bakalářského, magisterského a doktorského studia všech vysokých škol (veřejných i soukromých). Absolventi jsou z prezenčního, distančního a kombinovaného typu studia.

**Tabulka 1: Počty absolventů VŠ podle skupin studijních programů**

Skupina studijních programů	2011	2012	2013	2014	2015
Přírodní vědy a nauky	6 007	6 494	6 758	6 345	6 166
Technické vědy a nauky	19 313	18 603	18 663	18 049	17 646
Zemědělsko-lesnické a veter. vědy a nauky	3 244	3 546	3 418	3 220	3 186
Zdravotnictví, lékař. a farmac. vědy a nauky	5 360	5 453	5 500	5 709	5 455
Humanitní a společenské vědy a nauky	14 988	15 437	15 145	14 738	13 750
Ekonomické vědy a nauky	25 765	25 923	24 629	23 621	20 857
Právní vědy a nauky	2 990	3 281	2 917	2 780	2 803
Pedagogika, učitelství a soc. péče	13 313	13 014	12 468	11 591	10 107
Vědy a nauky o kultuře a umění	2 267	2 464	2 434	2 328	2 210
Vysoké školy celkem	92 974	93 942	91 679	88 183	82 004

Zdroj: vlastní zpracování dle dostupných dat MŠMT [32]

**Graf 3: Absolventi VŠ podle skupin studijních programů**



Zdroj: vlastní zpracování dle dostupných dat MŠMT [32]

Z výše uvedené tabulky a grafu je vidět, že za posledních pět let se preference studentů vysokých škol nezměnily. Nevíce studentů si vybírá ekonomické zaměření svého studia. Nejvíce absolventů je tedy v ekonomických oborech, následují technické obory a poté humanitní obory. Nejméně absolventů je v oblasti práva a kultury. Vysoký počet absolventů v ekonomickém zaměření může mít za následek nelehké uplatnění na trhu práce. Dalším následkem může být menší kvalifikační náročnost práce. Absolventi vysokých škol v ekonomickém oboru mohou pracovat na místech, která nevyžadují vysokoškolské vzdělání. Z tabulky vyplývá, že počet absolventů v technických oborech od roku 2011 klesá.

Absolventi technických oborů oproti absolventům ekonomických oborů mají lehčí uplatnění na trhu práce, jelikož poptávka po absolventech technických oborů je vysoká. Studenti vnímají technické obory za složité a náročné, přitom trh práce má o tyto studenty zájem. Situace na trhu pro absolventy humanitních studií není



příznivá. O tyto studenty není veliký zájem na trhu práce, a proto uplatnění pro ně není jednoduché. [35]

## 4.2.2 Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v ČR

### 4.2.2.1 Počty nezaměstnaných absolventů VŠ

Nyní se práce bude zabývat vývojem nezaměstnaných absolventů vysokých škol v České republice. Analýza je prováděna v letech 2006 až 2015 a data jsou pořízena z portálu MPSV.

Jak již bylo zmíněno, MPSV sleduje nezaměstnanost vždy k 30. 4 a 30. 9 danému roku. Stav nezaměstnaných absolventů vysokých škol bude tedy analyzován k těmto datům.

**Tabulka 2: Absolventi VŠ podle stupně vzdělání v evidenci ÚP k 30.4.**

Absolventi VŠ podle stupňů vzdělání v evidenci ÚP	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bakalářské vzdělání	718	657	581	862	1 285	1 617	1 879	2 575	2 502	2 115
Magisterské vzdělání	1 235	977	914	1 229	1 832	2 124	1 541	2 385	2 420	2 143
Doktorské vzdělání	18	32	39	41	64	72	66	113	120	71
<b>Celkem</b>	<b>1 971</b>	<b>1 666</b>	<b>1 534</b>	<b>2 132</b>	<b>3 181</b>	<b>3 813</b>	<b>3 486</b>	<b>5 073</b>	<b>5 042</b>	<b>4 329</b>

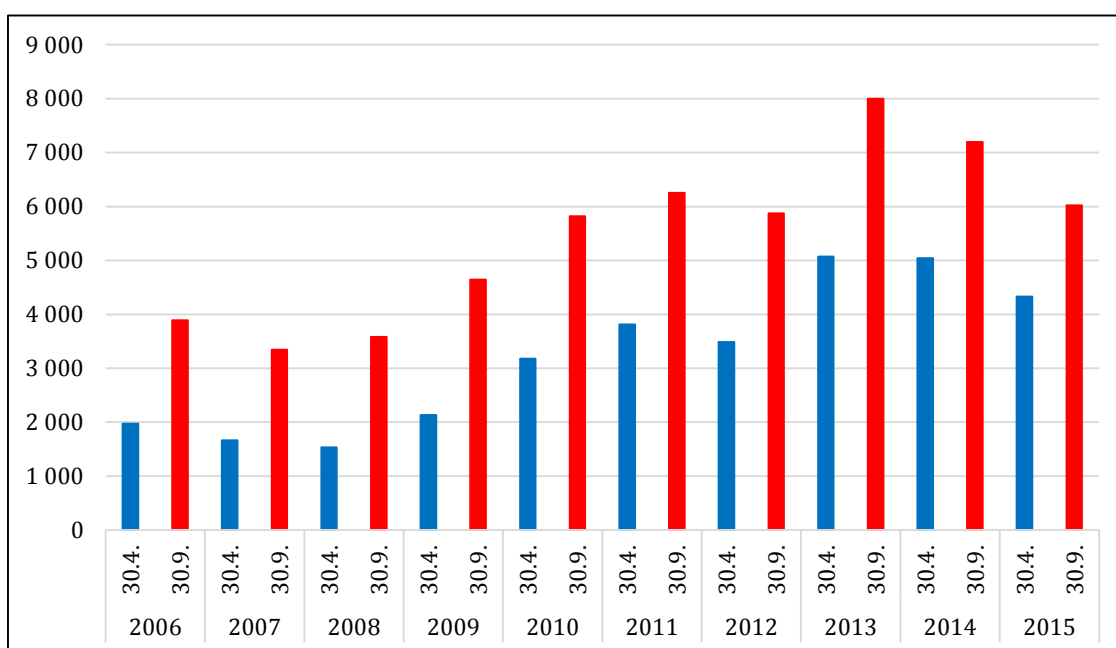
Zdroj: vlastní zpracování dle dostupných dat MPSV [36]

**Tabulka 3: Absolventi VŠ podle stupně vzdělání v evidenci ÚP k 30.9.**

Absolventi VŠ podle stupňů vzdělání v evidenci ÚP	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bakalářské vzdělání	1 011	935	968	1 348	1 898	2 224	2469	3 489	2 980	2 369
Magisterské vzdělání	2 832	2 358	2 572	3 207	3 831	3 952	3255	4 306	4 099	3 574
Doktorské vzdělání	48	49	44	87	90	79	149	202	118	78
<b>Celkem</b>	<b>3 891</b>	<b>3 342</b>	<b>3 584</b>	<b>4 642</b>	<b>5 819</b>	<b>6 255</b>	<b>5 873</b>	<b>7 997</b>	<b>7 197</b>	<b>6 021</b>

Zdroj: vlastní zpracování dle dostupných dat MPSV [36]

**Graf 4: Absolventi VŠ podle stupně vzdělání v evidenci ÚP k 30.4 a 30.9.**



Zdroj: vlastní zpracování dle dostupných dat MPSV [36]

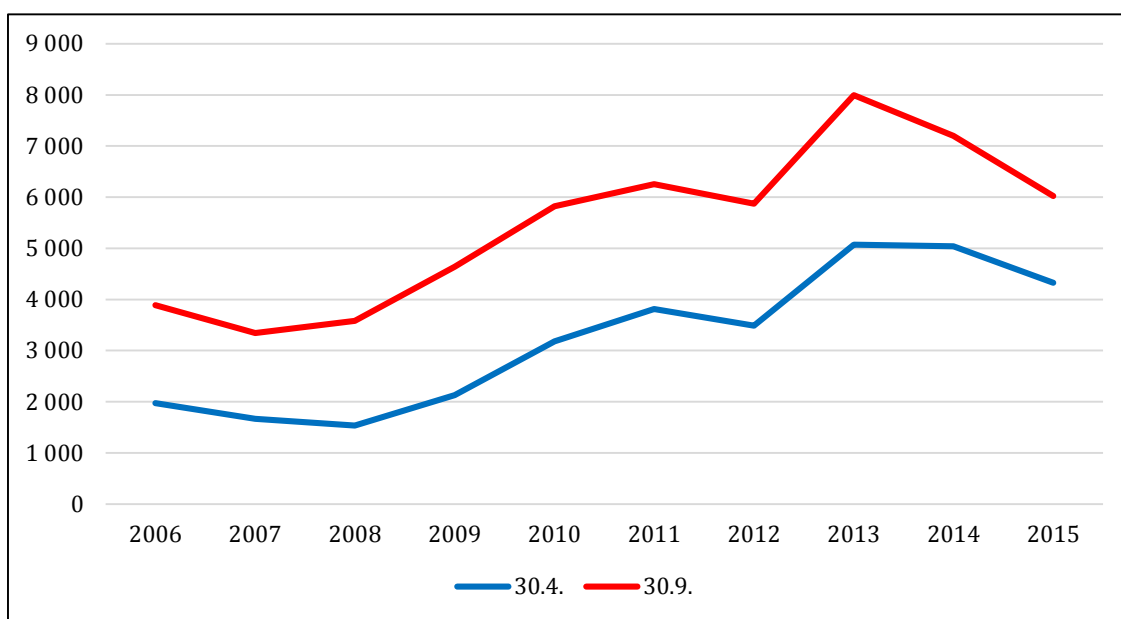
Tabulky a graf znázorňují vývoj počtu nezaměstnaných absolventů vysokých škol v ČR k 30. 4. a k 30. 9. od roku 2006 do roku 2015. Nejprve hodnoty klesají do roku 2008. Po roce 2008 počet nezaměstnaných absolventů postupně vzrůstal až do

roku 2011. V roce 2012 dochází k mírnému poklesu, ale nato je zaznamenán skokový růst. Rok 2013 měl největší počet nezaměstnaných absolventů za sledované období. Poté dochází k poklesu počtu absolventů evidovaných na úřadech práce.

Jedním z faktů růstu nezaměstnanosti absolventů může být jejich vzrůstající počet v důsledku nově vstupujících absolventů na trh práce, jak bylo zmíněno v přechozí kapitole. Tím vzniká větší konkurence na trhu práce mezi absolventy vysokých škol.

Dalším faktem růstu nezaměstnaných absolventů po roce 2008 je ekonomická krize, která zasáhla světovou ekonomiku v roce 2008. Jedním z jejích příčin je právě růst nezaměstnanosti. Absolventi patří do skupiny, která je nejvíce ohrožena nezaměstnaností. [37, s. 20]

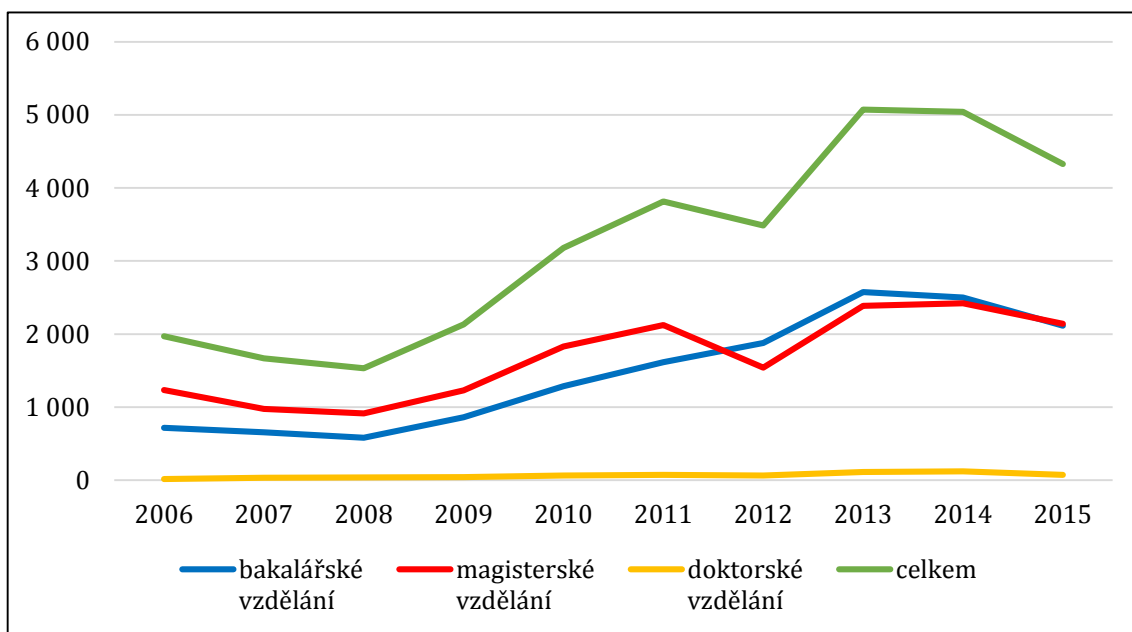
**Graf 5: Počet nezaměstnaných absolventů VŠ k 30.4 a 30.9.**



Zdroj: vlastní zpracování dle dostupných dat MPSV [36]

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že počet nezaměstnaných absolventů v České republice je nižší v dubnu než v září. Hodnoty v září jsou vždy o něco vyšší, protože dochází ke kumulaci červnových absolventů na úřadech práce na konci prázdnin. Počet nezaměstnaných v dubnu je příznivější a lépe vyjadřují postavení absolventů škol na trhu práce, protože absolventi měli již dostatečné množství času pro adaptaci na trhu práce.

**Graf 6: Počet nezaměstnaných absolventů VŠ podle stupně vzdělání k 30.4.**



Zdroj: vlastní zpracování dle dostupných dat MPSV [36]

**Tabulka 4: Procentní podíl nezaměstnaných absolventů VŠ v % podle stupňů vzdělání k 30.4.**

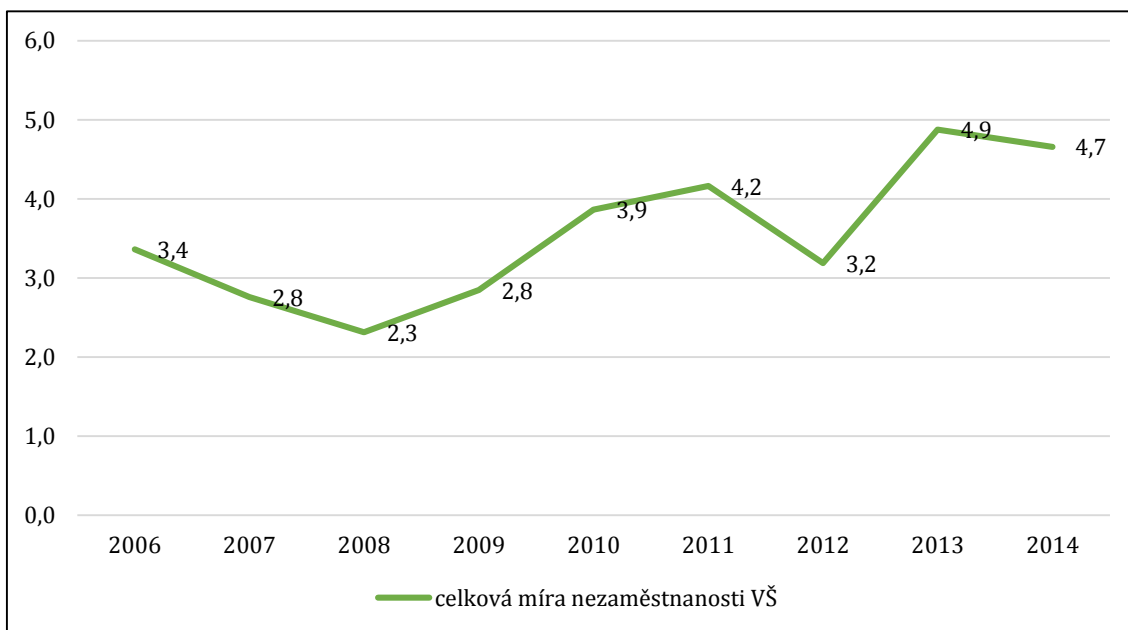
Podíl absolventů VŠ podle stupňů vzdělání v evidenci ÚP k 30.4.	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Bakalářské vzdělání</b>	36	39	38	40	40	42	54	51	50	49
<b>Magisterské vzdělání</b>	63	59	60	58	58	56	44	47	48	50
<b>Doktorské vzdělání</b>	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
<b>Celkem</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Zdroj: vlastní zpracování dle dostupných dat MPSV [36]

Uvedený graf č. 8 a tabulka č. 5 porovnávají absolventy vysokých škol podle stupně vzdělání. Nejvíce zapsaných v evidenci ÚP jsou absolventi magisterského vzdělání, poté absolventi bakalářského studia. Toto platí v letech 2006 až 2011. Po roce 2011 dochází ke zlomu, kdy je více evidovaných absolventů bakalářského vzdělání na úřadech práce. Nejmenší počet nezaměstnaných je z doktorského vzdělání. Absolventi doktorského studia představují nejmenší počet všech absolventů vysokých škol, což také naznačuje i nejmenšímu počtu nezaměstnaných absolventů v doktorském studiu.

#### 4.2.2.2 Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ

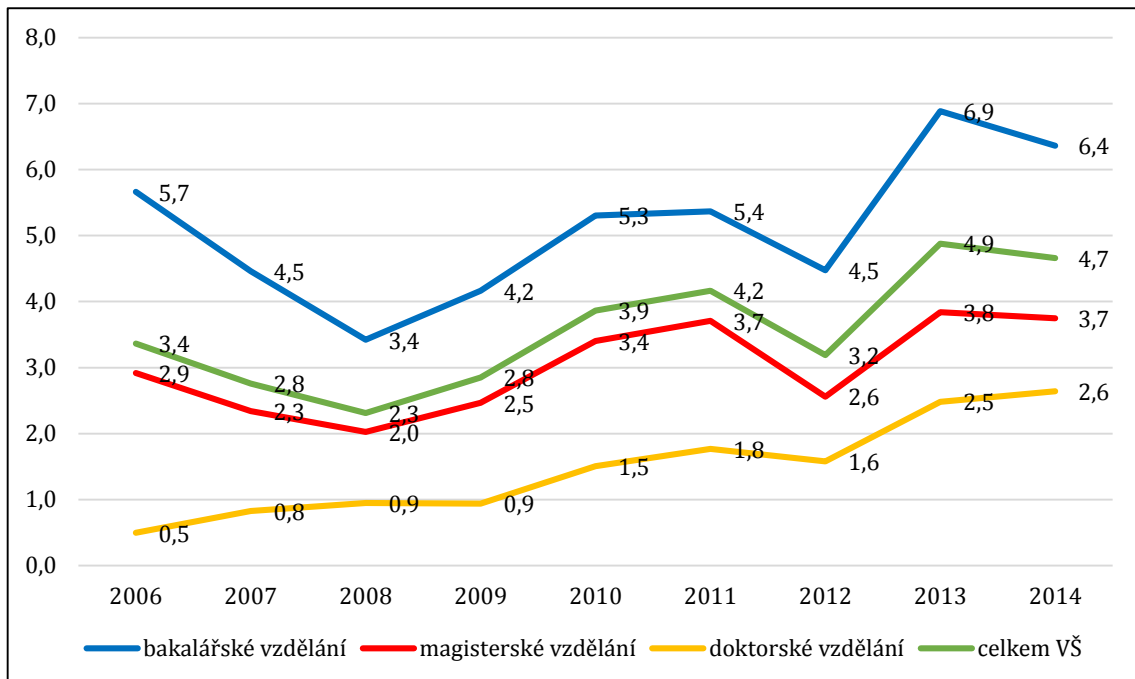
Graf 7: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ (měřeno v % v dubnu)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím zdroje: Středisko vzdělávací politiky [38]

Graf č. 7 zobrazuje míru nezaměstnanosti absolventů vysokých škol, kdy doba od úspěšného ukončení jejich studia nepřekročila 2 roky. Míra nezaměstnanosti je zkoumána za všechny vysoké školy, zahrnující jak veřejné tak i soukromé školy. Míra nezaměstnanosti od roku 2006 do roku 2008 klesala. V roce 2008 byla míra nezaměstnanosti 2,3 %, což je nejnižší hodnota za sledované období. V letech 2008 až 2011 míra nezaměstnaných absolventů vysokých škol rostla. V roce 2008 proběhla globální ekonomická krize a její následky se ukázaly i v růstu nezaměstnanosti absolventů. V roce 2011 byla míra nezaměstnanosti 4,2 %. Oproti roku 2008 je to nárůst o necelých 20 %. V letech 2012 míra klesla na 3,2 %. V roce 2013 následoval růst až na hodnotu 4,9 % a rok 2013 vykazoval nejvyšší míru nezaměstnanosti za sledované období. V roce 2014 klesla nezaměstnanost na 4,7 %.

**Graf 8: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ podle stupně vzdělání**



Zdroj: vlastní zpracování s využitím zdroje: Středisko vzdělávací politiky [38]

Důležité je také porovnat míru nezaměstnanosti absolventů vysokých škol podle stupně vzdělání. Absolventi bakalářského vzdělání vykazují větší míru nezaměstnanosti oproti jiným stupňům vzdělání i proti celkové míře nezaměstnanosti. Následují absolventi magisterského vzdělání a s nejmenší mírou se potýkají absolventi doktorského studia.

#### **4.2.3 Nezaměstnanost mladých lidí ČR v mezinárodním srovnání**

Díky datům získaných Organizací pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD) [39] bude porovnán podíl populace s dosaženým terciárním vzděláním v roce 2014 a také míra nezaměstnanosti podle dosaženého terciárního vzdělání v roce 2014. OECD každoročně vydává publikaci Education at a Glance, ve které prostřednictvím indikátorů porovnává vzdělávací systémy jednotlivých členských a přidružených zemí.

#### **Podíl populace s dosaženým terciárním vzděláním v roce 2014**

Graf zobrazující podíl populace ve věku 25-64 let s dosaženým terciárním vzděláním za rok 2014 viz příloha č. 1. Podíl vysokoškolsky vzdělané populace mezi

25-64 lety věku byl v České republice v roce 2014 22 % a ČR má pátý nejnižší podíl. Průměr zemí OECD činí 33 %. Podobná situace je i v zemích s podobnou historickou situací jako je Slovensko (20 %), Maďarsko (23 %), Polsko (27 %) a Slovinsku (29 %). V porovnání se zeměmi západní a severní Evropy, má ČR podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva o dost nižší. Ve Velké Británii činí podíl dokonce 42 %, ve Finsku a Norsku 42 %, v Irsku 41 %. Naopak podíl občanů s úspěšně ukončeným magisterským vzděláním v ČR patří mezi zeměmi OECD k nejvyšším.

#### **Míra nezaměstnanosti podle vzdělání v roce 2014**

Podle grafu zobrazující míru nezaměstnanosti v terciárním vzdělání (viz příloha č. 2) můžeme porovnat situaci České republiky s ostatními sledovanými zeměmi OECD. Míra nezaměstnanosti 25-64 letých podle terciárního vzdělání v ČR v roce 2014 činila 2,6 %. ČR patřila k jedné s nejnižší mírou nezaměstnanosti a měla čtvrtou nejnižší míru nezaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaných lidí. Tento fakt může souviset s nízkým podílem populace s dosaženým terciárním vzděláním. Na trhu práce není tak velká konkurence mezi absolventy vysokých škol v porovnání s ostatními zeměmi. Průměr zemí EU v roce 2014 byl 5,7 % a průměr zemí OECD činil 5,1 %. Mezi státy s nejnižší mírou nezaměstnanosti občanů s terciárním vzděláním patřilo v roce 2014 Norsko (1,9 %), Německo (2,5 %) a Velká Británie (2,5 %). Naopak nejvyšších hodnot dosahovala míra nezaměstnanosti ve Španělsku (13,8 %) a Řecku (19,1 %).

Na grafu je znázorněna i míra nezaměstnanosti 25-35 letých s vysokoškolským vzděláním. Česká republika má míru nezaměstnanosti 4,3 %, což je téměř o 2 % více než u míry nezaměstnanosti 25-64 letých. V této kategorii ČR patří mezi 10 zemí s nejnižší nezaměstnaností 25-64 letých v terciárním vzdělání. Obdobně je na tom Nizozemsko (4 %), Švýcarsko (4,6 %) a Island (4,6 %). Průměr zemí OECD byl 7,5 % a průměr EU 8,7 %.

#### **4.2.4 Uplatnění absolventů Univerzity Hradec Králové**

##### **4.2.4.1 O Univerzitě Hradec Králové**

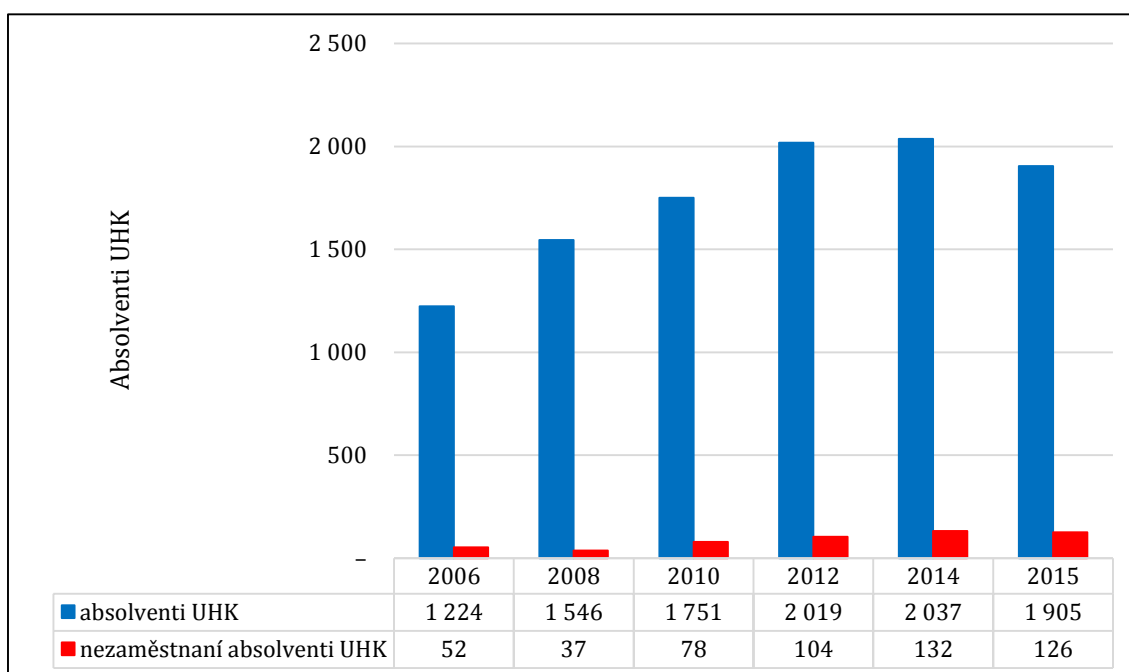
Univerzita Hradec Králové získala tento název k 1. září 2000. Předtím od roku 1992 v Hradci Králové působila vysoká škola s názvem Vysoká škola pedagogická v



Hradci Králové. Ke škole se roku 1993 přidala Fakulta řízení a informační technologie, která se roku 2000 přejmenovala na Fakultu informatiky a managementu. Ke škole v roce 2005 přibyla Filozofická fakulta, dále v roce 2010 Přírodovědecká fakulta a v roce 2011 vznikl Ústav sociální práce. Na univerzitě studuje okolo devíti tisíc studentů v bakalářském, magisterském a doktorském studiu. [13] [40]

#### 4.2.4.2 Počet absolventů a počet nezaměstnaných absolventů UHK

Graf 9: Počet absolventů a počet nezaměstnaných absolventů UHK



Zdroj: vlastní zpracování s využitím zdroje: Středisko vzdělávací politiky [38] a MPSV [36]

Tento graf zobrazuje počet absolventů Univerzity Hradec Králové po dvou letech, od roku 2006 do roku 2014 i s minulým rokem 2015. Počet se postupně zvyšoval až do roku 2014. V posledním roce je zaznamenán pokles o 132 absolventů oproti roku 2014. Graf zobrazuje i počet nezaměstnaných absolventů. Počet nezaměstnaných absolventů se od roku 2006 zvyšoval až do roku 2014. V roce 2006 bylo celkem 52 nezaměstnaných absolventů, v roce 2014 jich již bylo o polovinu více. V roce 2015 je mírný pokles nezaměstnaných absolventů.

#### 4.2.4.3 Míra nezaměstnanosti absolventů UHK

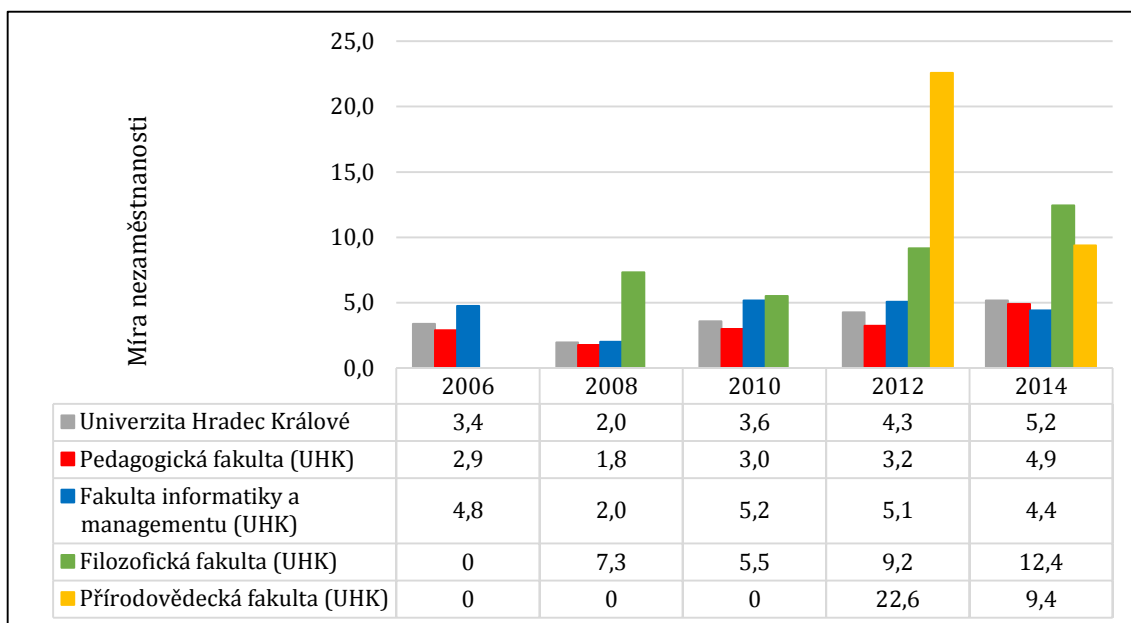
Graf 10: Míra nezaměstnanosti absolventů UHK (měřeno v % v dubnu)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím zdroje: Středisko vzdělávací politiky [38]

Míra nezaměstnanosti absolventů Univerzity Hradec Králové je sledována od roku 2006 do roku 2014, kdy doba od úspěšného ukončení studia absolventa nepřekročila 2 roky. Míra nezaměstnanosti absolventů nejprve klesá do roku 2008. Po roce 2008 dochází k růstu nezaměstnanosti. Podobně je tomu u celkové míry nezaměstnanosti absolventů vysokých škol. V roce 2008 měla míra nezaměstnanosti hodnotu 2 % a v roce 2014 stoupla až na hodnotu 5,2 %. Tento růst je ovlivněn růstem absolventů a také ekonomickou krizí, jak již bylo dříve zmíněno.

**Graf 11: Míra nezaměstnanosti fakult UHK**



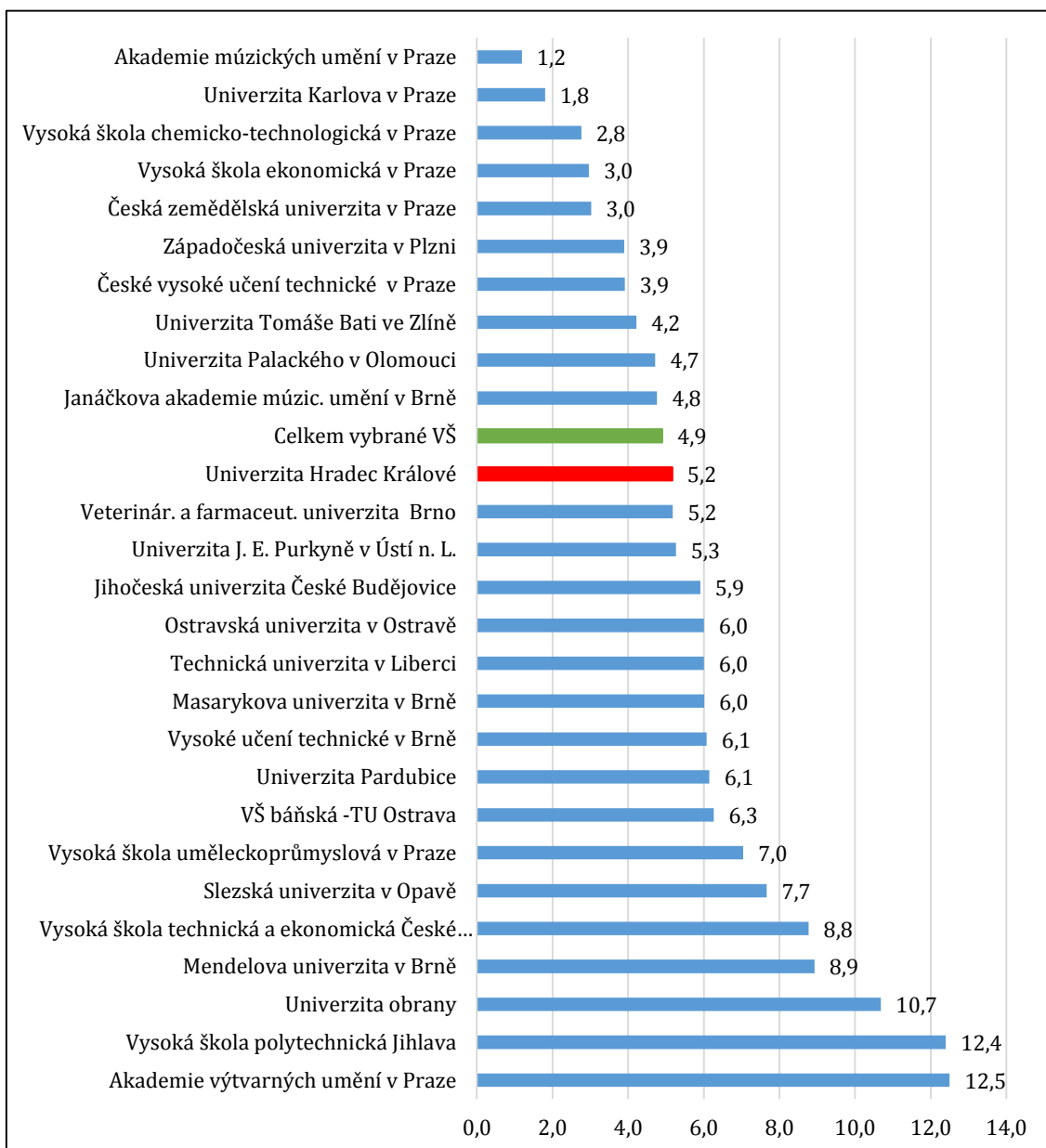
Zdroj: vlastní zpracování s využitím zdroje: Středisko vzdělávací politiky [38]

Nyní bude porovnána míra nezaměstnanosti absolventů fakult Univerzity Hradec Králové. Konkrétně budeme porovnávat Pedagogickou fakultu, Fakultu informatiky a managementu, Filozofickou fakultu a Přírodovědeckou fakultu. O Ústavu sociální práce nejsou dostupná data, tudíž není zahrnut do srovnání. Můžeme pozorovat, že Pedagogická fakulta si na tom vede nejlépe ze všech fakult. Kromě roku 2014, kdy měla o něco větší nezaměstnanost (5,2 %) než Fakulta informatiky a managementu (4,9 %). Fakulta informatiky a managementu má míru nezaměstnanosti jako druhá nejnižší. Filozofická fakulta vznikla v roce 2006, tedy její srovnání je vidět na grafu od roku 2008, kdy na tom byla ze všech nejhůře. V roce 2012 ji předběhla nově otevřená Přírodovědecká fakulta s mírou nezaměstnanosti dokonce až 22,6 %. V roce 2014 má nejvyšší míru nezaměstnanosti Filozofická fakulta s 12,4 % a Přírodovědecká fakulta klesla na 9,4 %. Z grafu vyplývá, že po otevření nové fakulty je její míra nezaměstnanosti rapidně vyšší oproti ostatním. Dále vyplývá, že nejlepší uplatnění mají absolventi pedagogického zaměření, poté si nejlépe vedou absolventi v oboru informatiky a management. Absolventi v humanitních studiích to mají s uplatněním na trhu práce už o něco těžší.

#### 4.2.4.4 Postavení UHK mezi ostatními vysokými školami

Porovnání bude i postavení Univerzity Hradec Králové k ostatním veřejným a státním vysokým školám za rok 2014 (měřeno v dubnu).

Graf 12: Postavení UHK mezi ostatními VŠ



Zdroj: vlastní zpracování s využitím zdroje: Středisko vzdělávací politiky [38]

Celkem je srovnáno 27 vysokých veřejných a státních škol. V roce 2014 byla celková míra nezaměstnanosti vysokých škol (veřejných a státních) 4,9 %. Nejnižší míru nezaměstnanosti dosahovala Akademie múzických umění v Praze (1,2 %), dále si nejlépe vede Univerzita Karlova v Praze (1,8 %). Zato nejhůře na tom byla

Akademie výtvarných umění v Praze s 12,5 % mírou nezaměstnanosti. Dále vysokou míru nezaměstnanosti dosahovala Vysoká škola polytechnická Jihlava (12,4%). Univerzita Hradec Králové dosahovala 5,2 % míry nezaměstnanosti a pohybovala se na 11 pozici mezi vybranými vysokými školami. Univerzita Hradec Králové je s mírou nezaměstnanosti mezi ostatními vysokými školami v první polovině žebříčku a vede si tedy průměrně.

### **4.3 Postoj úřadu práce a personálních agentur k nezaměstnanosti absolventů vysokých škol**

Ke zjištění postoje úřadu práce a personálních agentur byl v této práci využit průzkum. Osloveny byly právě personální agentury a úřady práce, jelikož jejich názory jsou přínosné k vytvoření komplexního pohledu na situaci absolventů na trhu práce na základě jejich zkušeností se zprostředkováním zaměstnání. Předmětem výzkumu jsou názory a postoje pracovníků úřadu práce a personálních agentur. Na základě jejich vyjádření bude zjištěno, jak zaměstnavatelé nahlíží na absolventy, jak důležitou roli hrají klíčové a odborné kompetence u absolventů vysokých škol, po kterých oborech je na trhu práce největší poptávka, jaké problémy mají absolventi na trhu práce, co by podle jejich názorů přispělo k lepší uplatitelnosti absolventů.

Základní výzkumnou metodou bylo dotazníkové šetření, při němž byl použit dotazník (viz příloha č. 3). U otázek měli respondenti možnost vyjádřit se k danému tématu nad rámec nabízených alternativ a upozornit na některé další aspekty sledované problematiky. Dotazníky byly posílány jednotlivým úřadům práce a personálním agenturám prostřednictvím elektronické pošty.

Pro výzkum byla oslovena krajská pobočka Úřadu práce v Hradci Králové, kontaktní pracoviště Úřadu práce v Jičíně a personální agentury se sídlem v Hradci Králové. Celkem bylo osloveno 15 personálních agentur a sešlo se 10 odpovědí. Oba úřady práce odpověděly.

#### **4.3.1 Výsledky dotazníkového šetření**

Nyní budou prozkoumány výsledky průzkumu postoje úřadu práce a personálních agentur k nezaměstnanosti absolventů vysokých škol. První otázkou

bylo, zda mají zaměstnavatelé zájem o absolventy škol. Na trhu práce je dle respondentů zájem o absolventy škol. Nejvíce se sešlo odpovědí u vysokoškolsky vzdělaných absolventů škol.

Druhá otázka byla zaměřena na znalosti a dovednosti, které kladou zaměstnavatelé na absolventy. Nejvíce jsou vyžadovány jazykové dovednosti a to hlavně anglický jazyk. Na druhém místě se umístila práce na PC.

Většina zaměstnavatelů vyžaduje praxi na absolventech vysokých škol. Podle názoru jednoho z respondentů, je velkou výhodou praxe získána již při studiu. Další respondent navíc uvedl, že nejde hlavně o délku praxe, ale o kvalitu získané pracovní zkušenosti. Úřad práce naopak odpověděl, že není praxe potřeba. Také uvedl, že praxe v současné době není tak často požadována. Tady se názory pracovníků personálních agentur a úřadu práce liší.

Další otázka se týkala klíčových kompetencí absolventa, které jsou vyžadovány. Nejvíce se sešlo odpovědí u ochoty učit se. Dále je hodně požadována adaptabilita, flexibilita, komunikační dovednosti, čtení a porozumění pracovním instrukcím. Další už méně požadované kompetence u absolventů jsou schopnost pracovat v týmu, nést odpovědnost, schopnost řešit problém, zběhlost v zacházení s technikou a informacemi.

Respondenti u absolventů vysokých škol vnímají nedostatky. Respondenti nejvíce vnímají nereálné představy o výši mzdy. Poté nedostatek praxe, nedostatečné znalosti a delší dobu na zapracování. Jeden z respondentů navíc uvedl, že většina absolventů není schopna uplatnit teoretické znalosti v praxi.

Mezi nejhůře uplatitelné obory dle názorů respondentů patří jednoznačně vědy a nauky o kultuře a umění. Dle názoru jednoho respondenta jde o velmi specifické obory s malým množstvím volných pracovních míst. Poté jsou špatně uplatitelné zemědělsko-lesnické obory a společenské vědy a nauky. V odpovědích bylo uvedeno, že není poptávka ze strany zaměstnavatelů po těchto oborech a nejsou vhodná místa v těchto oborech.

Naopak nejlépe uplatitelné obory jsou technické obory, kam spadá i IT zaměření. Po těchto oborech je největší poptávka (na trhu práce chybí techničtí a strojírenští uchazeči o zaměstnání). Jako druhý nejlépe uplatitelný obor respondenti zařadili ekonomii, finance.

Předposlední otázka se ptala respondentů, jak jejich organizace přistupuje k absolventům vysokých škol a zda jsou schopni přispět k jejich uplatitelnosti. Nejvíce odpovědí bylo u podání potřebných informací absolventům. Dále 8 organizací uvedlo možnost poradenství. Placenou stáž nabízí 7 personálních organizací a neplacenou stáž nabízí 6 organizací.

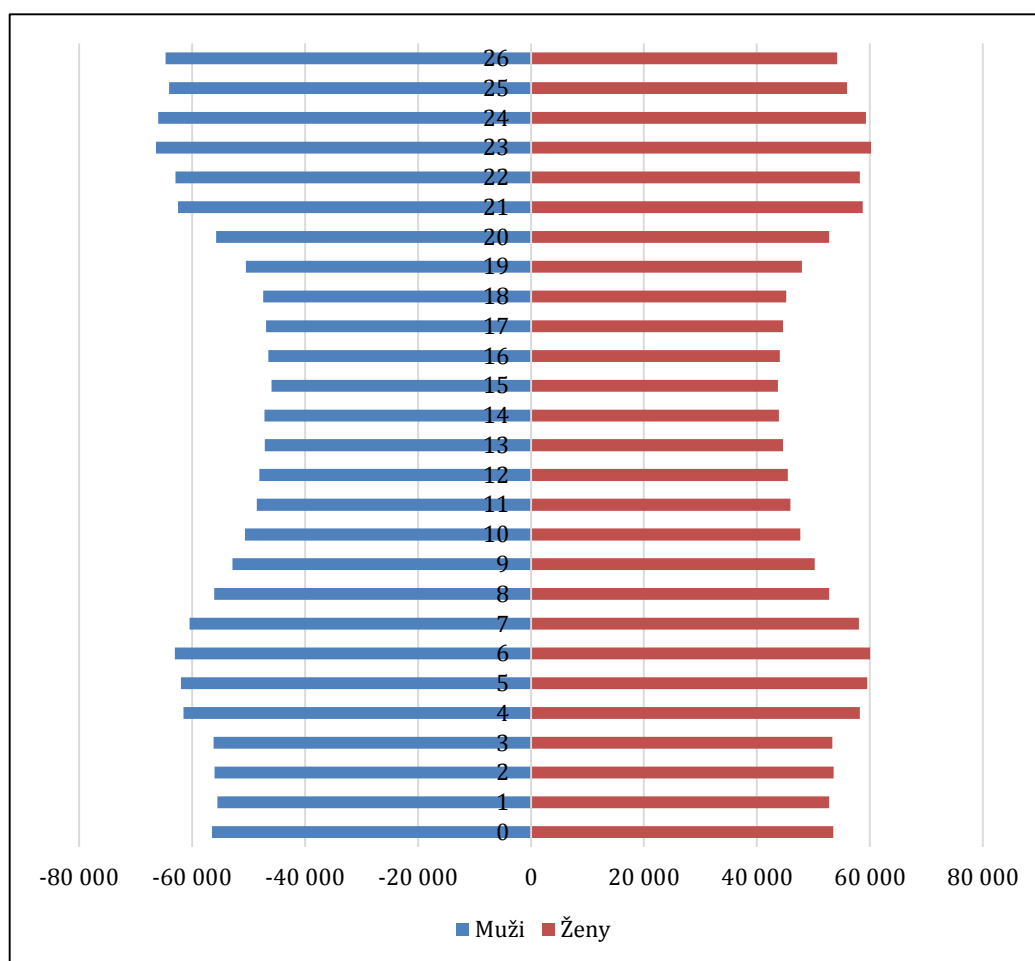
Poslední otázka se ptala na to, co by přispělo k lepší uplatitelnosti absolventů vysokých škol. Odpovědi se jednoznačně shodují v potřebné spolupráci škol s firmami. Další početnou odpovědí byla informovanost absolventů o požadavcích trhu práce a pracovní zkušenost získaná již během studia. Podle názoru jednoho z respondentů by pomohla větší schopnost komunikace a schopnost sebe prezentace při uplatnění na trhu práce. Dalším názorem byla státní podpora škol, které produkují specialisty pro potřeby zaměstnavatelů, především v technických oborech.

#### ***4.4 Predikce budoucí vývoje nezaměstnanosti absolventů vysokých škol***

Pokud chceme odhadnout budoucí vývoj na trhu práce absolventů, musíme zvažovat řadu faktorů. Jako je stav ekonomiky, demografický vývoj, vzdělanostní struktura absolventů, budoucí potřeba a požadavky zaměstnavatelů. Tyto faktory mají vliv na to, zda a jak rychle absolvent vysoké školy nalezne pracovní uplatnění.

Díky demografickému vývoji můžeme snadno předvídat počet absolventů na vysokých školách a zjistit jejich postavení na trhu práce. Z věkové pyramidy níže uvedené je patrné, že v příštích deseti letech budou na trh práce vstupovat spíše slabší populační ročníky. Na věkové pyramidě je vidět pokles těchto ročníků narozených v roce 1991 a mladších. Tyto ročníky budou na trh vstupovat v menší míře. Absolventů všech forem vzdělání bude ubývat a to až do doby, kdy budou na trh práce vstupovat lidé narození v roce 1999, kdy počet narozených dosáhl svého minima. Z toho lze usoudit, že na trhu práce nebude tak velká konkurence mezi absolventy a jejich míra nezaměstnanosti se nebudou zvyšovat. Od roku 1999 se počet narozených začal opět postupně zvyšovat až do roku 2008. Počet absolventů se na trhu práce se bude zvyšovat, což může vést k větší míře nezaměstnanosti. Po roce 2008 docházelo k poklesu narozených.

Graf 13: Věková pyramida za rok 2014



Zdroj: vlastní zpracování podle dostupných dat ČSÚ [15]

Podle predikce Ministerstva financí ČR [41] (průzkum prognóz makroekonomického vývoje České republiky 2016-2019) bude zkoumán vývoj HDP, inflace a vývoj na trhu práce. V roce 2015 dosáhl ekonomický růst 4,2 %, v roce 2016 by mělo dojít ke zpomalení růstu HDP na 2,5 %, v roce 2017 by se pak růst mohl nepatrně zvednout na 2,7 %. Míra inflace by podle prognóz mohla v roce 2016 dosáhnout 0,7 %. A to především kvůli protiinflačnímu působení ceny ropy. V roce 2017 by mělo jít o růst spotřebitelských cen na 1,7 %. Prognóza situace na trhu práce více přiblíží budoucí vývoj nezaměstnaných absolventů. Díky růstu ekonomiky by se stav na trhu práce mohl zlepšovat. Je očekáván růst zaměstnanosti (měřeno metodou VŠPS) v roce 2016 o 0,8 % a v roce 2017 o 0,4 %. Míra nezaměstnanosti by měla pozvolna klesat. V roce 2016 by měla míra nezaměstnanosti dosahovat 4,6 %, v roce 2017 pak 4,5 %.



Česká národní banka ve své prognóze [42] očekává také snížení růstu HDP v roce 2016 na 2,7 % a v roce 2017 očekává zvýšení růstu HDP na 3 %. Což představuje oproti výzkumu MFČR o něco vyšší růst HDP. Co se týče meziročního přírůstku indexu spotřebitelských cen, v roce 2016 by se mohl pohybovat nejprve na 0,7 % a poté by mohlo dojít ke zvýšení na 0,9 %. V roce 2017 se očekává míra inflace na 2 %.

Odhad budoucích potřeb zaměstnavatelů není nejjednodušší. Podle postoje úřadu práce a personálních agentur je poptávka hlavně po technických oborech. Technický pokrok se stále rozvíjí a dá se tedy předpokládat i do budoucna poptávka po vzdělaných lidech v technickém zaměření. Na trhu práce je poptávka i po ekonomických oborech. Tento obor je v posledních letech oblíbený mezi studenty. A čím dál více vstupují absolventi na trh práce právě v ekonomickém zaměření. Může se ale stát, že trh bude v budoucnu přesycen. Absolventi pak budou muset slevit ze svých nároků nebo budou vykonávat práci s nižšími požadavky na vzdělání. Potřeba bude například i rekvalifikace, aby lépe čelili konkurenceschopnosti na trhu práce. Naopak nejmenší poptávka je po zemědělsky vzdělaných absolventech. Do budoucna se ani nepředpokládá velký růst poptávky na trhu práce.

Vývoj nezaměstnanosti absolventů vysokých škol se bude vyvíjet podle růstu ekonomiky a především podle vývoje celkové míry nezaměstnanosti a situace na trhu práce. Z výše uvedených predikcí by se nezaměstnanost měla snižovat a měla by se udržet v nízké míře několik let.

## 5 Shrnutí výsledků a doporučení

### 5.1 Shrnutí výsledků

Předmětem práce byla nezaměstnanost absolventů vysokých škol. Analýza porovnála nejprve počty absolventů, poté počty nezaměstnaných absolventů vysokých škol. Byla porovnána míra nezaměstnanosti absolventů. Dále byl proveden výzkum postoje úřadu práce a personálních agentur na nezaměstnanost absolventů vysokých škol.

Byl zaznamenán růst počtu absolventů až na poslední dva roky, kdy pomalu počty klesají. Trh však zatím není schopný přijmout tolik absolventů s vysokým vzděláním. Může docházet k tomu, že absolventi budou přijímat práci s nižší kvalifikací. A požadavky na práci, tak budou ze strany absolventů klesat. Zajímavostí je, že při porovnání absolventů podle pohlaví, je více absolventek vysokých škol až o 20 %.

Z analýzy vyplývá, že v posledních letech nezaměstnanost stoupala, důvodem je zejména ekonomická krize a vývoj celkové ekonomiky a také růst počtu nových absolventů škol. V roce 2014 nezaměstnanost začala mírně klesat. Lze předpokládat, že nezaměstnanost v budoucnu bude klesat i nadále, protože stav ekonomiky v zemi se zlepšil a dochází k oživení české ekonomiky po ekonomické krizi.

V porovnání podílu populace s dosaženým terciárním vzděláním má Česká republika s ostatními zeměmi jednu z nejnižších hodnot (v roce 2014 22 %). Může to být způsobeno přístupem ke vzdělání před lety 1989. Obdobně je na tom i Slovensko, Maďarsko, Polsko. Míru nezaměstnanosti lidí s věkem 24-64 v terciárním vzdělání v porovnání s ostatními zeměmi má ČR jednu z nejnižších a řadí se do čtveřice s nejnižší nezaměstnaností.

Při zhodnocení situace na Univerzitě Hradec Králové vyplynulo, že trend vývoje počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti absolventů je stejný jako u celkového zkoumání absolventů vysokých škol. Nejlépe si s nezaměstnaností vede Pedagogická fakulta. Další fakultou s dobrými výsledky je Fakulta informatiky a managementu.

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit názory a postoje úřadu práce a personálních agentur na problematiku nezaměstnaných absolventů vysokých škol. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že je o absolventy na trhu práce zájem. Klíčové jsou však vystudované obory absolventů vysokých škol. Nejvíce je na trhu práce zájem po technických oborech a IT. Naopak nejhůře si na tom vedou absolventi v oborech věd a nauk o kultuře a umění, společenských věd a zemědělských studií. Respondenti vnímají u absolventů nereálné představy o výši mzdy. Poté nedostatek praxe, nedostatečné znalosti a delší dobu na zapracování. Z šetření vyplynula potřeba propojení teorie s praxí studentů vysokých škol.

Na závěr práce je odhadnut budoucí vývoj nezaměstnanosti absolventů vysokých škol. Situace absolventů na trhu práce by se měla v nejbližších letech zlepšovat. Zejména díky ekonomickému oživení v minulém roce a očekávanému udržení hospodářského oživení. Dále i díky předpokládanému snížení nezaměstnanosti. Na trh práce budou v nejbližších letech vstupovat i slabší populační ročníky (jedná se zejména o ročníky narozené v roce 1994 až 2004, poté dochází k růstu obyvatel).

## **5.2 Návrhy a doporučení**

Po analýze stavu řešené problematiky, je vhodné nastínit možné návrhy a doporučení. Absolventi jsou jednou z rizikových skupin, která má problém se vstupem na trh práce. Proto je zapotřebí najít vhodná řešení, která by ulehčila absolventům vstup na trh práce.

V první řadě je potřeba rozšiřovat a zlepšovat spolupráci mezi úřadem práce, firmami, absolventy, studenty a školami. Nezbytná je dostatečná informovanost mezi uvedenými subjekty o stavu nezaměstnanosti a možných opatření na zlepšení situace.

Velmi podstatná je spolupráce mezi firmami a studenty škol v absolventských ročnících. Pro studenty je důležité navázat kontakty s potencionálními zaměstnavateli, kteří jsou ochotní spolupracovat s mladými lidmi. Zapotřebí je, aby zaměstnavatelé měli zájem o spolupráci se studenty škol. O motivaci spolupráce firem se studenty by mohl finančními výhodami vypomáhat stát.

Důležitá je i spolupráce škol s firmami, zejména v propojení teorie s praxí. Zástupci firem by seznámili studenty s provozem firmy, s požadavky na absolventy a případně by umožnili návštěvu přímo firmy se vzdělávacím účelem.

Dále je potřeba organizovat akce jako veletrhy a burzy pracovních příležitostí, které by informovali o nabídkách práce a o požadavcích, které mají firmy na absolventy. Absolventi by se měli snažit navštěvovat takovéto akce, aby si sami zjistili informace o příležitostech na trhu práce.

V boji proti nezaměstnanosti absolventů vysokých škol by pomohlo i opětovné zavedení absolventských a praktikantských míst. V minulosti se staly velice efektivním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který pomohl k začleňování velkého počtu absolventů na trh práce. Nyní zaměstnavatelé mohou pobírat podporu na zapracování, kde ovšem není taková finanční podpora a tudíž klesá zájem a motivace ze strany zaměstnavatelů zaměstnat někoho z absolventů.

Nutná je i úprava nabídky studijních oborů škol. Školy by se měly více zaměřovat na obory, které jsou uplatnitelné na trhu práce. Je potřeba omezit takové obory, kterými jsou nevyhovující a přebytečné na trhu práce.

Aby boj proti nezaměstnanosti byl účinný, je třeba aktivní zájem ze strany absolventů. Již při studiu se mohou pokoušet získat kontakty s firmami, najít si stáž či práci na kratší úvazek. Mohou tak získat cenné informace, zkušenosti a praxi, což jim přinese konkurenční výhodu na trhu práce.

## 6 Závěr

Předmětem této práce byla nezaměstnanost se zaměřením na problematiku absolventů vysokých škol. Cílem bylo zanalyzovat stav nezaměstnanosti absolventů vysokých škol. Zhodnotit situaci postavení absolventů na trhu práce a doporučit možná řešení na snížení nezaměstnanosti. Nejprve byly vysvětleny základní teoretické poznatky o nezaměstnanosti, její struktuře a míře, trhu práce a politice zaměstnanosti.

Popsána byla i problematika absolventů na trhu práce. Poté byla provedena analýza nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v České republice. Situace nezaměstnaných absolventů vysokých škol v České republice byla porovnána i v mezinárodním srovnání. Součástí práce byli i názory pracovníků úřadu práce a personálních agentur. V závěru byl popsán možný budoucí vývoj nezaměstnanosti absolventů vysokých škol.

V práci byly nastíněny i návrhy a doporučení na zlepšení stavu nezaměstnanosti absolventů škol, jelikož absolventi patří mezi rizikovou skupinu s uplatněním na trhu práce. Počet nezaměstnaných absolventů je ovlivněn zejména tím, že absolventi jsou ohroženi nezaměstnaností více než jiné skupiny. Snahu zlepšit situaci by měl mít stát, zaměstnavatelé a také školy. Odpovědnost není jen na straně státu a škol. Sám absolvent musí být odpovědný a aktivní při získávání informací o situaci na trhu práce. Pro absolventa je také důležité získat praxi již během studia, aby lépe konkuroval na pracovním trhu. Studium většiny vysokých škol student získává pouze teoretické znalosti, které bez propojení s praxí ani v budoucnu většinou nedokáže prakticky aplikovat.

## 7 Seznam použité literatury

### 7.1 Tištěné zdroje

- [1] ENGLIŠ, Karel. Národní hospodářství: (Příručka). Brno, Fr. Borový v Praze, 1924.
- [2] HŘEBÍK, František. Obecná ekonomie. 3., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-467-1.
- [3] HÁJEK, Ladislav. Ekonomie a národní hospodářství. Hradec Králové: Gaudeamus, 1998. ISBN 80-704-1782-X.
- [4] PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie: základní kurz. Vyd. 1. Slaný: Melandrium, 2006. ISBN 80-861-7545-6.
- [5] JUREČKA, Václav. Makroekonomie. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8.
- [6] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. Vyd. 5. Praha: C. H. Beck, 2011, 691 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.
- [7] BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, Psyché (Grada). ISBN 8024790068.
- [8] HELÍSEK, Mojmir. Makroekonomie: základní kurs. 2. přeprac. vyd. (dotisk). Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-861-7525-1.
- [9] HÁJEK, Ladislav. Ekonomie a ekonomika. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009. ISBN 978-80-7435-013-9.
- [10] JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1.vyd. Praha: VŠE, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- [11] HOLMAN, Robert. Makroekonomie: středně pokročilý kurz. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2004. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-717-9764-2.
- [12] ZELENKA, Martin. Přejchod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh. Vyd. 1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7290-372-6.
- [13] SKLENÁŘOVÁ, Sylva. *Kapitoly z dějin Univerzity Hradec Králové*. Vyd. 1. Hradec Králové: Garamon, 2009. ISBN 978-80-86472-44-7.

## 7.2 Internetové zdroje

- [14] Statistický úřad Evropské unie [online]. 2015 [cit. 2015-11-28]. Dostupné z: [www.ec.europa.eu/eurostat](http://www.ec.europa.eu/eurostat)
- [15] Český statistický úřad: Veřejná databáze [online]. 2015 [cit. 2015-11-24]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=home>
- [16] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí: Aktivní politika zaměstnanosti [online]. 23. 01. 2012 [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- [17] Portál veřejné zprávy: Podpora v nezaměstnanosti [online]. 18. 01. 2016 [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/223/4767.html>
- [18] Zákon o vysokých školách. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. © 2013 – 2016 MŠMT [cit. 2016-03-17]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/zakon-c-111-1998-sb-o-vysokych-skolach>
- [19] Potenciál absolventů škol z hlediska míry osvojení důležitých klíčových kompetencí. Informační systém ISA+ [online]. [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-20/Potencial-absolventu-skol-z-hlediska-miry-osvojeni-/26>
- [20] Národní katalog stáží: Fond dalšího vzdělávání [online]. 2016 [cit. 2016-04-15]. Dostupné z: <http://www.narodnikatalogstazi.cz/>
- [21] Stáže pro mladé: Fond dalšího vzdělávání [online]. © 2013 [cit. 2016-04-15]. Dostupné z: <http://www.stazepromlade.cz/>
- [22] Erasmus plus: Vzdělávací program Evropské unie [online]. © 2016 [cit. 2016-04-15]. Dostupné z: <http://www.naerasmusplus.cz/cz/>
- [23] Eurodesk: Stáže v institucích EU [online]. [cit. 2016-04-24]. Dostupné z: <http://www.eurodesk.cz/prace/staze-v-evropskych-institucich>
- [24] AIESEC: Informace o stážích [online]. [cit. 2016-04-24]. Dostupné z: <http://nastaz.cz/>
- [25] IAESTE: Technické praxe a stáže [online]. [cit. 2016-04-24]. Dostupné z: <http://www.iaeste.cz/>
- [26] Business Leaders Forum: Projekty pro studenty [online]. [cit. 2016-04-24]. Dostupné z: <http://www.csr-online.cz/projekty/>

- [27] Novinky.cz: Absolventi pojistné na sociální zabezpečení platit nemusí [online]. 08. 07. 2015 [cit. 2016-04-24]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/finance/373263-absolventi-pojistne-na-socialni-zabezpeceni-platit-nemusi.html>
- [28] Integrovaný portál MPSV: Informace pro občany [online]. [cit. 2016-04-24]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane>
- [29] Kariérní web UHK [online]. [cit. 2016-04-24]. Dostupné z: <http://kariera.uhk.cz/default.asp>
- [30] Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. 2015 [cit. 2015-11-02]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>
- [31] Středisko vzdělávací politiky PedF UK: Ukazatele. [online]. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/default.asp?page=dbukaz>
- [32] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: Statistické výstupy a analýzy [online]. [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: [http://dsia.uiv.cz/vystupy/vu\\_vs.html](http://dsia.uiv.cz/vystupy/vu_vs.html)
- [33] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: MŠMT a vysoké školy se dohodly na limitu počtu studentů [online]. © 2013 – 2016 MŠMT [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/msmt-a-vysoke-skoly-se-dohodly-na-limitu-poctu-studentu-2012>
- [34] ZELENKA, Martin - KOUCKÝ, Jan. Zaměstnatelnost a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2013. Středisko vzdělávací politiky [online]. Praha, 2013 [cit. 2016-03-10]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/default.asp?page=db>
- [35] Studenta.cz portál pro studenty v ČR: K čemu je studium technických oborů? [online]. 5. 6. 2012 [cit. 2016-03-08]. Dostupné z: <http://www.studenta.cz/k-cemu-je-studium-technicky-oboru/magazin/article/948>
- [36] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí: Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP [online]. 2015 [cit. 2015-11-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>
- [37] KOUCKÝ, Jan - ZELENKA, Martin. Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2011. Středisko vzdělávací politiky [online]. Praha, 2011 [cit. 2016-03-09]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/default.asp?page=db>



- [38] Středisko vzdělávací politiky PedF UK: Databáze o nezaměstnaných vysokoškolácích [online]. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/app/navs2010/>
- [39] OECD: Education at a Glance [online]. [cit. 2016-04-20]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/edu/education-at-a-glance-19991487.htm>
- [40] Univerzita Hradec Králové. *Internetové stránky Univerzity Hradec Králové* [online]. ©2010-2015 [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: <https://www.uhk.cz/cs-CZ/UHK>
- [41] Ministerstvo finanční ČR: Kolokvium – průzkum prognóz makroekonomického vývoje ČR (2016–2019) [online]. 15. 04. 2016 [cit. 2016-04-19]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/makroekonomika/makroekonomicka-predikce/2016/41-kolokvium-pruzkum-prognoz-makroekono-24568>
- [42] Česká národní banka: Prognóza [online]. 2016 [cit. 2016-04-19]. Dostupné z: [https://www.cnb.cz/cs/menova\\_politika/prognoza/index.html?cnb\\_css=true#HDP](https://www.cnb.cz/cs/menova_politika/prognoza/index.html?cnb_css=true#HDP)

## 8 Seznam obrázků, tabulek a grafů

### Seznam obrázků

Obrázek 1: Struktura obyvatel České republiky ve věku 15 a více let.....	6
Obrázek 2: Vznik dobrovolné nezaměstnanosti.....	10
Obrázek 3: Vznik nedobrovolné nezaměstnanosti.....	11
Obrázek 4: Trh práce.....	14
Obrázek 5: Důležitost kompetencí a míra jejich osvojení u vysokoškoláků.....	19

### Seznam tabulek

Tabulka 1: Počty absolventů VŠ podle skupin studijních programů.....	32
Tabulka 2: Absolventi VŠ podle stupně vzdělání v evidenci ÚP k 30.4.....	34
Tabulka 3: Absolventi VŠ podle stupně vzdělání v evidenci ÚP k 30.9.....	35
Tabulka 4: Procentní podíl nezaměstnaných absolventů VŠ v % podle stupňů vzdělání k 30.4.....	38

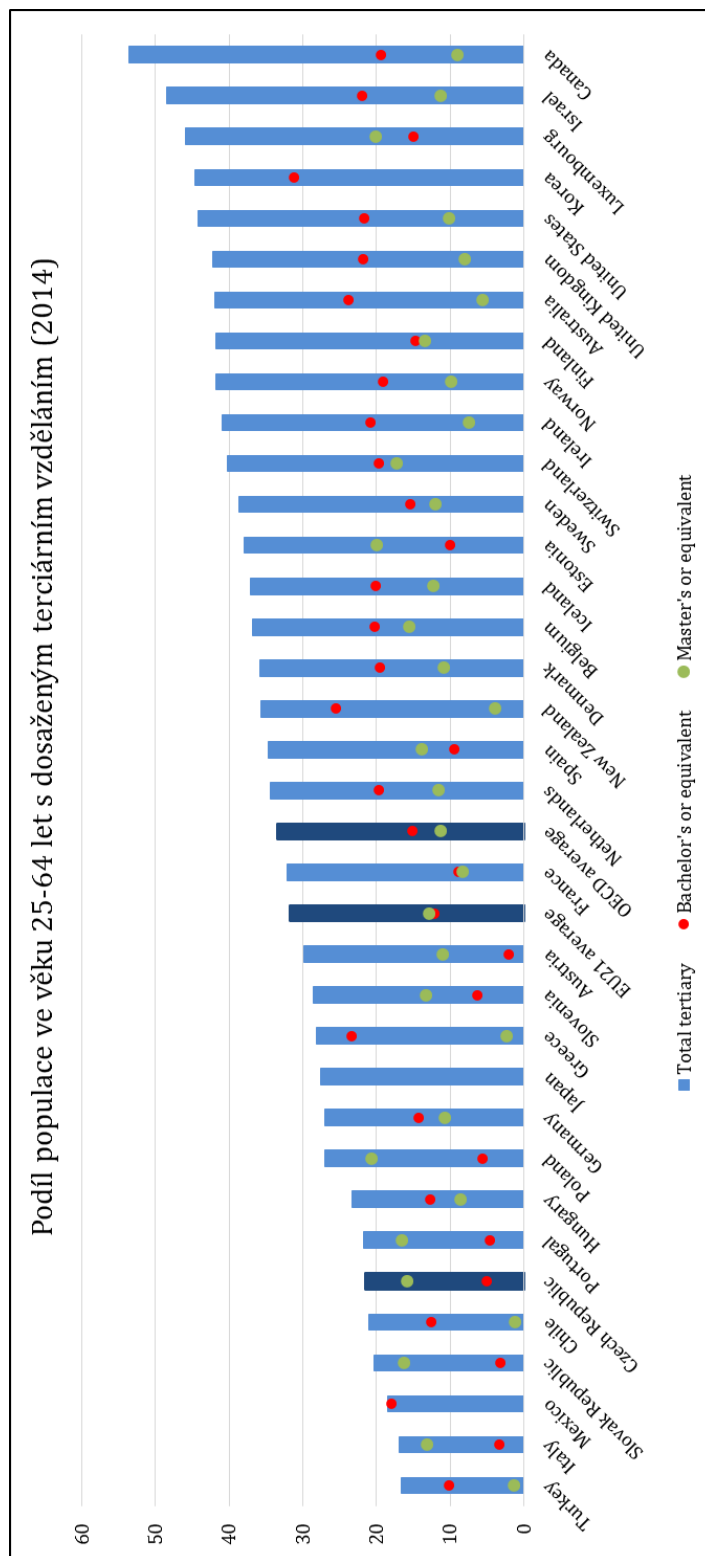
### Seznam grafů

Graf 1: Počet absolventů VŠ v ČR v letech 2006-2015.....	29
Graf 2: Struktura absolventů VŠ podle věku v roce 2015.....	31

Graf 3: Absolventi VŠ podle skupin studijních programů .....	33
Graf 4: Absolventi VŠ podle stupně vzdělání v evidenci ÚP k 30.4 a 30.9. ....	35
Graf 5: Počet nezaměstnaných absolventů VŠ k 30.4 a 30.9. ....	36
Graf 6: Počet nezaměstnaných absolventů VŠ podle stupně vzdělání k 30.4. ....	37
Graf 7: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ (měřeno v % v dubnu) .....	39
Graf 8: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ podle stupně vzdělání.....	40
Graf 9: Počet absolventů a počet nezaměstnaných absolventů UHK .....	42
Graf 10: Míra nezaměstnanosti absolventů UHK (měřeno v % v dubnu).....	43
Graf 11: Míra nezaměstnanosti fakult UHK.....	44
Graf 12: Postavení UHK mezi ostatními VŠ.....	45
Graf 13: Věková pyramida za rok 2014.....	49

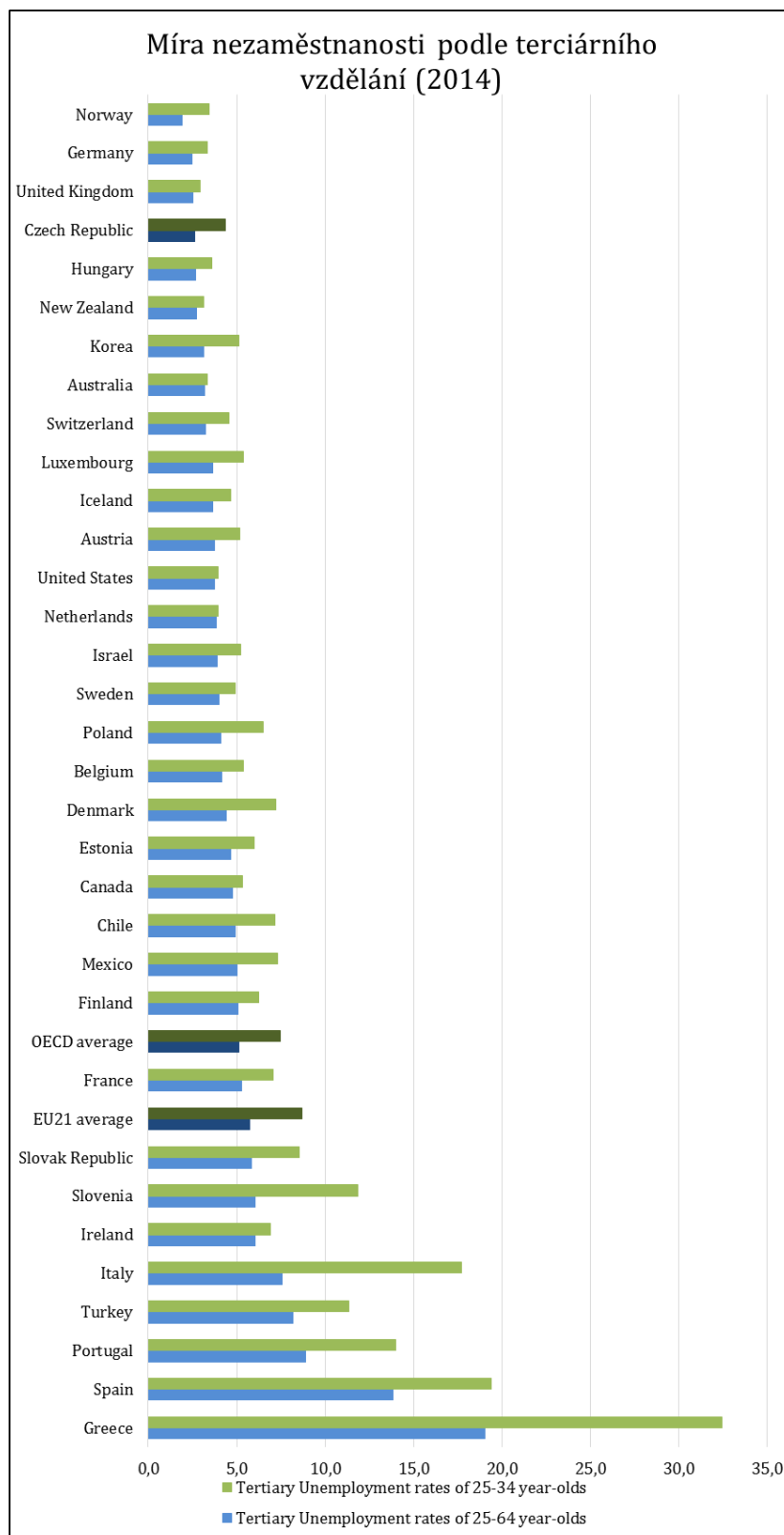
## 9 Přílohy

**Příloha č. 1:** Podíl populace ve věku 25-64 let s dosaženým terciárním vzděláním (2014)



Zdroj: vlastní zpracování dle dostupných dat OECD Education at a Glance [39]

**Příloha č. 2: Míra nezaměstnanosti podle terciárního vzdělání (2014)**



Zdroj: vlastní zpracování dle dostupných dat OECD Education at a Glance [39]

### Příloha č. 3: Dotazník

Vážený respondente,

v současnosti píšete bakalářskou práci na téma: Nezaměstnanost absolventů vysokých škol. Cílem práce je analyzovat problémy absolventů, identifikovat bariéry uplatnění a navrhnout možná řešení nezaměstnanosti absolventů ke zlepšení této situace.

Proto si Vás dovoluji požádat o vyplnění tohoto dotazníku, jehož výsledky budou použity pouze k účelu této práce.

Děkuji Vám za spolupráci

Anežka Tarantová

Vhodnou odpověď prosím zakřížkujte.

1) Je zájem o absolventy škol na trhu práce:

ano (může být i více odpovědí):

středoškolské vzdělání (vyučen)

středoškolské vzdělání s maturitou

vyšší odborné vzdělání

vysokoškolské vzdělání

ne z důvodu.....

2) Jaké znalosti, dovednosti od absolventa vyžadujete (může být i více odpovědí):

cizí jazyk

německý

anglický

jiný.....

práce s PC

řidičský průkaz

jiné.....

3) Vyžadujete od absolventa praxi:

ano

v délce .....

ne

4) Jaké klíčové kompetence od absolventa vyžadujete (může být i více odpovědí):

- ochota učit se
- schopnost pracovat v týmu
- nést odpovědnost
- adaptabilita
- flexibilita
- schopnost řešit problémy
- komunikační dovednosti
- zběhlost v cizích jazycích
- schopnost rozhodovat se
- zběhlost v zacházení s informacemi
- zběhlost v používání výpočetní techniky
- čtení a porozumění pracovním instrukcím
- práce s čísly při plnění pracovních úkolů či při pracovním uplatnění
- jiné.....

5) Vnímáte u absolventů nějaké nedostatky:

ano (může být i více odpovědí)

- nedostatek praxe
- nedostatečné znalosti
- delší doba na zapracování
- neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii
- nereálné představy o výši mzdy
- nereálné představy o pracovní době či pracovním zařazení
- jiné.....

ne

6) Které obory jsou podle Vás nejhůře uplatitelné: (může být i více odpovědí)

- přírodní vědy a nauky
- technické vědy a nauky
- IT obory
- zemědělsko-lesnické a veterinární obory
- zdravotnictví
- společenské vědy, nauky a služby
- ekonomie, finance
- sociální vědy (právo, sociologie)

- pedagogika, učitelství
- vědy a nauky o kultuře a umění
- zdůvodnění.....

7) Které obory jsou podle Vás naopak nejlépe uplatitelné: (může být i více odpovědí)

- přírodní vědy a nauky
- technické vědy a nauky
- IT obory
- zemědělsko-lesnické a veterinární obory
- zdravotnictví
- společenské vědy, nauky a služby
- ekonomie, finance
- sociální vědy (právo, sociologie)
- pedagogika, učitelství
- vědy a nauky o kultuře a umění
- zdůvodnění.....

8) Jak Vaše organizace přistupuje k absolventům vysokých škol. Jste schopni přispět k jejich uplatitelnosti: (může být i více odpovědí)

- spolupráce s VŠ během studia
- speciální programy pro studenty/absolventy
- možnost placené stáže
- možnost neplacené stáže
- možnost poradenství
- podávání informací absolventům
- jiné.....

9) Co by podle Vás přispělo k lepší uplatitelnosti absolventů vysokých škol: (může být i více odpovědí)

- snížení počtu přijímaných studentů
- pracovní zkušenost během studia
- přístup studentů ke studiu (volba oboru, prospěch,...)
- povinná školní praxe
- přednášející z praxe
- spolupráce škol s firmami
- větší informovanost studentů o požadavcích trhu práce
- větší informovanost vzdělávacího systému o požadavcích trhu práce
- jiné.....

# Oskenované zadání práce

Univerzita Hradec Králové  
Fakulta informatiky a managementu  
Akademický rok: 2015/2016

Studijní program: Ekonomika a management  
Forma: Prezenční  
Obor/komb.: Finanční management - anglický jazyk (fm-p-a)

## Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Tarantová Anežka	U Studénky 1286, Nová Paka - Studénka	I1301415

### TÉMA ČESKY:

Nezaměstnanost

### TÉMA ANGLICKY:

Unemployment

### VEDOUcí PRÁCE:

Ing. Martina Hedvičáková, Ph.D. - KE

### ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Cíl práce: Cílem práce je analýza stavu nezaměstnanosti a to zejména absolventů škol. Zhodnocení situace a doporučení možných řešení na snížení nezaměstnanosti.

Osnova práce:

1. Úvod
2. Literární rešerše
3. Cíl a metodika práce
4. Nezaměstnanost v ČR
5. Shrnutí a doporučení
6. Závěr
7. Literární zdroje

### SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

Podpis studenta: \_\_\_\_\_

Datum: 4.10.2015

Podpis vedoucího práce: \_\_\_\_\_

Datum: 10.10.2015