

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Bakalářská práce

Analýza nezaměstnanosti absolventů v Královéhradeckém kraji v letech 2004 až 2021

Milan Nesvačil

© 2022 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Milan Nesvačil

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Jičín

Název práce

Analýza nezaměstnanosti absolventů v Královohradeckém kraji v letech 2004 až 2021

Název anglicky

Unemployment analysis of graduates in Hradec Králové region from 2004 to 2021

Cíle práce

Hlavním cílem práce je analýza vývoje nezaměstnanosti absolventů středních a vysokých škol v Královohradeckém regionu od vstupu ČR do EU v roce 2004 do roku 2021, a to se zaměřením na změnu její struktury během daného období. Dílčím cílem práce bude analýza a vyhodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v rámci Královohradeckého kraje.

Metodika

Bakalářská práce bude rozdělena na tři hlavní části. První teoretická bude zpracována na základě informací a poznatků z odborných publikací, literatury a dostupných internetových zdrojů, vedoucích k vymezení zejména jednotlivých pojmů, charakteristiky nezaměstnanosti a trhu práce.

Následovat bude část praktická, kde bude využito sběru, analýzy a komparace statistických dat čerpaných zejména z Úřadu práce Královohradeckého kraje a Českého statistického úřadu. Bude provedeno dotazníkové šetření na úřadu práce v Hradci Králové. Výzkum bude zaměřen na absolventy, kteří jsou registrovaní uchazeči o zaměstnání na tamějším úřadu práce.

Závěrečná část bude obsahovat formulace výsledků práce a případné návrhy a doporučení.

Doporučený rozsah práce

30 – 50 stran

Klíčová slova

absolventi, ekonomicky aktivní obyvatelstvo, Královehradecký kraj, míra nezaměstnanosti, rekvalifikace, trh práce, úřad práce, vzdělání, zaměstnanost

Doporučené zdroje informací

1. BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
2. BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-24790-06-8.
3. MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
4. SAMUELSON, P., NORDHAUS, W. Ekonomcs. Tata McGraw-Hill Edition, 2010. 776 s. ISBN 978-0-07-070071-0.
5. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. Management lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
6. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
7. JUREČKA, Václav a kol. Makroekonomie. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 336 s. ISBN 978-80-247-3258-9.
8. VÁCLAVÍKOVÁ A., KOLIBOVÁ, H. a KUBICOVÁ, A. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. 1. vydání. Opava: OPTYS, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

Bc. Ing. Jiří Čermák, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 9. 2. 2022

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 2. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 15. 03. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Analýza nezaměstnanosti absolventů v Královéhradeckém kraji v letech 2004 až 2021" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 3. 2022

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucímu bakalářské práce Ing. Jiřímu Čermákovi Ph.D. za odborné vedení, za podněty a cenné rady při zpracování práce. Dále bych rád poděkoval své rodině za podporu a trpělivost při mém studiu.

Analýza nezaměstnanosti absolventů v Královéhradeckém kraji v letech 2004 až 2021

Abstrakt

Bakalářská práce se týká analýzy nezaměstnanosti absolventů středních a vysokých škol, kteří jsou registrováni na příslušném Úřadu práce v Královéhradeckém kraji. Práce je rozdělena na teoretickou část, vlastní analytickou část a část závěrečnou. Teoretická část pojednává o nezaměstnanosti a její míře, o příčinách nezaměstnanosti nebo o orgánech a úřadech vykonávajících dohled a správu nad nezaměstnanými osobami a nad snižováním míry nezaměstnanosti v celé České republice. Vlastní část se týká tvorby a analýzy dotazníkového šetření, které bude rozděleno do dvou fází výzkumu. Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jak se vyvíjí nezaměstnanost absolventů středních a vysokých škol v Královéhradeckém regionu od roku 2004, jak je tento vývoj ovlivněn dlouhodobě trvající pandemií Covid-19 a jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti vedou ke zmírnění míry nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji. Z výsledků vyplynulo, že Královéhradecký kraj si zachovává nízkou míru nezaměstnanosti i přes vzniklou pandemii. Absolventi na příslušném Úřadu práce jsou při hledání zaměstnání aktivní. Jejich problém v získání zaměstnání spočívá ve velkém množství uchazečů na jedno pracovní místo nebo v nedostatečné kvalitaci. Poslední, část dále obsahuje pojednání o zjištěných výsledcích analýzy dotazníkového šetření a návrhy pro zajištění nízké míry nezaměstnanosti na trhu práce v celé České republice.

Klíčová slova: absolvent, kraj, míra nezaměstnanosti, nezaměstnanost, práce, trh práce, úřad práce, zaměstnání, zaměstnanost

Unemployment analysis of graduates in the Hradec Králové Region in the years 2004 to 2021

Abstract

The bachelor thesis concerns the analysis of unemployment of high school and university graduates, who are registered at the relevant Labour Office in the Hradec Králové Region. The thesis is divided into a theoretical part, its own analytical part and a final part. The theoretical part deals with unemployment and its rate, on the causes of unemployment or the authorities and authorities supervising and administering unemployed persons and the reduction of the unemployment rate throughout the Czech Republic. The actual part concerns the creation and analysis of the questionnaire survey, which will be divided into two phases of research. The aim of the bachelor thesis was to find out, how the unemployment of high school and university graduates in the Hradec Králové region has been developing since 2004, how this development is affected by the long-term Covid-19 pandemic and what tools of active employment policy lead to a moderation of the unemployment rate in the Hradec Králové Region. The results showed, that the Hradec Králové Region maintains a low unemployment rate despite the resulting pandemic. Graduates at the relevant Labour Office are active in their job search. Their problem in getting a job lies in the large number of applicants for one job or in the lack of qualifications. The last, part also contains a discussion of the results of the analysis of the questionnaire survey and proposals for ensuring a low level of unemployment on the labour market throughout the Czech Republic.

Keywords: graduate, region, unemployment rate, unemployment, work, labour market, labour office, employment, employment entered

Obsah

1 Úvod.....	13
2 Cíl práce a metodika	14
3 Teoretická východiska	18
3.1 Nezaměstnanost v makroekonomii	18
3.1.1 Nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti.....	19
3.1.2 Typy nezaměstnanosti a jejich příčiny.....	21
3.1.3 Makroekonomické dopady nezaměstnanosti	24
3.2 Trh práce	25
3.2.1 Obecná charakteristika trhu práce.....	25
3.2.2 Vliv pandemie COVID 19 na trh práce v České republice.....	27
3.2.3 Postavení absolventů na trhu práce.....	28
3.2.4 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.....	31
3.2.5 Úřady práce v České republice	31
3.2.6 Státní politika zaměstnanosti	33
3.2.7 Politika zaměstnanosti	34
3.2.8 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice.....	35
4 Vlastní práce	38
4.1 Stručná charakteristika Královéhradeckého kraje.....	38
4.2 Základní údaje o situaci na trhu práce v Královéhradeckém regionu	39
4.3 Analýza vývoje nezaměstnanosti absolventů středních a vysokých škol v Královéhradeckém regionu od roku 2004.....	42
4.4 Dotazníkové šetření.....	43
4.4.1 Problémy při sběru dat	43
4.4.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	44
4.4.3 Přístupy k hledání práce čerstvých absolventů v Královéhradeckém kraji ...	53
5 Závěr.....	62
6 Seznam použitých zdrojů	66
7 Přílohy	70

Seznam obrázků

Obrázek 1 Magický čtyřúhelník	18
Obrázek 2 Průměrná míra nezaměstnanosti v ČR (v %, září 2019 – listopad 2020).....	20
Obrázek 3 Dobrovolná nezaměstnanost	22
Obrázek 4 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	23
Obrázek 5 Průměrná hrubá měsíční mzda (meziroční změna v %, 2015 – 2021).....	26
Obrázek 6 Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých v ČR v letech 2006 – 2020	30
Obrázek 7 Mapa Královéhradeckého kraje	38
Obrázek 8 Meziroční změna (počet) celkového počtu absolventů a mladistvých v evidenci ÚP v Královéhradeckém kraji v letech 2005-2020.....	43
Obrázek 9 Pohlaví respondentů	44
Obrázek 10 Věk respondentů.....	45
Obrázek 11 Stupeň vzdělání respondentů.....	45
Obrázek 12 Vystudovaný obor respondentů.....	46
Obrázek 13 Délka registrace na Úřadu práce	47
Obrázek 14 Nejčastější způsoby hledání práce.....	48
Obrázek 15 Zdroje pro hledání práce	48
Obrázek 16 Způsob, kterým chtějí respondenti na zaměstnavatele zapůsobit	49
Obrázek 17 Nejdůležitější faktor při výběru zaměstnání.....	50
Obrázek 18 Pravděpodobné důvody nemožnosti nalézt práci	51
Obrázek 19 Vliv vládních nařízení, v souvislosti s pandemií Covid-19, na výběr zaměstnavatele	52
Obrázek 20 Loajalita k vybranému oboru i po skončení pandemie Covid-19	53
Obrázek 21 Rozdělení - Délka registrace na ÚP	54
Obrázek 22 Rozdělení - Absolvovaný stupeň vzdělání	55
Obrázek 23 Rozdělení – Nejčastější způsob hledání práce	56
Obrázek 24 Rozdělení – Místo hledání práce	57
Obrázek 25 Rozdělení – Zapůsobení na potenciálního zaměstnavatele	58
Obrázek 26 Rozdělení – Nejdůležitější faktor při výběru zaměstnání	60
Obrázek 27 Rozdělení – Důvod nemožnosti nalézt práci.....	61

Seznam tabulek

Tabulka 1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2020	37
Tabulka 2 Hodnoty vybraných ukazatelů trhu práce v Královéhradeckém regionu (2017-2019)	40
Tabulka 3 Počet všech uchazečů a volných míst na úřadu práce podle vzdělání – srovnání Královéhradeckého kraje a ČR jako celku (duben 2020)	41
Tabulka 4 Obecná míra nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji a celkový počet absolventů a mladistvých v evidenci ÚP v letech 2004 – 2020.....	42

Seznam použitých zkratk

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF – Evropský sociální fond

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

OECD – Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj

OPZ – Operační program zaměstnanost

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

1 Úvod

Trh práce zajišťuje rovnováhu mezi potřebou pracovních zdrojů národního hospodářství a možnostmi jejich pokrytí. Je vybaven samoregulačním mechanismem, stejným na všech trzích v ekonomice, přičemž společné prvky v tomto případě tvoří nabídka, poptávka a cena. Práce jako taková se pokládá za aktivní výrobní faktor, na rozdíl od půdy či kapitálu, jež samy o sobě bez úsilí člověka nemohou zahájit výrobní proces. Pokud ovšem existuje dlouhodobá nerovnováha na trhu práce a ten nefunguje efektivně, má takový stav velice negativní dopad na hospodářský rozvoj země i na celou společnost.

Hovoříme-li o trhu práce v Evropské unii, jedním z jeho nejzávažnějších dlouhodobých problémů zůstává již řadu let vysoká míra nezaměstnanosti týkající se zejména nejrizikovější skupiny mladých lidí, jež trvale výrazně převyšuje i průměrnou míru nezaměstnanosti v EU. Přestože jsou rozdíly v ekonomických ukazatelích mezi jednotlivými zeměmi nezanedbatelné, zpravidla je charakterizují podobné komplikace: např. nízká flexibilita trhů práce, nízká mobilita pracovní síly nebo nedostatečná vzdělanostní struktura. Všechny tyto faktory, a také některé další, negativně ovlivňují zaměstnanost v daném regionu.

K negativnímu vývoji míry nezaměstnanosti přispěla v posledních dvou letech také pandemie Covid-19. Tato pandemie paralyzovala ekonomiky většiny zemí světa, České republiky nevyjímaje. Mimo jiné především výrazně poznamenala právě trh práce, přičemž v mnoha regionech prudce vzrostl počet lidí dlouhodobě nezaměstnaných, a to i bez jakékoli výdělečné činnosti.

Míra nezaměstnanosti není ve všech krajích stejná a závisí na více faktorech, např. na věkové struktuře ekonomicky aktivního obyvatelstva, na úrovni jeho vzdělání nebo na komoditní struktuře průmyslu v kraji. Situace se jeví jako nejkomplikovanější v pohraničních regionech, s již tradičně nejvyššími mírami nezaměstnanosti, kde hlavní zdroj práce poskytují těžba a lázeňská turistika (Moravskoslezský, Ústecký a Karlovarský kraj). Naopak hlavní město Praha si i přes značný odliv zahraničních návštěvníků udržela uspokojivé hodnoty. Vzhledem k velkému množství pracovních příležitostí si zde lidé, většinou zcela závislí na cestovním ruchu, našli velmi rychle uplatnění v jiných oborech.

2 Cíl práce a metodika

Samotný text bakalářské práce se dělí do tří hlavních oddílů. První část, kterou lze označit za teoretický výklad, obsahuje vysvětlení základních termínů. Jejich znalost se považuje za nezbytnou pro pochopení dané problematiky, a také pro výzkum v praktické části práce. Zaměřuje se na vymezení souvisejících obecných pojmů z makroekonomie, např. na charakteristiku a druhy nezaměstnanosti, míru nezaměstnanosti, ekonomicky aktivní obyvatelstvo či trh práce. Kromě uvedeného pojednává teoretická část také o absolventech, rekvalifikaci nebo o úlohách úřadů práce. Informace a poznatky v teoretickém rámci vychází primárně z odborných publikací a z dostupné literatury, případně z důvěryhodných internetových zdrojů.

Druhá část, tedy výzkumná (praktická), se již soustředí na sběr, analýzu a komparaci statistických dat. Vzhledem k tomu, že pro výzkumnou část byl vybrán Královéhradecký kraj, z důvodu dlouhodobě nízké míry nezaměstnanosti, a to i přes vzniklou pandemii, byl v úvodu výzkumné části tento kraj nejprve charakterizován a následně se již čerpalo z databázi Úřadu práce Královéhradeckého kraje, Českého statistického úřadu nebo z údajů získaných z dotazníkového šetření nezaměstnaných absolventů. Prostřednictvím této rešerše se autor pokusí naplnit předem vymezený hlavní i dílčí cíl bakalářské práce, které jsou uvedeny v následující kapitole, a zároveň se pokusí nalézt odpovědi na výzkumné otázky, které jsou také součástí následující kapitoly.

Třetí, závěrečná část práce, obsahuje formulaci výsledků analýzy a případné návrhy či doporučení.

Hlavní cíl bakalářské práce byl určen jako následující: ***Provést analýzu vývoje nezaměstnanosti absolventů středních a vysokých škol v Královéhradeckém regionu od vstupu ČR do EU v 2004 včetně období pandemie COVID 19 se zaměřením na změnu její struktury během daného období.***

Dílčím cílem je poté *sledování a analýza nástrojů aktivní politiky Královéhradeckého kraje, které vedou ke zmirňování míry nezaměstnanosti v kraji.*

Za účelem dosažení výše stanoveného byly rovněž položeny dílčí výzkumné otázky, na které se autor v průběhu analýzy pokusí nalézt uspokojivé odpovědi:

- 1) Z jakých důvodů si Královéhradecký kraj v rámci České republiky udržel jednu z nejnižších měr nezaměstnanosti i navzdory pandemii?

2) Které faktory nejčastěji ovlivňují nezaměstnanost absolventů v Královéhradeckém kraji?

Hlavním cílem práce je analýza situace čerstvých absolventů na trhu práce v Královéhradeckém kraji v souvislosti s pandemií COVID 19. Jedná se o tzv. kvantitativní výzkum sesbírání potřebných dat z časových řad na základě dostupných údajů Úřadu práce Královéhradeckého kraje i Českého statistického úřadu. Obecně se tzv. kvantitativní výzkum zaměřuje na sběr číselných údajů a jejich zobecnění pro skupiny lidí nebo na vysvětlení určitého jevu. Jeho součástí tvoří různé druhy kvantitativních metod, jimiž se rozumí soubor výzkumných strategií, technik a nástrojů, zaměřující se na objektivní měření a statistickou, matematickou nebo numerickou analýzu údajů shromážděných prostřednictvím průzkumů, dotazníků a anket nebo s využitím již existujících statistických údajů pomocí výpočetních technik. Cílem těchto kvantitativních výzkumných metod je zjistit vztah mezi nezávislou a závislou proměnnou v rámci populace.

V případě této bakalářské práce metodika spočívá v komparaci dvou období – před vypuknutím koronaviru (od vstupu ČR do EU v roce 2004 – 2019) a v průběhu epidemie. Vzhledem ke skutečnosti, že v současné době probíhá další vlna nákazy, nelze prozatím zkoumat situaci v době po COVID 19. Srovnání provede autor pro svou účinnost i efektivitu jednou z nejpoužívanějších kvantitativních metod sběru dat, tedy prostřednictvím revize dokumentů (sběrem údajů z časových řad dostupných z databází Úřadu práce Královéhradeckého kraje a Českého statistického úřadu). Vlastní výzkum bude proveden na základě dotazníkového šetření na úřadu práce v Hradci Králové. Analýza se zaměří na ty čerstvé absolventy, kteří se zde oficiálně registrují jako uchazeči o zaměstnání.

Dotazníkové šetření bude obsahovat 12 otázek, z nichž bude 6 uzavřených, 5 polouzavřených a jedna otevřená. Otázky budou směřovány na respondenty z hlediska jejich pohlaví. Odpovědi budou zpracovány do grafů v programu Microsoft Office Excel a budou pečlivě okomentovány. Jednotlivé odpovědi budou v grafu zaznamenány početně, v textu budou vyhodnoceny také procentuálně. Stěžejním bodem ve vyhodnocených odpovědích bude následně délka registrace na Úřadu práce, která bude výchozí mírou pro zjištění nízké míry nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji. Lze předpokládat, že čerství absolventi budou na Úřadu práce registrováni maximálně 4 měsíce, a tak bude tato délka registrace (otázka č. 5, bod a. a b.) porovnávána s ostatními odpověďmi. Cílem tohoto porovnávání bude zjistit, jakým způsobem respondenti spadající do této krátké doby

registrace hledají práci nejčastěji, jaké mají vzdělání apod. Dotazníkové šetření tedy bude mít 2 výstupy. Prvním bude zjištění, zda je v evidenci Úřadu práce v Královéhradeckém kraji více mužů nebo žen. Druhým zjištěním bude, jak k hledání práce přistupují ti respondenti, kteří jsou v registraci Úřadu práce nejkratší dobu. Problémy, které se při zpracování dotazníkového šetření vyskytly, budou blíže charakterizovány v kapitole 3.4.1.

U pěti respondentů byly shledány nedostatky v odpovědích, přičemž 3 respondenti nezodpověděli otázku č. 4 („Jaký jste vystudoval/a obor?“), další 1 respondent nezodpověděl celkem 2 otázky, a to otázku č. 6 („Jakým způsobem hledáte práci nejčastěji?“) a otázku č. 10 („Z jakého důvodu zřejmě nemůžete najít práci?“), a také 1 respondent nezodpověděl otázku č. 8 („Jakým způsobem chcete obvykle na potenciálního zaměstnavatele zapůsobit?“). Kromě otázky č. 4, byly tyto nezodpovězené otázky zahrnuty do celkového hodnocení, protože zde měli respondenti možnost výběru více odpovědí. Celkem se tedy počítalo se 75 respondenty, kteří odpovídali na stanovené otázky. Otázka č. 4 byla jediná otevřená otázka, a tak její nezodpovězení nemohlo být započítáno do celkového počtu všech odpovědí. U této otázky se tak v průměru počítalo se 72 odpověďmi (tj. 76 respondentů na začátku celkem mínus 1 respondent, který vystudoval pouze základní školu = 75 respondentů mínus 3, kteří nezodpověděli otázku č. 4 = 72 respondentů u otázce č. 4).

Po vyhodnocení dotazníkového šetření budou zodpovězeny výzkumné otázky vedoucí k naplnění cíle práce.

Jak již bylo zmiňováno, dotazníkové šetření bude mít celkem 12 otázek. V první fázi šetření bude stěžejní pohlaví respondentů, ve druhé fázi pak nejkratší doba v registraci respondentů na Úřadu práce.

Sběr dat probíhal od 1. 2. 2022 do 28. 2. 2022, kdy byly autoru bakalářské práce dodány poslední vyplněné dotazníky. Za rozeslání dotazníků v papírové podobě byly zodpovědné pracovnice kontaktního pracoviště Úřadu práce Hradce Králové, sídlícího na adrese Wonkova 1142/1. Tyto pracovnice byly autorem bakalářské práce osloveny před uvedeným datem. Seznámeny byly s cílem bakalářské práce, s obsahem dotazníkového šetření a požadavky na jeho vyplnění. Od 1. 2. 2022 začaly pracovnice zmiňované pobočky ÚP v Hradci Králové odevzdávat potřebným respondentům vytištěné dotazníky. Celkem bylo rozdáno 76 kusů dotazníků. Při jejich sběru byl každý dotazník očíslován, aby bylo zřejmé, jak odpovídali jednotliví respondenti na dané otázky, a nedošlo tak k promíchání odpovědí. V průběhu měsíce února nosili respondenti vyplněné dotazníky zpět na uvedené

kontaktní pracoviště. Pracovnice tohoto pracoviště následně kontaktovaly autora bakalářské práce o počtu sesbíraných a vyplněných dotazníků. Ten si je poslední den v měsíci vyzvednul osobně na daném kontaktním pracovišti.

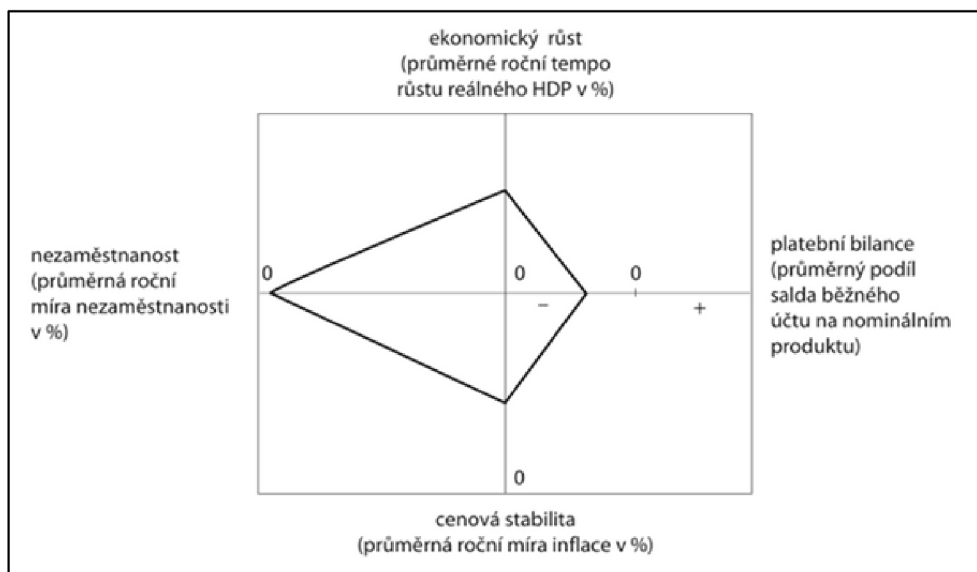
Následně byla vytvořena tabulka v programu Microsoft Office Excel, která zaznamenávala jednotlivé odpovědi podle pohlaví respondentů. Každá odpověď byla v tabulce vyjádřena také procentuálně. Následně byly sestaveny grafy, které jsou součástí kapitoly 3.4.2. Návratnost dotazníkového šetření je 100 %.

3 Teoretická východiska

3.1 Nezaměstnanost v makroekonomii

Společně s inflací považuje celá řada odborníků nezaměstnanost za dvě hlavní tzv. makroekonomická zla. Původ tohoto pojmenování lze hledat i v typickém vymezení (a grafickém znázornění prostřednictvím tzv. magického čtyřúhelníku) čtyř tradičních makroekonomických cílů hospodářské politiky státu – cenové stability, plné zaměstnanosti, ekonomického růstu a vyrovnanosti platební bilance, viz Obrázek 1 (Jurečka, 2013, s. 328). Za předpokladu, že vláda usiluje o co nejvyšší hodnotu plné zaměstnanosti, signalizuje logicky vyšší nezaměstnanost značný problém a rozpor s ideálním stavem národního hospodářství. OECD (Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj) označuje 5% hranici za optimální míru nezaměstnanosti (Žák, 2020, s. 21).

Obrázek 1 Magický čtyřúhelník



Zdroj: JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 328.

Kromě negativních dopadů na ekonomiku státu nelze opomenout ani sociální, politické a zdravotní dopady (psychického i somatického rázu) dlouhodobé nezaměstnanosti (Šmajsová a kol., 2013, s. 8). Vzhledem k cílům bakalářské práce se ovšem tato kapitola zaměří výlučně na výklad termínů souvisejících s nezaměstnaností, s jakožto zcela zásadním makroekonomickým problémem.

3.1.1 Nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti

Nezaměstnaností se rozumí takový stav národního hospodářství, kdy se v zemi nachází velký počet práceschopných osob v produktivním věku, ochotných pracovat, avšak za stávající mzdy nemohou zaměstnání najít. Jedná se o nedobrovolnou nečinnost osoby, která si přeje najít práci. Problémy však působí i firmám, jež kvůli nezaměstnanosti nedostávají příjmy, které by bylo možné získat při plné zaměstnanosti nebo při nižší nezaměstnanosti. Jev lze rovněž vyjádřit jako neschopnost ekonomiky absorbovat celou pracovní sílu (Ahuja, 2019, s. 278).

Aby mohl být jedinec považován za nezaměstnaného, musí, podle definice Mezinárodního úřadu práce v Ženevě, splňovat následující tři podmínky:

- 1) musí být schopný práce, a to s ohledem na své zdraví, osobní situaci a věk (tzv. produktivní věk v rozmezí 15-64 let),
- 2) ani přes přiměřenou snahu práci nenachází, ačkoliv je k ní plně k dispozici,
- 3) práci aktivně hledá (Mareš, 1998, s. 16).

Uchazečem o zaměstnání se chápe osoba, která „*není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na povolání, požádala osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště*“ (Dvořáková, 2012, s. 68).

Za zaměstnané se naopak považují všechny osoby výdělečně činné, a to i nemocní, stávkující či lidé na dovolené (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 651).

Statisticky se nezaměstnanost nejčastěji vyjadřuje prostřednictvím tzv. míry nezaměstnanosti, která je vyjadřována pomocí vzorce:

$$u = U/L * 100$$

přičemž „u“ – míra nezaměstnanosti,

„U“ – procentuální podíl nezaměstnaných,

„L“ – celkový počet ekonomicky aktivního obyvatelstva.

V této souvislosti je ovšem zapotřebí porozumět i termínu „ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní síla),“ který laikové mnohdy zaměňují za pojem „obyvatelstvo v produktivním věku.“ Do pracovní síly totiž náleží všichni lidé od ukončení povinné školní

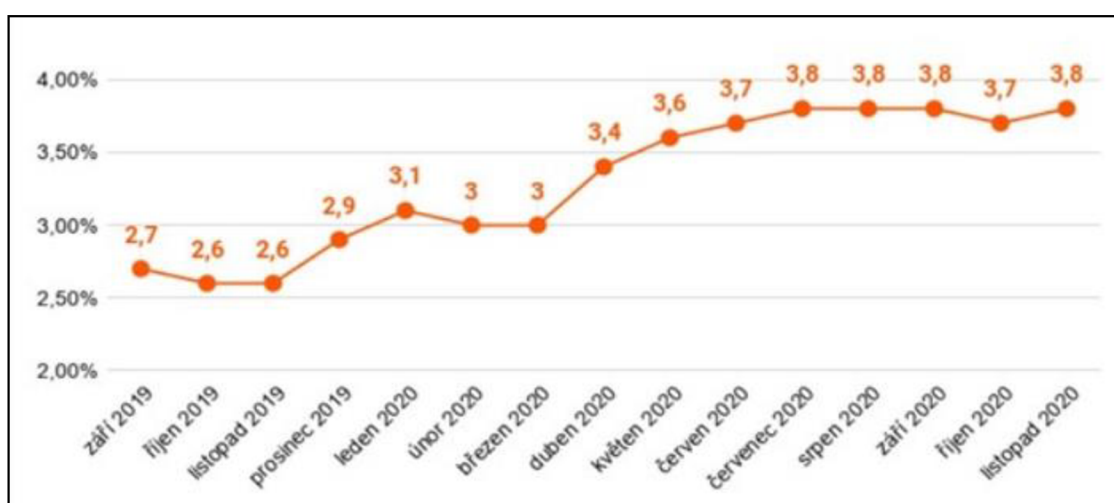
docházky až do doby dosažení důchodového věku. Jedná se tedy o zaměstnané i nezaměstnané v produktivním věku. K jejich celkovému počtu se dále přičítají pracující důchodci a odečítají se studenti, osoby ve výkonu trestu odnětí svobody, fyzicky a mentálně postižení lidé, a také jedinci, kteří práci vůbec nehledají. Výsledná hodnota poté udává celkovou hodnotu ekonomicky aktivního obyvatelstva (Žák, 2020, s. 32).

Kromě uvedené obecné míry nezaměstnanosti se pro jednotlivé společenské kategorie ve statistikách vykazují rovněž různé specifické míry nezaměstnanosti, jako například míra nezaměstnanosti mužů, žen, mládeže, příslušníků etnických minorit, manuálních dělníků, konkrétních profesí, a v neposlední řadě, i pro výzkumnou část této bakalářské práce, nezbytná míra nezaměstnanosti absolventů (Mareš, 1998, s. 22).

Nenulová nezaměstnanost tvoří neoddelitelnou součást každého národního hospodářství. V případě, že ho nikterak neohrožuje, jedná se o tzv. přirozenou míru nezaměstnanosti, což je nejnižší úroveň, kterou může zdravá ekonomika udržet bez vzniku inflace. Tento ukazatel již reflektuje strukturální charakteristiky trhu práce a zboží (včetně tržní nerovnováhy, náklady na shromažďování informací o volných pracovních místech a pracovních možnostech a náklady na mobilitu pracovních sil (Mareš, 1998, s. 24).

Následující Obrázek 2 ukazuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice před vypuknutím pandemie COVID 19, v jejím průběhu, následně až do listopadu loňského roku 2020.

Obrázek 2 Průměrná míra nezaměstnanosti v ČR (v %, září 2019 – listopad 2020)



Zdroj: IDNES.CZ. *Nezaměstnanost v listopadu* [online] 2020 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/nezamestnanost-urad-prace-listopad-koronavirus-stagnace-trh.A201204_090451_ekonomika_maz

Vzhledem k tomu, že Zákoník práce nebere v potaz délku evidence absolventů na Úřadu práce v České republice (dále také „ÚP ČR“), vznikla pro potřeby statistického sledování dohoda mezi MŠMT (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy) a MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí), která od roku 2004 definuje absolventa jako *„uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP ČR podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30.4. nebo 30.9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky“* (MPSV ČR(a), 2022, online). Podle této definice se tedy absolventi evidují a vykazují na příslušné krajské pobočce Úřadu práce pouze v místě trvalého bydliště bez ohledu na region, ve kterém studovali.

Pro objektivní posouzení situace na trhu práce absolventů se nejběžněji užívá ukazatel tzv. míry nezaměstnanosti absolventů, řadící se mezi specifické míry nezaměstnanosti. Ta *„je dána poměrem počtu nezaměstnaných absolventů dané kategorie vzdělání či skupiny oborů k celkovému počtu absolventů dané kategorie vzdělání či skupiny oborů (tj. zaměstnaných, nezaměstnaných i příp. pokračujících dále ve vzdělávání)“* (Pedagogické.info, 2021, online).

Pokud se zjišťuje míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů škol na krajské úrovni (v tomto případě v Královéhradeckém kraji), počty zaměstnaných i nezaměstnaných absolventů a uchazečů o zaměstnání se vztahují ke školám v kraji, ve kterém vystudovali. Míra nezaměstnanosti absolventů škol v kraji je tak definována jako *„podíl počtu nezaměstnaných absolventů škol v kraji (bez ohledu na to, v kterém kraji ČR jsou evidováni na úřadu práce) k počtu absolventů, kteří se připravovali na školách v daném kraji“* (Pedagogické.info, 2021, online).

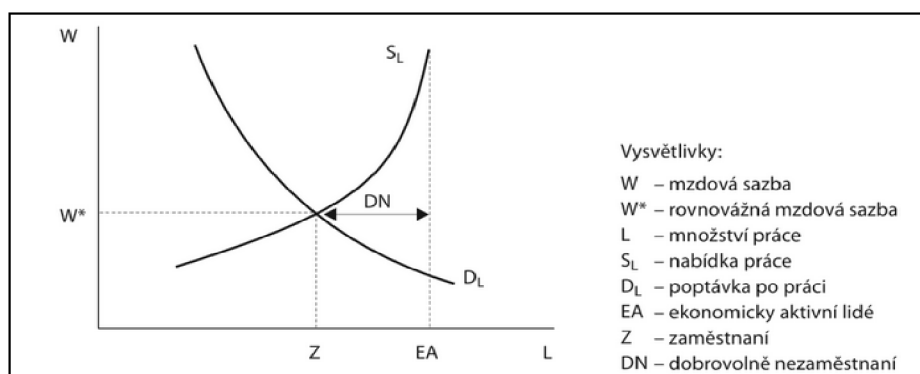
3.1.2 Typy nezaměstnanosti a jejich příčiny

Existuje mnoho forem nezaměstnanosti, přičemž každá z nich může mít zcela odlišné příčiny i důsledky. Ekonomická teorie práce rozeznává hned několik kategorií, podle nichž dělí nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. Přirozená míra nezaměstnanosti se dle ekonomů skládá ze tří složek:

1. frikční nezaměstnanost,
2. dobrovolná nezaměstnanost,
3. strukturální nezaměstnanost.

Dobrovolná nezaměstnanost je tvořena lidmi, neochotnými pracovat za nabízenou mzdou, která je obvykle nižší než rovnovážná mzda. Velice úzce je spjata s přirozenou mírou nezaměstnanosti, neboť osoby se zájmem pracovat nalézají odpovídající pracovní pozici. Dobrovolnou nezaměstnanost, tedy rozdíl mezi ekonomicky aktivním obyvatelstvem a zaměstnanými, znázorňuje následující Obrázek 3.

Obrázek 3 Dobrovolná nezaměstnanost

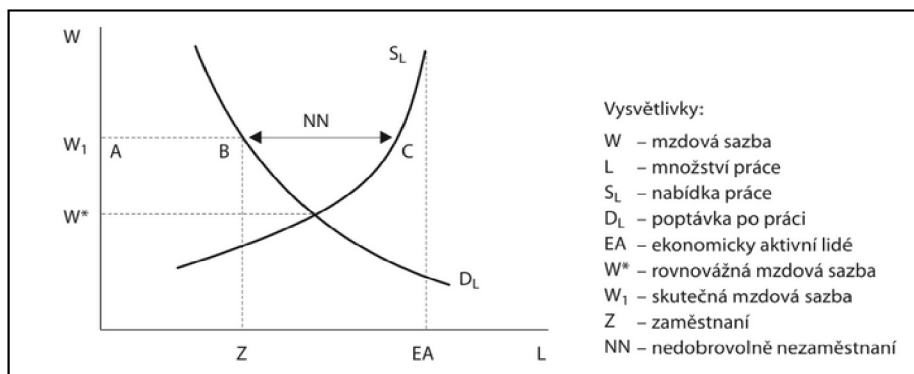


Zdroj: JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 146

Rovnovážná mzdová sazba (W^*) se v ekonomice ustanoví v situaci, kdy se trh práce nachází v rovnováze (poptávka po práci a nabídka práce se vyrovnají). Každý, kdo si přeje pracovat při dané rovnovážné mzdě, zaměstnání nalézá (Soukup a kol., 2018, s. 248).

Nedobrovolná nezaměstnanost je tvořena lidmi, kteří jsou ochotni za stávající mzdou (vyšší, než rovnovážná mzda) pracovat, avšak nejsou úspěšní při hledání vhodného zaměstnání. Nedobrovolná nezaměstnanost bývá také označována za nezaměstnanost keynesiánskou, vyplývající z nedostatečné efektivní poptávky po zboží a službách. Zpravidla ji doprovází velmi vysoké reálné mzdové sazby, které neumožňují uchazečům o práci získat zaměstnání, protože firmy nejsou ochotné tak vysoké mzdy vyplácet v rozsahu potřebném k dosažení rovnováhy na trhu práce. U pracovních pozic s nízkou kvalitací, způsobují nedobrovolnou nezaměstnanost velmi často také legislativní opatření stanovující tzv. minimální mzdou, pod jejíž hranicí firmy nesmí přijímat nové zaměstnance (Rojíček a kol., 2016, s. 230). Nedobrovolnou nezaměstnanost zobrazuje následující Obrázek 4.

Obrázek 4 Nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 146

Další typologie, na kterou klade důraz celá řada světově významných ekonomů (např. držitel Nobelovy ceny za ekonomii, americký profesor Paul A. Samuelson), rozlišuje nezaměstnanost na frikční, cyklickou a strukturální.

Frikční nezaměstnanost je zcela běžný jev v každé ekonomice, vznikající v důsledku třecích ploch v procesu kontaktu mezi pracovníky a firmami. Existuje i při plné zaměstnanosti, neboť dochází neustále k přesunu pracovníků např. mezi odlišnými regiony, při hledání lepší pozice a přechodu mezi rozdílnými pracovními místy, či v průběhu životního cyklu (např. nezaměstnaní čerství absolventi). Ve většině případů se jedná o krátkodobý typ nezaměstnanosti, jež je naopak pro národní ekonomiku přínosný.

Cyklickou (konjunkturální) nezaměstnanost způsobuje stagnace a snižování výroby v důsledku měnící se poptávky, přičemž současně klesá obecně poptávka po pracovní síle. K tomu zpravidla dochází v recesních fázích hospodářského cyklu, především v kontrastu s rostoucím počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva. Opačná situace naopak nastává při ekonomické expanzi, kdy míra této nezaměstnanosti klesá (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 654-655).

Strukturální nezaměstnanost je druh nezaměstnanosti, jež může mít dvě odlišné příčiny. Často ji způsobuje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce (např. z hlediska nabízené a požadované kvalifikace), velmi často pozorovatelný mezi regiony, kde se některá odvětví průmyslu rozvíjejí na úkor druhých. V takovém případě se jedná o nezaměstnanost vznikající v důsledku změn struktury ekonomiky. Jako druhý zásadní vliv může působit rovněž technologický pokrok, kdy rozvoj automatizovaných nebo robotizovaných pracovišť má za následek nahrazování živé pracovní síly pracovní silou strojů. Technologické inovace představují nižší náklady na produktivitu práce, při

současném zvýšení této produktivity. Tato tzv. technologická nezaměstnanost se zpravidla, kvůli své setrvačnosti a dopadu na ekonomiku i společnost země, považuje za nejzávažnější (Jurečka, 2013, s. 142).

Mezi ostatní typy nezaměstnanosti patří sezónní nezaměstnanosti, skrytá nezaměstnanost a institucionální nezaměstnanost. Sezónní nezaměstnanost je druh cyklické nezaměstnanosti, která se opakuje s pravidelností a souvisí s přírodním cyklem. To je případ činností, v nichž v jednom období roku stoupá poptávka po pracovní síle a v jiném období zase výrazně klesá. Dochází k tomu nejčastěji například v cestovním ruchu (v létě stoupá poptávka po zaměstnancích v hotelech, restauracích či zábavních centrech, zatímco v zimě se počet těchto zaměstnanců prudce snižuje). Kromě sektoru služeb může sezonní nezaměstnanost v chladných měsících postihnout i stavební průmysl či zemědělství.

Skrytá nezaměstnanost je tvořena lidmi, kteří i při dostatečné nabídce práce nepracují, a za určitých okolností by zaměstnání přijali, avšak statistiky je klasifikují jako neaktivní. Často se jedná o vdané ženy v domácnosti a mladistvé.

Institucionální nezaměstnanost vzniká v případě existence zákonné překážky v práci (Mareš, 1998, s. 20-21).

3.1.3 Makroekonomické dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost ovlivňuje národní hospodářství několika způsoby. Za hlavní příčinu výrazného negativního efektu lze považovat vzájemnou propojenost a korelaci různých aspektů ekonomiky, což se v konečném důsledku zákonitě projeví v několika rovinách.

Škody způsobené vysokou mírou nezaměstnanosti velmi úzce souvisí s peněžními toky. Pro prosperování každé národní ekonomiky je zcela zásadní oboustranný stabilní tok peněz. Nezaměstnanost v tomto případě bohužel často vede k poklesu spotřebitelských výdajů a poklesu poptávky po produktech i službách, čímž se snižuje i jejich nabídka, a dochází tak k deflaci v národním hospodářství. Absence, fluktuace zaměstnanců a snížená produktivita, v důsledku stresu spojeného s prací, rovněž ovlivňují výkonnost podniků, u kterých následně klesá i jejich konkurenceschopnost na trhu. To vše vede ke zpomalení hospodářského růstu.

Při vysoké míře nezaměstnanosti značně klesá kupní síla obyvatelstva a prohlubuje se zadluženost lidí. Určitá část populace má velmi nízké příjmy, což ztěžuje zlepšení jejich ekonomického postavení. Dotyční se snaží jejich situaci řešit dalšími úvěry, aby byli schopni vyrovnat stávající finanční závazky (např. hypotéky, úvěry na auto a ostatní). Splácení dluhů

často komplikuje rodinné hospodaření a v řadě případů si tito jedinci mohou naopak ještě přihoršit. Zastavení plateb účtů a úvěrů vede k vymáhání dluhů, exekucím majetku, a v krajních případech i k vystěhování z domu. Postupně se zvětšuje skupina ekonomicky slabých lidí a dochází ke zvýšení sociálních nerovností mezi obyvatelstvem.

Pro země s vysokou mírou nezaměstnanosti takový stav znamená, že se v ohrožení nachází i ostatní odvětví ekonomiky, protože rozvojové fondy a peníze investované do hospodářského růstu jsou z větší části směřovány na podporu nezaměstnaných. Stát musí vyplácet více sociálních dávek, avšak současně zvyšuje daně z příjmů, neboť právě ty tvoří velkou položku státního rozpočtu. Dodatečné finanční náklady vyvolané nezaměstnaností a obavami z nezaměstnanosti (např. zvýšení výdajů na zdravotní péči nebo zvýšení výdajů Ministerstev spravedlnosti a Ministerstev vnitra z důvodu růstu kriminality) rovněž přispívají k veřejnému dluhu státu a deficitu fondu zdravotního pojištění (Giuliani, 2021, online).

3.2 Trh práce

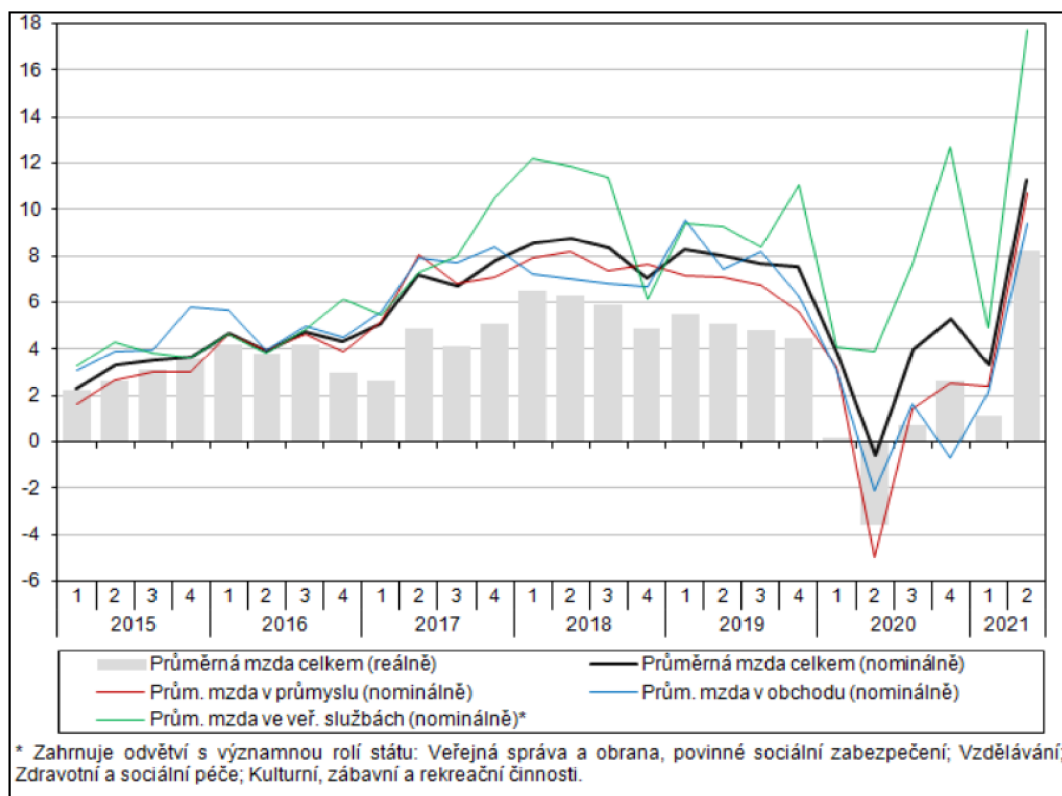
„Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“ (Šmajsová a kol., 2013, s. 49).

3.2.1 Obecná charakteristika trhu práce

Trh práce je trhem stejným jako každý jiný trh, ale je výjimečný, jelikož schopnost pracovat je spjata s člověkem (Brožová 2003, s. 20). Dále je trh práce trhem úzce spjatým s tržní ekonomikou, na němž dochází ke střetu nabídky práce (tvořené lidmi, ochotnými pracovat) s poptávkou po ní (tvořenou souborem podniků nebo zaměstnavatelů, nabízejících volná pracovní místa). Poptávka po pracovní síle přímo souvisí s intenzitou hospodářské aktivity, neboť pouze trvalý růst produkce může zaručit i růst zaměstnanosti v takovém tempu a množství, aby absorbovala veškeré obyvatelstvo ochotné pracovat. Pro společnost má trh práce nedocenitelný význam, představuje hlavní distributivní mechanismus v tržní ekonomice (na rozdíl od centrálně řízených systémů s převahou institucionálních forem). Jeho špatné fungování může negativně ovlivnit hospodářský růst i zaměstnanost v zemi. Jak uvádí Mareš (1998, s. 48), jedná se o instituci řešící problém dvojí alokace, protože systému produkce musí být nabídnuta pracovní síla v požadované struktuře, a zároveň musí být tato

pracovní síla zaopatřena peněžními a sociálními prostředky pro svou existenci. Jinými slovy, jedinci musí být rozmístěni podle konkrétních výrobních činností a procesů, a podle svého podílu na produkci musí být oceněni. Zároveň musí být životními prostředky zaopatřeny i osoby žijící „legitimně“ mimo zaměstnání.

Obrázek 5 Průměrná hrubá měsíční mzda (meziroční změna v %, 2015 – 2021)



Zdroj: STATISTIKA A MY. *Průměrné mzdy 2. čtvrtletí 2021* [online] 2021 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2021/09/03/prumerne-mzdy>

Cenou faktoru práce (pracovních služeb) je zpravidla mzda. Průměrná reálná mzda představuje kupní sílu hodinové práce a dá se považovat za mzdu vydělenou životními náklady (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 243).

Stejně jako na jiných trzích i zde funguje princip závislosti ceny na nabídce a poptávce. Při rovnosti ostatních faktorů se zaměstnanost nebo poptávka zvyšuje s poklesem ceny, zatímco nezaměstnanost se zvyšuje s růstem reálných mzdových nákladů. Platí tedy, že čím vyšší mzdy, tím více lidí bude chtít pracovat (Abbott, 2010, s. 3). V moderních společnostech již pochopitelně figurují i další faktory, podporující směnu na trhu práce. Jak firmy, tak uchazeči o zaměstnání se kromě platu rozhodují i podle dalších, tzv. neekonomických preferencí, mezi které patří rizikovost práce, prestiž povolání,

předpoklady k invenční práci, organizační dispozice apod. Mzdy a pracovní podmínky se stanovují prostřednictvím vyjednávání, čímž se určuje životní úroveň i kvalita života zaměstnanců. (Dvořáková, 2012, s. 65). Obrázek 5 zobrazuje pro doplnění vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v České republice v průběhu posledních 6 let:

Trh práce se pochopitelně dá charakterizovat taktéž prostřednictvím mnoha jiných číselných ukazatelů, a to mikroekonomických, makroekonomických i demografických. Mezi nejvýznamnější i nejpoužívanější, z pohledu Českého statistického úřadu („ČSÚ“) i MPSV ČR patří míra ekonomické aktivity, míra zaměstnanosti, a v neposlední řadě také míra nezaměstnanosti (viz. předchozí kapitola věnovaná nezaměstnanosti).

Mezi další charakteristiky a zvláštnosti trhu práce patří následující:

- 1) podléhá regulaci prostřednictvím stanovení minimální ceny, tedy zákonné minimální mzdy,
- 2) nejedná o trh s dokonalou konkurencí, neboť vždy existují lidé, kteří jsou ochotni pobírat mzdu nižší než toto minimum. Trh je však nemůže absorbovat.
- 3) Jde o trh s nepružnou strukturou, protože pracovní smlouvy jsou obvykle uzavírány na dobu neurčitou. Zaměstnanec tedy nelze v určitých případech tak snadno propustit.
- 4) Ačkoli se jako každý jiný trh řídí zákonem nabídky a poptávky, na jeho fungování se podílí i vláda (prostřednictvím právních předpisů), sociální instituce a kolektivní organizace (odborníky). Vliv mají i některé vnější proměnné, například technologické změny (Dvořáková, 2012, s. 65).

3.2.2 Vliv pandemie COVID 19 na trh práce v České republice

Přestože se i v současnosti Česká republika může pochlubit velmi nízkou mírou nezaměstnanosti, krize způsobená pandemií má na tento ukazatel negativní dopad. Nevýhodou České republiky v takové situaci je extrémní otevřenost, závislost na vývozu a silná integrovanost do mezinárodních dodavatelských řetězců. Mezi vůbec nejvíce postižená odvětví pandemií lze zařadit automobilový průmysl, cestovní ruch či logistiku, přičemž všechna z nich se významnou mírou podílely na českém hrubém domácím produktu. Zatímco před vypuknutím COVID 19 dosahovala míra nezaměstnanosti přibližně 3 %, v první polovině roku 2021 se podle údajů ÚP ČR zvýšila přibližně na 4,1 %. V létě 2021 nabral vývoj situace opět opačný směr (European Commission, 2021, online).

Podle statistik ÚP ČR míra nezaměstnanosti v České republice v srpnu klesla na 3,6 % z červencových 3,7 %. Rozdíl je sice malý, ale významný, protože stejný ukazatel v tomto ročním období obvykle naopak roste, obvykle v důsledku vstupu nových absolventů na trh práce.

Srpnový pokles nezaměstnanosti doprovázel nárůst počtu volných pracovních míst. Na konci měsíce úřady práce registrovaly 363 114 volných pracovních pozic, téměř o 22 300 více než ve stejném měsíci minulého roku. Nedostatek pracovních sil je takový, že na jedno volné pracovní místo na českém trhu práce nyní připadá méně než jeden volný uchazeč.

Vývoj ukazatelů trhu práce znamená sice pozitivní zprávy pro uchazeče o zaměstnání v České republice, ale pro naši ekonomiku tento stav může znamenat dlouhodobé problémy. Přetrvávající nedostatek disponibilních zaměstnanců ukazuje, že se země stále snaží přizpůsobit životu po pandemických omezeních (Expats.cz, 2021, online).

3.2.3 Postavení absolventů na trhu práce

Existují určité skupiny obyvatelstva, které přepis nabídky na trhu práce postihuje mnohem více než jiné. V porovnání s ostatními jsou při výběrovém řízení značně znevýhodňováni, a i v případě úspěšného absolvování pohovoru se mohou následně potýkat s jistou diskriminací i s předsudky. Zpravidla se jedná o ty jedince, jejichž uplatnění podmiňují charakteristiky jako věk, pohlaví, zdravotní stav, úroveň vzdělání, etnická příslušnost, a v neposlední řadě také skutečnost, zda může dotyčný nabídnout zkušenosti v řádu několika let nebo zda jde o čerstvého absolventa. Podle této tzv. kategoričké diskriminace případný zaměstnavatel *„chápe náklady na zaměstnání takového uchazeče jako součet mzdy a takzvaného diskriminačního koeficientu. Pokud se rozhoduje mezi dvěma uchazeči o práci, kteří jsou stejně schopní a požadují stejnou mzdu, vnímá diskriminovaného zaměstnance jako toho nákladnějšího“* (Lipovská, 2017, s. 93).

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve svém paragrafu § 229 o Odborné praxi absolventů škol uvádí, že pro zaměstnavatele je čerstvým absolventem *„zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené“* (Zákony pro lidi.cz(a), 2022, online).

Česká republika se vyznačuje, jako již tradičně ve srovnání s ostatními členskými státy Evropské unie, relativně nízkým počtem mladistvých, kteří vzdělávací systém předčasně

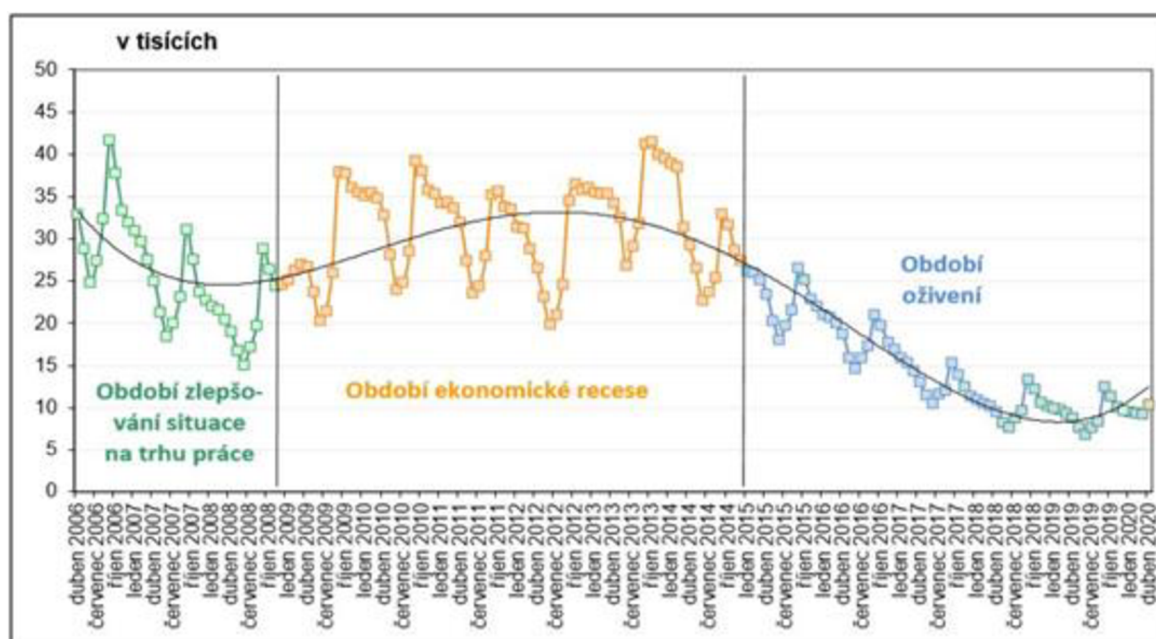
opustí, přičemž převážná část těchto jedinců tvoří děti ze sociálně slabších a vyloučených rodin. Problematika zaměstnanosti čerstvých absolventů středních škol spočívá především v poměrně širokém rozptylu dostupných oborů a v nízké úrovni kvalifikace studentů některých učňovských škol. Pokud jde o vysoké školství, existuje u nás, vzhledem k velikosti populace, příliš vysoké množství příslušných vzdělávacích institucí, které se však zásadně liší ve kvalitě výuky. Dvořáková (2012, s. 57) k tomu dodává, že „*vysokoškolský systém bude nutné do budoucna více diverzifikovat, aby profilace absolventů lépe odpovídala potřebám pracovního trhu*“. Z toho vyplývá, že bude nutné provést reformu vzdělávací soustavy.

Postavení čerstvých absolventů středních a vysokých škol rovněž komplikuje fakt, že vzhledem k nedostatku praxe prozatím postrádají nejen zkušenosti, a ve většině případů i základní pracovní návyky, nýbrž také potřebné kontakty a schopnost orientace na trhu práce. Na druhou stranu mají tyto lidé i nižší mzdové požadavky a disponují určitou tvárností i flexibilitou, čehož často využívají především mnohé nadnárodní společnosti, které do větších měst České republiky v posledních letech stále častěji přesídľují především svá centra sdílených služeb. Trendem nového tisíciletí u nás se tak stalo postupné stárnutí pracovní síly, a zároveň přesun poptávky po ní směrem k mladším uchazečům s vyšším vzděláním. Situace, kdy na trhu práce ubývá čerstvých absolventů s požadovanými znalostmi, vede k nesouladu mezi potřebami nové technologie na kvalifikaci pracovníků a potřebami její nabídky na trhu práce (Mareš, 1998, s. 53). Nejsnadněji nachází uplatnění zpravidla absolventi technických oborů, avšak ani vystudování humanitních či společenskovedních oborů neznamena s cca 5% mírou nezaměstnanosti minimální šanci pro získání perspektivní pracovní pozice. Určité komplikace nastávají u mladých lékařů či pedagogů, po nichž je poptávka sice neustále vysoká, nicméně absolventy mnohdy odrazuje nedostatečné finanční ohodnocení. S přihlédnutím ke statistikám v rámci nevysokého školství, v posledních letech evidují úřady práce mezi registrovanými spíše vyšší počet absolventů středních odborných škol s maturitou, nežli uchazečů s výučním listem (Vysoké školy.cz, 2018, online). Vzhledem ke srovnání s ostatními členskými státy Evropské unie, značně poznamenala pandemie COVID-19 nezaměstnanost v ČR také tuto skupinu obyvatelstva. Počet nezaměstnaných mladých lidí dosáhl na konci roku 2020 v České republice nejvyšších hodnot za poslední čtyři roky. Narušení hospodářské činnosti v několika odvětvích, v důsledku koronaviru, způsobilo, že tyto uchazeči byli nuceni soutěžit o volná pracovní místa se zkušenějšími kolegy, kteří přišli o práci a hledali si novou.

Z hlediska typologie nezaměstnanosti tvoří nezaměstnanost čerstvých absolventů, hledajících si svou zpravidla první práci, součást tzv. nezaměstnanosti frikční, tedy přirozeného jevu v ekonomice (Hrbková, 2015, s. 68).

Následující Obrázek 6, kde lze pozorovat lehký nárůst hodnot s příchodem pandemie, zobrazuje vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých v České republice v průběhu let 2006 až 2020.

Obrázek 6 Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých v ČR v letech 2006 – 2020



Zdroj: ZKOLA. *Nezaměstnanost absolventů roste* [online] 2020 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: <https://www.zkola.cz/nezamestnanost-absolventu-roste/>

Omezení fungování školství, která přinesla vládní opatření, rovněž značně zkomplikovalo profesní rozvoj mladých lidí. Došlo k přerušení praktické výuky, tudíž mnoho studentů přišlo o možnosti získat potřebné zkušenosti, které by za normálních okolností zlepšily jejich šanci na vstup na trh práce. Počet nezaměstnaných mladých lidí do 24 let, zaznamenaný v prosinci 2020, představoval meziroční nárůst o 40 %. Podle ÚP ČR se mezi lidmi bez práce stále častěji objevují absolventi středních škol a odborných učilišť, především škol ekonomického a administrativního zaměření, gastronomie, hotelnictví a gastronomie, obchodu a služeb, např. kadeřnictví (Radio Prague International, 2021, online).

Pokud jde o absolventy v absolutních hodnotách, na konci dubna 2021 bylo na úřadech práce evidováno celkem 12 397 absolventů všech stupňů vzdělávání a mladistvých (European Commission, 2021, online).

3.2.4 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Pravomoci v problematice nezaměstnanosti v České republice připadají a dělí se mezi MPSV ČR, jemu podřízené Generální ředitelství ÚP ČR a krajské pobočky ÚP ČR.

Kromě ÚP ČR pod MPSV ČR spadají rovněž organizace jako Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. V rámci systému služeb zaměstnanosti se MPSV ČR zabývá především sociální politikou, sociálním pojištěním, podporou zaměstnanosti či pracovněprávní legislativou (MPSV ČR(b), 2021, online).

Konkrétní kompetence MPSV ČR zahrnují například:

- kontrolu výkonu státní správy při implementaci státní politiky zaměstnanosti,
- zpracovávání analýz a prognóz vývoje na trhu práce pro účely mezinárodního srovnání,
- financování opatření v oblasti zaměstnanosti a zabezpečování prostředků pro státní politiku zaměstnanosti,
- tvorbu, aktualizaci a zveřejňování Národní soustavy povolání,
- spolupráci s příslušnými orgány státní správy ostatních členských států EU ohledně možností práce v zahraničí,
- vedení centrální evidence uchazečů o zaměstnání, volných pracovních míst, osob se zdravotním postižením apod. (Dvořáková, 2012, s. 71-72).

3.2.5 Úřady práce v České republice

Úřad práce České republiky, jako správní úřad podřízený Ministerstvu práce a sociálních věcí, s celorepublikovou působností, vznikl na základě Zákona o Úřadu práce ČR, jež vešel v účinnost dne 1. 4. 2011. V rámci hierarchie této instituce stojí na prvním stupni Generální ředitelství v Praze 14, dále 14 krajských poboček, a poté 409 kontaktních pracovišť (Dvořáková, 2012, s. 70-71).

Za pravděpodobně nejvýznamnější funkci úřadů práce v České republice lze považovat jejich zprostředkovatelské služby, a to za účelem opětovného začlenění se do pracovního procesu těch občanů, jež se jakožto nezaměstnaní registrují. Tyto

zprostředkovatelské služby v sobě obsahují „poskytování, pokud možno komplexních informací, jejichž znalost, ale především vlastní využití umožňují člověku bez práce návrat do zaměstnání, a tedy do normálního života“ (Dvořáková, 2012, s. 85). V soukromém sektoru mohou uchazeči taktéž využít nabídek personálních agentur provozujících zprostředkovatelské služby, jako předmět své podnikatelské činnosti.

Uchazečem o práci se rozumí fyzická osoba, splňující dvě základní podmínky:

- 1) za své osobní přítomnosti požádá na příslušné krajské pobočce ÚP ČR (zpravidla v místě trvalého bydliště) o zprostředkování vhodné pracovní pozice,
- 2) splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Tyto podmínky zahrnují např. neexistenci jakéhokoliv pracovněprávního vztahu, služebního poměru či samostatně výdělečné činnosti a mnoho dalších (ÚP ČR.CZ(a), 2022, online).

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, rovněž stanovuje, že z registrace na Úřadu práce ČR uchazečům o zaměstnání vznikají určitá práva i závazky. Základní práva zahrnují právo na zprostředkování zaměstnání, právo na podporu v nezaměstnanosti, právo na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání a právo na pracovní rehabilitaci, a to vždy podle stanovených podmínek (Zákony pro lidi.cz(b), 2022, online).

Mezi hlavní povinnosti uchazečů o zaměstnání náleží např. poskytování součinnosti Úřadu práce ČR a respektování jeho pokynů, oznamování veškerých změn ve skutečnostech rozhodných pro vedení v evidenci či osobní účast ve stanovených termínech na schůzkách předem určených Úřadem práce ČR. Nesplnění některé z těchto povinností může mít za následek vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (ÚP ČR.CZ(a), 2022, online).

Kromě výše uvedeného se Úřad práce České republiky (generální ředitelství a krajské pobočky), spolu s Ministerstvem práce a sociálních věcí, podílejí na zabezpečování tzv. státní politiky zaměstnanosti i dalšími způsoby, a to s využitím celé řady nástrojů. Jedná se například o:

- 1) poskytování dotací podnikatelům na společensky účelná pracovní místa, které poté obsazují úřady práce nezaměstnanými ze svých registrů,
- 2) organizaci veřejně prospěšných prací a rekvalifikačních programů či kurzů prostřednictvím zřizování školicích středisek i získávání dotací na jejich fungování, a to v rámci investičních pobídek,

- 3) vytváření chráněných pracovišť pro zaměstnance s omezenými pracovními schopnostmi,
- 4) poskytování poradenských a informačních služeb zaměstnancům i zaměstnavatelům, především v oblasti pracovněprávních vztahů,
- 5) vedení evidence volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání,
- 6) monitorování situace na trhu práce, zpracovávání jeho statistik v daném kraji a mnoho dalších (Jurečka, 2013, s. 147).

3.2.6 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je vizí a praktickým plánem pro dosažení cílů země v této konkrétní oblasti, pro jejíž vypracování musí ovšem existovat konkrétní cíle, výzvy a příležitosti. Nejedná se pouze o program vytváření pracovních míst, ale bere v úvahu také celou řadu sociálních a hospodářských otázek. Obecně by státní politika zaměstnanosti měla podporovat důstojnou práci a poskytovat zaměstnancům sociální ochranu i garanci základních práv zcela v souladu s mezinárodními pracovními normami. Jelikož se komplikace na trzích práce stávající stále častějšími i složitějšími, tvoří v současnosti státní politika zaměstnanosti nepostradatelnou součást vládních programů, České republiky nevyjímaje. Mezi nejčastější problémy patří například:

- obrovský tlak na trh práce, vytvářený demografickým vývojem a jeho trendy,
- strukturální změny v ekonomice, podněcující přesun pracovní síly do jiných odvětví průmyslu
- nevyrovnanost mezd a pracovních podmínek mezi muži a ženami, bez ohledu na kvalitu odvedené práce,
- vysoká fluktuace mladých lidí, kteří ve stále větším počtu opouští národní trh práce kvůli možnostem v zahraničí,
- nejistota v zaměstnání na plný úvazek a se smlouvou na dobu neurčitou, a to ani v ekonomicky rozvinutých zemích,
- stále existující a rozšířená „neformální zaměstnanost“ (práce na černo), postrádající sociální a právní ochranu v zaměstnání (International Labour Organization, 2015, online).

Nejen vláda, ale rovněž celá společnost může proti nezaměstnanosti bojovat různými způsoby, přičemž opět se nejedná pouze o zvyšování množství dostupných pracovních pozic. Mareš (1998, s. 100) poukazuje na čtyři základní možnosti, kterými jsou:

- 1) Ekonomická politika na straně poptávky
 - a. zahrnuje např. vytváření příznivého prostředí pro stimulaci hospodářského růstu, snižování daní, podporu programů veřejných investic či vytváření nových pracovních míst ve veřejných službách a k prospěchu veřejnosti nebo vytváření tzv. společensky prospěšných míst převážně pro absolventy a mladistvé, ženy, invalidy i osoby na trhu práce jinak znevýhodněné.
- 2) Politika trhu práce na straně nabídky
 - a. zde lze zařadit např. regulaci možností vstupu na trh práce i odchodu z něj či podporu přizpůsobení uchazečů o zaměstnání změnám struktury poptávky po pracovní síle prostřednictvím zajištění rekvalifikace nebo preventivně změn ve vzdělávacím systému budoucích absolventů.
- 3) Legislativní regulace pracovních podmínek a podmínek pracovních smluv
 - a. jedná se zejména o podporu alternativních forem pracovních kontraktů (např. sdílení pracovního místa, zkrácené pracovní úvazky pro studenty či ženy po mateřské dovolené, rozdělení úkolů mezi více zaměstnanců), zákaz přesčasů či snaha o schůdné řešení konfliktů na pracovištích.
- 4) Podpora nezaměstnaným, zajišťující pokrytí základních existenčních potřeb a představující „*kupní sílu, jež je součástí agregované poptávky.*“ (Mareš, 1998, s. 101).

3.2.7 Politika zaměstnanosti

Stát může ovlivňovat trh práce a zasahovat do jeho vývoje prostřednictvím pasivní politiky zaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti nebo různými hospodářsko-politickými opatřeními. Zde lze vyzorovat jistou analogii s výše uvedenými způsoby boje s nezaměstnaností obecně.

Zatímco pasivní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje stanovení podmínek a výše podpory v nezaměstnanosti a dalších sociálních transferů nezaměstnaným, v případě politiky zaměstnanosti aktivní se jedná o podporu zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podporu zaměstnávání mladých lidí a rekvalifikaci. Hospodářsko-politická opatření zahrnují různé investiční pobídky nebo regionální programy (Dvořáková, 2012, s. 77).

3.2.8 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice

Vzhledem k cílům této bakalářské práce bude zvláštní pozornost věnována aktivní politice zaměstnanosti. Právě ta cílí na určité skupiny obyvatel, považované za nejvíce zranitelné a ohrožené na trhu práce, a usiluje o eliminaci kolektivních nevýhod těchto osob. Její programy se považují za podstatně efektivnější způsob boje s nezaměstnaností, než je prosazování politiky pasivní. Žák (2020, s. 147) definuje aktivní politiku zaměstnanosti takto: „*Aktivní politikou zaměstnanosti rozumíme všechna opatření, která aktivně stimulují nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce.*“ Aktivní politika zaměstnanosti má dva primární cíle, a to zvýšení zaměstnanosti do takové míry, aby nedošlo k prudkému růstu inflace a změnu struktury nezaměstnanosti.

Politikou zaměstnanosti obecně i samotnou aktivní politikou zaměstnanosti se velmi důkladně zabývá i legislativa Evropské unie, v širším měřítku také Mezinárodní organizace práce či Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj („OECD“). K dosažení výše uvedených cílů lze využít celé řady nástrojů, jež se z důvodu možnosti mezinárodního srovnání v rámci členských států Evropské unie člení do 5 kategorií na veřejné služby zaměstnanosti (zprostředkování práce, intenzivní poradenství, organizace kurzů), pracovní přípravu a výcvik (rekvalifikace pro nezaměstnané), programy pro nezaměstnané mladistvé, programy pro handicapované a na podporu tvorby nových pracovních míst (ve veřejném i v soukromém sektoru, tedy osobám samostatně podnikajícím (Žák, 2020, s. 147).

V souvislosti s pandemií COVID-19 se aktivní politika zaměstnanosti stala v mezinárodním měřítku velice aktuálním tématem. Státy reagovaly na ekonomickou krizi zvýšením míry nezaměstnanosti ve vybraných oborech, a to přizpůsobením a rozšířením souboru nabízených programů aktivní politiky zaměstnanosti, aby se tak připravily na postupné hospodářské oživení. Země OECD a EU během pandemie zavedly opatření na podporu poptávky po pracovní síle prostřednictvím pobídek k zaměstnávání, jako např. dotace na nábor zaměstnanců či odpuštění sociálního pojištění. Aby se omezil výpadek pracovních míst, doplnily se programy zkrácených pracovních úvazků. V souladu s výsledky studií o tom, že cílené zaměření těchto opatření může zvýšit jejich účinnost, se mnoho zemí zaměřilo na nové možnosti pro mladé lidi, dlouhodobě nezaměstnané, osoby se zdravotním postižením, starší nezaměstnané a další znevýhodněné skupiny (OECD.ORG, 2021, online).

V České republice byla aktivní politika zaměstnanosti v kritickém roce 2020 realizována z národních i evropských zdrojů. V rámci dotací EU se jednalo konkrétně

o Evropský sociální fond („ESF“) a Operační program zaměstnanost („OPZ“). Navrženy byly následující nástroje:

- podpora veřejně prospěšných prací,
- vytvoření společensky účelných pracovních míst vyhrazených u zaměstnavatele,
- vznik společensky účelných pracovních míst zřízených zaměstnavatelem,
- vznik společensky účelných pracovních míst zřízených uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu samostatně výdělečné činnosti,
- zřízení pracovního místa pro OZP,
- zavedení příspěvků na regionální mobilitu,
- podpora rekvalifikace a poradenství,
- realizace pracovní rehabilitace,
- vznik cíleného programu Antivirus pro zmírnění negativních dopadů u zaměstnavatelů, které vznikly v důsledku přijatých opatření v souvislosti s řešením pandemie (ÚP ČR.CZ(c), 2021, online).

Následující Tabulka 1 podává přehled o tom, které z navržených nástrojů byly v roce 2020 v dané míře skutečně realizovány, přičemž

PMOZP – příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením,

PDU – projekt „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“,

NIP – národní individuální projekt.

Tabulka 1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2020

nástroj APZ	počet vytvořených míst 1.1.2020-31.12.2020	počet umístěných uchazečů (příp. podpořených zaměstnanců)	z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky v roce 2020
VPP	13	17	0	1 905 386
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	0	0	0	0
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	0	0	0	0
SÚPM – SVČ zřízená UoZ	1	1	0	125 000
PMOZP zřízená zaměstnavatelem	2	0	2	200 000
PMOZP – SVČ osob se ZP	1	1	1	100 000
PMOZP, PMOZP SVČ – provoz	34	0	34	325 260
příspěvek na zapracování	0	0	0	0
překlenovací příspěvek	0	0	0	0
rekvalifikace (bez zvolených)	0	0	0	0
zvolené rekvalifikace	0	0	0	0
poradenské činnosti	0	0	0	0
pracovní rehabilitace	0	0	0	0
regionální mobilita – příspěvek na dojíždku	0	0	0	0
Regionální mobilita-přísp. na přestěhování	0	0	0	0
celkem národní APZ	51	19	34	2 655 646
PDU VPP	9	8	1	820 525
PDU SÚPM vyhrazená	22	22	3	3 163 584
rekvalifikace NIP (bez zvolených)	0	0	0	0
zvolené rekvalifikace NIP	0	455	37	6 888 294
poradenské činnosti NIP	0	0	0	0
pracovní rehabilitace NIP	0	0	0	0
celkem ESF – OPZ	31	485	41	10 872 406
celkem nář. APZ + ESF	82	504	75	13 528 052

Zdroj: ÚP ČR,CZ(b). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce* [online] 2020 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni_OLK_2020.pdf

4 Vlastní práce

4.1 Stručná charakteristika Královéhradeckého kraje

Královéhradecký kraj je jedním ze 14 vyšších územních samosprávných celků v České republice, nacházející se v severovýchodní části Čech. Na části svého území tvoří přibližně 208 km dlouhou státní hranici s Polskem, dále sousedí s Libereckým, Pardubickým a Středočeským krajem. Celková rozloha Královéhradeckého kraje činí 4 759 km², čímž zaujímá přibližně 6 % území České republiky. Svůj název nese tento kraj podle největšího města v oblasti, a současně také krajské metropole Hradce Králové, která měla v roce 2021 celkem 92 683 obyvatel (Královéhradecký kraj, 2022, online).

Následující Obrázek 7 zobrazuje mapu Královéhradeckého kraje.

Obrázek 7 Mapa Královéhradeckého kraje



Zdroj: KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ. *Královéhradecký kraj* [online] 2022 [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: <https://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/kraj-volene-organy/kralovehradecky-kraj/statisticke-udaje-108/>

Administrativně se Královéhradecký kraj, po reformě státní správy od 1. 1. 2000, dále člení na 5 okresů. Jmenovitě se jedná o Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. 1. 1. 2003 došlo rovněž ke zřízení 15 správních obvodů obcí

s rozšířenou působností a 35 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. S počtem obyvatel 550 634 se na celkové populaci České republiky podílí 5,2 %.

Na tvorbě hrubého domácího produktu se Královéhradecký kraj podílí především díky cestovnímu ruchu, který směřuje nejvíce do Krkonošského národního parku, kde se nachází např. nejvyšší hora České republiky – Sněžka, pramen největší české řeky Labe, Adršpašsko-teplické skály nebo Prachovské skály se skalními městy, malebné Babiččino údolí v Ratibořicích či zoologická zahrada se safari ve Dvoře Králové. Dalšími významnými odvětvími Královéhradeckého kraje jsou intenzivní zemědělská produkce, především v oblasti Polabí (produkce řepky či kukuřice a pěstování obilovin, ovoce či zeleniny) a zpracovatelský průmysl (textilní výroba a výroba motorových vozidel nebo elektrických a optických přístrojů a zařízení) soustředěný do větších měst. (Královéhradecký kraj, 2022, online).

4.2 Základní údaje o situaci na trhu práce v Královéhradeckém regionu

Situace na trhu práce v konkrétním regionu se zpravidla primárně řídí jeho hospodářským vývojem. Již od roku 2020 se celá Česká republika potýká s pandemií COVID-19, což se v určité míře projevilo v každém z krajů, v závislosti na struktuře lokálního průmyslu. Ještě před příchodem zdravotnické i ekonomické krize však situaci na trhu práce v zemi charakterizovaly značné regionální rozdíly, přičemž právě oblast Královéhradecka patřila dlouhodobě mezi ty s nejnižší mírou nezaměstnanosti.

Následující Tabulka 2 obsahuje hodnoty vybraných ukazatelů trhu práce v Královéhradeckém regionu krátce před vypuknutím celosvětové pandemie, a rovněž dokazuje pozitivní tendence v zaměstnanosti obyvatelstva až do roku 2019. Z tabulky vyplývá, že v Královéhradeckém regionu je převážně více nezaměstnaných žen než mužů. Vytvořených pracovních míst v evidenci Úřadu práce stále roste. Od roku 2017 došlo k nárůstu pracovních míst o 66,6 %. Odvětvím s nejvyšší zaměstnaností je zpracovatelský průmysl. Pracovní síla se zde od roku 2017 pohybuje v průměrném počtu 277,4 tis. osob a nezaměstnaných je v tomto odvětví v průměru 5,7 tisíc osob, což je pouze 2,1 %.

V roce 2020 se již nezaměstnanost začala mírně zvyšovat a k 30. 4. 2021 činila její míra ve věkové skupině 15-64 let 3,13 %. Průměrná mzda se v roce 2020 pohybovala kolem celorepublikového průměru, tj. ve výši 33 447 Kč. V rámci kraje však i nadále přetrvávají regionální rozdíly, přičemž dlouhodobě nejnižší míru nezaměstnanosti má okres Rychnov

nad Kněžnou (1,9 % k 30. 4. 2021) a nejvyšší pak okres Náchod (3,8 % k 30. 4. 2021) (ČSÚ, 2021, online). Vzhledem k rozvoji průmyslové zóny Solnice-Kvasiny-Rychnov nad Kněžnou se v posledních letech projevuje vyčerpání místního trhu práce a zaměstnavatelé v této oblasti se potýkají s nedostatkem pracovních sil. Negativní vývoj míry nezaměstnanosti lze pozorovat také například v mikroregionu typu Broumovsko, kde se míra nezaměstnanosti pohybuje kolem 9 % (European Commission, 2021, online).

Tabulka 2 Hodnoty vybraných ukazatelů trhu práce v Královéhradeckém regionu (2017-2019)

rok	pracovní síla (v tis. osob)	zaměstnaní (v tis. osob)	nezaměstnaní (v tis. osob)	obecná míra nezaměst- nanosti (%)	obecná míra nezaměst- nanosti muži (%)	obecná míra nezaměst- nanosti ženy (%)	prac.místa v evidenci úřadu práce	odvětví s nejvyšší zaměstnaností (v tis. osob)
2017	278,2	272,0	6,2	2,2	1,6	2,9	8 816	zpracovatelský průmysl (84,8)
2018	276,7	270,4	6,4	2,3	1,9	2,8	12 848	zpracovatelský průmysl (86,3)
2019	277,3	272,8	4,6	1,6	1,6	1,6	14 686	zpracovatelský průmysl (87,6)

Zdroj: vlastní zpracování; data převzata z oficiálních stránek Českého statistického úřadu a Úřadu práce ČR

Pokud jde o nezaměstnanost podle stupně dosaženého vzdělání, za velmi zajímavý lze považovat fakt, že je v Královéhradeckém kraji relativně nízký podíl zaměstnaných s ukončenou základní školou a poměrně vysoká zaměstnanost osob s vysokoškolským vzděláním. Nejvíce lidí pracuje ve zpracovatelském průmyslu, ve velkoobchodě a maloobchodě, a rovněž ve zdravotnictví a sociálních službách. Významné zastoupení mají vědecké a technické profese. Jak ukazuje následující Tabulka 3, situace se jeví jako komplikovaná i pro absolventy středních škol (s maturitou i s výučním listem). Nejvíce uchazečů o jedno pracovní místo vystudovalo gymnaziální vzdělání a na jedno volné pracovní místo je celkem 3,6 uchazečů. Na druhém místě jsou studenti středního odborného vzdělání s maturitou (3,4 uchazečů na 1 volné pracovní místo). Za celou Českou republiku je nejvíce uchazečů na jedno volné pracovní místo se středním odborným vzděláním s maturitou (3,9).

Tabulka 3 Počet všech uchazečů a volných míst na úřadu práce podle vzdělání – srovnání Královéhradeckého kraje a ČR jako celku (duben 2020)

Kategorie vzdělání	Uchazeči Král. kraj	Volná místa Král. kraj	Počet uchazečů na 1 volné místo	Uchazeči ČR	Volná místa ČR	Počet uchazečů na 1 volné místo
Bez nebo neúplné základní vzdělání (A, B)	183	281	0,7	10 404	11 496	0,9
Základní, nižší stř. a stř. vzd. bez mat. a v. I. (C, D, J)	2 974	8 568	0,3	65 597	231 122	0,3
Stř. vzd. s výučním listem (E, H)	3 965	2 612	1,5	93 832	52 388	1,8
Gymnaziální vzdělání (K)	347	96	3,6	8 326	7 887	1,1
Stř. odb. vzd. s vyučením i mat. (L)	454	194	2,3	12 160	4 059	3,0
Stř. odborné vzdělání s mat. (M)	1 771	528	3,4	41 016	10 502	3,9
Vyšší odborné vzdělání (N)	94	75	1,3	2 299	2 162	1,1
Bak., mag. a dokt. vzdělání (R, T, V)	744	321	2,3	20 406	13 132	1,6
Celkem	10 532	12 675	0,8	254 040	332 748	0,8

Zdroj: NPI ČR. *Nezaměstnanost absolventů středních a vyšších odborných škol v Královéhradeckém kraji* [online] 2020 [cit. 2022-01-20]. Dostupné z: <http://edit.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/2-0-24/Nezaměstnanost-absolventu-skol-KHK-2020/4003>

Vzhledem k omezením v době pandemie je v registru krajské pobočky Úřadu práce evidováno mnoho absolventů oborů gastronomie, hotelnictví a cestovního ruchu. Na druhou stranu mají místní zaměstnavatelé podle dostupných údajů zájem zejména o pomocné pracovníky v těžbě, stavebnictví, výrobě a dopravě, dále o řemeslníky a kvalifikované stavební dělníky, opraváře, montéry či zaměstnance pro obsluhu strojů a zařízení. Roste také poptávka po zaměstnancích ve zdravotnictví, v dopravě či v úklidových a bezpečnostních agenturách. Pokud jde o občany, kteří odchází za prací do zahraničí, nejvíce jich lze nalézt ve skupině mladých lidí, kteří jsou dobře jazykově vybaveni a mají různé profese (European Commission, 2021, online).

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v Královéhradeckém kraji se řadí například Fakultní nemocnice Hradec Králové, ŠKODA AUTO a.s. Kvasiny, Trelleborg Bohemia a.s. Hradec Králové, Continental Automotive Czech Republic s.r.o., ARROW International ČR a.s. Hradec Králové, JUTA a.s. Dvůr Králové nad Labem, Kimberly - Clark s.r.o. Jaroměř, C. S. CARGO a.s. Jičín či Tyco Electronics EC Trutnov s. r. o. (European Commission, 2021, online).

4.3 Analýza vývoje nezaměstnanosti absolventů středních a vysokých škol v Královéhradeckém regionu od roku 2004

Následující Tabulka 4 zobrazuje srovnání vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v letech 2004 (vstup ČR do EU) až 2020 (pandemie COVID-19) a vývoje počtu absolventů a mladistvých registrovaných, jakožto uchazečů o zaměstnání v evidenci krajské pobočky Úřadu práce za stejné časové období.

Od roku 2005 došlo k průměrnému poklesu počtu absolventů a mladistvých v evidenci Úřadu práce o 98 osob, což je v průměru -5,2 %. Podle údajů Národního pedagogického institutu míra nezaměstnanosti absolventů postupně klesala až do roku 2019 jak v celé České republice, tak i v regionu konkrétně. V roce 2020 došlo k jejímu mírnému navýšení. Jak ovšem ukazují data v tabulce, trend počtu registrovaných absolventů a mladistvých ne vždy plně korespondoval s obecnou mírou nezaměstnanosti v kraji. Zatímco ta dosahovala nejvyšší hodnoty 8,2 % v roce 2013, nejvíce nezaměstnaných absolventů Úřad práce registroval již po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004, a to celkem 2 188 osob. Velmi podobné tendence lze ovšem pozorovat u posledních tří let před příchodem pandemie, jež jsou z hlediska trhu práce považovány za velice pozitivní. Oba sledované ukazatele v tomto období vykazovaly zcela nejnižší hodnoty, což se ovšem rovněž v obou případech změnilo s rokem 2020, kdy začaly opět pozvolna narůstat.

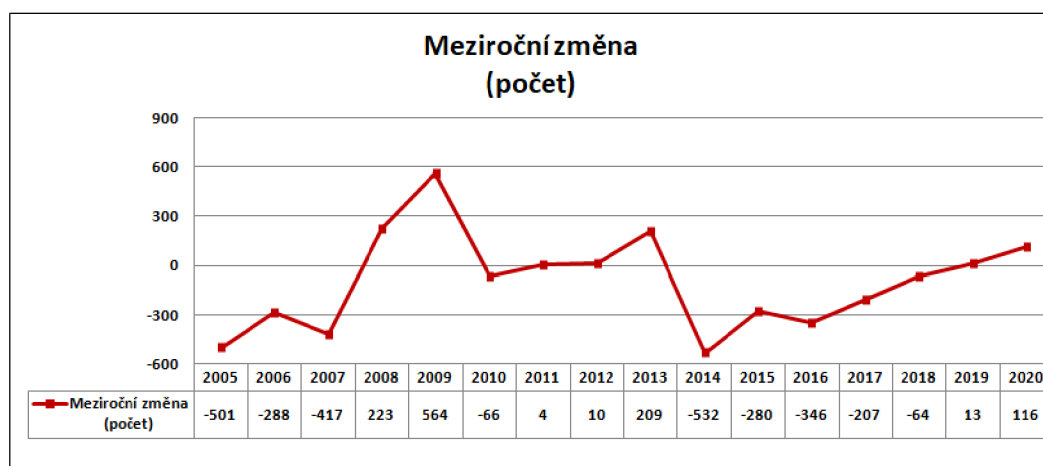
Tabulka 4 Obecná míra nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji a celkový počet absolventů a mladistvých v evidenci ÚP v letech 2004 – 2020

Rok	Obecná míra nezaměstnanosti v %	Celkový počet absolventů a mladistvých v evidenci ÚP	Meziroční změna (počet)	Meziroční změna v %
2004	6,6	2 188	-	-
2005	4,8	1 687	-501	-22,9%
2006	5,4	1 399	-288	-17,1%
2007	4,2	982	-417	-29,8%
2008	3,9	1 205	223	22,7%
2009	7,7	1 769	564	46,8%
2010	6,9	1 703	-66	-3,7%
2011	7,1	1 707	4	0,2%
2012	7,1	1 717	10	0,6%
2013	8,2	1 926	209	12,2%
2014	6,2	1 394	-532	-27,6%
2015	5,6	1 114	-280	-20,1%
2016	4,1	768	-346	-31,1%
2017	2,2	561	-207	-27,0%
2018	2,3	497	-64	-11,4%
2019	1,6	510	13	2,6%
2020	2,6	626	116	22,7%
Průměr			-98	-5,2%

Zdroj: vlastní zpracování; data převzata z Českého statistického Úřadu a z Úřadu práce

Pro lepší přehlednost zobrazuje následující Obrázek 8 meziroční změnu v celkovém počtu absolventů a mladistvých v evidenci Úřadu práce v Královéhradeckém kraji v letech 2005 až 2020.

Obrázek 8 Meziroční změna (počet) celkového počtu absolventů a mladistvých v evidenci ÚP v Královéhradeckém kraji v letech 2005-2020



Zdroj: vlastní zpracování; data převzata z Českého statistického Úřadu a z Úřadu práce

4.4 Dotazníkové šetření

Jak již bylo zmiňováno, rozesláno a zodpovězeno bylo celkem 76 dotazníků. Vyhodnocovat se jich bude však jen 75, protože zbývající jeden dotazník vyplnil respondent, který vystudoval pouze základní školu, a tak nesplňuje podmínky celého dotazníkového šetření. Návratnost dotazníků je tedy 100 %, analyzováno jich bude 98,7 %, u otázky č. 4 pouze 96,0 %. V první fázi je důležité analyzovat odpovědi z hlediska pohlaví, věkové kategorie a stupně vzdělání.

4.4.1 Problémy při sběru dat

Při sběru dat nedocházelo k žádným problémům. Respondenti neměli s vyplněním dotazníku žádný problém a ochotně jej od pracovnice ÚP převzali. Celková návratnost dotazníků byla v plné výši, tedy 100 %.

První problém se vyskytl při vyhodnocování jednotlivých odpovědí. Bylo zjištěno, že jedním z respondentů je žena, která vystudovala pouze základní školu, tudíž nespadá do kategorie potřebné pro analýzu celého šetření. Celkový počet respondentů se tak snížil na

75. Další problém se týkal odpovědí na otázku č. 9 („Který faktor hraje u Vás nejdůležitější roli při výběru zaměstnání?“). U této otázky měli respondenti vybrat pouze jednu možnou variantu odpovědi, avšak mnozí z nich označili více variant. Vzhledem k tomu, že většina respondentů zvolila možnost více odpovědí, i když tomu charakter otázky nenapovídal, a také nebylo uvedeno, že mohou zvolit více odpovědí, byly jejich vybrané varianty zahrnuty do celkového počtu odpovědí při vyhodnocení. Zcela zásadní problém při sběru dat lze spatřit v neoznačených odpovědích na některé otázky. U pěti respondentů byly shledány nedostatky v odpovědích, přičemž 3 respondenti nezodpověděli otázku č. 4 („Jaký jste vystudoval/a obor?“), další 1 respondent nezodpověděl celkem 2 otázky, a to otázku č. 6 („Jakým způsobem hledáte práci nejčastěji?“) a otázku č. 10 („Z jakého důvodu zřejmě nemůžete najít práci?“), a také 1 respondent nezodpověděl otázku č. 8 („Jakým způsobem chcete obvykle na potenciálního zaměstnavatele zapůsobit?“).

4.4.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

První otázka se týkala pohlaví respondentů. Z odpovědí vyplynulo, že na Úřadu práce v Královéhradeckém kraji je registrováno 33 mužů (44,0 %) a 42 žen (56,0 %). Přehledně zobrazuje tento výsledek následující Obrázek 9.

Obrázek 9 Pohlaví respondentů

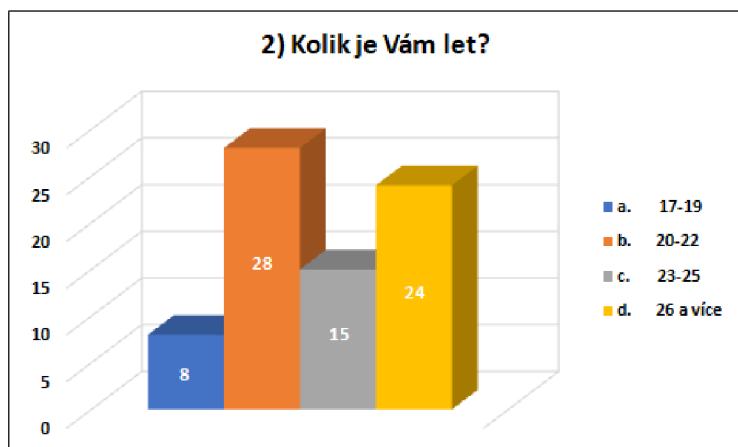


Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce respondentů bylo zastoupeno ve věkové kategorii 20 – 22 let (37,3 %). Na druhém místě se umístili respondenti věkové kategorie 26 a více let (32,0 %). Celkem 15 respondentů bylo ve věkovém rozmezí 23-25 let (20,0 %) a zbylých 8 respondentů v nejmladší věkové kategorii 17-19 let (10,7 %). Do této kategorie lze zařadit především

osoby se středním vzděláním a osoby s vysokoškolským bakalářským vzděláním. Věk respondentů zobrazuje graficky následující Obrázek 10.

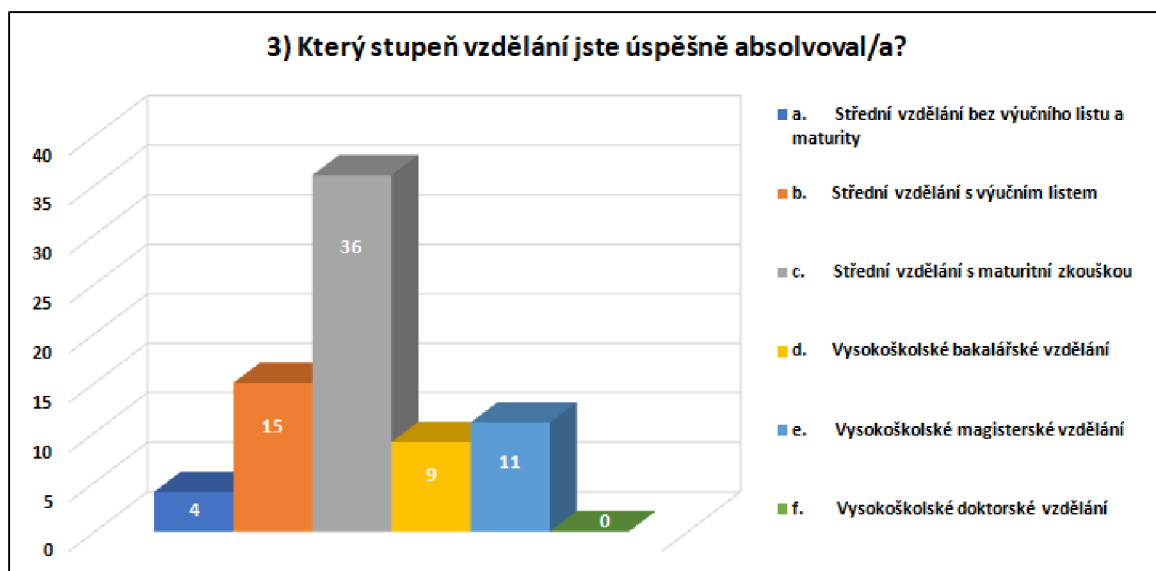
Obrázek 10 Věk respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Třetí otázka zkoumala, který stupeň vzdělání respondenti úspěšně absolvovali. Odpovědi zachycuje Obrázek 11.

Obrázek 11 Stupeň vzdělání respondentů



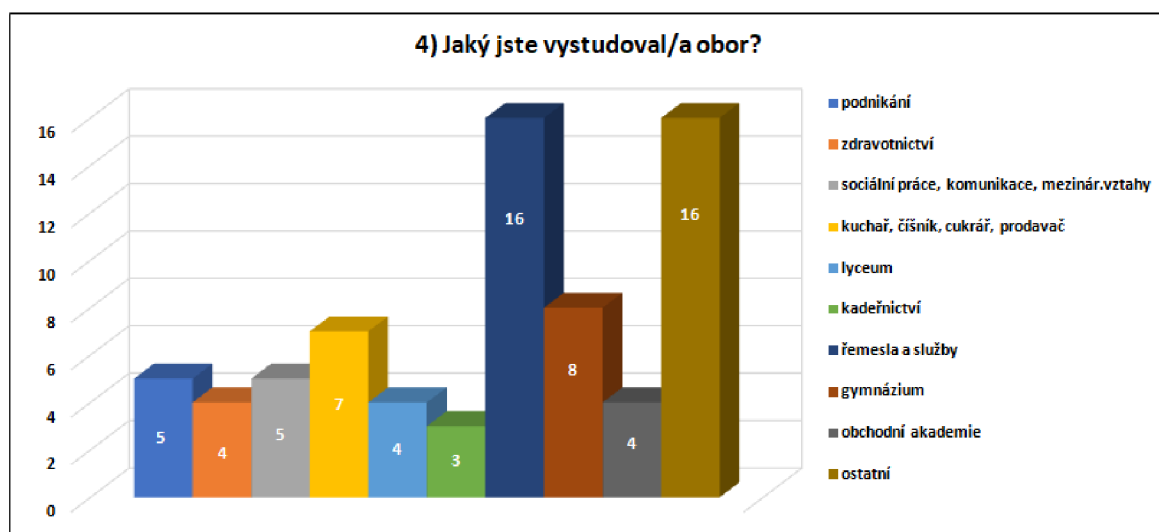
Zdroj: vlastní zpracování

Z odpovědí vyplývá, že nejpočetnější skupina respondentů absolvovala střední vzdělání s maturitní zkouškou (48,0 %). Naopak ani jeden z respondentů neměl vysokoškolské doktorské vzdělání. Pouze 5,3 % respondentů absolvovalo střední vzdělání bez výučního listu a maturity. Na druhém místě se umístili respondenti se středním

vzděláním s výučním listem (20,0 %), na třetím místě respondenti s vysokoškolským magisterským vzděláním (14,7 %) a zbývajících 12,0 % respondentů úspěšně absolvovalo vysokoškolské bakalářské vzdělání. V celkovém počtu tedy 55 respondentů (73,3 %) úspěšně absolvovalo střední vzdělání a zbylých 20 respondentů (26,7 %) vysokoškolské vzdělání.

Následující Obrázek 12 zobrazuje odpovědi týkající se vystudovaného oboru respondentů. U této otázky byl poměr odpovědí počítán k celkovému počtu 75 respondentů, poníženého o další 3 respondenty, z důvodu nezodpovězení otázky. Na otázku č. 4 tedy reálně odpovědělo 72 respondentů. Z odpovědí vyplývá, že celkem 16 respondentů (22,2 %) vystudovalo řemesla a služby, jako například cestovní ruch, technologii a řízení dopravy, stavitelství, zámečnictví, hotelnictví apod. Dalších 8 respondentů vystudovalo gymnázium (11,1 %) a 7 respondentů (9,7 %) vystudovalo obor kuchař, číšník, cukrář nebo prodavač. Ostatní obory, jako ochrana přírody, grafický design, učitelství a pedagogika, kulturní dějiny a další, vystudovalo také 16 respondentů, tedy 22,2 %.

Obrázek 12 Vystudovaný obor respondentů

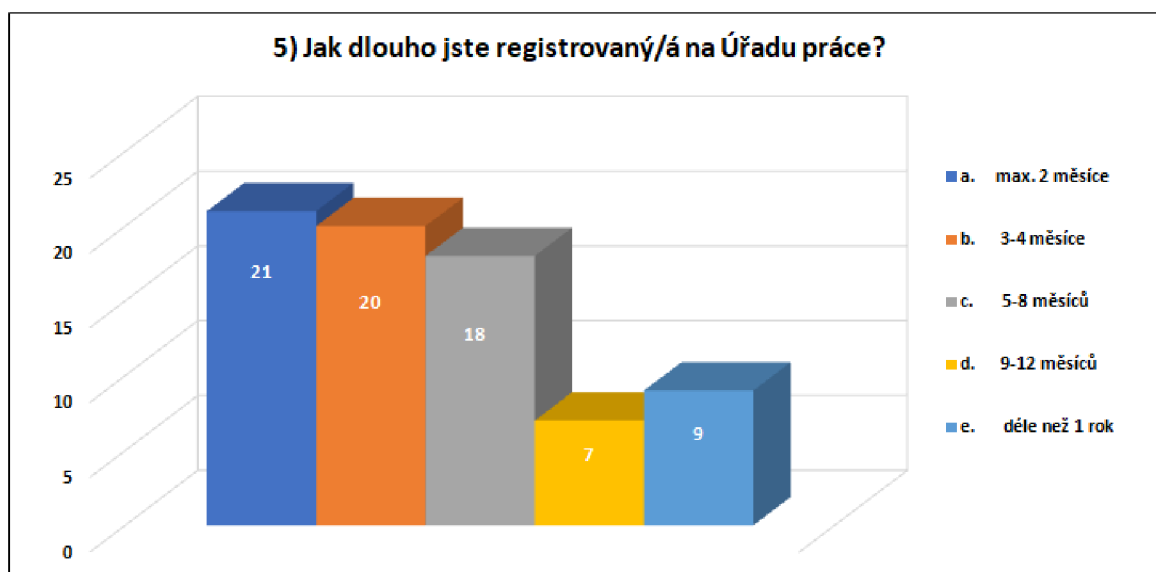


Zdroj: vlastní zpracování

Pátá otázka měla za úkol zjistit, jak dlouho jsou respondenti registrováni na Úřadu práce. Nejdéle 2 měsíce je na ÚP registrováno celkem 21 respondentů (28,0 %). V délce tří až čtyř měsíců je zde registrováno 20 respondentů (26,7 %) a dalších 18 respondentů (24,0 %) je na ÚP registrováno v délce 5 až 8 měsíců. Dalších 7 respondentů (9,3 %) je na ÚP registrováno v délce 9 měsíců až 1 rok a zbylých 9 respondentů (12,0 %) je zde registrováno již déle než 1 rok. Celkem 66 respondentů (88,0 %) je na Úřadu práce

registrováno maximálně 1 rok, přičemž tato délka je v teoretické rovině označována jako „krátká“. Zatím se lze pouze domnívat, že v délce nad 1 rok jsou na Úřadu práce v Královéhradeckém kraji registrováni respondenti, kteří úspěšně absolvovali převážně střední vzdělání, zatímco 88,0 % respondentů, kteří jsou v registraci do jednoho roku, mohou mít ukončené vysokoškolské vzdělání. Odpovědi zachycuje následující Obrázek 13.

Obrázek 13 Délka registrace na Úřadu práce

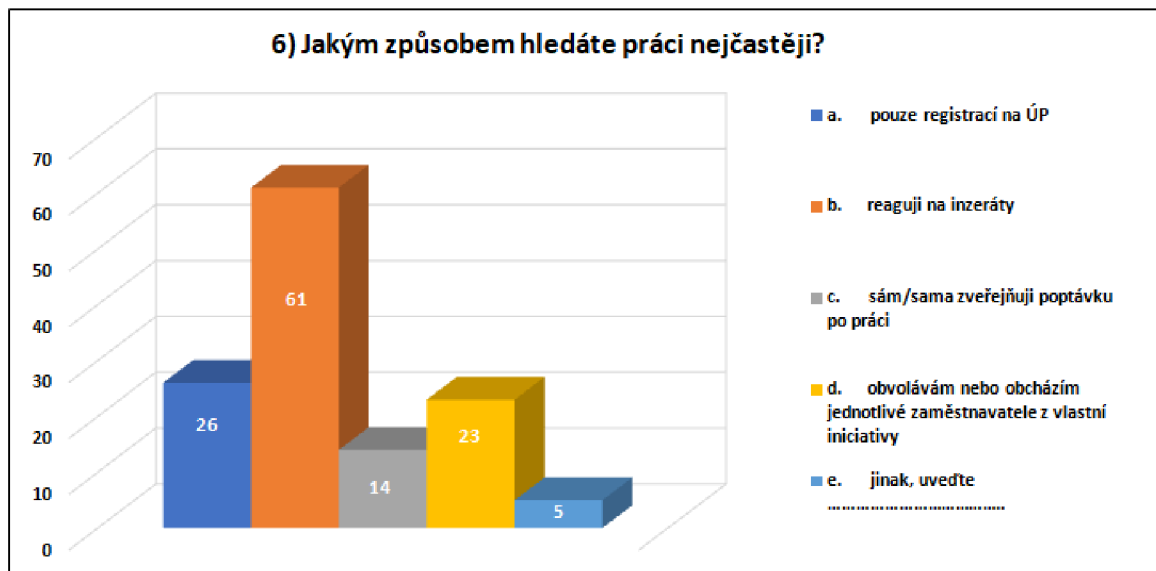


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 6 zjišťovala, jakým způsobem hledají respondenti práci nejčastěji. U této otázky si mohli zvolit více možností odpovědi. Jak vyplývá z následujícího Obrázku 14, nejvíce respondentů reaguje na inzeráty, a to v celkovém počtu 61 (81,3 %). Ve skutečnosti však každý respondent hledá práci především díky registraci na ÚP, i když tuto možnost neoznačili všichni respondenti, ale pouze 26 z nich (34,7 %). Dalších 23 respondentů (30,7 %) obvolává nebo obchází jednotlivé zaměstnavatele z vlastní iniciativy. U této varianty odpovědi však není zřejmé, jakým způsobem tyto respondenti svého potenciálního zaměstnavatele oslovují, jak s ním komunikují, jaké zvolili oblečení nebo zda sebou přinesli profesní životopis, což jsou, jak lze předpokládat, žádoucí vlastnosti každého uchazeče o práci. Dalších 14 respondentů (18,7 %) samo od sebe zveřejňuje poptávku po práci a zbylých 5 respondentů (6,7 %) hledá práci jiným způsobem, přičemž za tento jiný způsob uvedli respondenti mobilní aplikaci „Práce za rohem“, hledání práce přes své známé, pomocí sítě LinkedIn a další. U této otázky lze pozitivně hodnotit všechny odpovědi, protože je zřejmé, že respondenti jsou při hledání práce aktivní a nespolehají pouze na registraci na

Úřadu práce. Potenciální zaměstnavatelé tak mohou mít jistotu, že jejich inzeráty zájemci o práci čtou, a také na ně často reagují.

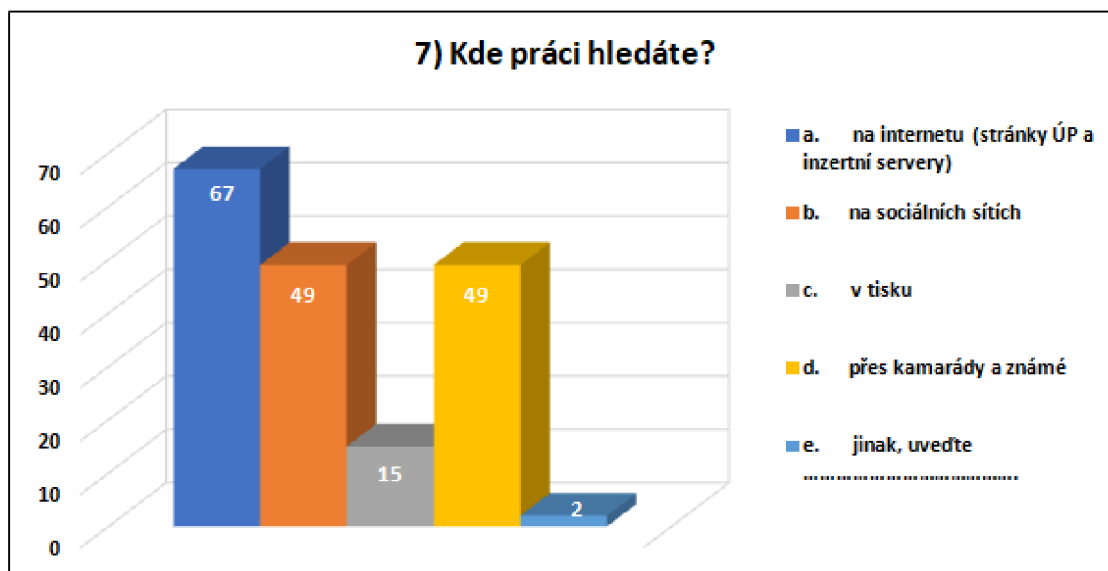
Obrázek 14 Nejčastější způsoby hledání práce



Zdroj: vlastní zpracování

Následující Obrázek 15 zobrazuje odpovědi na otázku, která zněla: „Kde práci hledáte?“. Respondenti si také mohli zvolit z více variant odpovědí.

Obrázek 15 Zdroje pro hledání práce



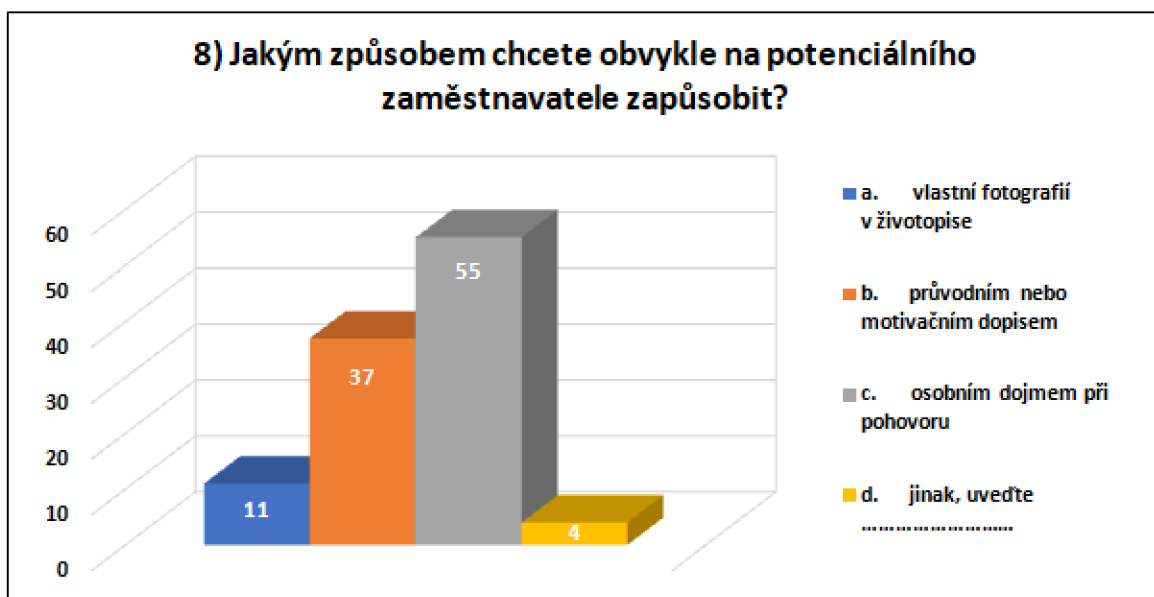
Zdroj: vlastní zpracování

Celkem 67 respondentů (89,3 %) se shodlo v názoru, že práci hledají na internetu, tedy především na inzertních serverech a oficiálních stránkách ÚP. Dalších 49 respondentů

(65,3 %) hledá práci na sociálních sítích a přes kamarády a známé, dalších 15 respondentů (20,0 %) v tisku a zbylí 2 respondenti (2,7 %) jinak. Mezi jiné odpovědi patřily doslova tyto: „portály ozbrojených sil“ a „všelijak“. Lze se domnívat, že pod pojem „všelijak“ patří všechny uvedené možnosti u této otázky.

Otázka č. 8 zjišťovala, jakým způsobem chtějí obvykle respondenti zapůsobit na svého potenciálního zaměstnavatele. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku 16.

Obrázek 16 Způsob, kterým chtějí respondenti na zaměstnavatele zapůsobit

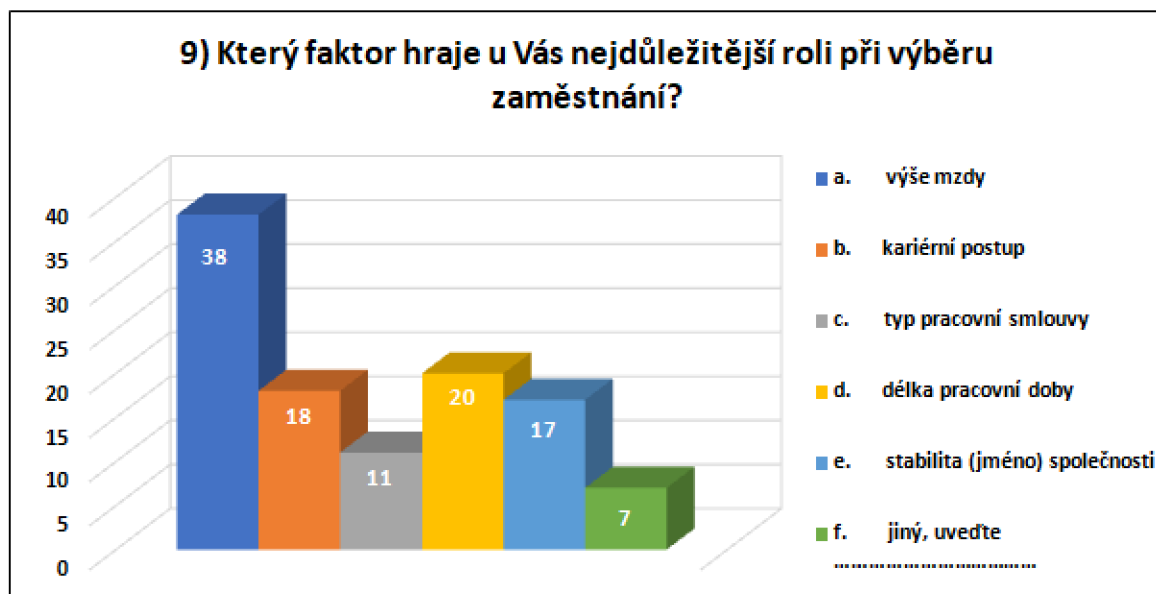


Zdroj: vlastní zpracování

Při možnosti více variant odpovědí se na prvním místě umístila varianta „c. osobním dojmem při pohovoru“, kterou zvolilo 55 respondentů (73,3 %). Celkem 37 respondentů (49,3 %) chce obvykle zaujmout průvodním nebo motivačním dopisem, což je jeden z důležitých nástrojů při hledání zaměstnání. Dalších 11 respondentů (14,7 %) se snaží zapůsobit vlastní fotografií v životopise a 4 respondenti (5,3 %) možnost „jinak“, přičemž do této možnosti uvedli vlastní tvorbu, výsledky z testů, zájem se kariérně a vědomostně posunout dál a jeden z těchto respondentů uvedl, že potenciálnímu zaměstnavateli upeče dort.

Otázka č. 9 zjišťovala, který faktor hraje u respondentů nejdůležitější roli při výběru zaměstnání. U této otázky měli respondenti zvolit pouze jednu variantu ze všech odpovědí, ale ne každý respondent zadání otázky pochopil. I přesto, že u této otázky nebylo uvedeno, že mohou zvolit více možností, více než 50 % respondentů volilo více variant odpovědí. Jednotlivé odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku 17.

Obrázek 17 Nejdůležitější faktor při výběru zaměstnání



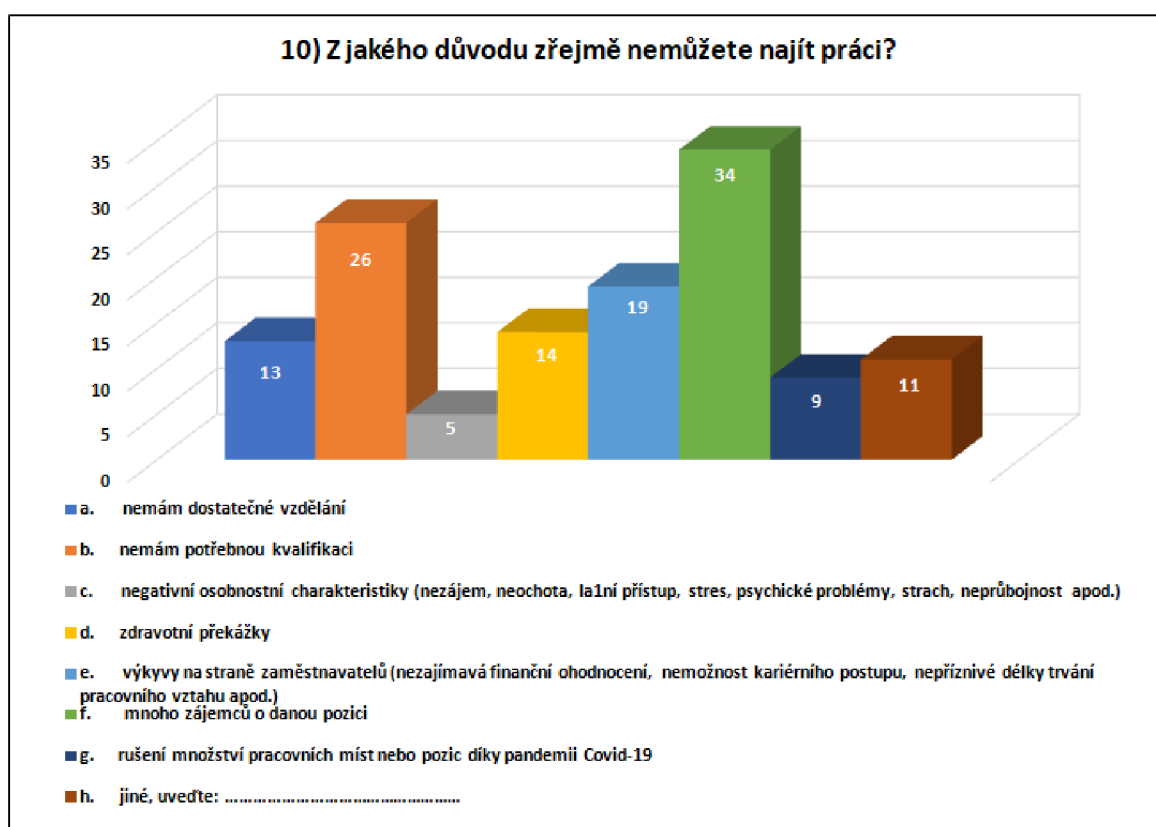
Zdroj: vlastní zpracování

Pro 38 respondentů (50,7 %) hraje nejdůležitější roli výše mzdy. 20 respondentů (26,7 %) považuje za nejdůležitější také délku pracovní doby, 18 respondentů (24,0 %) kariérní postup, 17 respondentů stabilitu nebo silné jméno společnosti (22,7 %) a 11 respondentů (14,7 %) typ pracovní smlouvy. Dále také 7 respondentů (9,3 %) považuje za nejdůležitější práci v oboru, náplň práce, další zkušenosti v oboru apod., což uvedli zvlášť do možnosti „jiný“. Všechny uvedené varianty jsou vlastnosti zaměstnavatele, které bývají zpravidla probírány při osobním pohovoru, případně jsou již předem uvedeny v poptávkovém formuláři zaměstnavatele, při hledání potenciálních zaměstnanců. Výše mzdy a kariérní postup jsou faktory, které lze ovlivnit i po nástupu do práce, v průběhu získávání praxe a dalších vědomostí nebo kdykoli po domluvě s nadřazeným zaměstnancem. Naopak typ pracovní smlouvy, délka pracovní doby, stabilita společnosti nebo náplň práce jsou obvykle faktory stálé a nepříliš flexibilní. Lze se tedy domnívat, že pokud se dá se zaměstnavatelem na vyšší mzdy a kariérním postupu předem domluvit, může to usnadnit nástup zaměstnance do zaměstnání, k práci může být více motivován a svému zaměstnavateli zůstane loajální.

Desátá otázka měla za úkol zjistit, z jakého důvodu pravděpodobně nemůže daný respondent najít práci, přičemž mohl zvolit více možností odpovědí. Jak lze vidět na Obrázku 18, nejvíce respondentů se domnívá, že hlavním důvodem je mnoho zájemců o danou pozici,

což zvolilo 34 respondentů (45,3 %). Dalších 26 respondentů (34,7 %) si myslí, že hlavním důvodem je jejich nedostatečná kvalifikace. 19 respondentů (25,3 %) uvedlo výkyvy na straně zaměstnavatelů, jako jsou nezajímavá finanční ohodnocení, nemožnost kariérního postupu, nepříznivou délku trvání pracovního vztahu apod. 14 respondentů dále (18,7 %) vidí hlavní důvod v nemožnosti nalezení práce ve svých zdravotních překážkách a 13 respondentů (17,3 %) se domnívá, že nemá dostatečné vzdělání. 9 respondentů (12,0 %) se domnívá, že za nemožností nalézt práci stojí především rušení množství pracovních míst nebo pozic díky pandemii Covid-19. Celkem 11 respondentů (14,7 %) uvedlo jiný důvod, především, že nemají praxi (3 respondenti, tj. 4,0 %), další 2 respondenti z důvodu zaopatřování malého dítěte (2,7 %) apod. 2 respondenti také uvedli, že nemají problém práci nalézt (1,3 %) nebo, že už mají nástup do práce domluven s budoucím zaměstnavatelem (1,3 %).

Obrázek 18 Pravděpodobné důvody nemožnosti nalézt práci

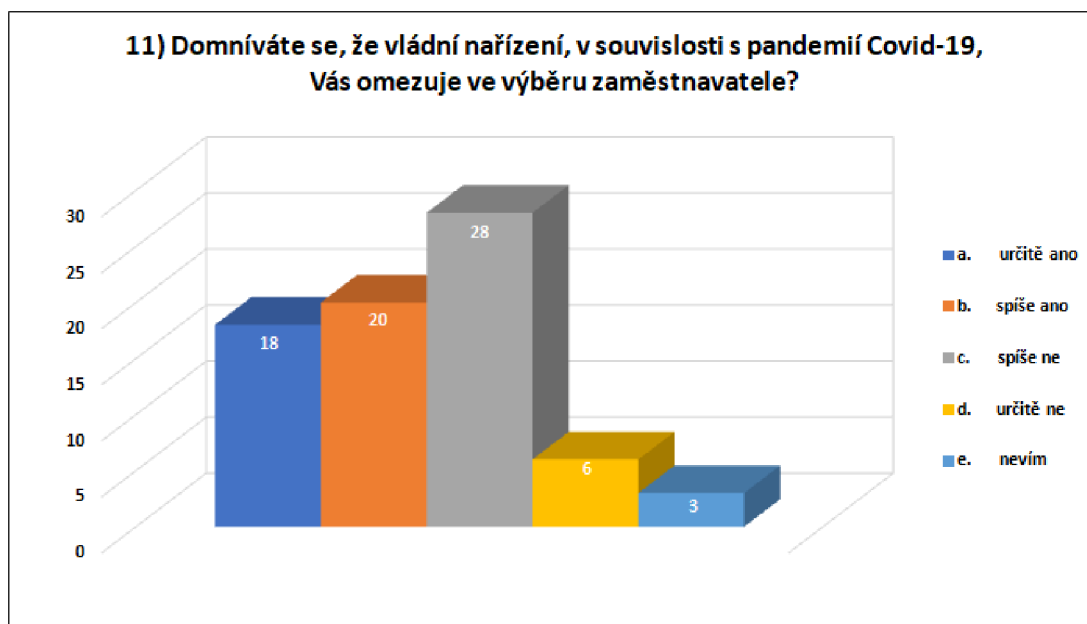


Zdroj: vlastní zpracování

Předposlední otázka zkoumala, jak vnímají respondenti vliv vládních nařízeních, v souvislosti s pandemií Covid-19, co se týče výběru zaměstnavatele. Nejvíce respondentů,

tedy 28 (37,3 %) uvedlo, že ve výběru zaměstnavatele omezování spíše nejsou. Jako možnost „spíše ano“ však uvedlo dalších 20 respondentů (26,7 %). Negativní odpověď, co se týče významu, označilo i dalších 18 respondentů (24,0 %), kteří se domnívají, že je vládní nařízení související s pandemií Covid-19 zcela určitě omezují ve výběru zaměstnavatele. Naopak 6 respondentů (8,0 %) je přesvědčeno, že tato nařízení zcela určitě nemají ve výběru zaměstnavatele žádný vliv. Zbývající 3 respondenti (4,0 %) neví, zda nebo jaký vliv mají současná vládní nařízení na jejich možnosti ve výběru zaměstnavatelů. Jednotlivé odpovědi u této otázky lze rozdělit na 2 části – negativně vnímá vládní nařízení celkem 50,7 % respondentů, kteří se domnívají, že určitě nebo spíše určitě mají tato nařízení, v souvislosti s pandemií Covid-19, vliv na jejich výběr zaměstnavatele. Méně než 50 % respondentů, konkrétně 45,3 % respondentů se domnívá, že daná vládní nařízení nemají na výběr jejich zaměstnavatele žádný nebo téměř žádný vliv. Jednotlivé varianty odpovědí zobrazuje následující Obrázek 19.

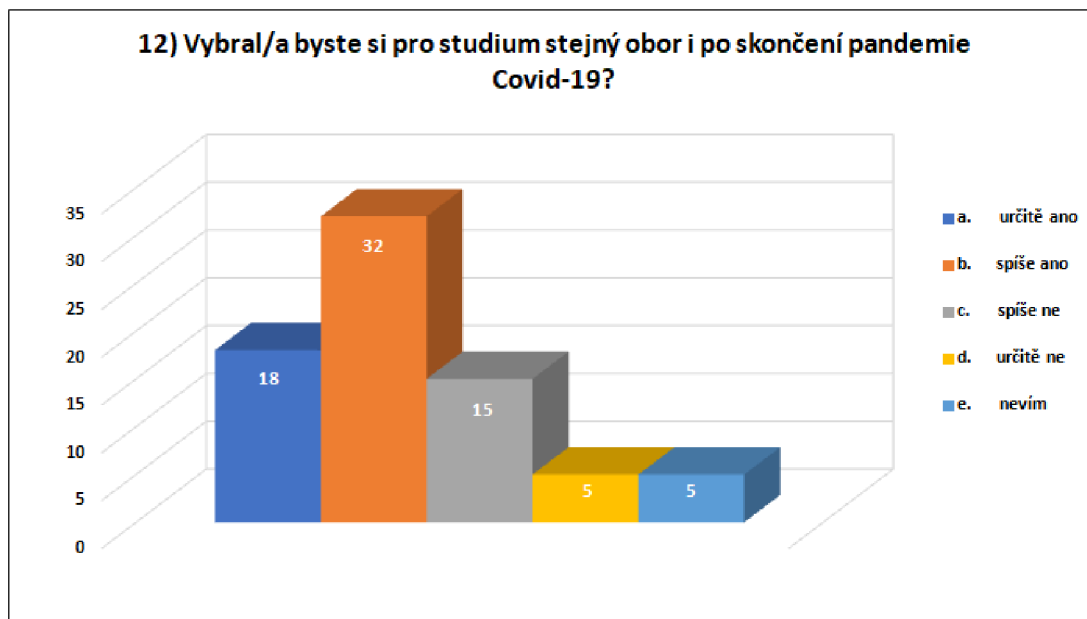
Obrázek 19 Vliv vládních nařízení, v souvislosti s pandemií Covid-19, na výběr zaměstnavatele



Zdroj: vlastní zpracování

Poslední otázka se týkala volby studijního oboru a zjišťovala, zda by si respondenti vybrali pro studium stejný obor, který vystudovali, i po skončení pandemie Covid-19. Z odpovědí, které zachycuje Obrázek 20, vyplývá, že jsou respondenti spokojeni se svým vzděláním a výběrem oboru.

Obrázek 20 Loajalita k vybranému oboru i po skončení pandemie Covid-19



Zdroj: vlastní zpracování

U této otázky většina respondentů (66,7 %) uvedla, že by si stejný obor určitě znovu vybrali (18 respondentů, tj. 24,0 %) nebo spíše vybrali (32 respondentů, tj. 42,7 %). Zbýlých 26,7 % respondentů odpovědělo naopak, tedy 15 respondentů (20,0 %) by si stejný obor spíše nevybralo a 5 respondentů (6,7 %) by si jej nevybralo určitě. Dalších 5 respondentů (6,7 %) si není jistých. Mezi obory, které by si respondenti znovu nevybrali pro své studium i po skončení pandemie patřilo podnikání, řemesla a služby a zdravotnictví. Lze se domnívat, že právě tyto oblasti ekonomie a trhu práce byly pandemií Covid-19 nejvíce postiženy.

4.4.3 Přístupy k hledání práce čerstvých absolventů v Královéhradeckém kraji

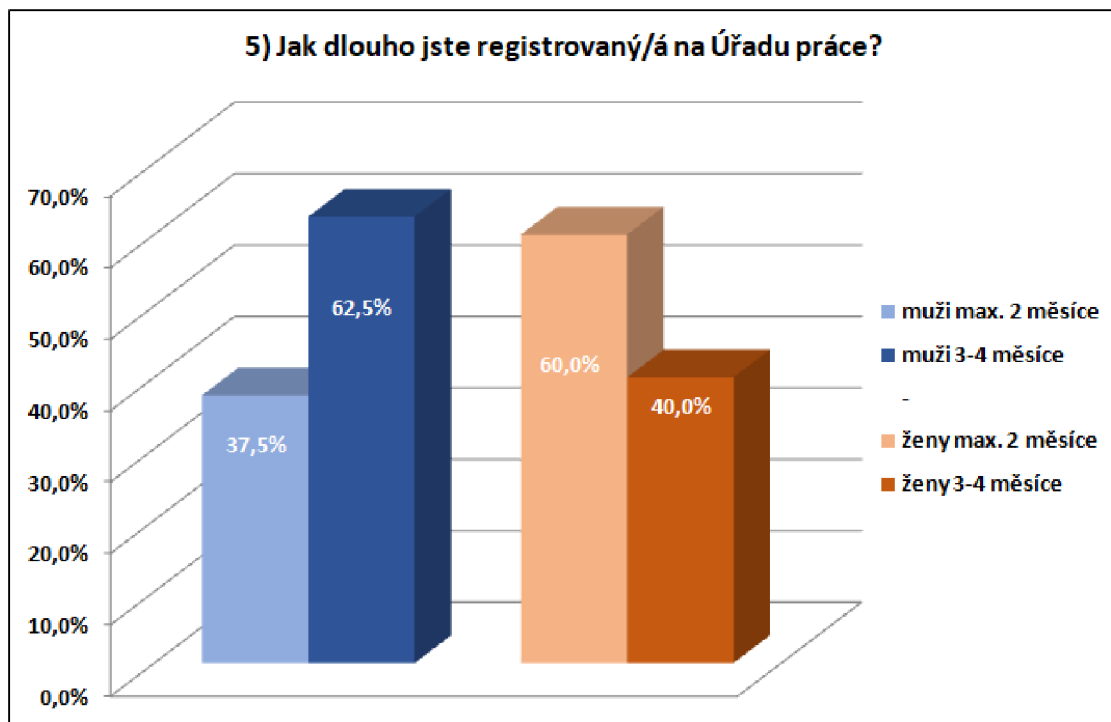
Jak již bylo zmiňováno, z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že v Královéhradeckém kraji jsou uchazeči registrováni na Úřadu práce zpravidla maximálně 4 měsíce, přičemž maximálně 2 měsíce je zde registrováno 21 respondentů (28,0 %) a v délce 3-4 měsíce 20 respondentů (26,7 %) z celkového počtu 75 osob. To je celkem 54,7 % respondentů, tedy větší polovina. Zmiňováno také bylo, že v Královéhradeckém kraji je dlouhodobě nízká míra nezaměstnanosti, tudíž je na místě provést analýzu těchto krátkodobě nezaměstnaných osob, které jsou registrované na příslušném Úřadu práce v Královéhradeckém kraji.

Prioritou je nyní zjistit, zda mezi tyto krátkodobě nezaměstnané respondenty patří více mužů než žen, který stupeň vzdělání vystudovali, jakým způsobem a kde hledají práci apod.

Důležité je prozkoumat odpovědi na nejdůležitější otázky celého dotazníkového šetření a rozdělit respondenty podle pohlaví a nejkratší délky registrace na ÚP.

Ve druhé fázi analýzy tedy bylo zjištěno, že na Úřadu práce v Královéhradeckém kraji bylo k 28. 2. 2022 registrováno celkem 41 čerstvě vystudovaných uchazečů středních a vysokých škol, kteří jsou zde registrováni maximálně 4 měsíce, z toho je celkem 16 mužů a 25 žen. Mužů je na ÚP registrováno 6 (37,5 %) maximálně 2 měsíce a 10 (62,5 %) v délce 3-4 měsíce. Žen je na ÚP registrováno 15 (60,0 %) maximálně 2 měsíce a 10 (40,0 %) v délce 3-4 měsíce. Tento výsledek zobrazuje přehledně následující Obrázek 21. Celkový výsledek analýzy krátkodobě registrovaných uchazečů na ÚP v Královéhradeckém kraji zobrazuje podrobně Příloha č. 2.

Obrázek 21 Rozdělení - Délka registrace na ÚP

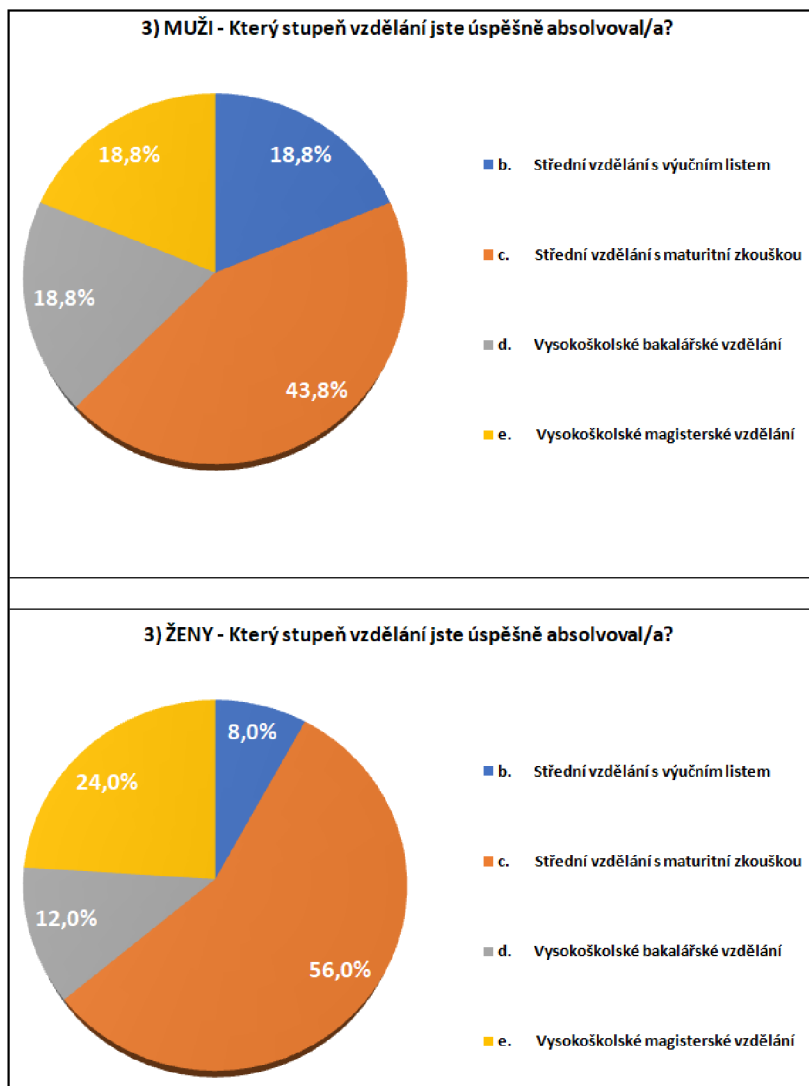


Zdroj: vlastní zpracování

Následující Obrázek 22 zobrazuje absolvovaný stupeň vzdělání mužů a žen. Z výsledků vyplynulo, že respondenti, kteří jsou registrováni na Úřadu práce maximálně 2 měsíce nebo 3-4 měsíce, bez rozdílu pohlaví, tvoří největší procento u středního vzdělání s maturitní zkouškou, přičemž tohoto vzdělání dosáhlo 43,8 % mužů a 56,0 % žen. Muži shodně po 18,8 % dále absolvovali střední vzdělání s výučním listem, vysokoškolské bakalářské vzdělání a vysokoškolské magisterské vzdělání. U žen se na druhém místě

umístilo vysokoškolské magisterské vzdělání (24,0 %), dále vysokoškolské bakalářské vzdělání (12,0 %) a nakonec střední vzdělání s výučním listem (8,0 %). Po shrnutí uvedených výsledků je zřejmé, že muži dosahují ve větším počtu vysokoškolského vzdělání (37,5 %) než ženy (36,0 %), které mají spíše středoškolské vzdělání (64,0 %). Muži tvoří v 62,5 % středoškolsky vystudované osoby. V Příloze č. 2, která obsahuje podrobný rozbor těchto výsledků lze vidět, že u mužů, kteří jsou na ÚP registrováni 3-4 měsíce, tvoří 60,0 % těch, kteří absolvovali střední vzdělání s maturitní zkouškou. Ženy tvoří početnou skupinu těch respondentek, které jsou na ÚP registrované maximálně 2 měsíce a absolvovaly střední vzdělání s maturitní zkouškou (66,7 %). Z žen, které jsou na ÚP registrovány maximálně 2 měsíce, neabsolvovala ani jedna střední vzdělání s výučním listem.

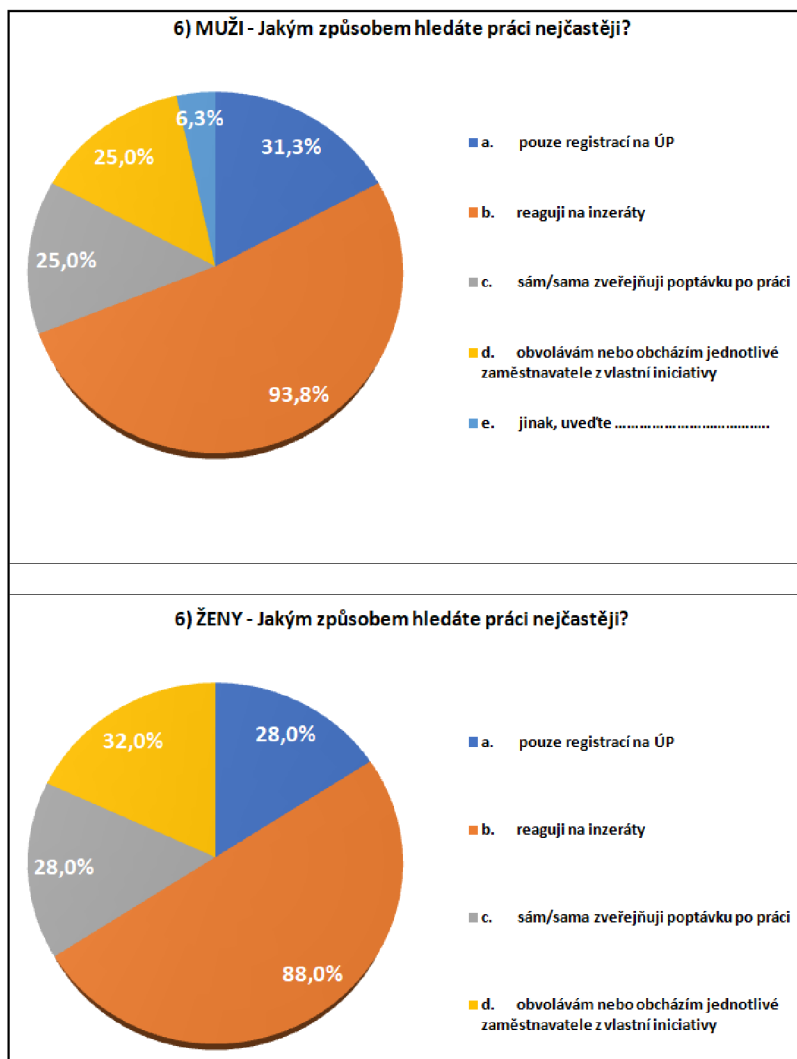
Obrázek 22 Rozdělení - Absolvovaný stupeň vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

Následující Obrázek 23 zobrazuje, jakým způsobem hledají muži a ženy, kteří jsou na ÚP v Královéhradeckém kraji registrováni maximálně 4 měsíce, práci nejčastěji.

Obrázek 23 Rozdělení – Nejčastější způsob hledání práce



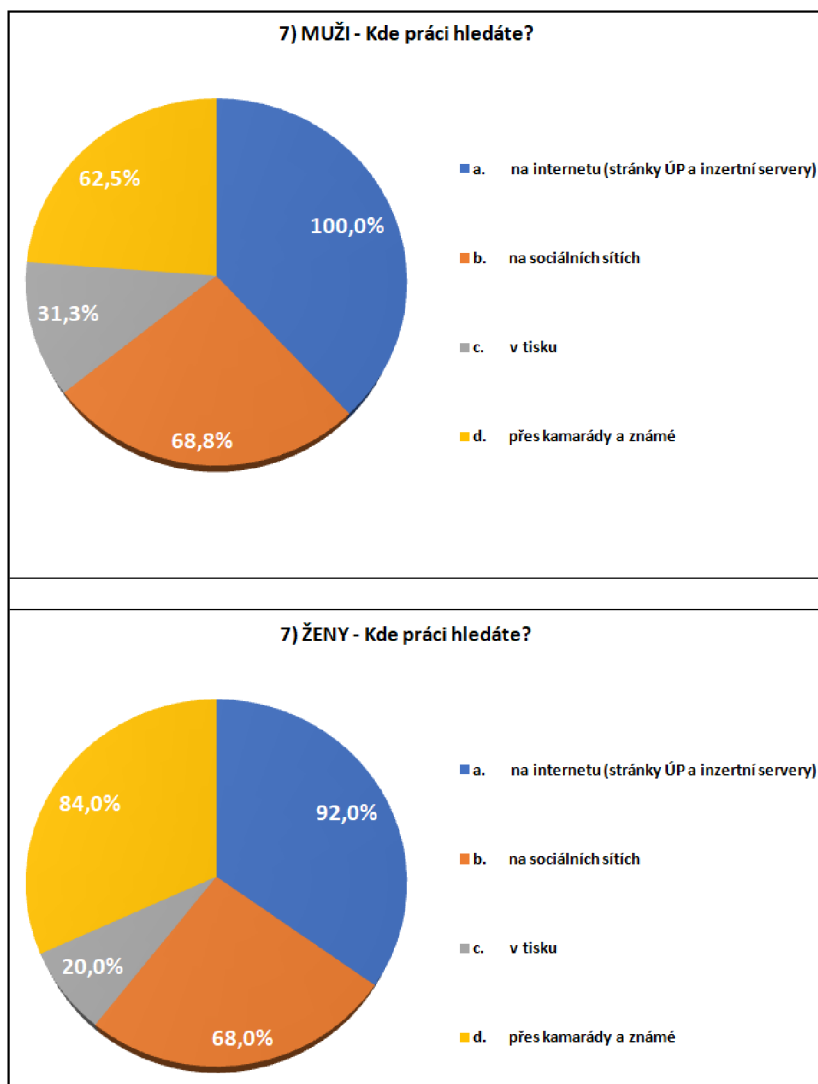
Zdroj: vlastní zpracování

Obě pohlaví preferují reakce na inzeráty, a to bez ohledu analyzované délky registrace. U mužů je tento způsob nejčastější z 93,8 %, u žen z 88,0 %. Naopak více žen hledá práci také obvoláváním nebo obcházením jednotlivých zaměstnavatelů z vlastní iniciativy (32,0 %) nebo samy zveřejňují poptávku po práci (28,0 %). Dá se říci, že v tomto směru jsou ženy odvážnější, odhodlanější a zřejmě také více sebevědomé. Dalších 28,0 % žen je spokojeno s hledáním práce především pouze díky registraci na ÚP. S touto variantou je naopak spokojeno více mužů (31,3 %), kteří v menším počtu sami zveřejňují poptávku po práci (25,0 %) nebo obvolávají zaměstnavatele z vlastní iniciativy (25,0 %). Tento

statistický výsledek je snížen díky mužům, registrovaným na ÚP v délce 3-4 měsíce, kteří jednotlivé zaměstnavatele vůbec neobvolávají nebo neobchází. Tak činí pouze muži v délce registrace maximálně 2 měsíce (66,7 %). Muži, na rozdíl od žen, vyhledávají i jiné způsoby, a to z 6,3 % případů, kdy uvedli aplikaci „LinkedIn“, jako další způsob hledání práce.

Obrázek 24 zobrazuje místo hledání práce.

Obrázek 24 Rozdělení – Místo hledání práce



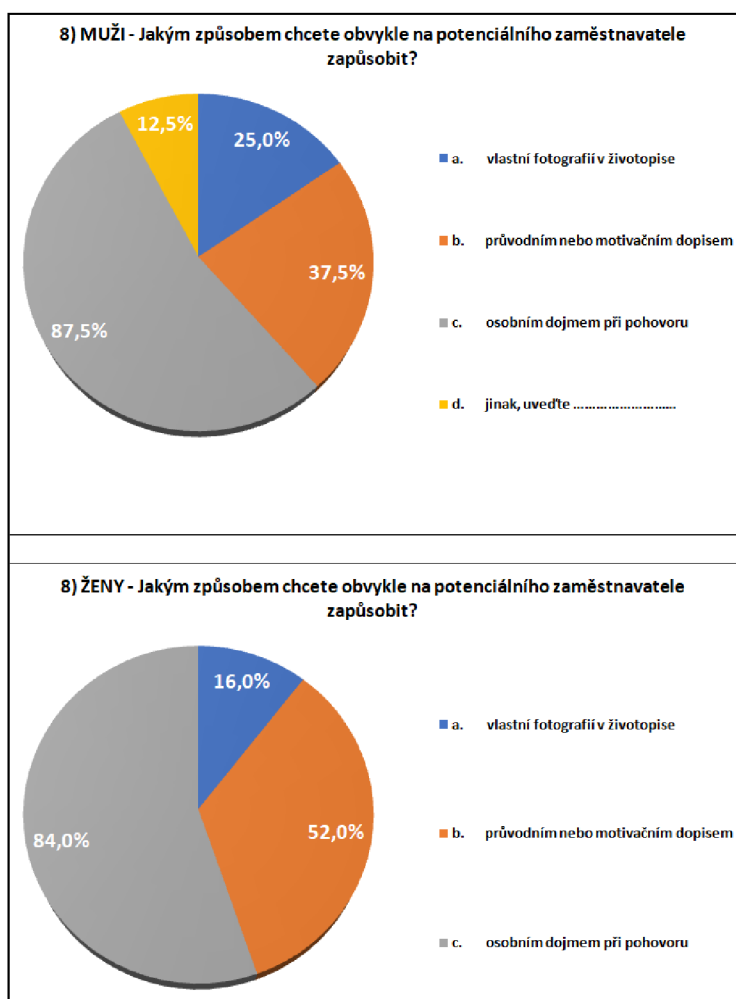
Zdroj: vlastní zpracování

Pro muže i ženy je nejlepším pomocníkem v hledání práce internet. Muži registrovaní na ÚP v délce maximálně 2 měsíce i v délce 3-4 měsíce se shodli ve 100 %, u žen to bylo celkem 92,0 %, přičemž ženy registrované maximálně 2 měsíce hledají práci na internetu v 93,3 % případů a ženy registrované v délce 3-4 měsíce v 90,0 % případů. Téměř shodně odpověděla také obě pohlaví na variantu „na sociálních sítích“, přičemž muži takto hledají

práci z 68,8 % případů a ženy z 68,0 % případů. Je nutné podotknout, že je více žen, které hledají práci na sociálních sítích, a jsou na ÚP maximálně 2 měsíce (80,0 %) než těch, které jsou registrované v délce 3-4 měsíce (50,0 %). U mužů je to naopak. Sociální sítě preferují více muži registrovaní v délce 3-4 měsíce (70,0 %). Muži registrovaní v délce 3-4 měsíce volí sociální sítě, jako místo hledání práce, z 66,7 % případů. Muži i ženy registrovaní na ÚP maximálně 2 měsíce, hledají práci také přes kamarády a známé, přičemž u mužů i u žen volí tuto variantu ti, kteří jsou na ÚP registrovaní maximálně 2 měsíce (muži 66,7 %; ženy 86,7 %). Ženy registrované na ÚP v délce 3-4 měsíce hledají práci přes kamarády a známé v 80,0 % případů, na rozdíl od mužů, kteří takto, a v této délce registrace, hledají práci v 60,0 % případů.

Způsob, jakým chtějí vybraní respondenti obvykle zapůsobit na svého potenciálního zaměstnavatele, zachycuje Obrázek 25.

Obrázek 25 Rozdělení – Zapůsobení na potenciálního zaměstnavatele



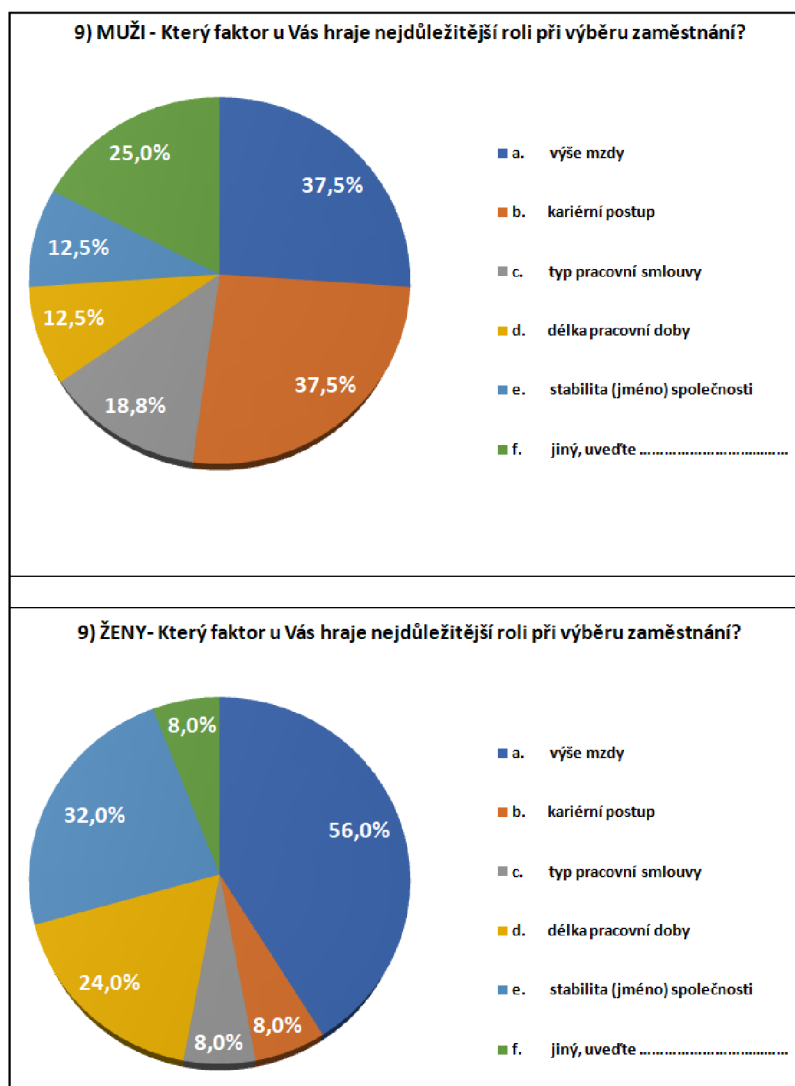
Zdroj: vlastní zpracování

U mužů i u žen převládá, bez rozdílu na délku registrace na ÚP, osobní dojem při pohovoru. Tuto variantu odpovědi volilo celkem 87,5 % mužů a 84,0 % žen. Muži registrovaní na ÚP v délce 3-4 měsíce se v této variantě odpovědi shodli ve 100 % a ženy v 70 %. Muži registrovaní maximálně 2 měsíce volí osobní dojem z 66,7 % případů, ženy z 93,3 % případů. Ženy si dále zakládají na průvodním či motivačním dopise (52,0 %), na rozdíl od mužů, kteří průvodní či motivační dopis využívají pouze ze 37,5 % případů. Muži naopak volí spíše dojem z vlastního životopisu, který se snaží obohatit vlastní fotografií (25,0 %), přičemž takto odpovědělo až 50,0 % mužů, kteří jsou na ÚP registrovaní maximálně 2 měsíce. Ženy vkládají do životopisu vlastní fotografii pouze v 16,0 % případů. Také v tomto případě spíše muži volí i jiný způsob, jak na potenciálního zaměstnavatele zapůsobit, a to z 12,5 % případů. Muži uvedli, že upřednostňují vlastní tvorbu, kterou se mohou potenciálnímu zaměstnavateli pochlubit, a dále chuť se vědomostně i kariéerně v průběhu let posunout. Tímto, dá se říci, dávají potenciálnímu zaměstnavateli najevo, že se nespokojí po celou dobu se svou startovní pracovní pozicí, ale díky nabývání znalostí a zkušeností budou mířit výše, k dalším pracovním i osobním cílům.

Další otázka zjišťovala, který faktor hraje u daných respondentů nejdůležitější roli při výběru zaměstnání. Z odpovědí vyplynulo, že všechny nabízené varianty jsou pro respondenty důležité, i když v rozdílném procentuálním zastoupení. Pro muže je nejdůležitější výše mzdy a kariéerní postup, což dávají na společné první místo v žebříčku nabízených variant (shodně po 37,5 %), přičemž výše mzdy je důležitější pro muže, kteří jsou na ÚP registrovaní v délce 3-4 měsíce (40,0 %). Naopak kariéerní postup je důležitější pro muže, kteří jsou na ÚP registrovaní maximálně 2 měsíce (50,0 %). Pro ženy je výše mzdy důležitá nejvíce, a to z 56,0 %, přičemž pro 70,0 % žen, registrovaných v délce 3-4 měsíce je tento faktor důležitější než pro ty, které jsou registrované maximálně 2 měsíce (46,7 %). Kariéerní postup ani typ pracovní smlouvy není důležitý pro ženy, které jsou na ÚP registrované v délce 3-4 měsíce. Ženy preferují více délku pracovní doby (24,0 %) a stabilitu společnosti (32,0 %), na rozdíl od mužů, pro které jsou tyto faktory důležité shodně z 12,5 %. Pro muže i ženy je důležité zůstat v oboru, což bylo obsahem varianty „jiný“. Pro muže je také důležitá náplň práce, povaha zaměstnání či prostředí a získávání dalších zkušeností v oboru. Odpovědi jsou přehledně zobrazeny na následujícím Obrázku 26. Z odpovědí tedy vyplynulo, že pro muže i ženy je finanční stránka jejich potenciální práce druhořadým faktorem, s výjimkou žen, které jsou v registraci ÚP 3-4 měsíce (70,0 %). Lze se domnívat, že pro ženy je důležitější stabilita firmy a délka pracovní doby, na rozdíl od mužů, protože

jsou v registraci ÚP také ženy na rodičovské dovolené nebo ženy samoživitelky, které chtějí mít ve svém potenciálním zaměstnavateli jistotu a zároveň chtějí svou pracovní dobu skloubit s mimopracovními povinnostmi.

Obrázek 26 Rozdělení – Nejdůležitější faktor při výběru zaměstnání

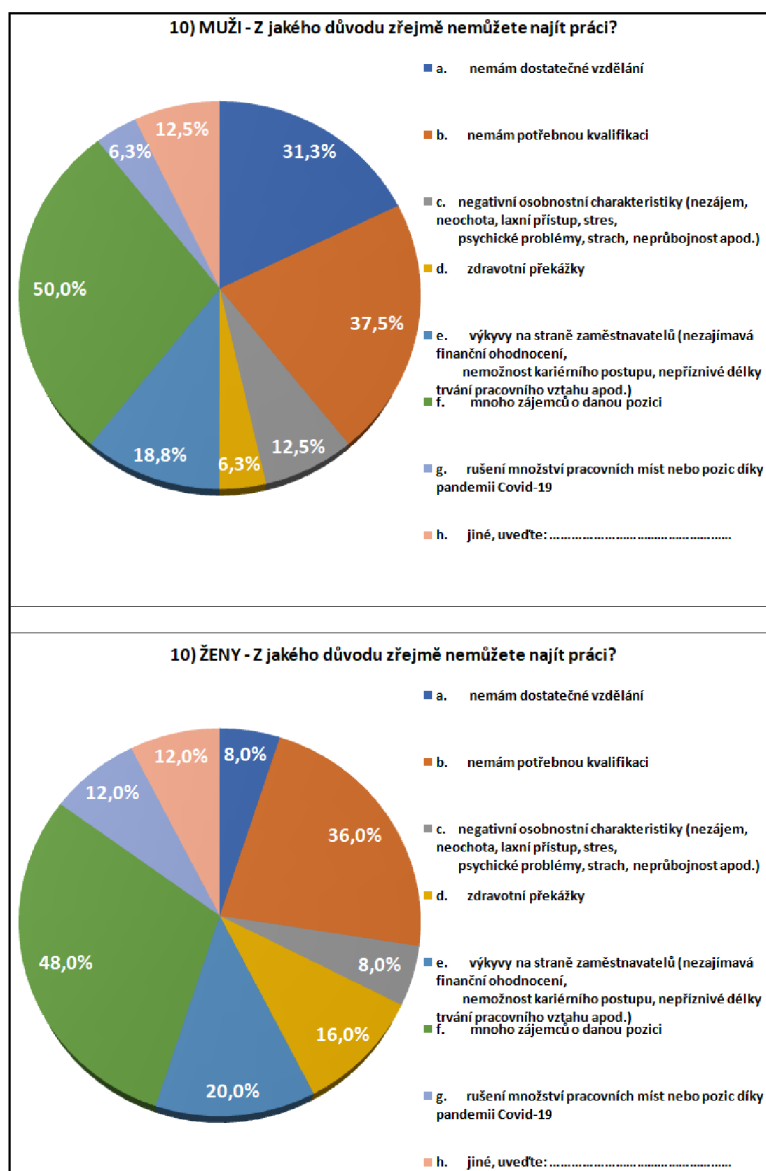


Zdroj: vlastní zpracování

Pro dokončení dosavadní analýzy zbývá zjistit, z jakého důvodu zřejmě nemohou daní respondenti nalézt práci, i když jsou, prozatím, v evidenci ÚP poměrně krátkou dobu. Muži i ženy se domnívají, že na danou pozici, o kterou mají zájem, se hlásí mnoho dalších zájemců. Odpovědělo tak 50,0 % mužů a 48,0 % žen. Dále se 37,5 % mužů a 36,0 % žen domnívá, že nemají potřebnou kvalifikaci a 31,3 % mužů a 8,0 % žen se domnívá, že nemají dostatečné vzdělání. Ve 38,8 % případů se respondenti shodli, že problém je na straně zaměstnavatelů. Práce jsou podle nich nezajímavě finančně ohodnoceny, není možný

kariérní postup nebo má pracovní vztah nastaven nepříznivou délkou trvání. Tuto variantu zvolilo 18,8 % mužů a 20,0 % žen, přičemž z mužů takto neodpověděl ani jeden, který je na ÚP registrován v délce 3-4 měsíce. Celkem 22,3 % vybraných respondentů odpovědělo, že důvodem jsou zdravotní překážky na jejich straně. Tuto odpověď zvolilo 16,0 % žen a 6,3 % mužů, přičemž zdravotní překážky převládají více u žen, které jsou v registraci 3-4 měsíce (20,0 %). U mužů se jedná pouze o 16,7 % a týkají se mužů registrovaných maximálně 2 měsíce. Rušení množství pracovních míst nebo pozic díky pandemii Covid-19, vidí jako důvod nemožnosti nalézt práci celkem 18,3 % respondentů, z toho 6,3 % mužů a 12,0 % žen. Odpovědi zobrazuje Obrázek 27.

Obrázek 27 Rozdělení – Důvod nemožnosti nalézt práci



Zdroj: vlastní zpracování

5 Závěr

Bakalářská práce pojednávala o nezaměstnanosti, trhu práce a politice zaměstnanosti v České republice. Pro analytickou část byl vybrán Královéhradecký kraj, jako jeden z pohraničních regionů, jehož míra nezaměstnanosti nebyla příliš dotčena pandemií Covid-19, díky čemuž také neutrpěla velké finanční ztráty ekonomika tohoto kraje, na rozdíl od ostatních pohraničních regionů, které mají tradičně nejvyšší míry nezaměstnanosti. Právě z důvodu nízké míry nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji, a to i přes vzniklou a dlouhodobě trvající pandemii, byl vybrán tento kraj k analýze nízké míry nezaměstnanosti.

Pomocí dotazníkového šetření bylo zjišťováno, kolik čerstvých absolventů středních a vysokých škol je v registraci na příslušném Úřadu práce Královéhradeckého kraje, jakého jsou pohlaví, jakého vzdělání, a především byly zjišťovány jejich způsoby hledání práce, reakce na potenciální zaměstnavatele, nejdůležitější faktory při výběru zaměstnání a vlastní názor na důvody nemožnosti nalezení práce.

Z výsledků vyplynulo, že z celkového počtu nezaměstnaných respondentů v Královéhradeckém kraji, kteří jsou čerstvými absolventy středních a vysokých škol, je více mužů než žen, avšak krátkodobě nezaměstnaných je naopak více žen. Z celkového počtu 75 respondentů je celkem 88,0 % nezaměstnaných krátkodobě, tedy do jednoho roku, přičemž 54,7 % respondentů je nezaměstnaných maximálně 4 měsíce. Nejvíce respondentů spadá do věkové kategorie 20-22 let (37,3 %), kteří úspěšně absolvovali střední vzdělání s maturitní zkouškou (48,0 %). U krátkodobě nezaměstnaných absolventů také převládá tento vzdělanostní stupeň, přičemž takto odpovědělo 56,0 % žen a 43,8 % mužů. Všichni respondenti, bez ohledu na délku registrace na ÚP, hledají práci především na internetu, a to z 89,3 % případů. Co se týče krátkodobě nezaměstnaných mužů, ti se takto shodli ve 100,0 % a ženy v 92,0 %. Další početnou skupinu tvoří respondenti, kteří práci hledají přes kamarády a známé nebo přes sociální sítě. Dá se říci, že komunikativnější a odhodlanější jsou ženy, které se ve více procentech případů snaží písemně nebo ústně oslovit své okolí i potenciální zaměstnavatele. Krátkodobě nezaměstnané ženy, se středoškolským vzděláním s maturitní zkouškou samy zveřejňují poptávku po práci (28,0 %), dávají si záležet na sepsání průvodního nebo motivačního dopisu (52,0 %), oslovují své kamarády a známé (84,0 %) a v neposlední řadě se po všech vyčerpaných možnostech snaží udělat dobrý osobní dojem při pohovoru (84,0 %). Krátkodobě nezaměstnaní muži spíše reagují na inzeráty (93,8 %) nebo využívají mobilní aplikace pro hledání zaměstnání (6,3 %). Dá se tedy říci, že ženy

jsou aktivnější v ústním projevu. Mužům však také záleží na jejich dobrém osobním dojmu při pohovoru (87,5 %). Výše mzdy je nejdůležitějším faktorem při výběru zaměstnavatele pro obě pohlaví (50,7 %), i když více pro ženy. I přesto je finanční stránka druhořadým faktorem, který u respondentů hraje roli při výběru zaměstnavatele. Lze se domnívat, že obzvláště v dnešní době, ovlivněné pandemií Covid-19, která měla negativní vliv na ekonomiku všech zemí na celém světě, a tedy i na růst nezaměstnanosti, lidé hledají jistotu a stabilitu. Délka pracovní doby je tedy důležitá pro 26,7 % respondentů a pro 22,7 % respondentů je důležitá i stabilita společnosti. Krátkodobě nezaměstnaní absolventi přikládají váhu také kariéernímu postupu, který je důležitý především pro muže, kteří jsou v registraci ÚP maximálně 2 měsíce (50,0 %) a mají tak čerstvé teoretické znalosti, které chtějí co nejdříve uplatnit v praxi. Většina všech respondentů se domnívá, že mnoho zájemců o danou pracovní pozici neumožňuje, spolu s kombinací nedostatečné kvalifikace, získat chtěné pracovní místo. Dá se říci, že pro většinu respondentů nehraje příliš roli finanční ohodnocení nabízené práce nebo nastavená délka trvání pracovního vztahu, která, v začátcích, často vyvolává nejistotu budoucího pokračování u daného zaměstnavatele. Také krátkodobě nezaměstnaní respondenti v Královéhradeckém kraji se domnívají, že nemají potřebnou kvalifikaci a na jejich potenciální pracovní místo se hlásí mnoho zájemců.

První výzkumná otázka zjišťovala, z jakých důvodů si Královéhradecký kraj v rámci České republiky udržel jednu z nejnižších měr nezaměstnanosti i navzdory pandemii Covid-19. Důvody jsou 3:

- 1) Uchazeči o zaměstnání v Královéhradeckém kraji jsou aktivní při hledání práce, nespolehnou pouze na registraci na Úřadu práce, ale vyvíjí vlastní aktivity k dosažení dané pracovní pozice u daného zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že v dnešní moderní době využívají i zaměstnavatelé sociální sítě a internet pro zviditelnění svých volných pracovních pozic, je žádoucí a dobré, že tyto nástroje uchazeči o zaměstnání využívají.
- 2) Uchazeči o zaměstnání si zakládají na dobrém osobním dojmu při pohovoru, čemuž předchází i sepsání průvodního nebo motivačního dopisu.
- 3) V Královéhradeckém kraji je mnoho čerstvých absolventů škol, kteří mají úspěšně dokončené středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou, která bývá stěžejním i dostačujícím faktorem u mnoha zaměstnavatelů pro přijetí takových uchazečů o práci.

Druhá výzkumná otázka zjišťovala, které faktory nejčastěji ovlivňují nezaměstnanost absolventů v Královéhradeckém kraji? Mezi tyto faktory patří:

- 1) mnoho zájemců o danou pracovní pozici,
- 2) nedostatečná kvalifikace, která je však vnímána jako nedostatečná pouze z pohledu nezaměstnaných osob,
- 3) výkyvy na straně zaměstnavatelů, mezi které patří například nemožnost kariérního postupu, na kterém si mnoho čerstvých absolventů škol zakládá, dále nastavení nepříznivé délky trvání pracovního poměru nebo nezajímavá finanční ohodnocení.

Z výše uvedeného vyplývá, že v Královéhradeckém kraji jsou čerství absolventi, registrovaní na Úřadu práce, uvědoměli. Uvědomují si své nedostatky a mají přehled o fungování trhu práce nebo o počtu uchazečů na daná pracovní místa. Tito nezaměstnaní také dělají vše pro to, aby práci v co nejkratší době našli a uplatnili tak v ní své teoretické poznatky ze školy. Vzhledem k tomu, že krátkodobě nezaměstnaní v Královéhradeckém kraji jsou mladí lidé, není neobvyklé, že velkou pozornost při hledání práce věnují sociálním sítím, internetu a kamarádům, kteří, jak lze předpokládat, také tráví spoustu času na internetu a sociálních sítích. Lze se domnívat, že i když pro mnohé zaměstnavatele v Královéhradeckém kraji nemají daní respondenti potřebnou kvalifikaci, a nejsou jedinými uchazeči o dané pracovní místo, mohou si svou pozici u zaměstnavatele zajistit především dobrým osobním dojmem při pohovoru, na kterém si zakládají obě strany. Maturitní vzdělání může v mnoha případech potenciálním zaměstnavatelům stačit, přičemž v řádu měsíců, po přijetí do zaměstnání, si mohou tito respondenti vzdělání doplnit, a to buď dalším studiem na vysokých školách, nebo různými kurzy a školeními pořádanými daným zaměstnavatelem.

Z výsledných analýz a vyhodnocených výzkumných otázek lze stanovit doporučení ze dvou hledisek, a to z hlediska dalšího snižování míry nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji, což lze aplikovat také na trh práce v celé České republice, a dále z hlediska čerstvých absolventů středních a vysokých škol, kteří hledají zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že mezi čerstvé absolventy patří také ženy samoživitelky nebo ženy, které potřebují mít upravenou pracovní dobu, v souvislosti s rodičovskými povinnostmi, ale mnoho zaměstnavatelů má pevně nastavenou pracovní dobu nebo uchazečům nabízí jiný typ pracovního úvazku, například formu brigády, dohodu o provedení práce apod., což jsou pro dané absolventy nevyhovující podmínky nástupu do zaměstnání, doporučuji těmto uchazečům, registrovaným na Úřadu práce, absolvovat vybraná školení

a kurzy, které příslušný ÚP nabízí. Sice tím oddálí svůj nástup do zaměstnání, ale vzhledem k jejich vlastním omezením, která jim brání v získání potřebného zaměstnání za určité finanční ohodnocení a s vyhovující pracovní dobou, si mohou doplnit vědomosti, jazykové znalosti nebo praktické dovednosti, které jsou u mnoha zaměstnavatelů žádoucí. Tím zvýší absolventi středních a vysokých škol šanci na přijetí i na pracovní místo, na které se hlásí mnoho dalších zájemců. Kromě žen samoživitelek a ostatních uchazečů, kteří potřebují mít upravenou pracovní dobu, zde patří také respondenti, kteří mají určitá zdravotní omezení nebo překážky.

Z hlediska dalšího snižování míry nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji i v celé ČR lze doporučit, aby zaměstnavatelé na trhu práce nabízeli potenciálním uchazečům o zaměstnání zajímavá motivační ohodnocení. Výše mzdy je sice důležitá pro všechny uchazeče o zaměstnání, ale v souhrnu jsou pro ně podstatnější jiné faktory než finanční. Především možnost kariérního růstu, délka pracovní doby nebo její přizpůsobení, v závislosti na osobních potřebách daných uchazečů, možnost dalšího vzdělávání hrazené zaměstnavatelem a typ pracovní smlouvy neboli stanovený druh pracovního poměru a jeho délka, jsou faktory, které hrají u uchazečů o zaměstnání nejdůležitější roli. Zaměstnavatelé by tedy měli zvážit, vzhledem ke svým finančním možnostem a potřebám, jakým způsobem obohatí svou inzertní nabídku práce, aby přilákali více uchazečů o zaměstnání a zajistili si jejich dlouhodobou loajalitu. Je zřejmé, že motivace hraje velmi důležitou roli v pracovním vztahu mezi uchazečem o zaměstnání a potenciálním zaměstnavatelem, ale také i po přijetí tohoto uchazeče do pracovního poměru. Zaměstnavatelé by měli brát v úvahu, že čerství absolventi škol sice nemají potřebnou kvalifikaci nebo praxi ve svém oboru, ale mají mnoho teoretických znalostí, které jsou schopni přenést do praxe, na rozdíl od jiných uchazečů o práci, kteří jsou v registraci Úřadu práce již déle než rok. Dlouhodobě nezaměstnané osoby ztrácí vnitřní motivaci, ale krátkodobě nezaměstnané osoby mají stále odvalu a odhodlání na potenciálního zaměstnavatele zapůsobit co nejlépe a uplatnit u něj nabyté vědomosti.

6 Seznam použitých zdrojů

Knížní publikace

ABBOTT, Lewis Frederic. *Theories of the labour market & employment: a review*. 2nd ed. Manchester: Industrial Systems Research, 2010. ISBN 978-09-063-2148-5.

AHUJA, L. Hemani. *Macroeconomics*. 20th ed. Delhi: S. Chand Publishing, 2019. ISBN 978-93-5283-731-1.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

HRBKOVÁ, Jana. *Společenské vědy pro techniky: ekonomie, právo, politologie*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5588-5.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0120-7.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.

ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽDÁREK. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5858-9.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Překlad: GREGOR, Martin. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.

SOUKUP, Jindřich, Vít POŠTA, Pavel NESET a Tomáš PAVELKA. *Makroekonomie*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2018. ISBN 978-80-726-1537-7.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. ISBN 978-80-88330-04-2.

Elektronické zdroje

ČSÚ. *Statistická ročenka Královéhradeckého kraje* [online] 2021 [cit. 2022-02-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-kralovehradeckeho-kraje-2021>.

EUROPEAN COMMISSION. *LMI of CZ0* [online], 2021 [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2766&countryId=CZ&acro=lmi&la>.

EXPATS.CZ. *Czech labor shortage crisis deepens as unemployment falls and job vacancies rise* [online] 2021 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: <https://www.expats.cz/czech-news/article/czech-labor-shortage-problem-deepens-as-unemployment-falls-and-job-vacancies-rise>.

GIULIANI, J. CHRISTOPHE. *Quelles sont les conséquences du chômage?* [online] 2021 [cit. 2022-02-21]. Dostupné z: <https://www.mouvementpourundevveloppementhumain.fr/nos-fondements-theoriques/en-finir-avec-le-chomage-un-choix-de-societe/combien-y-a-t-il-de-chemeurs/quelles-sont-les-consequences-du-chomage/>.

IDNES.CZ. *Nezaměstnanost v listopadu* [online] 2020 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/nezamestnanost-urad-prace-listopad-koronavirus-stagnace-trh.A201204_090451_ekonomika_maz.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *National employment policies: A guide for workers' organisations* [online] 2015 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_334913.pdf.

KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ. *Královéhradecký kraj* [online] 2022 [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: <https://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/kraj-volene-organy/kralovehradecky-kraj/statisticke-udaje-108/>.

MPSV ČR(a). *Absolventi škol a mladiství* [online] 2022 [cit. 2022-01-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/absolventi-skol-a-mladistvi>.

MPSV ČR(b). *O MPSV* [online] 2021 [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/o-mpsv>.

NPI ČR. *Nezaměstnanost absolventů středních a vyšších odborných škol v Královéhradeckém kraji* [online] 2020 [cit. 2022-01-20]. Dostupné z: <http://edit.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/2-0-24/Nezamestnanost-absolventu-skol-KHK-2020/4003>.

OECD.ORG. *Design active labour market policies for the recovery* [online] 2021 [cit. 2022-01-19]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/designing-active-labour-market-policies-for-the-recovery-79c833cf/>.

PEDAGOGICKÉ.INFO. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním* [online] 2021 [cit. 2022-01-19]. Dostupné z: <http://www.pedagogicke.info/2021/09/npi-cr-nezamestnanost-absolventu-skol.html>.

RADIO PRAGUE INTERNATIONAL. *La pandemia complica la situación laboral de los jóvenes* [online], 2021 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: <https://espanol.radio.cz/la-pandemia-complica-la-situacion-laboral-de-los-jovenes-8705470>.

STATISTIKA A MY. *Průměrné mzdy 2. čtvrtletí 2021* [online] 2021 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2021/09/03/prumerne-mzdy>.

ÚP ČR.CZ(a). *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online] 2022 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce>.

ÚP ČR.CZ(b). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce* [online] 2020 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni_OLK_2020.pdf.

ÚP ČR.CZ(c). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021* [online] 2021 [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni_OLK_2020.pdf/746ae6f2-05a2-2555-5839-d780291d24e0.

VYSOKÉ ŠKOLY.CZ. *Vysokoškolský diplom jako vstupenka na trh práce* [online] 2018 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: <https://www.vysokeskoly.cz/clanek/vysokoskolsky-diplom-jako-vstupenka-na-trh-prace-nejvetsi-sanci-na-uplatneni-maji-technici>.

ZÁKONY PRO LIDI.CZ(a). *Zákon č. 262/2006 Sb.* [online] 2022 [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

ZÁKONY PRO LIDI.CZ(b). *Zákon č. 435/2004 Sb.* [online] 2022 [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

ZKOLA. *Nezaměstnanost absolventů roste* [online] 2020 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: <https://www.zkola.cz/nezamestnanost-absolventu-roste/>.

7 Přílohy

Příloha 1 Dotazník	71
Příloha 2 Analýza krátkodobě registrovaných uchazečů na ÚP v Královéhradeckém kraji	74

Příloha 1 Dotazník

Dobrý den,

jsem studentem České zemědělské univerzity v Praze, Provozně ekonomické fakulty, a píši bakalářskou práci na téma „*Analýza nezaměstnanosti absolventů v Královéhradeckém kraji v letech 2004 – 2021*“. Cílem mé práce je provést analýzu vývoje nezaměstnanosti absolventů středních a vysokých škol v Královéhradeckém regionu, od vstupu ČR do EU v roce 2004, včetně nynějšího období ovlivněného pandemií COVID-19, se zaměřením na změnu struktury nezaměstnanosti během daného období.

Prosím o vyplnění dotazníkového šetření, které je anonymní a pomůže mi zhodnotit například faktory ovlivňující nezaměstnanost absolventů v Královéhradeckém kraji. Dotazník má celkem 12 otázek. Většina otázek nabízí možnost pouze jedné varianty odpovědi, pokud není uvedeno jinak. Vyplněním dotazníku byste neměli přijít o více než 20 minut svého času.

Předem děkuji za Váš čas a ochotu spolupracovat na mém výzkumu.

1) Jakého jste pohlaví?

- a. Muž
- b. Žena

2) Kolik je Vám let?

- a. 17-19
- b. 20-22
- c. 23-25
- d. 26 a více

3) Který stupeň vzdělání jste úspěšně absolvoval/a?

- a. Střední vzdělání bez výučního listu a maturity
- b. Střední vzdělání s výučním listem
- c. Střední vzdělání s maturitní zkouškou
- d. Vysokoškolské bakalářské vzdělání
- e. Vysokoškolské magisterské vzdělání
- f. Vysokoškolské doktorské vzdělání

4) Jaký jste vystudoval/a obor? (uved'te přesný název)

a.

5) Jak dlouho jste registrovaný/á na Úřadu práce?

- a. max. 2 měsíce
- b. 3-4 měsíce
- c. 5-8 měsíců
- d. 9-12 měsíců
- e. déle než 1 rok

6) Jakým způsobem hledáte práci nejčastěji? (můžete zvolit více možností)

- a. pouze registrací na ÚP
- b. reaguji na inzeráty
- c. sám/sama zveřejňuji poptávku po práci
- d. obvolávám nebo obcházím jednotlivé zaměstnavatele z vlastní iniciativy
- e. jinak, uveďte

7) Kde práci hledáte? (můžete zvolit více možností)

- a. na internetu (stránky ÚP a inzertní servery)
- b. na sociálních sítích
- c. v tisku
- d. přes kamarády a známé
- e. jinak, uveďte

**8) Jakým způsobem chcete obvykle na potenciálního zaměstnavatele zapůsobit?
(můžete zvolit více možností)**

- a. vlastní fotografií v životopise
- b. průvodním nebo motivačním dopisem
- c. osobním dojmem při pohovoru
- d. jinak, uveďte

9) Který faktor hraje u Vás nejdůležitější roli při výběru zaměstnání?

- a. výše mzdy
- b. kariérní postup
- c. typ pracovní smlouvy

- d. délka pracovní doby
- e. stabilita (jméno) společnosti
- f. jiný, uveďte

10) Z jakého důvodu zřejmě nemůžete najít práci? (můžete zvolit více možností)

- a. nemám dostatečné vzdělání
- b. nemám potřebnou kvalifikaci
- c. negativní osobnostní charakteristiky (nezájem, neochota, laxní přístup, stres, psychické problémy, strach, neprůbojnost apod.)
- d. zdravotní překážky
- e. výkyvy na straně zaměstnavatelů (nezajímavá finanční ohodnocení, nemožnost kariérního postupu, nepříznivé délky trvání pracovního vztahu apod.)
- f. mnoho zájemců o danou pozici
- g. rušení množství pracovních míst nebo pozic díky pandemii Covid-19
- h. jiné, uveďte:

11) Domníváte se, že vládní nařízení, v souvislosti s pandemií Covid-19, Vás omezuje ve výběru zaměstnavatele?

- a. určitě ano
- b. spíše ano
- c. spíše ne
- d. určitě ne
- e. nevím

12) Vybral/a byste si pro studium stejný obor i po skončení pandemie Covid-19?

- a. určitě ano
- b. spíše ano
- c. spíše ne
- d. určitě ne
- e. nevím

Příloha 2 Analýza krátkodobě registrovaných uchazečů na ÚP v Královéhradeckém kraji

5) Jak dlouho jste registrovaný/á na Úřadu práce?	16				25				Souhrn	
	muži				ženy					
	max. 2 měsíce	%	3-4 měsíce	%	max. 2 měsíce	%	3-4 měsíce	%		
	6	37,5%	10	62,5%	15	60,0%	10	40,0%	100,0%	100,0%
3) Který stupeň vzdělání jste úspěšně absolvoval/a?									muži	ženy
a. Střední vzdělání bez výučního listu a maturity	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
b. Střední vzdělání s výučním listem	1	16,7%	2	20,0%	0	0,0%	2	20,0%	18,8%	8,0%
c. Střední vzdělání s maturitní zkouškou	1	16,7%	6	60,0%	10	66,7%	4	40,0%	43,8%	56,0%
d. Vysokoškolské bakalářské vzdělání	2	33,3%	1	10,0%	2	13,3%	1	10,0%	18,8%	12,0%
e. Vysokoškolské magisterské vzdělání	2	33,3%	1	10,0%	3	20,0%	3	30,0%	18,8%	24,0%
f. Vysokoškolské doktorské vzdělání	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
6) Jakým způsobem hledáte práci nejčastěji? (můžete zvolit více možností)										
a. pouze registrací na ÚP	1	16,7%	4	40,0%	4	26,7%	3	30,0%	31,3%	28,0%
b. reagují na inzeráty	6	100,0%	9	90,0%	14	93,3%	8	80,0%	93,8%	88,0%
c. sám/sama zveřejní poptávku po práci	1	16,7%	3	30,0%	5	33,3%	2	20,0%	25,0%	28,0%
d. obvolávám nebo obcházím jednotlivé zaměstnavatele z vlastní iniciativy	4	66,7%	0	0,0%	5	33,3%	3	30,0%	25,0%	32,0%
e. jinak, uveďte	0	0,0%	1	10,0%	0	0,0%	0	0,0%	6,3%	0,0%
7) Kde práci hledáte? (můžete zvolit více možností)										
a. na internetu (stránky ÚP a inzertní servery)	6	100,0%	10	100,0%	14	93,3%	9	90,0%	100,0%	92,0%
b. na sociálních sítích	4	66,7%	7	70,0%	12	80,0%	5	50,0%	68,8%	68,0%
c. v tisku	2	33,3%	3	30,0%	3	20,0%	2	20,0%	31,3%	20,0%
d. přes kamarády a známé	4	66,7%	6	60,0%	13	86,7%	8	80,0%	62,5%	84,0%
e. jinak, uveďte	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
8) Jakým způsobem chcete obvykle na potenciálního zaměstnavatele zapůsobit? (můžete zvolit více možností)										
a. vlastní fotografii v životopise	3	50,0%	1	10,0%	3	20,0%	1	10,0%	25,0%	16,0%
b. průvodním nebo motivačním dopisem	1	16,7%	5	50,0%	7	46,7%	6	60,0%	37,5%	52,0%
c. osobním dojemem při pohovoru	4	66,7%	10	100,0%	14	93,3%	7	70,0%	87,5%	84,0%
d. jinak, uveďte	0	0,0%	2	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	12,5%	0,0%
9) Který faktor hraje u Vás nejdůležitější roli při výběru zaměstnání?										
a. výše mzdy	2	33,3%	4	40,0%	7	46,7%	7	70,0%	37,5%	56,0%
b. kariérní postup	3	50,0%	3	30,0%	2	13,3%	0	0,0%	37,5%	8,0%
c. typ pracovní smlouvy	1	16,7%	2	20,0%	2	13,3%	0	0,0%	18,8%	8,0%
d. délka pracovní doby	1	16,7%	1	10,0%	3	20,0%	3	30,0%	12,5%	24,0%
e. stabilita (jméno) společnosti	1	16,7%	1	10,0%	5	33,3%	3	30,0%	12,5%	32,0%
f. jiný, uveďte	2	33,3%	2	20,0%	2	13,3%	0	0,0%	25,0%	8,0%
10) Z jakého důvodu zřejmě nemůžete najít práci? (můžete zvolit více možností)										
a. nemám dostatečné vzdělání	1	16,7%	4	40,0%	0	0,0%	2	20,0%	31,3%	8,0%
b. nemám potřebnou kvalifikaci	1	16,7%	5	50,0%	4	26,7%	5	50,0%	37,5%	36,0%
c. negativní osobnostní charakteristiky (nezájem, neochota, laxní přístup, stres, psychické problémy, strach, nepřítomnost apod.)	1	16,7%	1	10,0%	0	0,0%	2	20,0%	12,5%	8,0%
d. zdravotní překážky	1	16,7%	0	0,0%	2	13,3%	2	20,0%	6,3%	16,0%
e. výkyvy na straně zaměstnavatelů (nezajímavá finanční ohodnocení, nemožnost kariérního postupu, nepříznivé délky trvání pracovního vztahu apod.)	3	50,0%	0	0,0%	4	26,7%	1	10,0%	18,8%	20,0%
f. mnoho zájemců o danou pozici	3	50,0%	5	50,0%	8	53,3%	4	40,0%	50,0%	48,0%
g. rušení množství pracovních míst nebo pozic díky pandemií Covid-19	0	0,0%	1	10,0%	1	6,7%	2	20,0%	6,3%	12,0%
h. jiné, uveďte	0	0,0%	2	20,0%	3	20,0%	0	0,0%	12,5%	12,0%

Zdroj: vlastní zpracování