UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Diplomová práce

Bc. Iveta Váňová

Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v Praze a ve Zlínském kraji

OLOMOUC 2017

Vedoucí práce: Judr. Zdenka Nováková, Ph.D.

Prohlášení:

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

V Olomouci dne..... .....

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé diplomové práce Judr. Zdence Novákové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a odborné vedení práce.

OBSAH

1 TRH PRÁCE 8
1.1 Trh práce a ekonomika 8
1.1.1 Primární a sekundární trh práce 9
1.1.2 Formální a neformální trh práce 10
1.1.3 Externí a interní trh práce 10
1.2 Trh práce a absolventi vysokých škol 11
1.2.1 Absolventi škol a koncepce kariéry v současnosti 11
1.2.2 Změny na pracovním trhu v ČR a absolventi vysokých škol 12
1.2.3 Nezaměstnanost a vysokoškolsky vzdělaní lidé 12
1.2.4 Nezaměstnanost a absolventi vysokých škol 13
1.2.5 Pozitiva a negativa absolventů vysokých škol na pracovním trhu 14
1.3 Význam práce 15
1.3.1 Práce a pracovní síla 16
1.3.2 Poptávka po práci 16
1.3.3 Nabídka práce 16
1.3.4 Analýza pracovního místa 17
2 NEZAMĚSTNANOST 18
2.1 Ekonomická teorie nezaměstnanosti 19
2.2 Vývoj nezaměstnanosti v ČR 19
2.3 Makroekonomické důvody nezaměstnanosti 20
2.4 Typy nezaměstnanosti 20
2.4.1 Frikční nezaměstnanost 20
2.4.2 Strukturální nezaměstnanost 21
2.4.3 Cyklická a sezonní nezaměstnanost 22
2.4.4 Skrytá nezaměstnanost 22
2.4.5 Dlouhodobá nezaměstnanost 22
2.4.6 Neúplná, nepravá zaměstnanost a job stagnation 23
2.5 Míra nezaměstnanosti 24
2.6 Nezaměstnaná osoba 25
2.6.1 Nezaměstnanost mladých lidí do 30 let 26
2.6.2 Nízká poptávka po absolventech ze strany zaměstnavatelů 27
2.7 První kroky nezaměstnaného – úřad práce 27
2.7.1 Institucionální veřejné služby zaměstnanosti 28
2.7.2 Uchazeči o zaměstnání 28

2.8 Lidský kapitál v teorii ekonomie 29
2.8.1 Ztráta lidského kapitálu 29
2.9 Vliv ztráty zaměstnání na zdraví nezaměstnaného 30
2.9.1 Nezaměstnanost v souvislosti sociálně patologických jevů 31
2.9.2 Následky nezaměstnanosti 31
2.9.3 Psychologický intervenční program pro nezaměstnané 32
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI 33
3.1 Problematika plné zaměstnanosti a přirozený rozsah nezaměstnanosti 33
3.2 Způsob k vytvoření vyšší zaměstnanosti 34
3.3 Formy aktivní politiky zaměstnanosti 34
3.3.1 Společensky účelná pracovní místa 34
3.3.2 Místa pro absolventy a praktikanty 35
3.3.3 Rekvalifikační kurzy 35
3.3.4 Veřejně prospěšné práce 36
3.3.5 Chráněná pracoviště a chráněné dílny 36
3.3.6 Insolvence 36
3.4 Pasivní formy politiky 37
4 VZDĚLÁNÍ A ABSOLVENTI ŠKOL 38
4.1 Profesní příprava a volba povolání 38
4.2 Vzdělání a produktivita 39
4.3 Vzdělání a prevence proti nezaměstnanosti 40
4.4 Vysokoškolský student 40
4.5 Důvod vzdělávání 41
4.5.1 Expanze lidí s vysokoškolským vzděláním v ČR 42
4.5.2 Problematika překvalifikovanosti 42
4.5.3 Pokles hodnoty diplomu 43
5 MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ ABSOLVENTA PO UKONČENÍ STUDIA 44
5.1 Vyhledávání prvního zaměstnání 47
5.2 Způsoby hledání prvního zaměstnání 48
5.3 Časté způsoby hledání práce 48
5.4 Délka hledání prvního pracovního místa 51
5.5 Příčiny špatného uplatnění absolventů na trhu práce 52
5.6 Kompetence k výkonu práce a pracovní vztahy 53
5.6.1 Klíčové kompetence 53
5.6.2 Nábor uchazečů 54
5.6.3 Výběr uchazečů 55
5.6.4 Požadavky zaměstnavatelů 56

5.6.5 Pracovník, zaměstnavatel a pracovní smlouva 56
6 VÝZKUMNÁ ČÁST 58
6.1 Cíle výzkumu 58
6.2 Charakteristika výzkumného vzorku 59
6.3 Výzkumná metoda 59
6.4 Analýza výsledků 60
SHRNUTÍ 73
DISKUSE 76
ZÁVĚR 79
LITERATURA 81
INTERNETOVÉ ZDROJE 83
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK 84
SEZNAM GRAFŮ 85
SEZNAM TABULEK 86
SEZNAM PŘÍLOH 87
PŘÍLOHA 1 88
ANOTACE 92

ÚVOD

Pro diplomovou práci jsem zvolila téma „Nezaměstnanost absolventů v Praze a ve Zlínském kraji“, protože mě zajímala situace těchto mladých lidí na trhu práce v současnosti. Je pravda, že se jejich postavení na trhu práce zlepšilo oproti předchozím letům, kdy probíhala hospodářská krize. Ale i tak stále mnoho vysokoškolsky vzdělaných lidí z menších měst odjíždí za prací do větších, protože pracovní místa zde získávají snadněji a rychleji. Jejich volbou je nejčastěji hlavní město Praha. Ti, co se rozhodnou zůstat v menších městech, musí slevit z mnoha svých nároků a vynakládat daleko více úsilí k získání vhodného pracovního uplatnění. Jsou tedy více ochotni přijímat například takovou práci, za kterou dojíždějí, není na plný úvazek, neodpovídá stupni jejich vzdělání, mají nízké platové podmínky a podobně. Nicméně i tak patří mezi rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností, protože se vyznačují především nedostatečnými pracovními zkušenostmi. Kromě této hlavní příčiny mající za následek jejich nezaměstnanost existují další důvody, proč vhodnou práci nemohou najít. Překážkami by mohly být nedostatečné dovednosti, dopravní nedostupnost, zdravotní stav, překvalifikovanost, špatná volba povolání a jiné.

Diplomová práce zabývající se touto oblastí je složena ze dvou částí. První teoretická část je zaměřena na trh práce, nezaměstnanost, její typy, politiku zaměstnanosti, vzdělání a možnosti uplatnění absolventů vysokých škol. Druhá část diplomové práce obsahuje praktickou část, jejímž hlavním cílem je zjistit, s kterými obory absolventi vysokých škol jsou nejvíce v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadech práce. Dílčími cíli bylo zjištění a porovnání údajů mezi těmito absolventy v Praze a ve Zlínském kraji v záležitostech týkajících se doby nezaměstnanosti, způsobu hledání práce, ochoty dojíždění za prací, představ o výši platu a dovedností, které mohou nabídnout zaměstnavatelům.

Tato práce je určena především těm, kteří se zabývají problematikou nezaměstnanosti absolventů vysokých škol nebo se o nezaměstnanost jako takovou více zajímají.

1 TRH PRÁCE

Trh práce lze charakterizovat jako tržní poptávku po práci ze strany zaměstnavatelů a tržní nabídku práce ze strany všech práce schopných lidí. Jak se bude trh práce v dané zemi vyvíjet, závisí tedy na poptávce po práci, což se projevuje výši zaměstnanosti a reálných mezd.

1.1 Trh práce a ekonomika

Trh práce je oblastí, která na sebe upozorňuje jak ekonomické odborníky zaměřené na teoretický výzkum, tak i prakticky založené politiky. Dopady jeho fungování potkávají každého z nás. Nezaměstnanost patří poměrně k novým společenským jevům, kdy o něm česká společnost několik desetiletí vůbec nevěděla. Rovněž ani v prvních letech společenské transformace na začátku 90. let nebyly zaznamenány žádné signály, že se nezaměstnanost stane vážným společenským problémem. A to, i když nezaměstnanost představovala pro Československo v předválečném období nejzávažnější sociálně ekonomický problém (Brožová, 2003, s. 9).

Friedrich A. Hayek se k ekonomice trhu práce vyjádřil těmito slovy: *„Kdyby se tržní ekonomika nezrodila přirozenou cestou, bylo by nutno ji prohlásit za největší vynález lidských dějin“* (Hayek in Brožová, 2003, s. 13).

Trh práce lze popsat také jako trh základního výrobního faktoru. V podstatě je to trh, jako každý jiný, ale i tak je výjimečný. Způsobilost pracovat je totiž výhradně spojována s člověkem. Každý je svým způsobem jiný, vyniká různými schopnostmi, nadáním a talentem, všichni jsou tedy jedineční. Člověk se od ostatních liší pracovními a životními zkušenostmi. Je také vlastníkem výrobního faktoru práce a může tak nabídnout službu práce na pracovním trhu. Tuto službu práce si pak najímají výrobci společně se službami jiných výrobních faktorů, aby pak mohli zboží vyrábět. Stejně jako jiné trhy tak i trhy práce jsou řízeny množstvím nabídek a poptávek (Brožová, 2003, s. 13).

Jinými slovy je trh práce nazýván také jako tržní hospodářství, které je složeno z různě relativně samostatných trhů na sebe vzájemně propojených a závislých. Na základě funkce, kterou hospodářství dodržuje, se jako převládající projevuje trh zboží a služeb, na kterém se uskutečňuje obchod statků, kde jsou z nákupu uspokojovány potřeby spotřebitelů. Vytváření tržní produkce předpokládá použití zdrojů, kterými jsou práce, kapitál a půda.

Z tohoto uvedeného spojení vyplývají některé důležité závěry:

- Pod pojmem práce rozumíme výrobní faktor, který nelze zastoupit při produkci statků. Faktem je, že průmyslová revoluce přivedla proces rozvoje do fáze, kterou práci nepřipravilo o nezastupitelnost ve výrobních odvětvích, ale spíše významně došlo ke změně její pozice mezi výrobními faktory. Práce již nezastávala dominantní postavení, které jí bylo přisuzováno v oblasti řemeslné výroby. Její vynakládání bylo závislé na provozy se strojovým vybavením.
- Moderní ekonomiky jsou postaveny na tržním uspořádání. Znamená to, že o způsobu použití výrobních faktorů na produkci statků je rozhodující cenový, tedy tržní mechanismus. Zároveň se na trzích výrobních faktorů rozhoduje o tom, jak účelně a jaké statky se budou vyrábět. Tržní hospodářství je tvořeno z několika dalších vzájemných propojených úseků, jednou z jeho části je i trh práce. I když mají na jeho rozvoji vliv stejné tržní zákonitosti jako ostatní trhy, má mnoho specifických znaků, které jsou projevem dokonalosti výrobního faktoru práce. Jedním ze zdrojů je také práce, která však nepůsobí sama o sobě. Práci vykonávají lidé označováni jako nositelé mající schopnost pracovat.
- Smysl trhu práce je zvýrazněn některými dalšími hlavními spojitostmi ekonomik. Jde zejména o skutečnost, že v ekonomice jako celku se trh práce vyznačuje převodovým mechanismem mezi výrobními procesy a spotřebou. Práci lze vysvětlit jako vynaložení výrobního faktoru, jenž se nakupuje, a tím ovlivňuje výdaje výroby a mzdy, vyplacené za provedení práce, jsou rovněž hlavním segmentem poptávky v ekonomické oblasti (Buchtová, 2002, s. 59).

1.1.1 Primární a sekundární trh práce

Z teorie lidského kapitálu vyplývá, že pracující vkládá investice do své pracovní kapacity tak, aby co nejvíce zvětšil svůj celoživotní výdělek. Součást této investice se rozumí vzdělání, dosažení kvalifikace, pracovní zkušenosti a rekvalifikace (Mareš, 2002, s. 58).

Primární trh práce je zvláštní tím, že se na něm soustřeďují lepší a výhodné pracovní možnosti s vysokou prestiží nabízející řadu šancí, poměrně dobré možnosti profesního růstu a z větší části také lepší pracovní podmínky. Pracovní místa objevující se na tomto trhu poskytují relativní ochranu před ztrátou práce propouštěním. Zaměstnanci mají zde snazší možnost zvýšit si kvalifikaci a tak posílit pozici ve svém zaměstnání, případně zvýšit si šanci

udržet se na tomto privilegovaném pracovním trhu i po možném propuštění. Práce je zde poměrně dobře ohodnocena a je zde také zaručena jistota vyšší mzdy.

Naopak sekundární trh práce se vyznačuje pracovními místy s menší prestiží a s nízkou mzdovou úrovní. Pracovní kariéra zde není tolik výhodná, dalo by se spíše říci, že se vůbec nedá o ní přemýšlet. Rovněž je to trh s méně stabilními pracovními příležitostmi a pracovní kariéra lidí vyskytujících se na tomto trhu vede pravidelně ke změnám období krátké nebo delší nezaměstnanosti (Mareš, 2002, s. 59). Zaměstnanci na tomto uvedeném pracovním trhu se častěji ocitají v postavení nezaměstnaných, i když je možné snadněji získat novou práci než v prvním sektoru. Objevuje se zde totiž značná fluktuace pracujících (Mareš, 2002, s. 60).

1.1.2 Formální a neformální trh práce

Formální pracovní trh lze charakterizovat jako trh oficiálních pracovních možností, nicméně je pod kontrolou společenských institucí, které slouží k jeho regulaci. Naopak neformální trh je většinou mimo dosah kontroly těchto institucí, zvláště daňových úřadů, a vedle činností zařazených běžně do tzv. šedé nebo i černé ekonomiky (jedná se například o různé podoby nelegálního podnikání od úplně kriminální povahy až po podnikatelské aktivity obcházející daňové a pracovní zákony) se vztahuje také k domácím pracím a k samozásobitelství. Tento pojem se také týká různých forem rodinné a sousedské výpomoci (Mareš, 2002, s. 61).

1.1.3 Externí a interní trh práce

Interní trh se liší od externího trhu tím, že probíhá uvnitř jednotlivých společností, zatímco na vnějším trhu si tyto společnosti navzájem konkurují. Vnitřní trh není ten stejný trh, jak ho známe, protože na něm dochází k rozmísťování zaměstnanců prostřednictvím soustavy administrativních předpisů a mechanismů, které směřují k více či méně zřetelně vymezeným cílům. Podle Ruberyové (1994) existují tři hlavní kategorie incentivů, které podněcují snahu organizací zakládat vlastní interní trhy práce. Jedná se o snahu zajistit navrácení investic do zvyšování kvalifikace a zaškolování zaměstnanců. Zároveň jde i o délku praxe, s kterou rostou schopnosti a dovednosti určovat a řešit problémy v určitém výrobním systému. Existence interního trhu také závisí na loajalitě lidí, kteří se na něm pohybují, vůči společnosti. Tyto všechny okolnosti zvyšují konkurenceschopnost organizace.

Jednou z důležitých podmínek pohybu platů a vůbec fungování externího trhu je mobilita pracovníků, kterou interní trhy omezují (Mareš, 2002, s. 62). Interní trhy však nemusí být pouze firemní, ale mohou se vyskytovat i v oblasti odvětvové, profesní nebo lokálně určené. Vznik těchto odlišných trhů se projevuje i do strategie v boji proti nezaměstnanosti. První přístup se snaží o podporu většího pohybu pracovníků mezi organizacemi. Druhý se naopak zabývá podporou zvyšování kvalifikace zaměstnanců uvnitř organizací. Tyto okolnosti umožňují přemísťovat pracovníky podle potřeby v rámci společnosti, aniž by bylo nutné je propouštět v případě změny výrobního programu a přijímat nové, kteří by kvalifikačně odpovídali novým úkolům (Mareš, 2002, s. 63).

1.2 Trh práce a absolventi vysokých škol

Vzdělání absolventům vysokých škol poskytuje mnoho výhod. V podstatě ve všech vyspělých zemích najdou vysokoškoláci snadněji práci než lidi s nižším vzděláním a nejsou tak moc ohroženi nezaměstnaností. Po pracovní stránce jsou více kvalifikovaní a zajímaví. Rovněž jsou lépe ohodnoceni, jejich odměny jsou vyšší. Tato zjištění nemůže nikoho překvapit, protože vysokoškolské vzdělání nabývají lidé, kteří mají lepší schopnosti, vyšší aspiraci a motivaci a jsou prostřednictvím studia na takovou profesi ve společnosti lépe připraveni (Malinová, s. 51).

1.2.1 Absolventi škol a koncepce kariéry v současnosti

Na trhu práce stále dochází ke změnám požadavků, které souvisí s přechodem k postindustrialismu, jehož významným znakem je znalostní ekonomika a zvyšující se nároky společností na zaměstnance a rovněž na absolventy škol.

Bez výjimky nejsou ani různé typy představ a cíle absolventů škol, které jsou v nesouladu se změnami na trhu práce a nezohledňují s tím spojený nárůst požadavků na zaměstnance. V současnosti se očekává jak stupeň vzdělání, jenž je potřebný k plnění pracovních aktivit, tak i aktuální znalosti a jejich určitá míra. Kromě znalostí a dovedností dochází k nárůstu významu osobnostních charakteristik, jako například zodpovědnost, samostatnost, hodnoty a postoje v souvislosti s pozitivním stanoviskem ke změnám a podobně.

Čím dál více začínají být cennější pracovní zkušenosti absolventů (studium při zaměstnání). Absolventi škol by měli tedy zvládnout určit klíčové kompetence (znalosti,

dovednosti, vzdělání, vlastnosti), které mohou zaměstnavatelům poskytnout a nadále je rozvíjet. Také by měli umět identifikovat nejbližší krok ve své kariéře a představit si další rozvoj své kariérní dráhy, a to nejlépe v několika možnostech (Malinová, 2011, s. 17).

1.2.2 Změny na pracovním trhu v ČR a absolventi vysokých škol

Zvyšování počtu vysokoškoláků vycházejících ze škol na trh práce v České republice v současnosti směřuje k tomu, že tvoří největší část absolventů (z toho většina má ještě magisterský diplom) a jejich počet neustále stoupá. Při hledání pracovního místa se tak musí potýkat s větší konkurencí. Na jedné straně lze tedy sledovat rychle rostoucí počet nových absolventů vysokých škol a současně na straně druhé nízkou nabídku pracovních míst požadující vysokoškolské vzdělání. Tento značný nepoměr se bude zejména projevovat ještě dlouhodobě. V dalších letech se předpokládá spíše trend, že mladí lidé s vysokoškolským vzděláním budou nuceni snížit ze svých nároků na kvalifikovanou práci a na výši mzdy, než aby se objevovali mezi nezaměstnanými osobami. Budou tedy obsazovat taková pracovní místa, která doposud vykonávali zejména středoškoláci, a ti naopak budou zastávat práci mladých lidí s nejnižším vzděláním. Také někteří zaměstnavatelé plánují změny v nabídce pracovních míst, budou nabízet flexibilnější práci jako například ve formě zkrácených úvazků nebo příležitostné výpomoci, což pracovně uplatní nejlépe právníci a lékaři.

Uplatnitelnost absolventů vysokých škol na trhu práce závisí také na studovaném oboru. Ve skutečnosti nezaměstnanost absolventů lékařských fakult se pohybuje kolem jednoho procenta, a to i přes ekonomickou krizi se jejich počet snižuje, kdežto u absolventů z jiných vysokých škol se stav nezaměstnanosti zvyšuje. Jsou jimi například absolventi vysokých škol se zaměřením technickým, přírodovědným, zemědělským nebo ekonomickým (Malinová, 2011, s. 54).

1.2.3 Nezaměstnanost a vysokoškolsky vzdělaní lidé

Zaměstnávání lidí s vysokoškolským vzděláním, tedy jejich schopnost najít si a udržet práci, v rozvinutých zemích světa záleží na celkové ekonomické situaci země a současně na úrovni požadované odborné způsobilosti na trhu práce. V posledních dvou letech vývoj ekonomiky obrazně představil, jak rychle se může změnit nedostatek pracujících v jejich nadbytek. Míra registrované nezaměstnanosti vysokoškoláků závisí na celkové míře

nezaměstnanosti, avšak v mnoha evropských zemích je v porovnání s ní nižší, a to o třetinu nebo až o polovinu.

Česká republika vzhledem k lidem s vysokoškolským vzděláním je na tom ještě dobře, protože pokud budeme porovnávat míru nezaměstnanosti s celostátním průměrem, zjistíme, že se nedostane ani na poloviční hodnotu.

I vysokoškoláci na Slovensku a v Maďarsku se mohou pochlubit s mírou jejich nezaměstnanosti, která je hluboko pod celostátním průměrem. Jsou to země, které mají podobnou situaci: dynamický rozvoj po společenské a ekonomické stránce zesílený v poslední době vstupem do EU, jenž je doprovázen poměrně nízkým procentem vysokoškoláků na trhu práce, po nichž je z těchto důvodů vysoká poptávka. Tato problematika přestává být platná v Polsku, protože i zde došlo na trhu práce ke zřetelnému zvýšení procenta lidí s vysokoškolským vzděláním ve věku 25 až 34 let dříve, neboť větší nárůst vysokého školství se tam vyvíjelo už v 90. letech. Jinak jsou na tom se zaměstnatelností na trhu práce vysokoškoláci ze zemí na jihu Evropy, ti jsou na tom relativně nejhůře. Malou perspektivu při hledání práce mají i vysokoškoláci na Kypru, v Turecku, v Itálii, v Řecku a také v Dánsku. Zde růst nezaměstnanosti vysokoškoláků skoro dosáhne na celkovou úroveň míry nezaměstnanosti v zemi, protože zvyšování jejich podílu v pracovní síle neodpovídá požadavkům na pracovním trhu a s ekonomickým vývojem (Malinová, 2011, s. 52).

1.2.4 Nezaměstnanost a absolventi vysokých škol

V posledních letech se u nás vyskytují zásadní změny v počtu vysokoškolských absolventů. Na trh práce v současnosti přichází o 95 % více absolventů z vysokých škol, než tomu bylo v roce 2002. Situace absolventů vysokých škol se i tak v zaměstnatelnosti zlepšovala až do školního roku 2007/2008. Ovšem z hlediska hospodářské krize se jejich situace na trhu práce zhoršovala. Z posledních údajů poskytnutých úřadem práce ke dni 30. dubna 2010 vyplývá, že počet nezaměstnaných vysokoškoláků stoupl v posledních dvou letech až o více než 97 %. O něco hůř byli na tom i absolventi středních škol s maturitou, jejichž nezaměstnanost vzrostla asi o 105 % a absolventi středních škol bez maturity o zhruba 122 %.

To do značné míry potvrzuje skutečnost, že v období hospodářské krize jsou absolventi nejvíce ohroženou skupinou ve vztahu k nezaměstnanosti. Avšak nejvyšší mírou nezaměstnaností jsou zasáhnutí úplně čerství absolventi, a to hned v prvním půlroce po absolvování studia. Již v průběhu druhého půlroku se situace absolventů škol mění,

dochází k prudkému poklesu. I když byl v roce 2009 ekonomický vývoj v záporných číslech, nachází se nezaměstnanost vysokoškoláků na nízké úrovni zhruba jako v letech 2005 a 2006 (Malinová, 2011, s. 54).

1.2.5 Pozitiva a negativa absolventů vysokých škol na pracovním trhu

Čím se vyznačují studenti a absolventi vysokých škol:

- mají ambice a obrovský elán dokazovat zaměstnavatelům, že budou pro ně velkým přínosem a budou za svou práci jimi patřičně odměněni,
- jsou po teoretické stránce dostatečně připraveni a vzděláváni v odpovídajícím studijním oboru, jsou znalí současných trendů,
- ovládají velmi dobře internet, moderní technologie a obecně výpočetní techniku,
- vynikají v jazykových znalostech na vyšší úrovni ve srovnání se starší generaci uchazečů žádajících o práci. Rozdíly jsou i v jazykových znalostech, co se týče počtů jazyků, tak i v kvalitě, které uchazeč o zaměstnání ovládá,
- mohou poskytnout pouze omezené praktické zkušenosti v oboru, v němž mají zájem se dále rozvíjet. V porovnání s absolventy středních škol mají absolventi vysokých škol větší zkušenosti, a to i v oboru,
- během studia jsou v kontaktu s praxí, například formou vypracování stáže nebo diplomové práce,
- mají o svém profesním životě určitou představu, na rozdíl od středoškoláků jsou více konkrétní, ale i tak často ani vysokoškolák není připraven dostatečně na trh práce,
- mají zvyk se učit, pracovat s informacemi, jsou flexibilnější a rychlejší v osvojování nových poznatků,
- jsou pro zaměstnavatele přijatelní v záležitosti finančních požadavků,
- přijmou snadněji pracovní místo s menším platovým ohodnocením s možností kariérního růstu a profesního postupu,
- nemají špatné návyky z předchozích zaměstnání, umí se lépe přizpůsobit organizační kultuře a pracovním požadavkům v novém zaměstnání (Malinová, 2011, s. 53).

1.3 Význam práce

V životě člověka hraje práce nezastupitelnou roli. Je významným znakem pro jeho důstojnou existenci, která je mu prospěšná po materiální stránce a taktéž po stránce užitečnosti a pocitu seberealizace. Rovněž začleňuje jedince do sociálních vztahů, splňuje jeho potřeby ctižádosti, sebeúcty a sebeuplatnění. Práce tedy není určena jen k výrobě statků nebo provedení služeb, ale rovněž vytváří sociální prostor strukturovaných kontaktů s možností uskutečňovat rozhovory, setkávat se s jinými lidmi a uzavírat nová přátelství. Při vykonávání svých pracovních aktivit má jedinec pocit, že získal odborné kompetence a může objektivizovat své schopnosti. V určitém zaměstnání, k němuž jsou podstatné schopnosti, znalosti a dovednosti, dochází k rozvoji lidské osobní identity. Z hlediska mentální hygieny přispívá práce k odvodu přebytečné tělesné a duševní energie. Práce v kontextu životní dráhy člověka udává začátek a konec ekonomické činnosti.

Pracovní aktivitou jsme příkladem pro naše děti, které vychováváme a ukazujeme jim platné hodnoty. V naší kultuře je práce vyjádřena i v několika příslovích, která sdělují, jak moudří byli naši předkové. Například: *„S prácí nejdál dojdeš“, Bez práce nejsou koláče“, Komu se nelení, tomu se zelení“* (Buchtová, 2002, s. 75).

Většina lidí nepojímá práci pouze jako nezbytný životní úděl, s nímž je nutné se smířit, ale práci vnímají jako jistou samozřejmost, která přináší radost a spokojenost. Člověk zjišťuje jakou má skutečnou hodnotu práce až ve chvíli, kdy ji ztratí. Naše a zahraniční teorie průkazně potvrzují, že nedobrovolným vyřazením z práce jedince má na jeho osobní život negativní psychologické, zdravotní a sociální důsledky. Dlouhodobá ztráta placené práce pro člověka znamená pozbytí odměny jako základního zdroje uspokojování životních potřeb, vznik rodinné a osobní ekonomické nejistoty, narušení rozvrhu pracovního dne, ztrátu možnosti získávat, ale i udržovat pracovní návyky a dovednosti. Dlouhodobou nezaměstnaností také vzniká ztráta smyslu života, jsou omezeny sociální kontakty se spolupracovníky a přáteli a dochází k postupnému rozkladu integrity osobnosti. Také mizí činnosti, které byly pravidelným denním pracovním rytmem člověka. Tím, že se člověk ocitne dlouhodobě bez práce, vytrácí se nejsilnější spojení s realitou, žije v nejistotě a ve strachu z budoucnosti a v pozdější době mívá i pochybnosti o svých schopnostech. A tak přijít o práci ve společnosti, kde placená práce znamená vysokou společenskou a osobní hodnotu a kde práce vede k životním snahám, k sebeúctě člověka

a je zdrojem identity, způsobuje stresující životní období. Tuto stresující událost okolí stále vnímá jako životní selhání jedince (Buchtová, 2002, s. 76).

1.3.1 Práce a pracovní síla

Pod výrazem práce rozumíme druh manuální či duševní činnosti, který je v tržní ekonomice nezbytný k výrobě produktů a vytváření služeb a je orientován k získání důchodu. Jedná se o tzv. výrobní faktor.

Lidi, kteří jsou práce schopní a jsou ochotni pracovat, označujeme jako „ekonomicky aktivní obyvatelstvo“ představující pracovní sílu. Do této kategorie obvykle nejsou zařazeny nepracující osoby, jimiž jsou studenti, ženy v domácnosti, důchodci a další osoby, které si práci nehledají a ani nejsou v evidenci na úřadech práce jako nezaměstnaní (Malinová, 2011, s. 37).

1.3.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci se odvíjí na základě množství práce, které organizace přijímá při různé výši mzdové sazby. Společnosti vyvíjí úsilí o maximální zisk, tzn. přibírají práci do chvíle, kdy se příjmy nabyté pomocí využití posledního prvku práce kryjí s náklady na nájem práce. Na poptávku má značný vliv produktivita práce (ta závisí na úrovni kvalifikace práce, množství a kvalitě kooperujících činitelů, pracovní organizace a technologií (Malinová, 2011, s. 37).

1.3.3 Nabídka práce

Nabídka práce z obecného hlediska lze vysvětlit jako rozhodnutí mezi prací a neprací. Práce poskytuje jedinci mzdu. A co přináší člověku „nepráce“? Pokud se nevěnuje zrovna práci, má volný čas. Jedná se tedy o to, že jedinec rozhoduje o vlastním čase, dělí ho mezi prací a volným časem (Holman, 2001, s. 269). Volný čas chápeme jako zvláštní statek, protože trávení volného času bývá pro člověka příjemné, má možnost například odpočívat, číst, spát, sportovat, chodit na ryby, sledovat televizi a podobně. Volný čas proto zařazujeme mezi ostatní statky, jelikož přináší také uspokojení. Tím, že se člověk rozhoduje, zda má pracovat nebo nemá, dochází ke spotřebitelskému rozhodování. Jedinec se tak rozhoduje mezi volným časem, nebo-li zvláštním statkem a ostatními statky, které si může koupit za svůj

výdělek. Jestliže jeho rozhodnutí je nepracovat, svůj volný čas si užívá. V opačném případě, že se rozhodne pracovat, užívá si jiných statků. Cena volného času vyjadřuje to, čeho se člověk vzdá, obětuje něco, jestliže se rozhodne pro volný čas a ne pro práci, pak můžeme hovořit, že se jedná o mzdu, která je cenou volného času (Holman, 2001, s. 271). Mzda se netýká pouze volného času, ale vztahuje se i k důchodu. Pokud se zvýší plat, zvýší se důchod a člověk tak může více nakupovat všechny statky, a to i volný čas. Tuto záležitost označujeme jako důchodový efekt růstu mzdy. Jinak je tomu u substitučního efektu zvýšení mzdy, kdy nárůst mzdy vede člověka k motivaci, aby nakupoval méně volného času a nabízel mnoho práce. Jestliže dominuje substituční efekt, bude člověk na růst svého platu reagovat nabídkou více práce. V opačném případě, převládne-li důchodový efekt, bude člověk při růstu mzdy odvádět méně práce (Holman, 2001, s. 272).

1.3.4 Analýza pracovního místa

Rozbor pracovního místa lze charakterizovat jako obraz práce na pracovním místě a tím je také vytvořena představa o zaměstnanci, který by měl práci na pracovním místě vykonávat. U analýzy pracovních míst se tedy jedná o proces zabývající se zjišťováním, zaznamenáváním, analyzováním a uchováním údajů o úkolech, odpovědnosti, metodách, požadavcích, vazbami ostatních pracovních míst, za kterých se práce provádí a je ve spojitosti s dalšími pracovními místy. Cílem tohoto rozboru je vypracování všech těchto údajů ve formě tzv. popisu pracovního místa. Charakteristika pracovního místa je potom základem pro odvození podmínek, které pracovní místo požaduje na pracovníka, což znamená zpracování tzv. upřesnění pracovního místa (Koubek, 1997, s. 72). Pracovní místo lze vysvětlit jako místo osoby v organizaci. Představuje zařazení člověka do struktury organizace a taktéž mu ukládá určitý soubor úkolů a odpovědnosti, jež jsou přiměřené jeho schopnostem (Koubek, 1997, s. 73).

2 NEZAMĚSTNANOST

Důležitým kvalitativním vystižením, spjatým s existencí tržního prostředí, je trvající znak nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce ve smyslu převahy nabídky, čímž vzniká nezaměstnanost. Za nezaměstnanou osobu považujeme takového člověka, který se uchází o práci. Uchazečem o zaměstnání může být osoba, která:

- není v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem nebo v obdobném vztahu, neprovádí žádnou samostatnou výdělečnou činnost a také se nepřipravuje pravidelně na budoucí profesi,
- požádala si o zprostředkování zaměstnání osobní či písemnou formou, a to na místně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště.

V registru úřadu práce jsou pak jako nezaměstnaní zařazené všechny osoby, které vyhovují výše uvedeným požadavkům, přitom se implicitně očekává, že se jedná o osoby, které mohou pracovat a o práci mají zájem, avšak vhodné zaměstnání nenašly. V evidenci nezaměstnanosti jsou rovněž zahrnuty osoby, které pracovat ve skutečnosti mohou, ale z nějakých důvodů práci nechtějí přijmout. Na druhou stranu zde nepatří osoby, které nepracují, jelikož nemohou najít práci a nejsou evidování na úřadě práce o zprostředkování vhodného pracovního místa (Kotýnková et al, 2003, s. 121). Nezaměstnanost chápeme jako složitý společenský problém s multidimenzionálními následky. G. Mankiw ji pojímá těmito slovy: *„Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením.“*

Pro většinu lidí ztráta práce znamená nepříznivou situaci, klesá jejich životní úroveň a žijí v nejistotě zvlášť po ekonomické stránce, obávají se budoucnosti. Důsledkem toho vzniká i ztráta vztahů a kontaktů. Mít práci znamená pro některé lidi nejen zdroj osobního důchodu, ale i provádět smysluplnou činnost, která naplňuje jejich volný čas.

Někteří lidé, kteří jsou vyřazeni z pracovního procesu, mají pochybnosti o svých schopnostech prosadit se ve složitých sociálních vztazích, a proto sebe nepovažují za plnohodnotné členy společnosti (Brožová, 2003, s. 76).

2.1 Ekonomická teorie nezaměstnanosti

Moderní ekonomie tomuto jevu jako je nezaměstnanost věnuje zvýšenou pozornost. O její důležitosti vypovídá i to, že nezaměstnanost je od 30. let 20. století jedním z hlavních témat, na které se zaměřuje hospodářská politika. Zároveň je třeba upozornit na okolnost, že nezaměstnanosti je přisuzována různá váha, která závisí na tom, o jaký směr ekonomické teorie se pojednává (Buchtová, 2002, s. 57). Stejně tak je důležité zmínit, že základy ekonomie a nezaměstnanosti jsou ve velmi blízkém vztahu. Je to zapříčiněno tím, že tyto stejné proměny, které měly vliv na vzniku nezávislé vědy o hospodářství, se vyvíjely během několika dalších desetiletí do fáze, jež je typická pro existenci nezaměstnanosti. Hned na začátku stadia svého vývoje věda jako ekonomie byla také nucena zaujímat stanovisko k výskytu nezaměstnanosti. Doopravdy však nešlo o původní jev, tedy o nezaměstnanost, jenž na sebe upozorňoval, avšak byly to především zhoršené sociální podmínky širokých vrstev a narůstající bída. Jednalo se tudíž o jevy, které souvisely s průmyslovou revolucí, přesněji řečeno docházelo k zavedení strojního zařízení do výrobního procesu. Na základě těchto změn se trh práce ocitl pod silným tlakem, a proto v tržním hospodářství zaujímá klíčovou a nezastupitelnou roli (Buchtová, 2002, s. 58).

2.2 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

K prudkým změnám docházelo po roce 1990 v nárůstu nezaměstnanosti v následujícím roce a zároveň následoval její pokles v letech 1992 a 1993. Do roku 1996 se průměrná míra nezaměstnanosti pohybovala na úrovni kolem 3 %.

Výrazný nárůst nezaměstnanosti bylo možné zaznamenat v polovině roku 1997 a začátkem roku 1998, kdy také došlo ke zpomalení ekonomického růstu a snížení zaměstnanosti. Vystupňování tohoto problému je možné chápat jako důsledek hospodářské recese, která probíhala v tomto období. Koncem roku 2000 se míra nezaměstnanosti udržovala na 8,8 % a dosáhla tak úrovně z července 1999. V závěru roku 2001 se dostala míra nezaměstnanosti na hodnotu 9,4 % a o rok později, tedy k 31. 12. 2002, došlo k jejímu zvýšení na 9,8 %. Vůbec nejvyšší míra nezaměstnanosti se projevila v lednu a v únoru 2003, a to s 10,2 % (Klotýnková et al, 2003, s. 125).

2.3 Makroekonomické důvody nezaměstnanosti

Podstata makroekonomické analýzy zaměřující se na příčiny nezaměstnanosti se zakládá na analýze vzájemných vztahů mezi růstem zaměstnanosti, ekonomickým růstem a pracovní produktivitou. Intenzita zaměstnanosti je dána řadou faktorů, což je například poměr mezi kapitálem a cenou pracovní síly. Důsledek dílčích faktorů na intenzitu zaměstnanosti je nesnadné určit jednotlivě, proto se pozoruje celkový vztah mezi růstem zaměstnanosti a růstem hrubého domácího produktu, který je vyjádřen intenzitou zaměstnanosti. A právě na intenzitě zaměstnanosti záleží, jaká bude úroveň produktivity práce v ekonomice jako celku. Dosáhneme-li vyššího růstu zaměstnanosti při konstantním ekonomickém růstu, je třeba také zvýšit zaměstnanostní odvětví na ekonomickém růstu, což může mít dopad na snížení celkové produktivity práce ekonomiky jako celku. Proto je nezbytné udržet konkurenceschopnost v takových oblastech ekonomiky, aby byly otevřené mezinárodní konkurenci nebo se snažit v těchto sektorech o zachování růstu produktivity práce (Kotýnková et al, 2003, s. 21).

2.4 Typy nezaměstnanosti

Podle odborné literatury zaměřené na ekonomickou oblast rozlišujeme tyto uvedené typy nezaměstnanosti z hlediska příčin, rozsahu, struktury nebo jiných kritérií. Jedná se o nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou, sezonní, skrytou, dlouhodobou a neúplnou.

2.4.1 Frikční nezaměstnanost

Vztahuje se zejména k běžným změnám práce a obdobím nezaměstnanosti, které bývají většinou pro lidi bez práce krátkodobou epizodou, v jejímž průběhu vyhledávají nové zaměstnání. U osob nastupujících do nového zaměstnání na trhu práce se jedná o dobu, kdy našli své první uplatnění (Mareš, 2002, s. 18).

Ke změnám frikční nezaměstnanosti dochází v případě dobrovolných změn po dobu strávenou hledáním práce, kterou nezaměstnané osoby ochotně akceptují. Mohou být ovlivněny také soustavou pracovního trhu nebo požadavky nezaměstnanosti. Doba hledání práce může být delší a je způsobena tehdy, pokud je systém podpor v nezaměstnanosti sociálního státu výhodný. Jestliže jsou dávky v nezaměstnanosti vyšší,

směřuje to ke zvýšení té úrovně platu, při které je zaměstnanec ochoten pracovat (Mareš, 2002, s. 20).

2.4.2 Strukturální nezaměstnanost

Dochází k ní na základě rozpadu neperspektivních institucí a podniků a vyloučení celých starých úseků (v souvislosti s tím může mizet zcela a náhle řada povolání), je také charakteristická tím, že mizí umělá přezaměstnanost. Lidé, kteří tímto způsobem přijdou o práci, se vyznačují těmito znaky: kvalifikací, určitým věkem, zkušenostmi, dovednostmi, bydlištěm a rozdílným pohlavím. Tím, že přicházejí neustále změny v územní a odvětvové struktuře ekonomiky, nemusí souhlasit osobní a zvlášť kvalifikační předpoklady propuštěných lidí s požadavky nových pracovních míst. Požadavky jsou na nové pracovní obory, kvalifikace, dovednosti, ale i na různé územní distribuce práce. Proto se struktura nabídky obtížně vyrovná struktuře poptávky po práci. V takovém případě se mluví o strukturální nezaměstnanosti jako o výsledku nerovnosti mezi požadavky zaměstnavatelů po určitém typu profese a pracovní sílou pohotovou pro práci. Vyskytuje se v přetrvávajícím nepoměru mezi kvalifikačními strukturami nabídky a poptávky po práci na pracovním trhu. Zejména pak vysokou nezaměstnaností osob s určitou kvalifikací, která není v nabízeném rozsahu na pracovním trhu žádána a v opačném případě vyšší poptávkou po takové kvalifikaci, která není v dostatečném rozsahu zrovna nabízena na trhu práce (Mareš, 2002, s. 20).

Strukturální nezaměstnaností mohou být ohroženy i osoby, které v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení techniky místo živé práce přicházejí o zaměstnání.

Příčinou technologického a technického vývoje je tedy pokles poptávky po pracující síle. Paradoxem je, že strukturální nezaměstnaností mohou být ohroženy vysoce kvalifikované osoby, a to i dlouhodobě, o jejichž kvalifikaci v důsledku těchto změn výroby není už tak velký zájem a nemá na trhu práce význam. Někteří odborníci se ke strukturální nezaměstnanosti vyjadřují (zvláště s technologií), že vysoká nezaměstnanost ve spojitosti s nedostatečnou nabídkou kvalifikovaných pracovníků pro obsazení volných míst je typická spíše pro vyspělé průmyslové země na jejich přechodu směřující k postindustriální informační společnosti (Mareš, 2002, s. 21).

2.4.3 Cyklická a sezonní nezaměstnanost

Jestliže se nevyužívají stávající kapacity z hlediska odbytových problémů například v recesi, hovoří se o cyklické nezaměstnanosti. V podstatě se jedná o klasický model. Vztahuje se zejména k 19. století a počátku 20. století. Občas se mluví také o nezaměstnanosti způsobenou nedostatečnou poptávkou, což je možné vyložit i tak, že poptávka po práci je v souvislosti k její nabídce zcela nevyužitá. Taktéž ji lze obecně vyjádřit ve smyslu, že jde o nezaměstnanost zapříčiněnou nedostatečným zájmem po zboží. V případě, že cyklická nezaměstnanost probíhá pravidelně a souvisí s přírodním cyklem, mluvíme o ní jako o nezaměstnanosti sezónní. Dříve byla například ve značné míře rozšířena zimní sezónní nezaměstnanost, a to v oblasti stavební. Sezónní nezaměstnanost se také vztahuje i na služby hlavně ve spojitosti s turistikou nebo na zemědělské odvětví.

2.4.4 Skrytá nezaměstnanost

Existuje i taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnané osoby nejsou v evidenci jako nezaměstnaní, i když práci nemají, ale přijali by ji v případě dostatečné nabídky. V podstatě skrytá nezaměstnanost znamená, že si nezaměstnaný nevyhledává práci a ani není registrován jako nezaměstnaná osoba. Tuto nezaměstnanost běžně tvoří větší část vdaných žen a mladých lidí. Jedná se o osoby, které se hledáním práce nezabývají a rezignovaly, možná proto, že se dostaly do jiné situace jako například studium, mateřství, práce v domácnosti a podobně. Jsou to i osoby hledající práci prostřednictvím neformálních sítí nebo se zrovna informují u zaměstnavatelů bez zaevidování na úřadě práce. Do skryté nezaměstnanosti patří i lidé, kteří jsou z údajů o nezaměstnané mnohdy vyřazovány, i když nejsou zapojeni do pracovního procesu, ale jsou zařazeni do různých programů určených pro nezaměstnané, kupříkladu do rekvalifikačních kurzů (Mareš, 2002, s. 21). Také se o skryté nezaměstnanosti hovoří ve spojitosti osob s vyšším věkem nebo nízkým vzděláním, popřípadě mající nějaký handicap, které jsou z těchto důvodů neumístěni a odsunuti z trhu práce (Mareš, 2002, s. 22).

2.4.5 Dlouhodobá nezaměstnanost

Velmi záleží na informaci podávající cenné sdělení o době trvání nezaměstnanosti s důrazem na tzv. dlouhodobou nezaměstnanost, která je různě vymezovaná

(například nezaměstnanost probíhající více než jeden nebo dva roky a podobně) (Mareš,2002, s. 25-26).

Délka trvání nezaměstnanosti je velice důležitá pro uvedení poměru dlouhodobé a frikční nezaměstnanosti, proto se běžně vypočítává dvěma různými způsoby. V prvním případě je délka trvání zrovna probíhající nezaměstnanosti stejná s délkou mezi evidencí nezaměstnané osoby na pracovním úřadě a datem uskutečnění výpočtu. Tento postup směřuje k nadhodnocování dlouhodobé nezaměstnanosti, jelikož nezaznamenává mnoho případů krátkodobé nezaměstnanosti, protože byly ukončeny ještě před rozhodným termínem. U druhého případu se trváním nezaměstnanosti rozumí doba nezaměstnanosti jednotlivých případů, a to od zaregistrování určité osoby mezi další nezaměstnané na úřadě práce až po její vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Použití této metody nabízí nejen relevantnější data vztahující se k poměru dlouhodobé a krátkodobé nezaměstnanosti, ale tato metoda je i důležitým pramenem informací pro záměry sociální politiky. Zároveň je používána jako podklad pro rozhodování o poskytování podpor v nezaměstnanosti určeným nezaměstnaným lidem. Údaje o délce nezaměstnanosti mají význam z toho důvodu, že zjišťují problémové regiony nebo sociální kategorie. Nepříznivá může být i nízká nezaměstnanost vykazující znaky dlouhodobé nezaměstnanosti. V místech, kde je sice nezaměstnanost na vyšší úrovni, avšak obrat mezi lidmi registrovanými na úřadě práce je rychlejší, se situace vyvíjí příznivě. A to jak po stránce zatížení nezaměstnanosti na státní rozpočet, tak i po stránce osob, které jsou nezaměstnané. To je zapříčiněno nejen existencí nižších požadavků na podpory, ale i skutečností, že opětovné zařazení dlouhodobě nezaměstnaných do pracovního procesu vyžaduje vysoké náklady než u osob, které jsou nezaměstnané jen na krátkou dobu. Dlouhodobá nezaměstnanost je ještě ve spojitosti s jedním podstatným jevem, jimž je častý výskyt období iterované nezaměstnanosti během pracovní kariéry člověka. Tento trend se projevuje vysokým rizikem nezaměstnanosti příslušníků určitých sociálních kategorií, například imigranti, nekvalifikovaní dělníci nebo ženy (Mareš, 2002, s. 26).

2.4.6 Neúplná, nepravá zaměstnanost a job stagnation

Vzniká za podmínek, kdy pracovníci musí respektovat zaměstnání buď na snížený úvazek, nebo zaměstnání, v němž nemohou zcela uplatnit svou kvalifikaci a schopnosti. Tato neúplná zaměstnanost je společností využívána jako jeden ze způsobů řešení masové nezaměstnanosti. Většinou jde o zkrácený pracovní úvazek či sdílení jednoho pracovního

místa, o které se dělí mezi sebou dvě osoby. Počátkem 90. let byla zkrácena pracovní doba využívána v zemích OECD více než čtvrtinou všech zaměstnanců. V první řadě je v současnosti v západní Evropě tato forma zaměstnávání charakteristická u žen, zvláště u žen vstupujících prvně na trh práce.

Neúplná zaměstnanost je taktéž občas vnímána jako destruktivní vůči zaměstnaneckým právům a vnucení zhoršených pracovních podmínek pracovníkům ze strany zaměstnavatelů. Zaměstnání se zkrácenou pracovní dobou a sdílení pracovního místa s jinou osobou neznamená pouze možnost pracovního uplatnění pro více osob, ale rovněž se zaměstnavateli snižují mzdové náklady a má větší flexibilitu, tedy volnost při přijímání a propouštění zaměstnanců z organizačních a technických důvodů. Naopak nepravá nezaměstnanost se dotýká osob, které jsou nezaměstnané a zároveň nevyvíjí úsilí v hledání práce, případně práci přijmout nechtějí (Mareš, 2002, s. 22-23). Spíše se snaží využívat v plném rozsahu podporu poskytovanou v nezaměstnanosti. Do této skupiny nezaměstnaných řadíme osoby zaevidované na pracovním úřadě, ale také osoby pracující nelegálně, a to v šedé a neformální ekonomice.

Další jev nazývající se job stagnation je typický tím, že vysoká míra nezaměstnanosti zpomaluje prostorovou a profesionální mobilitu. Znamená to, že i když jsou lidé v době vysoké nezaměstnanosti velmi nespokojeni se svou prací, nesnaží se hledat nové pracovní místo a stále setrvávají ve svém původním a frustrujícím zaměstnání (Mareš, 2002, s. 23).

2.5 Míra nezaměstnanosti

Trh práce je ovlivňován stejnými ekonomickými zákony a funguje jako každý trh, avšak v něčem je jiný – objevuje se na něm nezaměstnanost. Tu můžeme měřit ukazatelem míry nezaměstnanosti: *„u = U / (L + U) “*. Kde *„u“* vyjadřuje míru nezaměstnanosti uvedenou v procentech, *„U“* znamená počet nezaměstnaných a *„L“* označuje počet zaměstnaných osob. Za nezaměstnanou osobu můžeme považovat tu, která je bez práce a nějakou si hledá. Důležitým znakem nezaměstnaného je proto hledání práce. Člověka, který není v zaměstnaneckém poměru a práci si vůbec nehledá, nelze pokládat za nezaměstnaného. Jak, ale zjistíme, kdo se snaží práci najít a kdo ji nehledá? Míru nezaměstnanosti určujeme tak, že do skupiny nezaměstnaných zařazujeme i osoby, které jsou hlášeny na úřadě práce. Z tohoto zjištění vychází registrovaná nezaměstnanost. Mnoho nezaměstnaných lidí se na úřadech práce nechává zaevidovat proto, že jim tento úřad může pomoci při vyhledávání zaměstnání (má v databázi údaje o volných pracovních místech

v určitém okrese) a také proto, že je to nezbytným požadavkem pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti (Holman, 2001, s. 287). Někteří lidé jsou nezaměstnaní pouze krátkodobě, proto se na úřadech práce nehlásí nebo jsou dlouhodobě nezaměstnaní a nárok na podporu už nemají. Na základě těchto důvodů bývá skutečná nezaměstnanost o pár procent vyšší než nezaměstnanost registrovaná (Holman, 2001, s. 288).

2.6 Nezaměstnaná osoba

Zaměstnání souvisí s prací na základě smluvního sjednání, jehož součástí je materiální odměna za vykonanou práci. Pro upřesnění je třeba vyloučit domácí práce, vzájemnou výpomoc, sebezaměstnávání nebo dobrovolnou činnost pro dobročinné záměry a jiné práce neorientované na ekonomické cíle, například koníčky. V případě jejich ztráty nevzniká nezaměstnanost. Proto se nejedná o to *„nemít práci“,* ale spíše jde o to *„nemít placené zaměstnání“* a v podstatě ani *„nemít příjem ze zaměstnání“*. Ovšem být bez příjmu na trhu práce pochopitelně neznamená, že jedinci není tento trh přístupný. A přesně tak být nezaměstnanou osobou neznamená nebýt na trhu práce, spíše to znamená nemít možnost se na něm uplatnit a být v daném momentu na straně neuskutečněné nabídky. Při specifikaci nezaměstnanosti existují různé rozdíly, ale z obecně shodných teorií vyplývá, že jde o aproximaci aktuálního počtu lidí současně, kteří:

- jsou práce schopní (z hlediska věku, zdravotního stavu či osobní situace),
- mají zájem o práci,
- jsou přes snahu v určité chvíli bez zaměstnání.

Tyto tři uvedené požadavky jsou zároveň zahrnuty v definici nezaměstnanosti podle *Mezinárodního úřadu práce* v Ženevě. V první podmínce jsou vyloučené ty osoby, které jsou bez zaměstnání a nemají schopnosti o ně soutěžit s konkurencí. Druhá podmínka se týká osob, které volí alternativní styl života – například se jedná o lidi zabezpečenými jinými peněžními zdroji (renta). Nezaměstnanou osobou je také osoba, která je například v definici Peterky považována za *„práce schopnou osobu, nemající vlády nad výrobními prostředky, nucenou hledat obživu pracovní smlouvou, která práci pozbyla a nemůže nalézt z důvodů objektivních, to jest mimo její osobu ležících, novou práci přiměřenou svému pravidelnému povolání, za mzdu v době a místě obvyklou a aspoň svým nezbytným potřebám odpovídajícím“* (Peterka in Mareš, 2002, s. 16).

Nezaměstnanost tedy lze definovat, že není založena pouze na tom, že člověk schopný práce je eliminován z pracovního procesu, ale i na tom, že není spokojen se svým vyřazením

a proto si hledá novou placenou práci (Mareš, 2002, s. 16-17). A to i za předpokladu, že by se jednalo o částečný úvazek.

Definice negativní nezaměstnanosti je vzhledem k zaměstnanosti pojímána takto: *„je nenormálním stavem oproti normálnímu trvalému regulérnímu zaměstnání“*. Předpokladem společnosti je, že jedinec si svou stálou práci udrží a v případě, že ji ztratí, bude usilovat o co nejrychlejší a aktivní hledání nového zaměstnání. To vše patří ke statusu nezaměstnané osoby, se kterou souvisí její oprávnění například mít nárok na podporu v nezaměstnanosti a povinnosti jako nevykonávat práci na černo. Udržení statusu nezaměstnaného je podmíněno pravidelnými návštěvami na úřadě práce jako projevování zájmu o získání nové práce (Mareš, 2002, s. 17).

Podle znění obecné definice platné v zemích evropského společenství jsou za nezaměstnané pokládány také osoby:

- nemající placené zaměstnání,
- evidovány na úřadech práce,
- vyhledávající práci,
- způsobilé a ochotné do práce co nejrychleji nastoupit (Mareš, 2002, s. 18).

2.6.1 Nezaměstnanost mladých lidí do 30 let

Mezi rizikové skupiny nezaměstnaných patří studenti středních a vysokých škol, kteří se často potýkají s problémy na trhu práce. Zejména, když se ucházejí o své první pracovní místo, jsou v konkurenčním prostředí s ostatními zájemci o zaměstnání velmi znevýhodněni. Chybí jim základní pracovní návyky a zkušenosti z praxe, rovněž nemají určité pracovní kontakty, které by jim usnadňovaly lepší orientovanost na trhu práce. V nynější době je míra nezaměstnanosti u absolventů škol velice převyšována současnou úrovní nezaměstnanosti. Nezaměstnané absolventy vysokých škol nejvíce trápí ekonomická stránka, protože mnozí z nich si chtějí založit rodinu, nebo už své rodiny mají. Nedostatečná výše výdělku nepostihuje pouze jednoho člena rodiny, ale i ostatní členy. Nárůst nezaměstnanosti společně se všeobecně pomalým zvyšováním platů je mnohdy překážkou v rovnoprávnosti mladých lidí. Výzkumy z ekonomicky rozvinutých zemí potvrzují, že poslední dobou dochází k 10 % vzestupu osob ve věku 18–34 let, kteří se navrací do rodiny a bydlí stále se svými rodiči (Buchtová, 2002, s. 110).

2.6.2 Nízká poptávka po absolventech ze strany zaměstnavatelů

Každý, kdo se dostal do situace, že ztratil práci, přichází nejen o pravidelný příjem, ale zároveň se cítí neužitečný, je bez možnosti využití schopností a účelného naplnění času (Vichnarová et al, 2000, s. 111). Tato záležitost se dotýká i absolventů škol, kterým chybí navíc praktické zkušenosti, což nevadí některým zaměstnavatelům, je to spíše pro ně výhoda, jelikož si mohou takového zaměstnance převychovat podle svých požadavků. Ovšem pro jiné to znamená riziko. Mají obavy z toho, že čerstvý absolvent se bude obtížně přizpůsobovat, nedosáhne požadované výkonnosti a finanční prostředky investované do jeho zapracování budou promarněné. Pro absolventy je samozřejmě podstatné začít pracovat co nejdříve, a to především proto, že získané znalosti a dovednosti ze školy se po čase ztrácí a i dlouhodobá nezaměstnanost jim může způsobit sociální problémy.

Navyknou si získávat bezpracně peněžní prostředky (podporu), nenabývají sociální návyky, které jsou potřeba v zaměstnání (například přizpůsobivost, dochvilnost) (Vichnarová et al, 2000, s. 112). Čím delší je doba od ukončení studia, tím hůře se hledá pracovní místo a tím je také obtížné zvyknout si na odlišnost stylu života, vynucenou pracovním režimem. Absolventi tak přicházejí o sebevědomí, které jim poskytlo úspěšně ukončené profesní vzdělání. Začínají mít také pochybnosti o svých znalostech a občas i o své osobnosti. Pokud nedostanou příležitost, dochází z jejich strany k rezignaci a lhostejnosti na jakékoliv trvalé pracovní místo (Vichnarová et al, 2000, s. 113).

2.7 První kroky nezaměstnaného – úřad práce

Stále více lidí se v dnešní době potýká se ztrátou zaměstnání. Dlouhou dobu už to nejsou jen tací, jimž se pracovat vůbec nechce nebo ti, kteří opustili slušnou práci z důvodu lepšího uplatnění. Přibývá spíše lidí, kteří by rádi pracovali, ale o práci přišli. Důvody ztráty zaměstnání mohou být různé, ale v každém případě by měla nezaměstnaná osoba úřad práce navštívit a zaregistrovat se, co nejdříve z hlediska finanční podpory, právní rady nebo informací vztahující se k možnostem rekvalifikace. Ovšem na úřad práce by se měla přihlásit i ta osoba, která finanční rezervu má.

Za této situace je třeba mít minimálně na paměti, že ukončením pracovního poměru dochází také k ukončení automatického odvodu plateb zdravotního a sociálního pojištění, které obvykle odváděl zaměstnavatel. Proto je nutné tuto změnu nahlásit do osmi dnů zdravotní pojišťovně, buď se jedinec zaeviduje na úřadě práce, nebo si začne hradit zdravotní

pojištění sám. Jestliže tento krok nezaměstnaná osoba neprovede, může dostat vysokou pokutu. Zaregistrované osoby se již placením zdravotního pojištění nemusí zabývat, protože platby provádí stát. Také doba, po kterou je nezaměstnaný v evidenci na úřadu práce a přitom si hledá práci, je započítána do jeho důchodu (Vichnarová et al, 2000, s. 116-117).

2.7.1 Institucionální veřejné služby zaměstnanosti

V současnosti politiku zaměstnanosti zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a také územní orgány práce (Kotýnková et al, 2003, s. 134), což jsou zejména úřady práce, které mají sídla působnosti a územní okrsky stejné s okresními úřady působící v České republice a dále na území hlavního města Prahy, a to Úřadem práce hlavního města Prahy. Úřady práce označujeme také jako územní orgány státní správy s právní subjektivitou, které spadají pod působnost nadřízeného orgánu Ministerstva práce a sociálních věcí, jehož součástí je Správa služeb zaměstnanosti zabývající se těmito hlavními úkoly:

- systematicky pozoruje a hodnotí situaci na trhu práce,
- vypracovává plán státní politiky zaměstnanosti,
- zabývá se přípravou opatření k dalšímu uplatnění pracovníků v případech organizačních, strukturálních a racionalizačních prostředků,
- zřizuje společensky účelná pracovní místa a buduje veřejně prospěšné práce,
- zaobírá se nástroji na zajišťování státní politiky zaměstnanosti,
- provádí kontrolní činnost v sektoru zaměstnanosti,
- pracuje na projekčním řešení a programově technickém zařízení informační soustavy zaměstnanosti,
- poskytuje a odebírá povolení fyzickým nebo právnickým osobám k výkonu zprostředkování práce formou úhrady, spravuje úřady práce po stránce finanční, metodické a technické (Kotýnková et al, 2003, s. 135).

2.7.2 Uchazeči o zaměstnání

V záležitosti práv a povinností občanů při zajištění vhodného zaměstnání se zabývá zákon č. 435/2004 Sb., který nahradil zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Občan si může sám zabezpečit vhodnou práci nebo využívá pomoc příslušného úřadu práce. Tyto úřady práce lidem zprostředkovávají zaměstnání, a to zcela

zdarma na celém území České republiky a ve své působnosti dodržují princip rovných příležitostí pro všechny zaevidované osoby při zprostředkování zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání je osoba, která není v pracovním nebo podobném poměru, nevěnuje se samostatné výdělečné činnosti a také se soustavně nepřipravuje na budoucí profesi a osobně dochází na úřad práce podat písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání (Kotýnková et al, 2003, s. 91).

2.8 Lidský kapitál v teorii ekonomie

V ekonomické terminologii se pojem lidský kapitál používá k označení schopností a znalostí pracujícího člověka. Jako první tento termín zavedl do ekonomie Milton Frieddman, dalšími ekonomy zabývající se teoretickým zpracováním a studiem jsou T. W Schultz a zejména G. Becker, díky kterému se teorie lidského kapitálu stála slavnou.

Na rozdíl od jiných druhů kapitálu, je lidský kapitál specificky charakterizován tím, že je spojován se svým nositelem – člověkem. Každý jedinec jej nabývá v procesu učení se, je získáván rozvíjením schopností a nabýváním znalostí vzděláváním, a to na všech stupních škol. Dále zahrnuje poznatky a vědomosti z ostatního života, jako například z cestování a především z praxe, které jsou dosáhnuty školením a zaučením při pracovní činnosti.

Podle ekonomické teorie reprezentované chicagskou školou je proces vzdělávání investice do lidských schopností. Vychází z předpokladu, že lidé se o svém vzdělání a o dalších doplňujících vědomostech svobodně rozhodují na základě srovnání svých výnosů a nákladů, popřípadě užitků. Peníze vydané do vzdělání jako do lidského kapitálu jsou penězi investovanými (Brožová, 2003, s. 33).

2.8.1 Ztráta lidského kapitálu

Jestliže člověk je postaven mimo pracovní proces, ztrácí tak možnost zapojit se do procesu získávání vědomostí a zkušeností, což směřuje ke ztrátě kvalifikace, k tzv. dekvalifikaci. To znamená, že jeho vzdělání ztrácí na hodnotě, tedy dochází k znehodnocení lidského kapitálu – vzácného ekonomického zdroje. Přesněji řečeno devalvuje se. Tím dochází ke ztrátě nejen pro celou ekonomiku, ale i pro samotného pracovníka. Kromě toho člověk mimo pracovní proces ztrácí pracovní i další návyky, které jsou s tím spojené: pravidelný denní rytmus začínající vstáváním ráno, potřebou odejít

do zaměstnání a podobně. Následuje stav tzv. *sociální zlenivění.* Pokud člověk přestane pracovat, vznikne situace, že neobdrží žádnou mzdu, a proto nemůže ohodnotit své investice do lidského kapitálu a nepřijímá výnosy. V případě, že nedochází ke zhodnocení investic, pak i investor vykazuje ztrátu, což vede k oslabení jeho další motivace. Dlouhodobá nezaměstnanost a odrazující neúspěchy na pracovním trhu také způsobují akceptaci života z příjmů sociálních dávek a upadání do *sociální pasti*. Mimo to člověk ztrácí nejen po stránce ekonomické, ale i po stránce společenské, přichází o vztahy a kontakty. Vyřazení člověka z pracovního procesu běžně znamená ztrátu společenského začlenění (Brožová, 2003, s. 104).

2.9 Vliv ztráty zaměstnání na zdraví nezaměstnaného

V případě vyloučení jedince z pracovního procesu dochází nejen k problémům sociálním, ale i ke zdravotním důsledkům. V současnosti jsou známé psychologické, biologické a sociální faktory, které dělají práci takovou, že je pro jedince potřebnou. Obecně je přijímaný názor, že práce patří k prvním a základním podmínkám lidské existence (Buchtová, 2002, s. 129).

Ztráta zaměstnání a současně vzniklá nezaměstnanost mají řadu následků jak psychických, tak i somatických. Na každého jedince je dopad různý. Z dlouhodobého hlediska těchto jevů je větší pravděpodobnost rozvoje různých onemocnění jako jsou bronchiální poruchy, nemoci kardiovaskulárního charakteru, zvýšené hodnoty cholesterolu, vysoký krevní tlak nebo větší úmrtnosti. Nezaměstnanost způsobuje i duševní následky, jako například depresivní stavy, alkoholickou závislost, sebevražedné pokusy, poruchy chování nebo domácí násilí. Proto by nemocným nezaměstnaným lidem měla být poskytována zvláštní pozornost. Z hlediska nálezů bylo zjištěno, že nezaměstnaní trpí sníženou sebeúctou, depresivními stavy, hostilitou, úzkosti, cítí se nezdravě a neuspokojeně a jejich kvalita života se zhoršuje (Buchtová, 2002, s. 130). Dlouhodobá nezaměstnanost také vede ke ztrátám odborné kvalifikace, poznávacích schopností a motivace. Tato situace vyvolává akutní stres, který vzniká důsledkem pocitu závislostí na jiných lidech, vlastní nepotřebnosti, ztrátou sociální role a obavou z budoucnosti.

Pro člověka znamená nezaměstnanost takovou životní událost, ve které je nedobrovolně připraven o placenou práci. Jestliže v nebližší době nedojde k nástupu do nové práce, přichází pak období nezaměstnanosti (Buchtová, 2002, s. 131).

2.9.1 Nezaměstnanost v souvislosti sociálně patologických jevů

Značný podíl dlouhodobé nezaměstnanosti má pochopitelně neblahý vliv jak na jednotlivce, tak i na celou společnost. Taková společnost je doprovázena větším výskytem sociálně patologických jevů, což se zjišťuje nepřímým způsobem, a to zvýšeným příjmem alkoholických látek, nikotinu, drog, spotřebou léků, vysokou nemocností či větším výskytem sebevražd (Buchtová, 2002, s. 115). Záludnost této věci spočívá v tom, že člověk ze začátku nezaměstnanost prožívá jako dovolenou, tedy období, v němž má možnost se zapřemýšlet nad svým dosavadním životem. V pozdější době, pokud se neúspěch najít práci opakuje, dochází k uvědomění jedince, že nemůže ovlivnit svou situaci k lepšímu, proto se dostává do stavu marnosti, nepotřebnosti, beznaděje a zaujímá pesimistický postoj. Dlouhodobou nezaměstnanost provázejí průvodní jevy, jako jsou vysoká míra kriminality a násilných činů, rasové a meziskupinové konflikty, krize v rodinách a v sociálních institucích (Buchtová, 2002, s. 116).

2.9.2 Následky nezaměstnanosti

Tím, že je značné postavení práce na žebříčku hodnot v naší společnosti, způsobuje ztráta zaměstnání hluboké následky v různých odvětvích společenského života. Pro každou osobu, která přijde o zaměstnání, je složité a většinou i ponižující, aby sama sdělila svému okolí, že byla z práce propuštěna. Následně dochází k frustraci a rezignaci, která je poměrně velká a ovlivňuje různými způsoby nejbližší okolí. Lidé, ale i samotný postižený vnímají nezaměstnanost jako odchylku od normy a ve spojení s nízkou prestiží ve společnosti. Pro nezaměstnané osoby proto nezaměstnanost znamená značnou psychickou zátěž. Z tohoto hlediska rozlišujeme tři etapy psychického vývoje dlouhodobě nezaměstnaných lidí.

Nejdříve přichází první fáze, do které vstupuje po prvním šoku nezaměstnaná osoba, a tou je fáze optimismu. Po finanční stránce je takto postižená osoba zpočátku zajištěná. Nezaměstnanost není vnímána jako nepříjemná, protože člověk žije v naději, že si brzy novou práci najde. Tato fáze probíhá jen krátce.

Druhou fázi označujeme jako fázi pesimismu, jelikož víra v úspěšnost se neustále zmenšuje. Postižená osoba častěji trpí pocitem vlastní viny, který je zároveň zdůrazněn chováním okolí. Začíná se více stahovat do ústraní a ocitá se v psychosociálním kruhu, který se dává do pohybu.

V třetí fázi dochází u nezaměstnaného k rezignaci, začíná se chovat jako „druhořadý člověk“. Rovněž se začínají objevovat vážná psychosomatická onemocnění, přestávají definitivně fungovat sociální vztahy, nastupuje stav osamělosti (Belz et al, 2001, s. 25).

2.9.3 Psychologický intervenční program pro nezaměstnané

Tento program je zaměřen na snížení stresu nezaměstnané osoby**,** motivování její činnosti k větší flexibilitě, k nabytí sebejistoty, k získání nezbytných sociálních dovedností. Těmito dovednostmi jsou například učení se hledat novou práci, prezentovat sám sebe a nabízet své schopnosti na trhu práce. Zároveň jde v této záležitosti o to, jak vyřešit problém, pokud dojde k odmítnutí žádosti o práci, nebo jak si poradit s aktuální a dlouhodobou ztrátou zaměstnání (Buchtová, 2002, s. 119). Práce s nezaměstnanými lidmi zahrnuje efektivní osobní záměr pro zvládání krizového období ze ztráty zaměstnání, jehož pokyny jsou:

- odolávat tlaku nepříznivé situace a neztrácet naději,
- navrhovat si pravidelné denní činnosti,
- využívat čas k možnosti vyhodnocení dosavadních životních a pracovních znalostí,
- rozvíjet se v právních dovednostech a dobře se seznámit s právy a povinnostmi nezaměstnané osoby,
- být otevřený k okolnímu světu, neuzavírat se, pozorovat dění okolo sebe, být ve stálém kontaktu s trhem práce a širokým sociálním prostředím,
- na dočasnou dobu přijímat i méně placené zaměstnání,
- zvážit si ekonomickou životní strategii,
- pečovat pečlivě o své zdraví.

Tato doporučení jsou velmi podstatná pro mladé lidi – těmi jsou mladiství, vyučení, absolventi ze středních a vysokých škol, kteří mají problémy s uplatněním na trhu práce a zatím si neosvojili pracovní návyky (Buchtová, 2002, s. 121-122).

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politiku zaměstnanosti zařazujeme do specifické oblasti, protože tvoří prostředky proti růstu nezaměstnanosti a spadá svým způsobem do systému sociální záchranné sítě. Politika zaměstnanosti je také pojímána jako činnost, která směřuje k získání rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách, výnosnému uplatnění zdrojů lidských pracovních sil a k zajištění práva lidí na zaměstnání. Jejím základním cílem je vytvářet optimální podmínky a předpoklady k dosažení plné, svobodně zvolené a produktivní zaměstnanosti. Právo na zaměstnání patří k základním právům občana nehledě na barvu pleti, rasu, jazyk, pohlaví, náboženské vyznání, národnost, etnický či sociální původ, politické či jiné smyšlení, majetek, členství v politických stranách nebo působnost v politických hnutích, věk nebo zdravotní stav.

Státní politika se zabývá vývojem vztahů na trhu práce na základě:

- *aktivní politiky zaměstnanosti*, což jsou činnosti zaměřené na podporu pro udržení či vytváření nových stálých a dočasných pracovních míst, podporu pracovního uplatnění mladých lidí, rekvalifikačních kurzů,
- *pasivní politiky zaměstnanosti,* zabývá se určováním podmínek a výši výplat pro uchazeče o zaměstnání hmotného zabezpečení a jiných sociálních transferů pro nezaměstnané osoby,
- *hospodářsko-politických opatření*, které nejsou přímo zaměřeny na trh práce, ale mají na něj významný vliv (například programy orientované na region, investiční pobídky) (Kotýnková et al, 2003, s. 131).

3.1 Problematika plné zaměstnanosti a přirozený rozsah nezaměstnanosti

Za plnou zaměstnanost se rozumí takový stav, kdy každý, kdo chce pracovat a akceptovat zároveň i platové podmínky, jenž mu zaměstnavatelé za určitých podmínek mohou poskytnout, vždy zaměstnání získá. Plná zaměstnanost odpovídá míře, za niž je považována její 2–6% úroveň. Přesáhnutí této hranice, ať už směrem nahoru či směrem dolů, bývá ve většině případů pokládáno za nežádoucí stav. Občas se mluví ještě o přirozené nezaměstnanosti, což je taková její míra, která odráží strukturální znaky pracovního trhu a zboží, výdaje na sběr informací o volných pracovních nabídkách a pracovních příležitostech a náklady na volný pohyb pracovníků (Mareš, 2002, s. 25).

3.2 Způsob k vytvoření vyšší zaměstnanosti

V Bílé knize byl popsán strategický záměr, jak dosáhnout nárůstu zaměstnanosti a snížit nezaměstnanost prostřednictvím vyššího hospodářského růstu a značné intenzity zaměstnanosti a přitom byly určeny i tyto podmínky:

- Směřovat ke zvýšení potencionální míry hospodářského růstu, protože rychlý růst je podstatným prvkem jakékoli strategie, která má snahu o značné snížení nezaměstnanosti. Dosáhnutí takového cíle je podmíněno řadou složek, ne však všechny jsou pod přímou kontrolou těch, kteří politiku vytváří, například se jedná o zdravou světovou ekonomiku, soustavu volného obchodu a podobně.
- Provádět strukturální opatření na pracovním trhu orientované na zmenšení jeho nepružnosti a zrušení překážek pro rozvoj těch oblastí, ve kterých je spojena větší míra práce (Kotýnková et al, 2003, s. 24).

3.3 Formy aktivní politiky zaměstnanosti

Součástí státní politiky zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti, jejíž podstata je založena na podporu podmínek pro vytváření nových pracovních míst poskytováním peněžních prostředků zaměstnavatelům na zaměstnání žadatelů o zaměstnání a žadatelům samotným. Předpověď vývoje na trhu práce potřebuje další rozšíření programů zaměřených na aktivní politiku zaměstnanosti, která klade důraz na preventivní opatření a zároveň umožňuje lidem postavených mimo trh práce zapojovat se do těchto programů.

3.3.1 Společensky účelná pracovní místa

Program určený na podporu zřizování nových pracovních míst se nazývá „Společensky účelná pracovní místa“. Cílem poskytnutí finančních prostředků na vznik takových míst je zvyšující se nabídka pracovních míst určená jak uchazečům o zaměstnání, kterým není možné jiným způsobem zprostředkovat pracovní uplatnění, tak i uchazečům na zahájení samostatně výdělečné činnosti (Kotýnková et al, 2003, s. 192).

Společensky účelné pracovní místo znamená:

- vznik nového pracovního místa, které zaměstnavatel zakládá formou písemné dohody s úřadem práce minimálně na období dvou let, a které je obsazováno

osobami vedenými v registru úřadu práce a není jim možné zajistit jiným způsobem práci,

- zřízení nového pracovního místa pro osobu v evidenci úřadu práce, která se začne zabývat samostatnou výdělečnou činností (Kotýnková et al, 2003, s. 193).

3.3.2 Místa pro absolventy a praktikanty

Úřady práce poskytují zaměstnavatelům finanční prostředky na podporu zaměstnávání mladých lidí za účelem získání prvního zaměstnání a praktických dovedností. Za absolventa se považuje osoba, jejíž celková doba pracovního poměru netrvala dva roky po úspěšném absolvování studia na střední či vysoké škole. Místa dotované úřadem práce probíhají prostřednictvím odborné praxe. Proto úřad práce uzavírá se zaměstnavatelem dohodu, ve které se zaměstnavatel zavazuje přijmout mladou osobu na pracovní místo a zaměstnávat ji podle programu odborné praxe. Program musí odpovídat nárokům trhu práce. Na základě smlouvy mzdové náklady hradí úřad práce, a to v dohodnuté výši. Tyto dohody se uzavírají nejdéle na jeden rok (Kotýnková et al, 2003, s. 195).

3.3.3 Rekvalifikační kurzy

Prostřednictvím rekvalifikací lze změnit kvalifikaci žadatelů o zaměstnání a zlepšit jejich postavení na trhu práce. Rekvalifikace probíhají v podobě krátkodobých odborných kurzů, jestliže je nutné kvalifikaci uchazeče rozšířit a doplnit, nebo po dobu delší přípravy, v případě, že je potřebné kvalifikaci podstatně změnit. Výuka teorie a praktický výcvik se uskutečňují zpravidla ve vzdělávacích zařízeních, na státních a soukromých, ale i zahraničních školách. Rekvalifikační kurzy probíhají tak, že úřady práce oslovují vhodné zaměstnavatele a tyto kurzy zajišťují na základě jejich souhlasu. Zaměstnavatelé pak přijímají uchazeče evidovaného na úřadě práce do zaměstnání v případě, že uchazeč rekvalifikaci úspěšně dokončil. Během rekvalifikace má uchazeč nárok na zvýšení hmotného zabezpečení. Tato pomoc k získání nové kvalifikace se provádí formou písemné dohody uzavřené mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, ve které jsou uvedeny podmínky, za nichž bude rekvalifikační kurz vykonaný (Kotýnková et al, 2003, s. 194).

3.3.4 Veřejně prospěšné práce

Jinou formou aktivní politiky jsou veřejně prospěšné práce, které nabízejí nové pracovní příležitosti, založené za specifickým záměrem. Jejich hlavním úkolem je najít pracovní umístění na dobu přechodnou pro osoby dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné, které jsou vedeny na úřadě práce. V podstatě jde o takovou pomoc, aby nezaměstnaní byli zbaveni závislosti na výplatách sociálních dávek a udrželi si pracovní návyky. Veřejně prospěšné práce se týkají takových pracovních míst, které jsou například zaměřené na úpravu zeleně, veřejného prostoru, úklidu města nebo na výstavbu infrastruktury či sociální sféry (Kotýnková et al, 2003, s. 193).

3.3.5 Chráněná pracoviště a chráněné dílny

Chráněná pracoviště a chráněné dílny lze označit jako pracoviště, kde mají možnost pracovat lidé se změněnou pracovní schopností, nejméně jich však musí být 60 %. Chráněná pracoviště je také pracovištěm, které může být vytvořené i v domácím prostředí jedince se změněnou pracovní schopností. Zaměstnavatel poskytující pracovní uplatnění pro tyto osoby na chráněném pracovišti nebo v chráněné dílně má možnost získat od úřadu práce finanční příspěvek v maximální výši 100 000 korun na jedno pracovní místo. Vytvoření takového místa musí být podloženo písemnou smlouvou s úřadem práce, a to na dobu nejméně dvou let od vyplacení příspěvku. Na uvedený příspěvek nelze uplatnit právní nárok. Kromě toho úřad práce rovněž může poskytnout příspěvek na chod chráněných pracovišť a chráněných dílen k částečnému uhrazení nákladů na provoz, nejvýše však do 40 000 korun na jednu osobu se změněnou pracovní schopností (Kotýnková et al, 2003, s. 196).

3.3.6 Insolvence

Jedním z dalších opatření aktivní politiky zaměstnanosti je ochrana zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele. Toto vypořádání příjmů se řídí podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti od 1. 7. 2000. Na základě uvedeného zákona mají zaměstnanci ve stanoveném rozsahu a podmínek nárok na vyplácení splatných mzdových požadavků, které jim jejich zaměstnavatel nevyplatil,

protože se dostal do platební neschopnosti. Tyto splatné nároky mezd jsou uhrazeny zaměstnancům prostřednictvím úřadů práce (Kotýnková et al, 2003, s. 196).

3.4 Pasivní formy politiky

Pasivní politika trhu práce zahrnuje formy zaměstnanosti, které mají podobu systémů:

- pojištění v nezaměstnanosti – jedná se o tzv. podpory v nezaměstnanosti, jsou poskytovány za účelem vytváření optimálních podmínek pro osoby dočasně nezaměstnané,
- státní pomoci v nezaměstnanosti, které jsou zařazeny do systému dávek zaměřené na sociální pomoc.

Podpory v nezaměstnanosti jsou vypláceny po vymezenou dobu, jejich výše je vázána na výši posledního vyplaceného platu. Dávky sociální pomoci souvisí se sociální potřebností, jejichž výše se odvíjí od určité minimální úrovně příjmu a není závislá na výši poslední mzdy. Výplaty jsou rovněž časově omezeny (Brožová, 2003, s. 131).

4 VZDĚLÁNÍ A ABSOLVENTI ŠKOL

Statistiky poukazují celkem s přesvědčivostí na data, že nejvyšší podíl nezaměstnaných osob představují lidé, kteří mají nízké vzdělání a jsou rovněž nejvíce ohroženou skupinou při propuštění nadbytečných pracovníků. Pravdou je, že absolventi po ukončení středoškolského nebo vysokoškolského studia mají větší šanci na získání pracovního místa, avšak to, co je obecně platné, nemusí platit stejně pro všechny regiony a obory. Potíže najít si práci mají kromě absolventů v České republice i absolventi ze zemí Evropské unie, kde je jejich podíl na celkové nezaměstnanosti tvořen asi 21 %. Základní podmínkou pro přijetí do zaměstnání je tedy schopnost realizovat požadované pracovní úkoly a odpovídat nárokům sociálně profesnímu postavení. Proto firmy od absolventů očekávají aktivitu, nápaditost, tvořivost, zájem k výsledkům práce, adaptabilitu na změny prostředí a nezatíženost tradicemi. Za téměř samozřejmé se počítá alespoň uživatelské zvládnutí výpočetní techniky a znalost jednoho cizího jazyka (Vichnarová et al, 2000, s. 14).

Obecně rozumíme pod studiem a vzděláním investici, která se v budoucnosti vyplatí, a to v těchto oblastech:

- lepší perspektiva postupu v práci,
- větší pravděpodobnost získat zajímavou práci a lépe prosadit schopnosti,
- získat vyšší společenské postavení,
- vyšší finanční odměna (Vichnarová et al, 2000, s. 15).

4.1 Profesní příprava a volba povolání

Každý z nás než vstoupí do prvního zaměstnání, určitou dobu se na ně připravuje. Před přípravou se však člověk zabývá výběrem povolání a volbou oboru, který chce studovat. Studenti tak nabývají potřebných znalostí a dovedností s vyhlídkou do budoucnosti, že je budou moci uplatnit v praxi. Důležité je pro ně zaměstnání po skončení studia na škole, určitý pracovní poměr uzavřený na základě pracovní smlouvy (Vichnarová et al, 2000, s. 10).

Výběr povolání se uskutečňuje v několika etapách a v nejlepším případě by měl být podložen zájmem a dispozicemi toho, kdo volbu provádí. Při volbě profese je třeba brát v úvahu prospěch studujícího, jeho talent, školní a mimoškolní zájmovou činnost a někdy i zručné ruce (což není podstatné pouze pro manuálně pracující, ale i pro profese jako

jsou lékaři, umělečtí řemeslníci apod.). Studenti, kteří si nevědí rady, mohou vyhledat odbornou pomoc – poradce zabývající se poradenskou činností ve školách, v poradenských a informačních centrech při úřadech práce či v pedagogicko-psychologických poradnách. Na těchto místech pracovníci dokážou přesně odhadnout základní zaměření člověka, studijní předpoklady a typ specializace oboru. V informačních centrech mohou poskytnout ještě významnou informaci o místní situaci na pracovním trhu, o poptávce po profesích a o nabídce volných pracovních míst. Avšak poradenské služby jsou využívány v malé míře, i když jsou většinou bezplatné. Důvodem je, že výběr povolání souvisí s přáním dětí a představ rodičů a iluzí a většinou neodpovídá výsledku reálné informovanosti o možnostech přípravy na profesi, perspektivnímu uplatnění na pracovním trhu a dispozicích dětí k úspěšnému vykonání budoucího zaměstnání tak, jak by měl (Vichnarová et al, 2000, s. 11).

4.2 Vzdělání a produktivita

Jestliže člověk vkládá vyšší investice do lidského kapitálu, odráží se to pak na jeho zhodnocení, které může díky tomu předpokládat. Rozdíly v platech mezi profesemi více kvalifikovanými a méně kvalifikovanými je možné vysvětlit jako diferencované výnosy z lidského kapitálu mající formu vzdělávání a praxí nabytých vědomostí a znalostí (Brožová, 2003, s. 34).

V případě, že by plat kvalifikovaných pracovníků nebyl tak vysoký, nebyl by žádný jedinec ochoten věnovat se studiu a vzdát se současného výdělku. Za těchto okolností by pak mohlo dojít k poklesu nabídky kvalifikované práce, čímž by byl na trhu práce vyvíjen tlak na zvýšení její mzdy (Brožová, 2003, s. 35).

Růst produktivity lidského kapitálu záleží na investicích do vzdělání, ale i do zdraví. To znamená, že dochází ke zvyšování množství statku a služeb v závislosti na schopnosti průměrného pracovníka vyprodukovat práci za jednu hodinu. Z průzkumu trhu práce vyplývá, že soukromé společnosti jsou ochotné zaplatit vyšší mzdu pracovníkovi s vyšším vzděláním, protože je nositelem vyššího mezního produktu. Po roce 1989 se v České republice výnosnost vzdělání pro příjem jednotlivce zvýšila na dvojnásobnou částku. Od roku 1988 byl každý školní rok vzdělávání pro svého nositele přínosem ve formě zvýšení mzdy o 4 %, v roce 1996 už byl dosáhnutý dvojnásobek, a to i v případě, že platy pracovníků ve zdravotnictví, školství, výzkumu a vědě skoro stagnovaly.

Sociologové jsou názoru, že pokud se nepříznivý vliv odečte, tak zisk jednoho roku vzdělání se zvýší u mzdy až na 11 %. Lidé s vyšším lidským kapitálem mají v podstatě vyšší průměrný výdělek než ti, kteří mají nižší lidský kapitál (Brožová, 2003, s. 35).

Moderní ekonomiky potvrzují, že ekonomický růst zcela souvisí s růstem lidského kapitálu. Podle zpráv významných mezinárodních organizací, například jako OECD jsou ekonomicky úspěšné ty ekonomiky, které jsou založené v současnosti na znalostech.

Také pro budoucího zaměstnavatele vysokoškolský diplom znamená, že jeho držitel má větší schopnosti oproti jedincům mající problém jej získat z hlediska nedostatečných schopností (Brožová, 2003, s. 37-39).

4.3 Vzdělání a prevence proti nezaměstnanosti

Lidé s vyšším vzděláním jsou více adaptabilní k měnícím se požadavkům na trhu práce. I když jsou na ně vyvíjeny náročné požadavky, mají lepší schopnosti pracovat v progresivních oborech spojujících poptávku po práci s vysokými znalostmi a dovednostmi v novějších oborech. Kromě toho jsou schopni se lépe vyrovnat s nezaměstnaností, dokážou smysluplně využívat svůj volný čas.

Vzdělání pojímáno jako ochrana před nezaměstnaností by mělo vést od úzce obsáhlé přípravy na určitou pracovní pozici k rozvoji široké přípravy na život, a to jak k přípravě k práci, tak i k přípravě na trávení volného času. Díky vzdělání dochází k rozvíjení schopností a talentu, kultivaci duchovních a morálních hodnot, utváření imaginačního a citového potenciálu držitele, ale i k převyšování pracovních aktivit (Brožová, 2003, s. 44).

4.4 Vysokoškolský student

Vysokoškolský student je fyzická osoba, která byla přijata ke studiu na základě splněných požadavků, které jsou vysokou školou stanoveny, a zároveň jde o osobu vzdělávanou v rámci uznávaného studijního programu. Studenti jsou na státní a veřejné školy přijímáni formou přijímací zkoušky, kdežto na soukromé vysoké školy jsou uchazeči přijímáni jen, když doloží maturitní vysvědčení. Pokud je student přijat ke studiu ve studijním programu, jež uskutečňuje fakulta, rozhodnutí vydává děkan fakulty. Naopak rektor rozhoduje o přijetí uchazeče ke studiu ve studijním programu v případě, že ho realizuje vysoká škola. Student má pak právo zapsat se ke studiu po obdržení rozhodnutí o přijetí do studia.

Rovněž má řadu práv a povinností, které vyplývají ze statutu studujícího. Studenti jsou společně s akademickými pracovníky součástí akademické obce (Průcha et al, 2012, s. 266).

4.5 Důvod vzdělávání

Z ekonomického hlediska, které bývá mnohdy obsaženo v koncepcích společnosti vzdělání, lidé studují zejména z důvodu, že vzdělání vnímají jako výnosnou investici a v pracovním uplatnění vidí příležitost, jak tuto dlouholetou investici, co nejlépe finančně zhodnotit. V podstatě má motivace ke studiu příliš rozdílných podob a peněžní příjem není vždy prioritou. Podle Francoise Duberta, navazujícího na Weberovu koncepci jednání, žáci a studenti studují z těchto důvodů:

- nemusí mít ke studiu motivaci jen účelově racionální – studiu se věnují, protože je to výhodná investice,
- jsou ke studiu motivováni také tradičními hodnotami – studiem se zabývají, jelikož studovali jejich rodiče (Keller et al, 2008, s. 85),
- mají motivaci ke studiu hodnotově racionální – studium absolvují za účelem realizace v oblasti, kterou vnímají jako svou profesi.

Vysokoškolsky vzdělaní lidé projevují zájem o obor z hlediska značné motivace své volby většinou než ostatní. Vyskytují se však mezi nimi 3 %, kteří vystudovali vysokou školu s menším nebo větším nezájmem. Vysokoškoláci se kromě volby svého oboru zabývají také otázkami budoucího uplatnění. Jsou proto o trochu pragmatičtější a o trochu nepraktičtější než ostatní lidé. Tento zdánlivý nesoulad je možné vysvětlit tím, že člověk s vysokoškolským vzděláním si při uvědomování významnosti samotného diplomu pro zajištění pracovního místa může více zohlednit svou osobní náklonnost k určitému oboru (Keller et al, 2008, s. 86). Větší důležitost na uplatnitelnost přikládá zároveň proto, že v bohaté nabídce vysokoškolských oborů existuje vysoké riziko, že si zvolí příliš „exotický“, tudíž málo uplatnitelný obor. Údaje z porovnání dotazovaných podle věku potvrzují, že mladí lidé ve věku do 36 let dávají přednost uplatnitelnosti na pracovním trhu větší význam než starší lidé. Na základě této skutečnosti se promítá jak zvýšená míra vzdělání u mladších generací, tak vcelku i jejich pragmatický vztah k životu (Keller et al, 2008, s. 87).

4.5.1 Expanze lidí s vysokoškolským vzděláním v ČR

Na rozdíl od jiných rozvinutých zemí je v České republice podíl vysokoškolských vzdělaných lidí stále na nízké úrovni. Nejnovější srovnatelná data za vyspělé země OECD oznamují, že mezi lidmi ve věku 25–64 let mělo v naší zemi v roce 2008 asi 14,5 % osob terciární vzdělání, kterého mohli dosáhnout nejen na tradičních univerzitách a vysokých školách, ale i na vyšších odborných školách. Avšak v zemích OECD to bylo v průměru okolo dvojnásobku a průměr zemí Evropské unie byl významně vyšší, přesněji s 25,3 %. Česká republika není na tom dobře ani u mladší věkové kategorie ve věku 25 až 34 let. Pravdou je, že v poslední době se počet přijatých uchazečů o studium na vysoké škole zvyšuje. Podíl vysokoškolských studentů ve věkové kategorii 25 až 34 let se v mezinárodních statistikách objeví až přibližně s desetiletým zpožděním.

V roce 2017 na základě údajů budou osoby s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním představovat víc jak polovinu kohorty ve věkové skupině 25 až 34 let (Malinová, 2011, s. 51).

4.5.2 Problematika překvalifikovanosti

Země, které jsou mnohem před námi, co se týče podílu lidí s vysokoškolským vzděláním v populaci, často řeší otázku o nekvalifikovanosti pracovní síly. V podstatě se jedná o to, že logika „trhu se vzděláním“ přinucuje studenty vydávat úsilí o získání stále vyšších diplomů, zatímco trh práce nenavyšuje ve všech svých oblastech stejným tempem své nároky a odměny. Výsledkem této situace je pak překvalifikovanost, kdy část lidí odvádí takovou práci, kterou by mohli vykonávat i bez odborného vzdělání (Keller et al, 2008, s. 101). Je evidentní, že požadavky na kvalifikovanost se zvyšují prakticky na všech úrovních zaměstnanců, což je možné, že problematiku překvalifikovanosti alespoň zmírní. Obtížně bychom pak zdůvodnili, z jakých důvodů u nás pracují na pracovních místech pomocných uklízečů a skladníků tisíce lidí s vysokoškolským diplomem, zatímco další řada vysokoškoláků vykonávají práci kuchařů a číšníků v lepších či horších restauracích.

Zrušení překvalifikovatelnosti je možné vyřešit jednoduchým škrtnutím pera. Postačí jen zvýšit laťku žádaného vzdělání pro lidi, kteří budou pracovat na stejném pracovním místě i nadále za stejných platových podmínek. Ovšem, zda by to byla ta nejlepší cesta rozvoje společnosti vzdělání, zůstane otázkou (Keller et al, 2008, s. 103).

4.5.3 Pokles hodnoty diplomu

Raymond Boudon termínem „efekt dominance“ pojmenoval stav, kdy při té samé úrovni diplomu je návratnost vzdělání ve formě obsazení vyššího postu tím vyšší, čím vyšší je sociální původ studujícího. Studenti nižšího sociálního původu se stejným diplomem hledají práci s většími obtížemi než ti, kteří pocházejí z vyšších vrstev. Pracovní místa pak nalézají pouze taková, která jsou méně atraktivní a špatně placená. Skutečností je, že studenti z vyšších vrstev mají přednost při obsazování vyšší pozice, a to za i předpokladu stejné úrovně vzdělání, což odkazuje na roli sociálního kapitálu, tedy na známosti a konexe, které potomky vyššího původu oproti ostatním zvýhodňují v soutěži o nejlépe placené pozice (Keller et al, 2008, s. 59). Z této skutečnosti vyplývá, že postupným zvyšováním vzdělání na stále větší vrstvy mají při uplatnění na pracovním trhu význam ty faktory, jež nemají se samotným vzděláním moc společného. To potvrdil před dvaceti lety i Ulrich Beck, že pouhý doklad o vzdělání není postačující, je třeba zapůsobit vhodným vystupováním, umět se dobře vyjadřovat, projevit dostatečnou loajalitu vůči okolí a mít kontakty a vlivné styky (Keller, et al, 2008, s. 60).

5 MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ ABSOLVENTA PO UKONČENÍ STUDIA

Za absolventa považujeme osobu, která splnila úspěšně všechny podmínky dokončení studia, a to na střední nebo vysoké škole, v kursech nebo v různých vzdělávacích programech a získala náležité osvědčení (Průcha et al, 1995, s. 15).

Vzhledem k uplatnění vysokoškoláků je kromě samotné zaměstnatelnosti podstatná také kvalifikovanost pracovní činnosti, kterou vykonávají. To souvisí nejen s tím, kolik vysokoškoláků se o pracovní místo uchází, ale také jaká je pracovní nabídka a jaké profese se na pracovním trhu požadují. Kvůli trvající silně industriální zaměřenosti na průmysl s nižšími požadavky na vyšší kvalifikaci se Česká republika nachází ještě daleko za průměrem vyspělých zemí OECD. Přitom stále patříme k zemím s výrazně nízkým procentem vysokoškoláků v pracovní síle. Zároveň má Česká republika úzký vztah mezi úrovní vzdělání a kvalifikačních požadavků. Proto je u nás mnoho vysoce kvalifikovaných profesí, například v oblasti právních služeb, vzdělání, zdravotnictví či výpočetní techniky, které jsou obsazovány absolventy vysokých škol přibližně na stejném stupni jako v jiných zemích, které mají významně větší počet vysokoškoláků. V zemích, kde je vysoký podíl vysokoškoláků, absolventi obsazují spíš pracovní místa s nízkými kvalifikačními požadavky. Pravdou je, že čím větší je počet vysokoškoláků na trhu práce, tím méně je v nabídce odpovídajících pracovních míst, proto mají absolventi vysokých škol problém najít vůbec nějaké zaměstnání nebo získat práci alespoň s nižší kvalifikací (Malinová, 2011, s. 52).

Akademická kariéra

Akademická kariéra je jednou z možností, kam směřovat po úspěšném vykonání státní závěrečné zkoušky na vysoké škole. Znamená to pokračovat dále ve studiu a věnovat se akademické kariéře, na jejímž začátku je doktorské (postgraduální) studium (Career Market, 2010, s. 12). Toto vzdělávání se uskutečňuje ve dvou formách, a to prezenční (interní) a kombinované (externí). Prezenční doktorské studium běžně probíhá tři roky, ale někdy délka jeho studia trvá i čtyři roky. Doba studia by však neměla přesáhnout osm let.

Doktorské studium je výhodné pro ty osoby, které vyvíjí zájem o pokračování dalšího většinou samostatného studia a také o činnosti s vědeckým a pedagogickým zaměřením. Prezenční formě dávají přednost ti studenti, kteří se mohou vědeckou prací zabývat na celý úvazek. Pro postgraduální prezenční studium se rozhodují zase studenti, kteří přemýšlí

o zahraničním nebo výzkumném pobytu. Jinak je tomu u kombinovaného studia, to si vybírají absolventi, kteří vykonávají práci mimo fakultu na plný úvazek a na vědeckou práci se chtějí připravovat při zaměstnání (Career Market, 2010, s. 13).

Malá nebo velká organizace

Na základě platné klasifikace se organizace rozdělují podle počtu zaměstnanců na malé (do 50 pracovníků), střední (do 250 pracovníků) a velké. Z výzkumných dat vyplývá, že řada absolventů upřednostňuje renomovanou společnost, i když jsou v absolventské pozici, před neznámou firmou nabízející rychlejší postup a vyšší platové podmínky (Career Market, 2010, s. 17). Také způsob práce je výrazně odlišný v malých firmách oproti těm velkým. Inovační výhodou je u menších společností zejména flexibilita, která je určena jejich velikostí a projevující se zejména schopností pohotové reakce. Naopak velké společnosti při své práci využívají spíše větší množství dostupných zdrojů, vysokou standardizaci procesů včetně marketingu a managementu (Career Market, 2010, s. 21).

Práce v zahraničí

Při hledání práce v zahraničí je možné využít informační portálu EURES, který poskytuje nejen informace k získání pracovního uplatnění, ale také podává rady, jak se orientovat v obsáhlé nabídce, jak získat údaje o životních podmínkách a trhu práce v jednotlivých evropských zemích. Na tomto portálu je rovněž možné do databáze životopisů vložit vlastní profesní životopis. Každý zájemce zde také může najít informace například o sociálním zabezpečení, možnostech ubytování, zdravotní péči a podobně.

Práci v zahraničí lze získat i způsoby, že je přímo osloven potencionální zaměstnavatel prostřednictvím internetových stránek poskytující kontakty personálních oddělení v zahraničí nebo spojení se s pobočkou zahraniční společnosti sídlící v Čechách (Career Market, 2010, s. 24-25).

Studium v zahraničí

Výhody studia v zahraničí na vysoké škole zahrnuje spoustu kladů jako například:

- rozšíření znalostí v oboru, které mladé lidi zajímá,
- dostupnost k cenné literatuře,
- poznání kultury jiné země,

- zdokonalení v cizím jazyce,
- seznámení se s mnoha dalšími studenty,
- poznání systému založeného na diskusi,
- učit se řešit problematické situace a podobně.

Kromě uvedených bodů se studenti naučí řešit doposud neznámé situace, orientovat se v prostředí, které neznají a žít bez pomoci rodičů. Studium v zahraničí studenty tedy značně obohatí, rozšíří jim jejich obzory, naučí je k toleranci k jiným lidem a zároveň je posílí (Borecká et al, 2002, s. 63).

Absolventské stáže

Pro absolventy vysokých škol může být slabinou při hledání prvního pracovního místa nedostatečná praxe nebo určitá pracovní zkušenost, což je může na trhu práce v konkurenci s jinými uchazeči poškodit. Tuto případnou nevýhodu lze vyřešit využitím jedné nebo více příležitostí ze široké nabídky stáží zaměřených pro absolventy. V některých případech je možné se zúčastnit stáže už během studia. Prostřednictvím stáže, která má význam krátkodobé pracovní činnosti, mohou studenti nebo absolventi vysokých škol v organizacích nebo firmách získat praktické dovednosti, pracovní návyky, ale i příležitost své znalosti uplatnit v praxi. Kromě toho si mohou zlepšit své vyhlídky i na budoucí práci. Některým absolventům jsou po skončení stáže nabídnuta zaměstnání v organizaci, která jim stáž poskytla (Career Market, 2010, s. 29-30).

Podnikání

Další možností, jak řešit nezaměstnanost je podnikání. Ovšem k tomuto způsobu se odhodlá jen malé množství čerstvých absolventů. Velkou výhodou je proto jejich samostatnost. Nepochybně mohou mít vyšší šance ovlivňovat vývoj a činit rozhodnutí, mít přehled o celkovém stavu společnosti a být nezávislí v úsudcích a rozhodnutích ostatních osob. V podnikání se vyskytuje i řada nevýhod. Jedna z těch nejpodstatnějších je samozřejmě potřeba vydělávat. To znamená, že je třeba zajišťovat zakázky a reagovat rychle na změny trhu. Taktéž se nedoporučuje při podnikání soustředit se pouze na konkrétní činnost, proto je potřeba mít komplexní myšlení (Career Market, 2010, s. 28).

Celoživotní vzdělávání

Získání vysokoškolského diplomu neznamená úplný konec se vzděláváním**.** Při nástupu do zaměstnání jsou kladeny požadavky na nového pracovníka na získání současných znalostí a na osvojení nejnovějších pracovních dovedností. Pokud je rozhodnutí absolventů upřednostnit zaměstnání než se věnovat postgraduálnímu vzdělávání, může si vybrat z větší nabídky kurzů, které zajišťuje celoživotní vzdělávání. Kurzy probíhají v prezenční či v kombinované formě, existují i kurzy s distančními prvky (Career Market, 2010, s. 36).

AU- pair

Pojmem au-pair označujeme dívku nebo chlapce, kteří přijíždí na určitou dobu k rodině žijící v zahraničí, aby se zde mohli zdokonalit v cizím jazyce. Hlavním úkolem mladých lidí je pomáhat hostitelské rodině v péči o jejich děti. Většinou se jedná o dlouhodobé pobyty, což au-pair umožňuje lépe poznat zvyky, kulturu, mentalitu a každodenní život v navštívené zemi. Jedná se o systém, který dává možnost legálním způsobem a bez větších nákladů žít delší dobu v zahraničí, získat významné zkušenosti a přehled, a tím i šanci na lepší uplatnění v novém zaměstnání. Zájemce si vybírá rodinu, u níž může bydlet až dva roky ze široké nabídky různých agentur. Vízum a všechny formality týkající se pobytu zajišťuje vybraná agentura. Je výhodné si předem o zvolené agentuře opatřit informace, protože ne každá agentura je seriózní. Kontakty a nabídky některých agentur lze najít na internetových stránkách, v tisku nebo na úřadech práce (Tomandl et al, 2004, s. 6).

5.1 Vyhledávání prvního zaměstnání

Po úspěšném ukončení studia absolventi hledají své první zaměstnání, ale často to znamená běh na dlouhou trať. Jestliže absolvent už v průběhu studia nepracoval brigádně v organizaci, která mu poskytne buď po maturitní zkoušce na střední škole, nebo promoci na vysoké škole stálé pracovní místo na vyšší pozici, je třeba, aby si hledal práci, odpovídal na spoustu inzerátů v médiích a zúčastnil se mnoha pohovorů ve vybraných organizacích. Ti, co hledají pracovní uplatnění, musí hledat a zhodnotit údaje o volných pracovních místech. Tato možnost vyhledávání informací může být realizována několika způsoby, například přihlášením se do evidence na úřadech práce, vyptáváním se známých a blízkých z rodiny nebo i pročítáním inzerce nabízející volná pracovní místa. Ať už je metoda hledání

zaměstnání jakákoliv, stále je nákladná po stránce zdrojů i času. Co se týče zdrojů, jsou to často přímé finanční náklady, zatímco čas strávený hledáním práce pro člověka znamená nemožnost věnovat se jiným činnostem. Nepochybně sehnání určitého pracovního místa je spojeno jak se snahou hledající osoby, tak s rozhodnutím zaměstnavatele takovou nabídku udělat. Intenzita vyhledávání zaměstnání může časem klesat například z důvodu vlivu zvyšujícího se pesimismu z nezdařilého hledání.

Rozhodnutí, zda přijmout pracovní nabídku, je založeno na porovnání mezi vlastní nabízenou práci a hodnotou pokračování ve vyhledávání, což lze vyjádřit jako „zadržená mzda“. Pokud to první předstihne to druhé, znamená to, že je proces hledání práce zakončený. Jestliže zaměstnavatel přijímá mladého uchazeče, čelí většinou nejistotě, protože předem neví, jak tento konkrétní pracovník bude produktivní. Zatím může zjišťovat charakteristiky, kterými jsou věk, národnost, pohlaví a vzdělání a použít je k hodnocení neznámé produktivity mladého zaměstnance. Uchazeč o zaměstnání, který dlouhodobě hledá práci, je u zaměstnavatele vnímán v podobě záporného signálu jeho produktivity (Zelenka, 2008, s. 51).

5.2 Způsoby hledání prvního zaměstnání

Na základě šetření ohledně hledání prvního zaměstnání bylo osloveno několik respondentů, kteří měli na výběr řadu možností a vybrat mohli jednu z nich. Z těchto zjištění vyplývá, že většina lidí se uplatní na pracovním trhu tak, že osloví přímo určitou společnost (skoro 65 %), dále téměř tři pětiny pak použilo svou sociální síť, což jsou rodiče, přátelé nebo známí. Jinými častějšími možnostmi hledání prvního zaměstnání bylo prostřednictvím úřadu práce, kontaktů získaných během studia (zhruba 25 %) a odpovídáním na inzeráty v tisku (asi 21 %). Další mladí lidé se obraceli na své učitele (13 %). Na rozdíl od roku 2002 se vyskytla možnost reagovat také na inzeráty přes internet (Zelenka, 2008, s. 55).

5.3 Časté způsoby hledání práce

Absolventi vysokých škol se po úspěšném ukončení studia ocitají na trhu práce. Jelikož mají zájem o získání zaměstnání, využívají různé formy při hledání práce. Mohou využít různé způsoby, jak si najít dobře placenou a perspektivní práci, nejčastěji ji vyhledávají z níže uvedených možností.

Internetové stránky zaměstnavatelů a zprostředkovatelů

V současnosti je nejrozšířenějším médiem při hledání pracovního místa internet. Prostřednictvím webových stránek jednotlivé organizace jako zaměstnavatelé, úřady práce, ale také pracovní agentury zveřejňují inzeráty pracovních nabídek. Většina společností má na svých webových stránkách uvedenou sekci nazývající například volná místa, kariéra a jiné. Na těchto stránkách je možné najít kromě inzerce pracovních míst i informace o výběrovém řízení, zaměstnaneckých výhodách, firemní kultuře a podobně. Většinou tyto stránky nabízejí uchazečům o práci zaregistrovat se vypsáním online formuláře nebo zde vložit životopis (Malinová, 2011, s. 47).

Pracovní portály

Společnosti, které nabízejí zaměstnání obvykle za vyšší finanční částku, vkládají svou inzerci na pracovní portály s inzercí nebo specializované stránky. Uchazeči o zaměstnání tak mají možnost sledovat a procházet nabídky práce a vkládat vlastní životopis do databáze, aniž by museli tuto službu platit. Prostřednictvím těchto portálů pak zaměstnavatelé za úplatu hledají vhodné pracovníky procházením databáze uložených životopisů a vyhledají je podle různých měřítek (Malinová, 2011, s. 47).

Inzeráty v médiích

Tato možnost zveřejňování inzerátů zaměřených na pracovní místa je stále často využívána uživateli, kteří neovládají počítačovou techniku nebo si rádi čtení vezmou s sebou. Pracovní nabídky jsou umístěny buď v denním tisku, v novinách s inzercí nebo časopisech na stránkách rubriky k tomu určené. Pro zaměstnavatele má tento způsob význam, když hledají pracovníky s nižší kvalifikací, v určitém regionu, nebo ve specifickém povolání. Pro oslovení většího počtu čtenářů nebo posluchačů zaměstnavatelé využívají inzerce s celoplošnou působností, která má trvání velice omezené, zvláště u rozhlasu (Malinová, 2011, s. 48).

Pracovní veletrhy a dny otevřených dveří

Tyto akce jsou zaměřené pro zájemce o zaměstnání v určité organizaci, kde se mají možnost blíže seznámit se zaměstnanci, s pracovními podmínkami, s informacemi týkajících

se věcí, které není možné dohledat na internetových stránkách. V případě veletrhů si mohou návštěvníci prohlédnout nabídku pracovních míst od jednotlivých vystavovatelů na jednom místě, avšak nemohou zde poznat jejich pracovní prostředí, jelikož veletrhy se uskutečňují mimo jejich sídla a provozovny. Jinak je tomu u organizací nabízející dny otevřených dveří, ty umožňují návštěvníkům poznat blíže jejich pracoviště, tedy život zevnitř. Zájemci tak mají možnost zvážit, zda v konkrétní organizaci najdou takové pracovní uplatnění, které si přejí získat. V každém případě zájemci prostřednictvím těchto akcí mohou získat určitý pohled na jednotlivé zaměstnavatele na trhu práce a zároveň mohou s nimi při zajímavých jednáních uzavřít pracovní smlouvy (Malinová, 2011, s. 48).

Nábor absolventů ve vzdělávacích institucích

Zaměstnavatelé, kteří potřebují čerstvé absolventy s příslušným odborným zaměřením, se obracejí na vzdělávací instituce, které je mohou v určitém oboru připravit. Pomocí prezentací ve škole nebo mezi studenty organizace tak na sebe soustřeďuje silněji pozornost, především dříve než konkurenční firma a než studenti si vytvoří k ní vztah. Jestliže prezentace obsahuje pozvánku k výběrovému řízení, o pracovní místo ze strany uchazečů bývá velký zájem. Spolupráce mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi se čím dál častěji osvědčují, protože studenti tak mohou poznat pracovní realitu dříve, než dostudují například formou praxí, stáží, brigád a podobně (Malinová, 2011, s. 48).

Známosti

Při hledání práce patří k nejosvědčenějším způsobům osobní kontakt, v nejlepším případě, pokud jde o doporučení známého. Pracovník, který doporučuje svého známého jako vhodného uchazeče, by měl být přesvědčený o jeho kvalitách. Tím, že známou osobu navrhl, bere na sebe do určité míry odpovědnost za to, že se jeho známý a nový zaměstnanec zároveň v práci osvědčí. Při porušení jakýkoliv pravidel, dochází k neblahým důsledkům na obou stranách. Zaměstnavatel tento způsob zprostředkování práce zaměstnancem vítá také proto, že nemá s obsazením pracovního místa žádné výdaje (Malinová, 2011, s. 48).

Sociální sítě

V současné době se zaměstnání zprostředkovává stále častěji nejrozšířenějším způsobem, a to prostřednictvím sociálních sítí, například Facebook, Twiter a další.

Kromě těchto sociálních sítí existují i profesně zaměřené sociální sítě, které se orientují na rozšiřování a výměnu pracovních kontaktů, ale i na cílené oslovování těch osob, jenž vyvíjí zájem o pracovní nabídky. Jednou z profesních sociálních sítí je například Linkedln (Malinová, 2011, s. 48).

Tvůrčí přístup

Tvůrčí přístup patří k nejúčinnějším metodám při hledání zaměstnání. Podle doporučení, by měl člověk zjistit, co mu jde nejlépe, v čem vyniká a co jej nejvíce baví. Poté je třeba, aby získal informace o zaměstnavateli, který ho zajímá, ještě než ho navštíví. Prostřednictvím známé osoby si jedinec může domluvit schůzku s člověkem, v jehož kompetenci je přijímání zaměstnanců. Pokud je tato metoda provedena skutečně poctivým způsobem, dochází k získání zaměstnání v osmdesáti šesti případech ze sta (Bolles, 1998, s. 69).

Přímé oslovení zaměstnavatele

Tento způsob hledání práce je druhou úspěšnou metodou, která se vyznačuje tím, že si vybíráme zaměstnavatele, u něhož máme zájem pracovat. V zápětí po rozhodnutí ho můžeme osobně navštívit v jeho kanceláři přímo, než abychom mu zasílali životopis či dopis. V případě, že neprovedeme žádnou přípravu a nebudeme na příslušném pracovišti nikoho znát, postačí, když přijdeme do kontaktu s osobami z personálního oddělení. Je však třeba tuto metodu provádět svědomitě po dobu několika týdnů či měsíců. Skutečností je, že uvedený způsob pro hledání zaměstnání přináší lepší výsledky oproti zasílání životopisů, reagování na inzeráty a oslovování agentur. Podmínkou je, abychom se šli o práci ucházet osobně. Ještě většího úspěchu dosáhneme, pokud se setkáme přímo s vedením společnosti než s jeho zástupci, ovšem pokud to bude v naší moci (Bolles, 1998, s. 71).

5.4 Délka hledání prvního pracovního místa

Délka hledání prvního zaměstnání je určena jednoduchým způsobem, a to rozdílem mezi momentem ukončení školy a momentem nástupu do prvního významného zaměstnání. Stav s hledáním práce v České republice je takový, že v současnosti si tři čtvrtiny lidí najde zaměstnání v tom stejném roce, co vystudovali. V průběhu následujících dvou let si první významnou práci pak nalézá ještě dalších 17 % a více. Po uplynutí třech let od ukončení

studia pak bez zkušenosti získává zaměstnání jen asi 5 % populace. Rychlý přechod do práce se odlišuje podle toho, o jaký typ vzdělání se jedná u určitých absolventů. A právě nejrychleji se dostávají na pracovní místa absolventi vysokých škol, kterých po jednom roce hledání práce zůstane jen asi 5 % bez významné pracovní zkušenosti. Vysokoškolští absolventi si průměrně musí na své první zaměstnání počkat téměř tři měsíce. Absolventi, u nichž je větší prodleva mezi ukončením studia a nástupem do první práce, se potýkají jak s tímto jevem samým, tak i mnohdy nastupují na pracovní pozice méně výhodná. Jestliže pracují ve své první práci na zkrácený pracovní úvazek, svou práci si hledají asi o devět měsíců déle než ti, co pracují na plný úvazek. Lidé mající ve svém prvním zaměstnání úvazek na dobu určitou si takovou práci vyhledávají asi o dva měsíce déle, než lidé pracující s úvazkem na dobu neurčitou. Vzhledem ke vzdělání si delší dobu hledají první zaměstnání absolventi ze škol se zaměřením na: přírodní vědy, matematiku, počítače, humanitní, všeobecné nebo nespecifikované obory. Z hlediska typu profese se nejvíce času věnují hledáním práce nekvalifikovaní, méně se touto záležitostí zabývají lidé s vysokou kvalifikací a kvalifikací duševní (Zelenka, 2008, s. 52-55).

5.5 Příčiny špatného uplatnění absolventů na trhu práce

Jedna z hlavních příčin neuplatnitelnosti absolventů na pracovním trhu je nedostatečná praxe nebo neznalost a nezkušenost v prostředí pracovním. I přes tyto negativní stránky však mohou absolventi budoucím zaměstnavatelům nabídnout flexibilitu a schopnost se dál vzdělávat.

Je pravdou, že studující osoby většiny oborů s odborným zaměřením mají sice na školách praktickou přípravu, ale ne v prostředí a s vybavením, které by se shodovalo s reálnou situací v organizacích, společnostech a dalších institucích. Absolventi škol jsou omezováni v uplatnění na trhu práce i z hlediska nedostatku vědomostí, schopností, dovedností, ale i neochotou pracovat v oboru (Skácelová et al, 2009, s. 16). Další překážkou u mnoha nezaměstnaných absolventů je špatně zvolený obor nebo vysoký počet absolventů v určitém oboru (Skácelová et al, 2009, s. 11).

5.6 Kompetence k výkonu práce a pracovní vztahy

Kompetence kladou důraz na „schopnost něco vykonávat“ oproti tradičního osvojování znalostí. Jedná se o takové postoje, dovednosti, hodnoty a pochopení, které mají značnou důležitost pro uplatnění jak v životě, tak i v práci. Za kompetentní osobu lze považovat z obecného hlediska člověka, který získal takové úrovně znalostí a dovedností, jenž může úspěšně uplatnit ve své práci. Proto je cílem odborného vzdělávání zaměřeného na poskytování kompetencí dávat možnost studentům rozvíjet se a obnovovat své schopnosti, které jsou nutné v pracovních profesích. Z hlediska vyhodnocování vývoje v pracovní sféře vyplývá několik podstatných trendů, které mají značný vliv na požadavky kompetencí a dovedností vztahující se k absolventům škol. Význam mají zejména kvalifikace, které přesahují jednotlivá povolání, a to jak po stránce vlastní specializace, tak i obecných kompetencí, jimiž jsou schopnosti: komunikativní, personálních vztahů, logického myšlení, týmové práce, organizační a podobně. Podstatně se zvyšují i služby mající celospolečenský charakter, jedná se například o vzdělání, zdravotnictví, vědu nebo zábavu. Práce v těchto oblastech je specifikována výrazně větší odlišností činností, než je tomu v průmyslovém odvětví, přikládá menší důraz na manuální nebo manipulační dovednosti a výrazně klade více požadavků na schopnosti intelektuálního rázu, sociální způsobilost a všeobecnou vzdělanost.

Tyto trendy v oblasti práce jednoznačně požadují po absolventech flexibilní připravenost tedy umět reagovat na změny, ochotu a schopnost se dále vzdělávat.

Podle ukazovatele samotného vývoje pracovního trhu není vhodné zabývat se přípravou úzce zaměřených specialistů s vysokými profesními kompetencemi, ale spíše by se mělo začínající odborné vzdělávání orientovat na základní profesní přípravu s rozšířenými hlavními dovednostmi (Kadlec et al, 2000, s. 31).

5.6.1 Klíčové kompetence

S měnícími se požadavky na práci se zvyšuje i význam přenositelných tzv. klíčových kompetencích (Kadlec et al, 2000, s. 32). Jejich koncept byl v 80. a 90. přepracováván a rozšířen a následně se začal dělat rozdíl mezi pěti kategoriemi, které se vztahují k těmto oblastem:

- vlastní odpovědnosti a spoluodpovědnosti – úkolem je podpora samostatného řízení vlastního učení a odpovědného pracovního výkonu. Tato klíčová kompetence se vyznačuje i jako schopnost činit rozhodnutí a přijímat za něj odpovědnost.
- schopnosti práce v týmu – je určena na pomoc pro sociální jednání, práci, kooperaci, komunikaci v určité skupině či týmu.
- schopnosti metodického stanoviska – přispívají k porozumění vztahu mezi příčinou a následkem, ke zvládání nových úloh s využitím současných znalostí, k úspěšné organizaci projektů a postupů práce a k seznámení prostředků řízení a rozdělování úloh.
- schopnosti kritického sebepoznání – má pobízet k prozkoumání své vlastní činnosti s cílem zlepšovat její kvalitu a vést k rozvoji účinné metody.
- odborné kompetence – jsou určeny k uskutečnění specifických činností, které se získávají během vzdělávání se specializací a v rámci praxe na pracovišti (Kadlec et al, 2000, s. 33).

5.6.2 Nábor uchazečů

V případě existence přístupného trhu práce má zaměstnavatel možnost různými způsoby se pokusit o podnícení zájmů uchazečů o pracovní místo. Úspěch různých přístupů je vymezován typem místa a požadavky trhu práce, ve kterém má společnost působnost (Livian et al, 1997, s. 86).

Typy náboru se uskutečňují formou:

- inzerátů vydaných prostřednictvím časopisů. Jsou prospěšné a v případě, že publikace je orientovaná na hledaný profesionální cíl, tak jsou i finančně nákladné.
- sítí známostí, vztahujících se jak k osobám na vedoucích pozicích, tak i k zaměstnancům ve společnostech. Je to jeden z nejpoužívanějších způsobů. Pro tento postup vyhledávaní pracovníků je podstatné spolehlivé zkoumání individuálních charakteristických znaků kandidáta a jejich podíl k odborným schopnostem a znalostem požadovaných společností.
- spolků absolventů vysokých škol či prostřednictvím tradiční spolupráce s některými školskými zařízeními. Využívají se často jako zdroj uchazečů pro vyšší pozice v hierarchii společnosti.
- stáží a zkušebních období zaměřených na mladé lidi. Používá se jako jeden z prostředků předvýběru uchazečů.

- pracovních úřadů, jejichž úlohou je rovněž profesionální zaměření. Činnost vykonávají ve všech evropských zemích. Jsou podřízeny veřejným vyhláškám, jejichž úkolem je přibližovat nabídky práce lidem hledající zaměstnání.
- známých firem mající silnou image, které přijímají stále spontánní nabídky žadatelů o pracovní místo. Podle potřeby je možné oslovit a vybrat potencionální budoucí pracovníky.
- poradenských firem, které mají specializaci vyhledávat vysoce kvalifikované zaměstnance. Odborníci se podílejí na hledání vhodného kandidáta podle určení požadavků, pomáhají při vypracovaní strategie výběru a v průběhu výběrového procesu (Livian et al, 1997, s. 87).

5.6.3 Výběr uchazečů

Zaměstnavatel má k dispozici při vybírání svého zaměstnance mnoho metod v neomezeném počtu. V mnoha industrializovaných zemích jsou metody kontrolovány podle pravidel, která omezují zaměstnavatele v překročení určitých hranic diskrétnosti při hledání a shromažďování dat o uchazečích.

Nejvíce užívané metody při výběru kandidátů:

- Životopis – curriculum vitae poskytuje z větší části evropským zemím základní údaje o uchazeči (běžně asi na dvou stránkách).
- Podrobnější informace uchazečů se vyžadují zejména u velkých a mezinárodních společností. Jedná se o rubriky a otázky týkající se k diplomům, odborným zkušenostem a taktéž o psychologické aspekty jako jsou například motivace kandidáta při nástupu do firmy, plány, požadavky a další.
- Posouzení a doporučení jsou hodnocení kandidátů od předchozích zaměstnavatelů. Jejich působnost je ohraničena a nevyžadují se pokaždé.
- Pohovor je nejčastější používaná forma při výběru a následuje po první fázi výběru, a to na podkladech životopisů „CV“ a písemných dokladů. V průběhu výběrového řízení je často pohovor uskutečňován několika osobami, které budou mít zodpovědnost za pracovní místo. Takový pohovor, jehož smyslem je výběr pracovníků, musí splňovat přesnou strukturu a zahrnovat shrnutí dat a hodnocení různých kritérií, aplikovaných při výběru.
- Testy jsou přesně vymezené zkoušky, jejichž požadavkem je splnění daného úkolu, totožného pro všechny uchazeče (Livian et al, 1997, s. 88).

5.6.4 Požadavky zaměstnavatelů

Pro výkon většiny profesí je důležitý první a základní údaj o kvalifikaci člověka, nejčastěji jde o obor a stupeň dosaženého vzdělání. Nejspíše není pochyb o tom, že vyšší vzdělání nabízí jedinci obecně mnoho možností uplatnění na trhu práce a zároveň udává startovací čáru pro jeho profesní růst. Současně je ale patrné, že požadavky na vzdělávání kandidáta jsou úzce spojeny s určitou profesí, pro kterou je pracovník vyhledáván, s konkrétní společností a jejím zaměřením. V inzerci pracovních nabídek se odrážejí požadavky na stupeň vzdělání kandidátů určité pozice ze strany zaměstnavatelů vcelku tradiční představy „o náročnosti" konkrétních profesích. U některých nabízených pracovních míst nenalezneme v inzertním denním tisku vůbec požadavek na vzdělání, jako například u administrativních pracovníků, techniků, obchodníků a podobně. S velkou pravděpodobností zaměstnavatelé u těchto i řady jiných profesí počítají s určitým stupněm vzdělání automaticky. Nejvíce se však požaduje vysokoškolské či středoškolské vzdělání (Kadlec et al, 2000, s. 35). Zaměstnavatelé dávají u profesí přednost na rozdíl od formálního vzdělání některým určitým dovednostem a kompetencím, jsou jimi: odborné znalosti ve spojitosti s výkonem určité profese, vlastnosti jako loajálnost, komunikativnost, učit se novým znalostem (Kadlec et al, 2000, s. 36).

5.6.5 Pracovník, zaměstnavatel a pracovní smlouva

Jedinec vstupuje do určitého pracovního poměru k organizaci v okamžiku, až se stane uchazečem o zaměstnání. Tímto vztahem mají jak potencionální pracovník, tak i potencionální zaměstnavatel oprávnění získávat a dostávat údaje o druhém partnerovi a zároveň jsou obě strany povinné je poskytovat v míře přiměřeného záměru. V případě provedení výběru a nabídky zaměstnání určitému zaměstnanci vedou pracovní vztahy do další etapy (Koubek, 1997, s. 284). V této fázi dochází ze strany zaměstnavatele k poskytnutí pronikavého intenzivního toku informací ke zvolenému uchazeči o zaměstnání a vztah probíhá pak formou jednání nad zněním a obsahem pracovní smlouvy. Pracovní smlouva však není uzavírána jen za předpokladu, že je přijímán nový zaměstnanec, ale měla by se nově sepisovat a uzavírat pokaždé, když dojde k významné změně v pracovní pozici stávajícího pracovníka.

Náležitosti pracovní smlouvy:

- vymezení názvu a informací o pracovní pozici, na kterou je pracovník přijímán či nově umístěn,
- určení pracovníka, jemuž je zaměstnanec za svou práci odpovědný,
- stanovení pracovních podmínek souvisejících s pracovní pozicí,
- popis místa, kde bude práce provedena,
- uvedení data nástupu do zaměstnání, termínovanost pracovního vztahu,
- ostatní sjednané skutečnosti (Koubek, 1997, s. 285).

6 VÝZKUMNÁ ČÁST

V předcházející teoretické části jsme se mohli dozvědět o vlivu trhu práce na zaměstnanost, jeho formách, nezaměstnanosti, krocích státní politiky, vzdělávání absolventů vysokých škol a jejich možnostech uplatnění. A právě s uplatněním souvisí častá otázka řešená v mnoha rodinách, na jakou vysokou školu se mají mladí lidé přihlásit, aby se nemuseli po ukončení studia hlásit na úřadech práce jako uchazeči o zaměstnání. Zároveň je s touto problematikou spojena i následující praktická část, která představuje údaje a data o této nezaměstnané skupině.

6.1 Cíle výzkumu

Hlavním cílem výzkumného šetření bylo zjistit, s kterými studijními obory byli v době výzkumu vysokoškolští absolventi nejčastěji v evidenci nezaměstnaných na úřadech práce a dílčími cíli pak bylo zjištění a porovnání dat mezi těmito absolventy v Praze a ve Zlínském kraji, a to v oblastech týkajících se:

- doby nezaměstnanosti,
- způsobu hledání práce,
- ochoty dojíždění za prací,
- představ o výši platu,
- dovedností, které mohou zaměstnavatelům nabídnout.

Dotazník pro absolventa vysoké školy se skládal z těchto uvedených položek:

- uvedení pohlaví – žena/muž,
- jaký obor studoval,
- jaký stupeň vzdělání dosáhl – bakalář/ magistr/inženýr,
- zda uvažoval před začátkem studia nad uplatněním na trhu práce,
- zda docházel během studia na praxi,
- uvedení doby v evidenci nezaměstnaných osob na úřadě práce,
- zda hledá uplatnění ve svém oboru,
- zda dochází na rekvalifikaci nebo stáž do nějaké firmy, organizace,
- jakým způsobem si hledá práci,
- zda je ochoten dojíždět za práci,

- zda ovládá cizí jazyky a na jaké úrovni,
- jaké dovednosti může nabídnout zaměstnavateli,
- za jakou mzdu je ochoten pracovat,
- zda by přijal práci nižší kvalifikace,
- co si myslí, že je hlavním důvodem jeho nezaměstnanosti.

6.2 Charakteristika výzkumného vzorku

Výzkum se týkal nezaměstnaných vysokoškolských absolventů v Praze a ve Zlínském kraji. Původně bylo výzkumné šetření zaměřeno na porovnání mladých uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním v Praze a ve Zlíně. Tento záměr musel být změněn z důvodu malého počtu vyplněných dotazníků na úřadě práce ve Zlíně, proto byli osloveni další kompetentní pracovníci z jiných úřadů práce ve Zlínském kraji. Dotazníky k vyplnění informací a dat jsem předávala respondentům osobně nebo byly rozdány prostřednictvím příslušných pracovníků úřadů práce z výše uvedených území. Šetření probíhalo od října 2016 do března 2017 a zapojilo se celkem 105 absolventů vysokých škol vedených v registru uchazečů o zaměstnání na úřadech práce z Prahy a ze Zlínského kraje. Správně bylo vyplněných 90 dotazníků, což ze 105 rozdaných znamenala návratnost 85,7 %. K otázkám z dotazníků se vyjadřovalo 45 respondentů z Prahy a 45 respondentů ze Zlínského kraje.

6.3 Výzkumná metoda

Výzkumné šetření bylo realizované prostřednictvím kvantitativní dotazníkové metody. Dotazníky vyplňovali absolventi VŠ na úřadech práce ucházejících se o pracovní místa, a to v hlavním městě Praha a ve Zlínském kraji.

„Samotný dotazník je soustava předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně“ (Chráska, 2007, s. 163).

„Podle toho, jakým způsobem má respondent v určité položce dotazníku odpovědět, lze rozdělit položky na otevřené a uzavřené (nestrukturované a strukturované). U otevřených položek respondent odpověď sám vytváří, u položek uzavřených určitým způsobem manipuluje s odpověďmi již navrženými (např. vybírá, seřazuje apod.)“ (Chráska, 2007, s. 165).

Velkou nevýhodou u dotazníků je skutečnost, že respondent může záměrně zkreslovat odpovědi při uvedení vlastního mínění, motivů a postojů. Proto by otázky měly

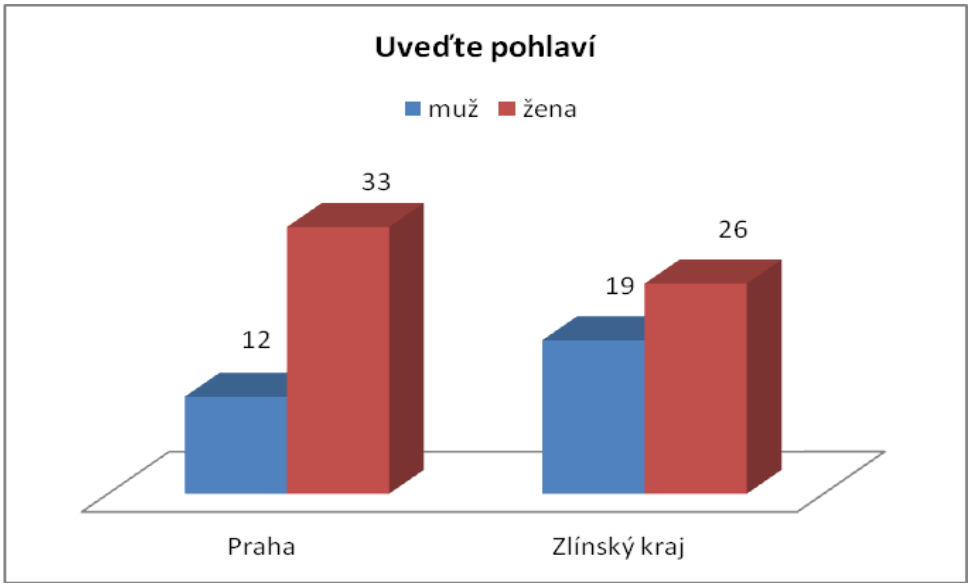
být v dotaznících formulovány jasně a srozumitelně (Chráska, 2007, s. 169). Jejich výhodou je anonymita, což znemožňuje zneužití získaných údajů.

Dotazníky byly vypracované v programu Microsoft Word, obsahovaly 15 otázek, z toho jednu otevřenou a čtrnáct uzavřených. Pro tento výzkum bylo celkem rozdáno 105 dotazníků, z toho 15 dotazníků muselo být vyřazeno z důvodu špatného vyplnění, protože někteří respondenti u některých otázek neuvedli odpověď.

6.4 Analýza výsledků

Výsledky získané prostřednictvím dotazníků jsou utříděny v grafech a tabulkách a doplněny slovním hodnocením.

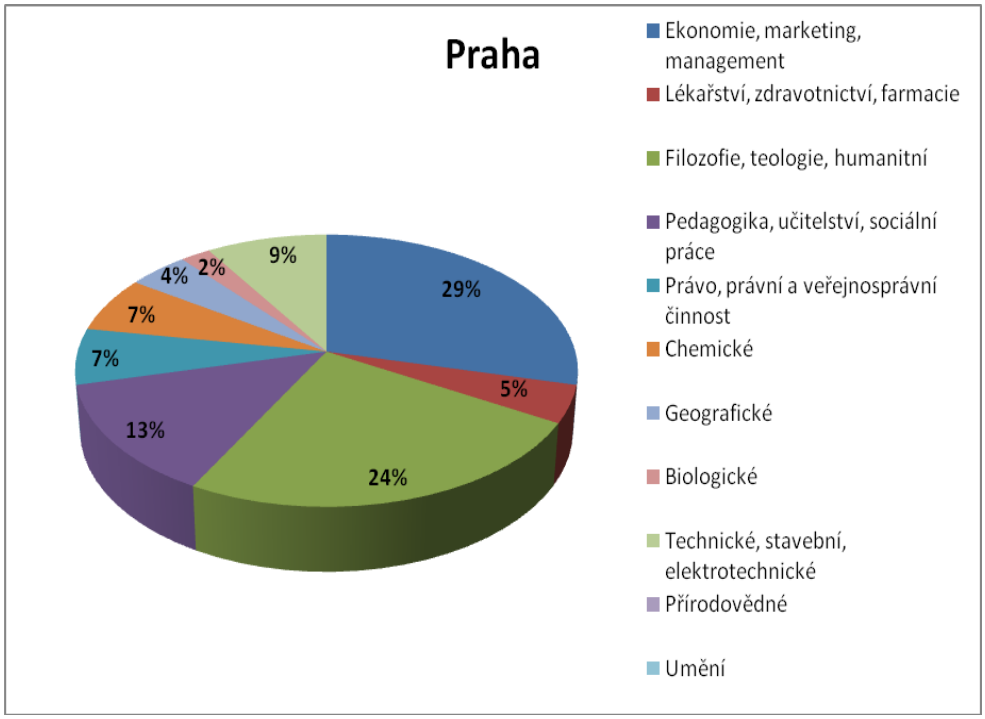
Uveďte pohlaví – žena/muž.



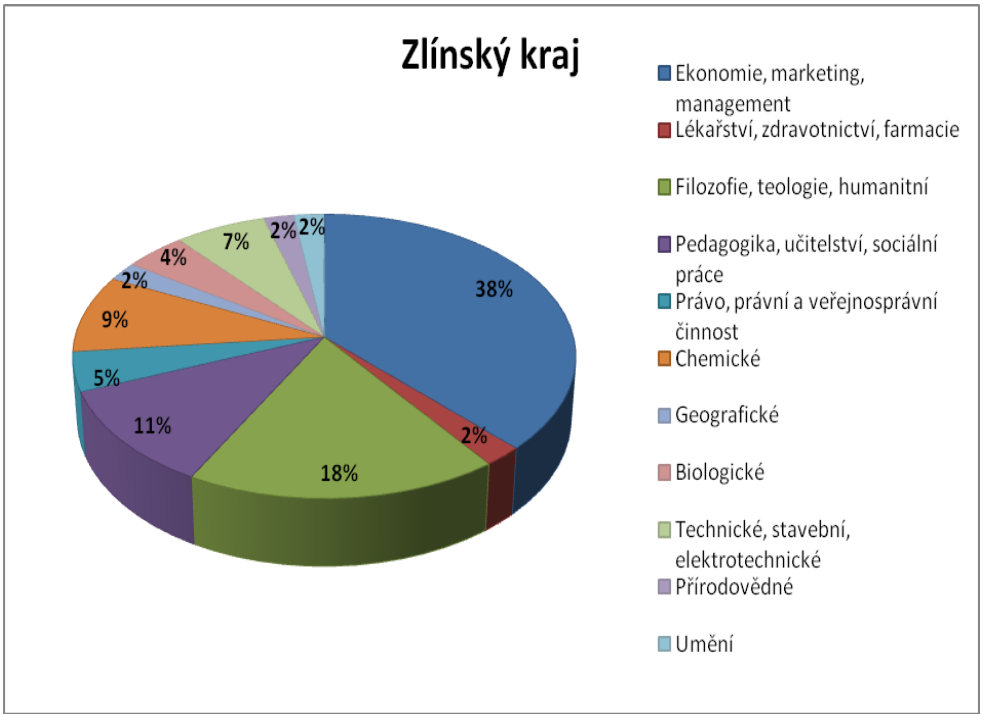
Graf 1: Pohlaví absolventů vysokých škol

Absolventi vysokých škol vedených na úřadech práce měli za úkol označit pohlaví. Z grafu č. 1 vyplývá, že nejvíce je nezaměstnaných žen – absolventek VŠ, a to jak z hlavního města Prahy (36,67 %), tak i ze Zlínského kraje (28,89 %). Představují celkem 65,56 %. V porovnání mezi těmito dvěma místy je v pražském obvodu nejméně evidovaných mužů – absolventů VŠ na úřadech práce, kterých je 13,33 %, ve Zlínském kraji jsou muži zastoupeni 21,11 %.

Jaký obor jste studoval/a?



Graf 2: Obor studia absolventů vysokých škol v Praze



Graf 3: Obor studia absolventů vysokých škol ve Zlínském kraji

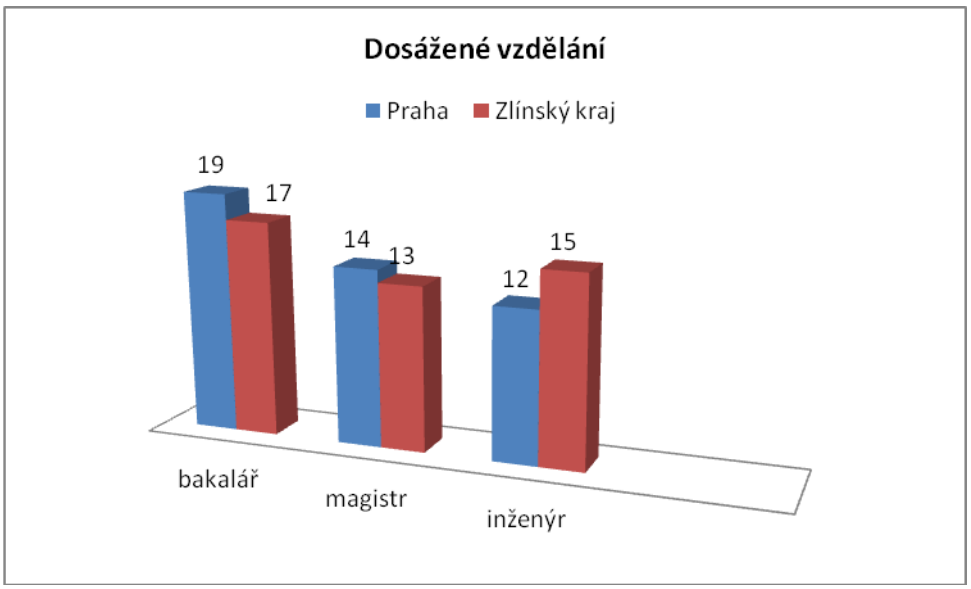
Jaká je nezaměstnanost mezi vysokoškolskými absolventy různých oborů vyjadřuje graf č. 2. Z odpovědí absolventů jsme se mohli dozvědět, že většina uchazečů registrovaných

na úřadech práce jsou ti, co studovali obory se zaměřením na ekonomii, marketing a management.

V Praze je těchto osob 29 % a ve Zlínském kraji 38 %. V obou případech jsou absolventi s těmito obory nejčastějšími klienty úřadu práce. Druhé místo mezi nezaměstnanými zaujímali absolventi oborů filozofických, teologických a humanitních. V Praze tvoří 24 % a v oblasti Zlína 18 %. Třetí nejčastější nezaměstnanou skupinou jsou absolventi pedagogických a sociálních oborů. Z grafu č. 2 lze vyčíst, že na úřadech práce se v Praze uchází o zaměstnání 13 % a ve Zlínském kraji 11 % absolventů.

V nejmenším počtu jsou na úřadech práce zaevidování vysokoškolští absolventi v pražském obvodu (2 %), kteří studovali v oborech biologie a ve Zlínském kraji (rovněž 2 %) v oborech umění, geografie, lékařství, zdravotnictví, farmacie a biologie.

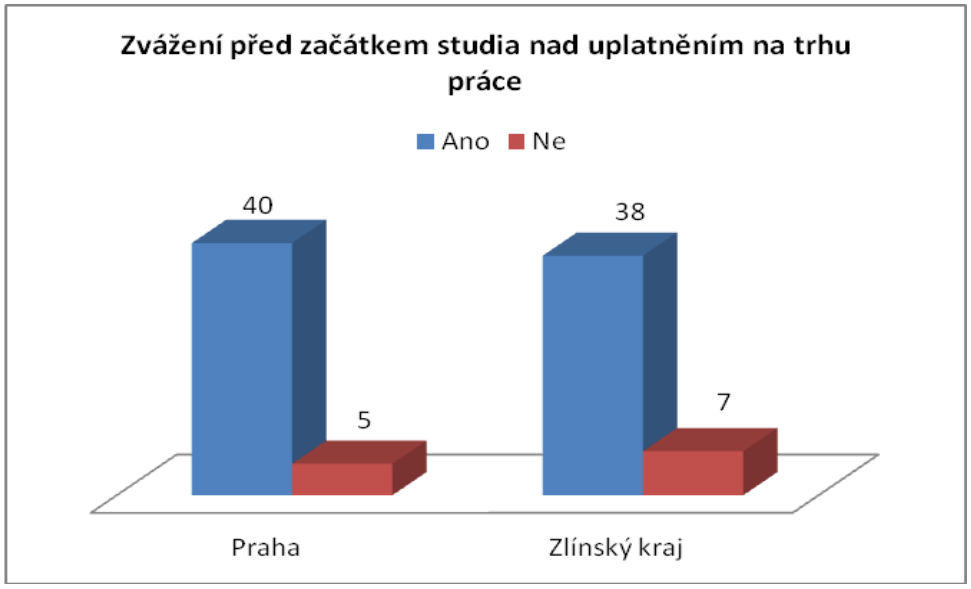
Dosáhl/a jste vzdělání bakalář/ magistr/ inženýr?



Graf 4: Obor studia absolventů vysokých škol ve Zlínském kraji

Ohledně dosaženého vzdělání jsou nejvíce ohroženou skupinou absolventi bakalářského vysokoškolského studijního programu, tedy s titulem bakalář, v Praze s 21,11 % a ve Zlínském kraji s 18,89 %.

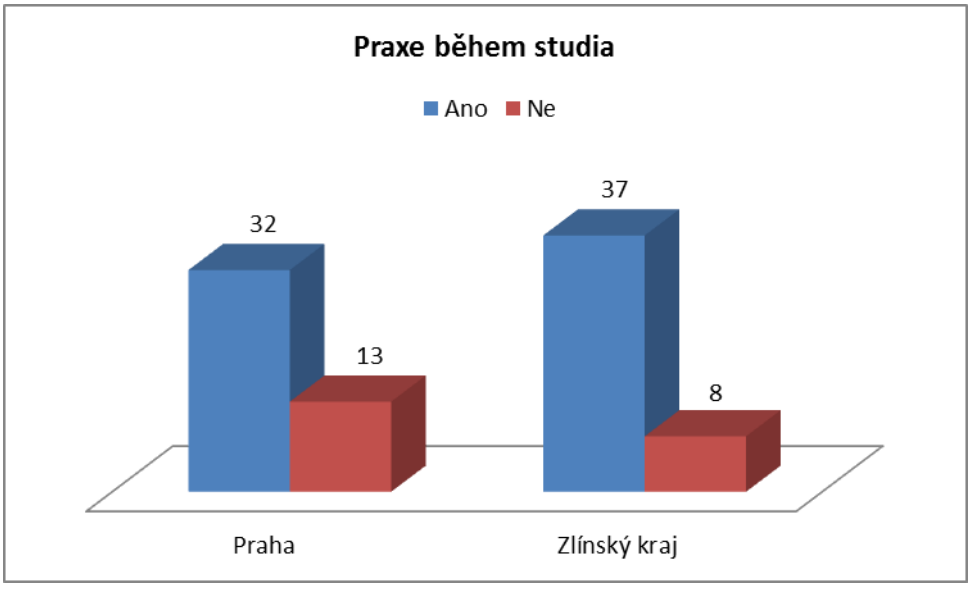
Uvažoval/a jste před začátkem studia nad uplatněním na trhu práce?



Graf 5: Zvážení před začátkem studia nad uplatněním na trhu práce

Na otázku, zda absolventi vysokých škol uvažovali před zahájením studia nad uplatněním na trhu práce, většinou odpovídali kladně. V Praze se touto otázkou zabývalo 44,44 % a ve Zlínském kraji 42,22 %. Vůbec o tom nepřemýšlelo celkem 13,33 % vysokoškoláků.

Docházel/a jste během studia na praxi?

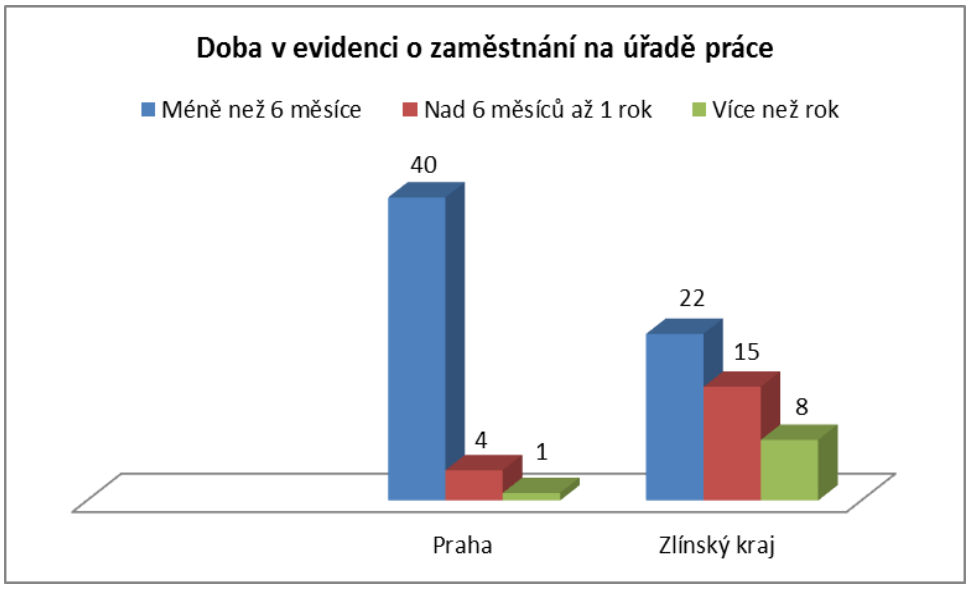


Graf 6: Praxe během studie

Graf č. 6 nás informuje o účasti respondentů na praxi během studia, na niž docházelo celkem 76,67 %. V Praze se zúčastnilo praxe 35,56 % absolventů a ve Zlínském kraji

41,11 %. Praxi v rámci studia nemělo v hlavním městě 14,44 % a v oblasti Zlína 8,89 % dotazovaných osob.

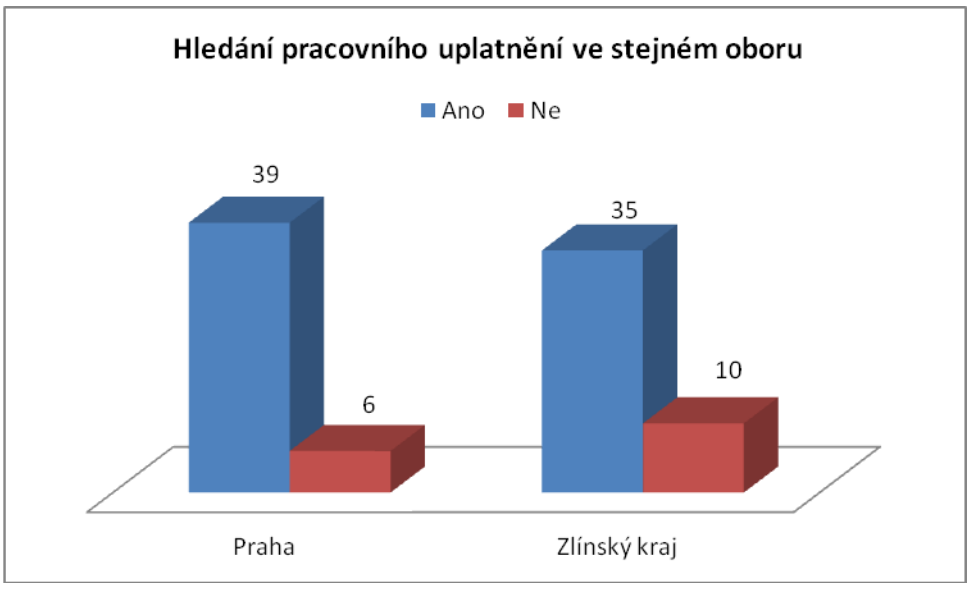
Jak dlouho jste v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadě práce?



Graf 7: Doba evidence nezaměstnaných absolventů na úřadě práce

Nejvíce uvedenou odpovědí týkající se délky evidence uchazečů o zaměstnání na úřadech práce byla možnost méně než 6 měsíců, kterou označilo 44,44 % nezaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním z Prahy a 24,44 % ze Zlínského kraje. Naopak víc než rok uvedlo dobu nezaměstnanosti z Prahy 1,11 % a ze Zlínského kraje 8,89 % lidí.

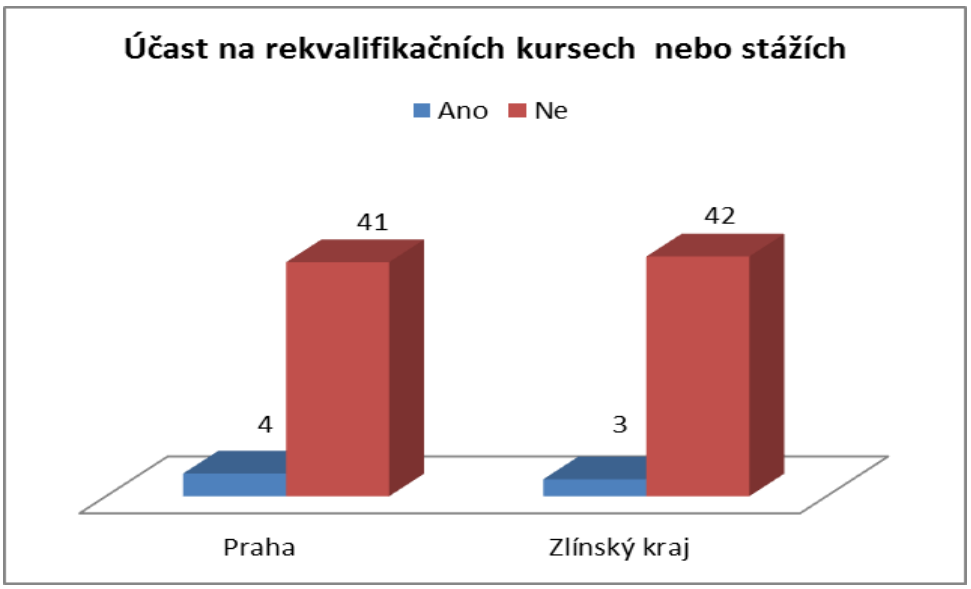
Hledáte uplatnění ve svém oboru?



Graf 8: Pracovní uplatnění ve stejném oboru

Zda bylo rozhodnutí správné studovat takový obor, absolventi škol zjistí, až začnou hledat práci. Někteří s uplatněním na trhu práce nemají problémy, jiní mají obtíže si vhodné zaměstnání najít. Ti, co si z těchto důvodů hledají pracovní uplatnění v jiném oboru, je celkem 17,78 %, a to z Prahy 6,67 % a ze Zlínského kraje 11,11 %. Ostatní uvedli, že si zaměstnání ve svém oboru hledají. K této odpovědi se vyjádřilo 43,33 % dotazovaných z Prahy a 38,89 % ze Zlínského kraje.

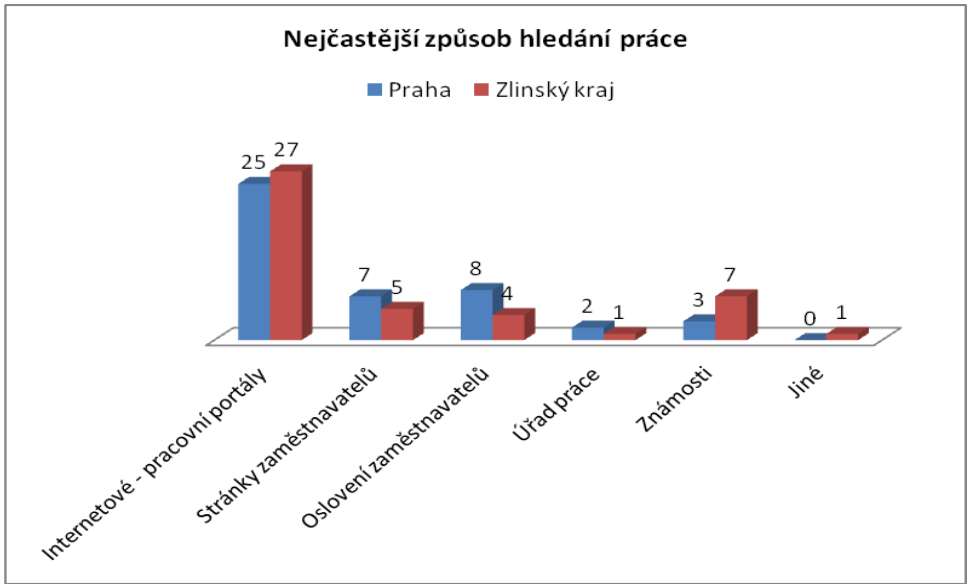
Chodíte na rekvalifikaci nebo stáž do nějaké firmy, organizace?



Graf 9: Účast na rekvalifikačních kursech nebo stážích

Ve většině případů mnozí absolventi uvedli, že se nezapojují do žádných rekvalifikačních kurzů nebo stáží po dobu jejich nezaměstnanosti. V Praze odpovědělo záporně 45,56 % a ve Zlínském kraji 46,67 % absolventů. Pouze 4,44 % z Prahy a 3,33 % ze Zlínského kraje nezaměstnaných respondentů označili druhou možnost, že rekvalikační kurzy a stáže absolvují.

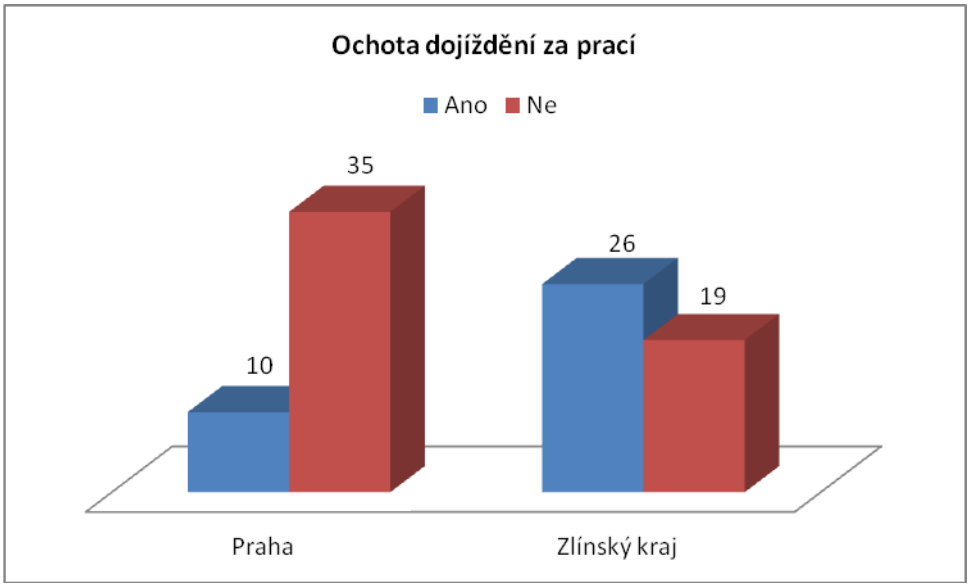
Jakým způsobem si nejčastěji hledáte práci?



Graf 10: Nejčastější způsob hledání práce

Jakým způsobem si vysokoškolští absolventi hledají práci, je zobrazeno v grafu č. 10. Nejčastější formou při hledání pracovního místa jsou internetové – pracovní portály, které upřednostňuje 30 % ze Zlínského kraje a 27,78 % z hlavního města uchazečů o zaměstnání vedených na úřadech práce. Přímo na zaměstnavatele se více obracejí mladí lidé z Prahy (8,89 %) než ze zlínského okolí (4,44 %). O něco méně osob z tohoto města (7,78 %) pak využívá internetové – webové portály zaměstnavatelů. Zároveň stejný počet absolventů ze Zlínského kraje (7,78 %) si shání zaměstnání prostřednictvím známostí. Nejméně vyhledávanou formou k získání pracovního místa, je oslovování například pracovních agentur (1,11 %).

Jste ochotný/á dojíždět za prací?



Graf 11: Ochota dojíždění za prací

Zájem dojíždět za prací vyslovilo více nezaměstnaných osob ze Zlínského kraje než z Prahy. Větší vzdálenost mezi bydlištěm a zaměstnáním nepovažuje jako problém 28,89 % respondentů pocházejících z okolí Zlína. Rozdíl v dojíždění je vidět u absolventů z Prahy (38,89 %), ti si spíše přejí práci v blízkosti svého bydliště. Ochotu dojíždět z hlavního města projevilo pouze 11,11 % mladých lidí.

Ovládáte cizí jazyk, jaký a na jaké úrovni? Napište pouze jeden, ve kterém nejvíce vynikáte.

Tabulka 1: Znalost cizího jazyka – Praha

	Neznalost	Začátečník	Mírná pokročilost	Střední pokročilost	Vyšší pokročilost	Vysoká pokročilost	Profesionální pokročilost
Jazyk	**N**	**A1**	**A2**	**B1**	**B2**	**C1**	**C2**
Anglický			2	9	8	2	
Německý			3	7	5		
Francouzský			1	1			
Ruský		1		1			
Španělský		1					
Jiný		1	1				
Neovládám	2						

V současné době při výběru pracovníků jsou kromě vzdělání rozhodující znalosti a dovednosti. Jedním z nejčastějších požadavků zaměstnavatelů jsou znalosti cizích jazyků. Jakou úroveň absolventi vysokých škol z Prahy v cizích jazycích dosahují, vypovídá tabulka číslo 1. Podle získaných dat většina z nich může potencionálním zaměstnavatelům nabídnout

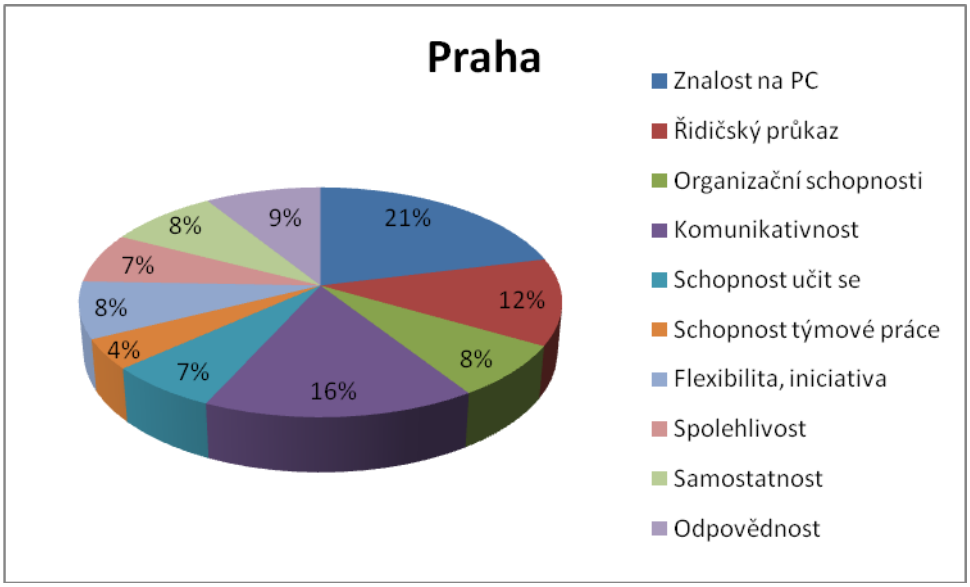
znalosti z anglického jazyka, nejvíce jich (10 %) potvrdilo střední pokročilost. Dalším jazykem velmi užívaným je německý, kterým hovoří nezaměstnaní absolventi v tomto městě 7,78 % ve střední pokročilosti, 5,56 % ve vyšší pokročilosti a v uvedeném kraji se jim dorozumívá ve střední a vyšší pokročilosti po 6,67 %. Co se týče ostatních jazyků, hovoří další respondenti francouzsky v mírné a střední pokročilosti (po 1,11 %), rusky a španělsky na úrovni začátečníka a v jiných jazycích v začáteční a mírné pokročilosti (rovněž po 1,11 %).

Tabulka 2: Znalost cizího jazyka – Zlínský kraj

	Neznalost	Začátečník	Mírná pokročilost	Střední pokročilost	Vyšší pokročilost	Vysoká pokročilost	Profesionální pokročilost
Jazyk	**N**	**A1**	**A2**	**B1**	**B2**	**C1**	**C2**
Anglický			4	10	4	3	
Německý		1	4	6	6		
Francouzský			1				
Ruský		1	2				
Španělský		1					
Jiný			1				
Neovládám	1						

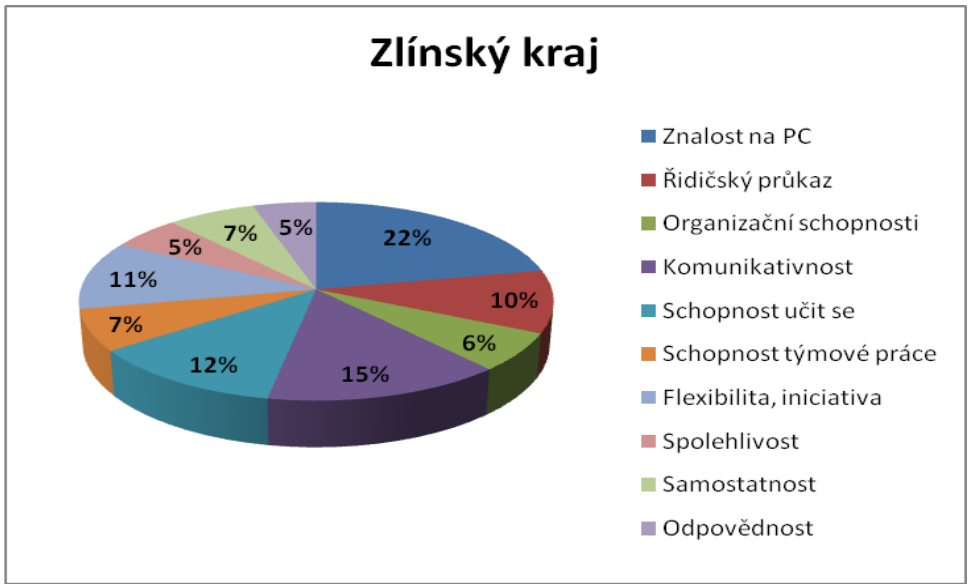
Ve Zlínském kraji rovněž převládá u absolventů vysokých škol znalost anglického jazyka, z nichž nejvíce osob přiznalo střední pokročilost (11,11 %). Z tabulky číslo 2 vyplývá, že ani ve Zlínském kraji žádný z uchazečů nevyniká v cizích jazycích na profesionální úrovni, uvedena byla spíše odpověď, že mají znalosti na úrovni vysoké – C1 (3,33 %), vyšší – B2 (4,44 %), střední – B1 (uvedeno výše) a mírné pokročilosti – A2 (4,44 %). V německém jazyce byla nejčastěji vyjmenovaná střední (6,67 %) a stejně tak vyšší (6,67 %) pokročilost. Kromě těchto dvou hlavních jazyků někteří uchazeči komunikují francouzsky – mírná pokročilost a španělsky – začátečník (po 1,11%), rusky – začátečník (1,11 %), mírná pokročilost (2,22 %) a v jiném jazyce (např. polsky – 1,11 %).

Jaké dovednosti můžete nabídnout zaměstnavateli?



Graf 12: Dovednosti vysokoškolských absolventů – Praha

Kromě jazykových dovedností je pro vysokoškolského absolventa žádající o přijetí do zaměstnání velkou výhodou, když disponuje více dovednostmi, které pak může nabídnout zaměstnavateli. Nejčastější odpovědí u respondentů z Prahy byla znalost na počítači (21 %), komunikativnost (16 %) a řidičský průkaz (12 %). Naopak nejméně byla uvedená odpověď – schopnost týmové práce (4 %).

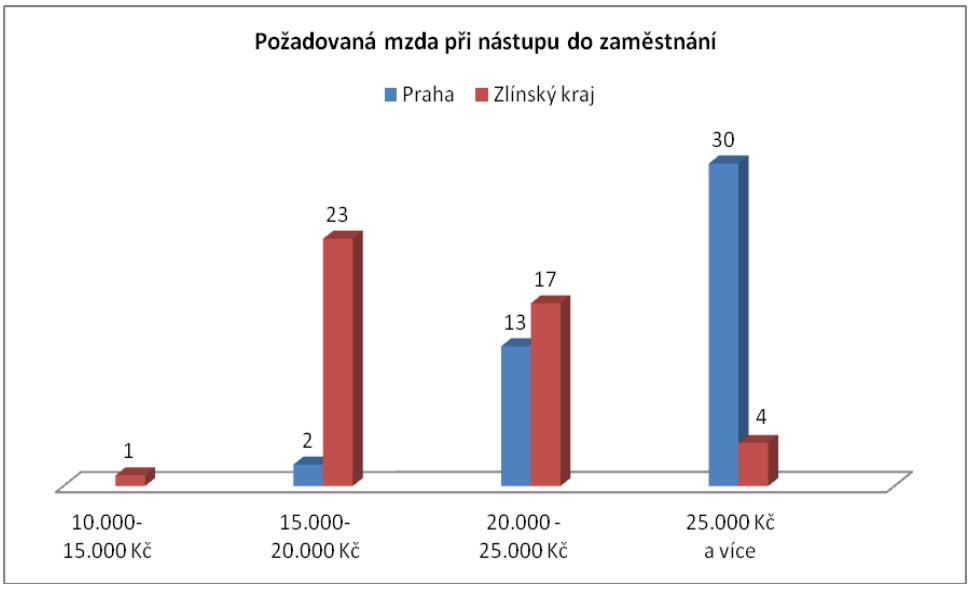


Graf 13: Dovednosti vysokoškolských absolventů – Zlínský kraj

Podobně na tom byli i uchazeči o zaměstnání ze Zlínského kraje. Jejich nejvíce zmíněnou dovedností bylo ovládání výpočetní techniky (22 %), komunikativnost (15 %)

a řízení motorových vozidel (10 %). Mezi méně sdělené odpovědi patřily spolehlivost a odpovědnost s 5 %.

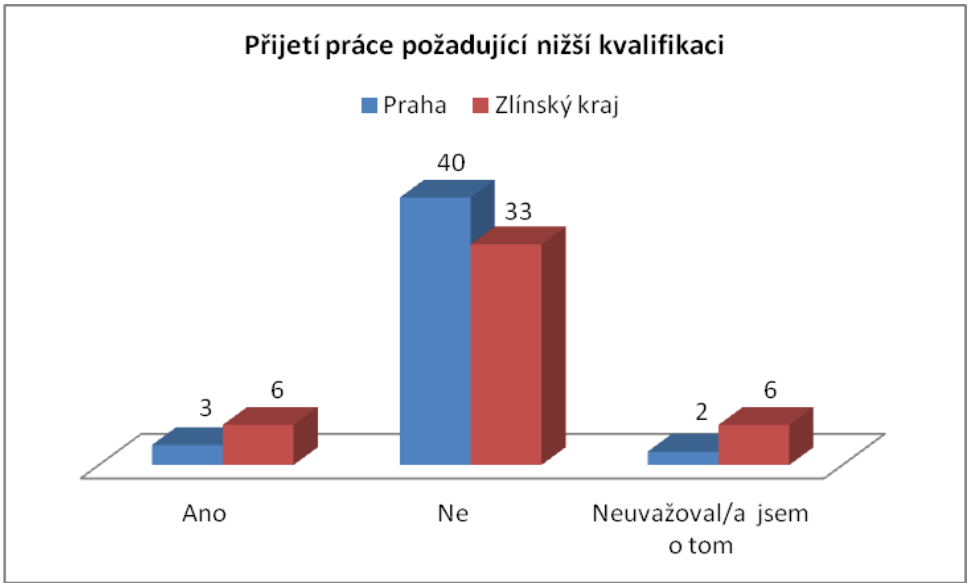
Za jakou mzdu jste ochotný/á nastoupit do práce?



Graf 14: Požadovaná mzda při nástupu do zaměstnání

Ze získaných dat vyplývá, že nejvyšší mzdu požadují respondenti z Prahy (33,33 %), a to ve výši 25 000 Kč a více. Naopak je tomu u mladých vysokoškoláků ze Zlínského kraje (25,56 %), ti v největším počtu určili požadavek na plat ve výši 15 000 až 20 000 Kč. Pouze jeden respondent z tohoto kraje stanovil odměnu za práci v částce 10 000 až 15 000 Kč.

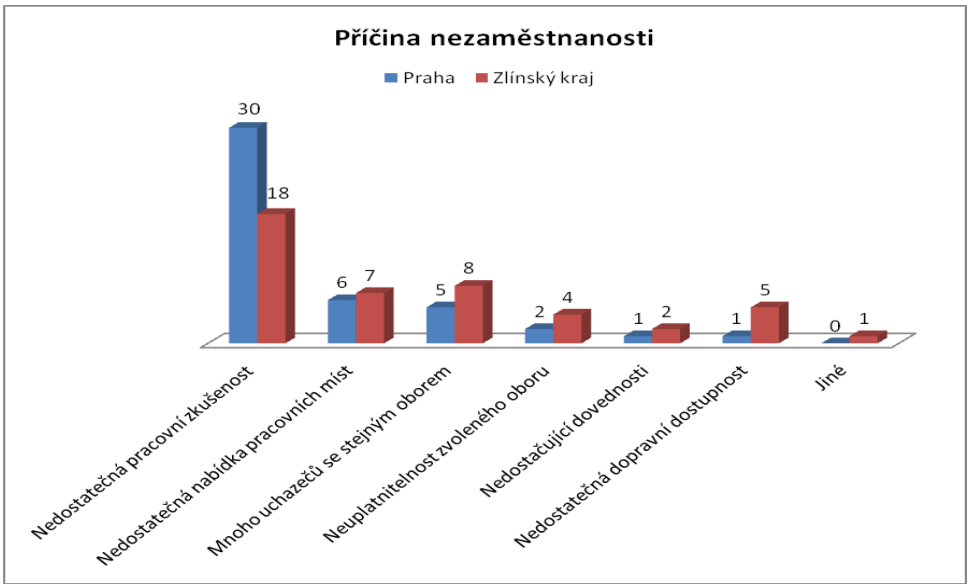
Přijal/a byste práci požadující nižší kvalifikaci?



Graf 15: Přijetí práce požadující nižší kvalifikaci

Přijmout práci s požadavkem na nižší kvalifikaci není přijatelné pro mnoho dotazovaných absolventů. V Praze tuto možnost spíše zamítlo 44,44 % a ve Zlínském kraji 36,67 % mladých lidí. Kladně odpovědělo pouhých 3,33 % z oblasti Zlína a 6,67 % z Prahy.

Uveďte pouze jeden zásadní důvod, který je příčinou vaší nezaměstnanosti.



Graf 16: Příčina nezaměstnanosti

Existuje celá řada příčin, které mohou způsobit nezaměstnanost vysokoškolských absolventů, avšak jednou z nejčastějších reakcí byla nedostatečná praxe z obou posuzovaných

míst. V hlavním městě se k této možnosti vyjádřilo 33,33 % a ve Zlínském kraji 20 % nezaměstnaných osob. Jako druhá příčina nezaměstnanosti byla v pražském obvodu uvedena odpověď – nedostatečná nabídka volných míst (6,67 %) a ve Zlínském kraji – mnoho uchazečů se stejným oborem (8,89 %). Mezi méně označené příčiny patřily nedostatečné dovednosti a jiné kromě všech uvedených.

SHRNUTÍ

Výzkum byl proveden dotazníkovou metodou, osloveni byli nezaměstnaní absolventi vysokých škol z Prahy a ze Zlínského kraje. Hlavním cílem diplomové práce bylo zjistit, s kterými obory jsou vysokoškolští absolventi většinou v evidenci mezi nezaměstnanými na úřadech práce. Dílčími cíli pak bylo zjištění a porovnání dat mezi těmito absolventy v Praze a ve Zlínském kraji, a to v délce nezaměstnanosti, ve způsobu hledání práce, v ochotě dojíždění za prací, v představách o výši platu a v dovednostech, které mohou zaměstnavatelům nabídnout.

Z výzkumného šetření vyplývá, že nejvíce jsou ohroženi nezaměstnaností ženy – absolventky VŠ než muži – absolventi VŠ, což může být dáno tím, že ženy si převážně vybírají studijní obory spíše ekonomického a humanitního směru než muži, kteří nejčastěji volí technické obory. S volbou studijních oborů souvisela i druhá otázka. Správně zvolený obor totiž také rozhoduje o pracovním uplatnění na trhu práce. Získaná data potvrdila, že mezi nezaměstnanými se většinou ocitají vysokoškoláci s obory ve stejném pořadí jak v Praze, tak i ve Zlínském kraji, odlišují se pouze počtem. Nejpočetnější nezaměstnanou skupinou byli tedy absolventi studijních oborů ekonomie, marketing a management, kteří v pražském obvodě představovali 29 % a v oblasti Zlína 38 %. Další nezaměstnaní vysokoškolští absolventi studovali obory s filozofickým, teologickým a humanitním zaměřením, ovšem zde byli evidováni na úřadech práce ve vyšším počtu v Praze (24 %) oproti Zlínskému kraji (18 %). Možnou příčinou této situace může být vyšší nabídka uvedených oborů v Praze. Následující třetí skupinu tvořily nezaměstnané osoby s vysokoškolským diplomem, které se věnovaly pedagogickému a sociálnímu vzdělání. V hlavním městě tuto odpověď určilo 13 % a ve Zlínském kraji 11 % respondentů. V řadách nezaměstnaných se nejméně objevovali absolventi studijních oborů biologie, umění, geografie, lékařství, zdravotnictví a farmacie.

Co se týče dosaženého vzdělání, byli nejčastěji bez práce mladí lidé s bakalářským diplomem, a to na obou porovnávaných územích. Uchazeči o zaměstnání s diplomem magistra a inženýra byli na tom s malým rozdílem podobně.

Ohledně uplatnění na trhu práce je také důležité před zahájením studia správně zvážit studijní obor. Touto otázkou se zabývalo celkem 86,67 % dotazovaných osob.

Velký význam má i praxe během studia, jelikož studenti se mohou mnohému přiučit a zároveň jsou více upřednostňováni ze strany zaměstnavatelů v případě volného místa. Tyto zkušenosti mohlo nabídnout celkem 76,67 % respondentů, pouze 23,33 % nikoliv.

Pro většinu zaměstnavatelů je také rozhodující doba, po kterou uchazeč o zaměstnání vedený na úřadě práce nepracuje, protože čím je déle nezaměstnaný, tím menší má pravděpodobnost k získání perspektivního zaměstnání. Další otázka proto směřovala k délce nezaměstnanosti. Nejčastější označenou odpovědí byla možnost méně než 6 měsíců, k níž se přihlásilo 44,44 % respondentů z Prahy a 24,44 % ze Zlínského kraje. K odpovědi ve spojitosti s dobou nezaměstnanosti delší než jeden rok se přiklonilo 1,11 % z hlavního města a z uvedeného kraje 8,89 % mladých lidí.

Vzhledem k tomu, že někteří absolventi mají problémy se ve svém oboru prosadit oproti těm, po nichž je na trhu práce větší poptávka, zjišťovalo se, zda si hledají i přesto zaměstnání v oboru, který studovali. Z poskytnutých údajů se můžeme dozvědět, že si nezaměstnaní absolventi vysokých škol z Prahy (43,33 %) a Zlínského kraje (38,89 %) nadále hledají práci ve svém oboru. Pouze malá část ze zmiňovaného města (6,67 %) a z kraje (11,11 %) se snaží hledat pracovní místo mimo svůj obor. S tím souvisí i účast absolventů na rekvalifikačních kurzech a stážích. Zájem má o ně celkem 7,78 % respondentů, z toho 4,44 % z hlavního města a 3,33 % z okolí Zlína.

A jakým způsobem si tito mladí lidé s vysokoškolským diplomem hledají práci? Nejčastější uvedenou formou jsou u nezaměstnaných uchazečů z Prahy internetové pracovní portály (27,78 %), přímé oslovení zaměstnavatele (8,89 %) a internetové – webové portály zaměstnavatelů (7,78 %). Podobně odpovídali i uchazeči ze Zlínského kraje, avšak druhá odpověď se vztahovala k získávání zaměstnání prostřednictvím známostí (7,78 %). Nicméně jako první způsob využívali spíše více internetové pracovní portály (30 %).
Internetové – webové portály zaměstnavatelů (5,56 %) používali jako třetí možnost. V případě pracovní nabídky, která je podmíněna dojížděním, jsou více ochotni na ni přistoupit absolventi ze Zlínského kraje (28,89 %) než absolventi z Prahy (11,11 %). Důvodem může být, že se mladým lidem z Prahy nevyplácí jezdit za prací do jiného města z hlediska lepšího pracovního uplatnění a platových podmínek, které jsou v tomto městě výhodnější.

K získání takového pracovního místa jsou podstatné kromě vzdělání i znalosti a dovednosti. Nejčastějším požadavkem zaměstnavatelů jsou také znalosti cizích jazyků, proto se v další otázce zjišťovalo, zda uchazeči o zaměstnání tyto znalosti mají a na jaké úrovni. Nejvíce respondentů odpovídalo, že ovládají anglický jazyk. Většina dotazovaných osob z Prahy komunikují na úrovni střední pokročilosti (10 %), pouze (2,22 %) se dorozumívá na úrovni vysoké pokročilosti. Ve Zlínském kraji může nabídnout zaměstnavatelům v tomto jazyce střední (11,11 %) a vysokou (3,33 %) pokročilost více osob. Dalším jazykem velmi užívaným je německý, kterým hovoří nezaměstnaní absolventi v tomto

městě 7,78 % ve střední pokročilosti, 5,56 % ve vyšší pokročilosti a v uvedeném kraji se jim dorozumívá ve střední a vyšší pokročilosti po 6,67 %. Z výsledků šetření je patrné, že v německém jazyce žádný z uchazečů o zaměstnání nedosáhl vysoké úrovně. Kromě těchto hlavních cizích jazyků někteří mladí lidé označili i znalosti jiných, avšak na jednotlivých úrovních byli většinou pokročilí po 1,11 %. Neznalost jazyka přiznalo celkem 3,33 % osob.

Jak už bylo řečeno výše, mnozí zaměstnavatelé přihlíží při přijímání nového zaměstnance i k dovednostem. Čím více člověk vyniká nejen ve znalostech, ale i v dovednostech, tím má větší předpoklady na úspěch při hledání lukrativního pracovního místa. U dalšího dotazu měli absolventi vypsat, jaké dovednosti při výběrovém řízení mohou nabídnout. Velmi častou odpovědí byla v Praze i ve Zlínském kraji znalost na PC, komunikativnost a řízení motorových vozidel. Nejméně vyjádřenou odpovědí v hlavním městě byla schopnost pracovat v týmu a ve zlínském okolí spolehlivost a odpovědnost.

Samozřejmě i platové podmínky jsou rozhodujícím znakem k nastoupení do pracovního poměru a uzavření pracovní smlouvy. Jaké mají představy o výši mezd absolventi z Prahy, sdělili nejvíce v poslední možnosti 25 000 Kč a více, kdežto absolventi ze Zlínského kraje určili v možnosti druhé, a to 15 000 až 20 000 Kč. Tato rozdílnost v názorech na výši platu může být ovlivněna nižší odměnou za práci vyplacenou zaměstnavateli v tomto kraji oproti Praze. V názorech se tito mladí lidé shodují také v další otázce, kde většina z nich odmítá přijmout práci s požadavkem na nižší kvalifikaci. Celkem se k této odpovědi přihlásilo z Prahy 44,44 % a ze Zlínského kraje 36,67 % respondentů. Rovněž i v posledním dotazu z větší části absolventi vysokých škol odpovídali podobně. Jako hlavní příčinu nezaměstnanosti spatřovali v nedostatečné praxi, což bylo tvrzením mladých lidí žijících v Praze (33,33 %) a ve Zlínském kraji (20 %).

Pokud shrneme veškerá získaná data, můžeme říci, že nejčastějšími uchazeči o zaměstnání jsou na úřadech práce absolventi vysokých škol, kteří studovali v oborech ekonomie, marketingu a managementu, a to v Praze i ve Zlínském kraji. Zároveň z poskytnutých údajů se potvrzuje, že delší dobu jsou v evidenci nezaměstnaných spíše mladí lidé z oblasti Zlína než z Prahy. Také jsme se dozvěděli, že absolventi vysokých škol ze dvou rozdílných oblastí se shodují například v otázkách týkajících se způsobu hledání práce, přijetí pracovního místa požadující nižší kvalifikaci nebo důvodů nezaměstnanosti. A naopak, že názorově se odlišují v záležitostech, které souvisí s dojížděním za prací či v platových podmínkách.

DISKUSE

Předcházet nezaměstnanosti může mladý člověk z části ještě v době, než se rozhodne, jaký obor bude na vysoké škole studovat. V současné době už nestačí vybrat si obor z hlediska pouhého zájmu nebo studia oboru, které není náročné. Důležité je také zvážit před podáním přihlášky k přijímacím zkouškám na vysokou školu uplatnění na trhu práce. Jestliže se mladí lidé budou touto otázkou zabývat, je větší pravděpodobnost, že najdou perspektivní a dobře placené pracovní místo. V opačném případě se jim může stát, že se ocitnou na úřadech práce v řadách mezi nezaměstnanými.

Proto hlavním cílem diplomové práce bylo zjistit, s kterými obory jsou absolventi vysokých škol nejčastěji evidováni na úřadech práce jako uchazeči o zaměstnání.

Z výzkumného šetření jsme zjistili, že nezaměstnanost se nejčastěji týká absolventů vysokých škol, kteří studovali v oborech ekonomie, marketingu a managementu, v Praze jsou zastoupeni 29 % a ve Zlínském kraji 38 %. Příčinou nezaměstnanosti této skupiny mladých lidí může být vysoký převis studentů už na středních školách, kteří se rozhodnou ve studiu v těchto oborech na vysokých školách pokračovat. Zřejmě se jedná o obory, o které je ze strany studentů značný zájem. Rozdíl v nezaměstnanosti mezi absolventy z Prahy a Zlínského kraje je možné vysvětlit i tak, že v hlavním městě provozuje podnikatelskou činnost v těchto zaměřeních více firem.

Další skupinou nezaměstnaných absolventů vysokých škol, jsou ti, co studovali filozofické, teologické a humanitní obory. Tuto kategorii tvořilo 24 % osob z Prahy a 18 % z uvedeného kraje. Důvodem tohoto velkého zájmu studentů o tyto obory může být nenáročnost jejich studia. Zjištěná data nám ukazují, že na úřadech práce jsou ve větším počtu jako uchazeči o zaměstnání vedeni absolventi z Prahy, což může být ovlivněno vyšší nabídkou zmiňovaných oborů na vysokých školách v tomto městě. Jako třetí v pořadí ohroženou skupinou nezaměstnaností jsou vysokoškolští absolventi pedagogických a sociálních oborů. V době šetření se jich na úřadech práce v Praze ucházelo o zaměstnání 13 % a ve Zlínském kraji 11 %. Vzhledem k nezaměstnanosti absolventů pedagogických oborů se dá říci, že její míra je způsobena tím, že v daném období, kdy proběhl výzkum, ředitelé škol mají již personální otázku vyřešenou. Nábor nových učitelů na další školní rok většinou probíhá v jarních měsících předcházejícího školního roku.

U vysokoškolských absolventů sociálních oborů se dá předpokládat, že je také často předmětem zájmu studentů. Myslím si však, že v budoucnu budou mít mladí lidé s těmito

obory na trhu práce lepší uplatnění, protože přibývá více potřebných lidí závislých na pomoci či péči druhých.

Nízký počet bylo možné zaznamenat u nezaměstnaných absolventů vysokých škol s obory biologie v Praze a umění, geografie, lékařství, zdravotnictví, farmacie a rovněž biologie ve Zlínském kraji, a to s 2 % v obou oblastech. Tato skutečnost vypovídá o tom, že tyto uvedené obory nejsou ze strany studentů tolik žádoucí, z tohoto důvodu může být na trhu práce o ně větší poptávka, a proto jich není mnoho bez práce. Zajímavostí bylo, že údaje získané prostřednictvím dotazníků nezahrnovaly obory se zaměřením například na strojírenství, logistiku nebo informatiku. Doporučovala bych proto studentům středních škol, kteří chtějí ve vzdělávání dál pokračovat, aby o těchto oborech více přemýšleli.

Dílčími cíli bylo zjistit a porovnat data mezi absolventy vysokých škol v Praze a ve Zlínském kraji v délce nezaměstnanosti, ve způsobu hledání práce, v ochotě dojíždění za prací, v představách o výši platu a v dovednostech, které mohou nabídnout zaměstnavatelům.

Dotazníkovou metodou bylo zjištěno, že na úřadech práce jsou déle než jeden rok v registru nezaměstnaných spíše absolventi ze Zlínského kraje (8,89 %) než absolventi z Prahy (1,11 %). K tomuto stavu na trhu práce zřejmě dochází proto, že v tomto kraji jsou oproti Praze nedostatečné pracovní nabídky pro tyto mladé lidi. To může být také důvodem, proč ze Zlínského kraje odchází za prací do větších měst stále více vysokoškoláků. V tomto případě to může potvrzovat skutečnost, že pražští absolventi (44,44 %) jsou na úřadech práce vedeni kratší dobu (méně než 6 měsíců) ve srovnání s krajem (24,44 %), což vypovídá také o tom, že v hlavním městě je možné najít pracovní uplatnění rychleji.

A jakým způsobem si absolventi vysokých škol hledají práci? V obou zjišťovaných oblastech si nejčastěji hledají prostřednictvím internetových pracovních portálů. V Praze se k této možnosti vyjádřilo 27,78 % a ve Zlínském kraji 30 %. Vysoký počet absolventů využívající tuto formu hledání naznačuje, že v současné době většina z nich k práci a ke komunikaci používá výpočetní techniku. V dalších odpovědích se absolventi již odlišovali. V hlavním městě spíše uváděli přímé oslovování zaměstnavatele (8, 89 %) a internetové – webové portály zaměstnavatelů (7,78 %). Zatímco absolventi ze Zlínského kraje většinou preferovali způsob hledání zaměstnání formou známostí (7,78 %) a internetových – webových portálů zaměstnavatelů (5,56 %). Podle mého názoru absolventi z Prahy oslovují často zaměstnavatele přímo, protože jsou více průbojní. Naopak absolventi z okolí Zlína se spíše obracejí na své známé zřejmě proto, že se v tomto kraji práce hledá obtížněji.

Při hledání vhodného pracovního místa je také podstatná otázka, zda jsou mladí lidé ochotni za práci dojíždět a za jakých platových podmínek jsou ochotni práci přijmout. Většinou by na takovou pracovní příležitost spojenou s dojížděním přistoupili absolventi vysokých škol ze Zlínského kraje (28,89 %). Jinak by se však zachovali vysokoškoláci z Prahy, ti raději upřednostňují zaměstnání v místě svého bydliště, záporně tedy odpovědělo 38,89 %. I v tomto případě, jak je uvedeno výše, si myslím, že příčinou je nedostatek pracovních míst. S tím také souvisí výše požadované mzdy, kdy absolventi vysokých škol z hlavního města (33,33 %) jsou spíše ochotni přijmout zaměstnání nabízející plat v částce 25 000 Kč a více. Představy o výši mzdy se i v tomto případě neshodují, protože mladí lidé s vysokoškolským diplomem z oblasti Zlína většinou požadují 15 000 až 20 000 Kč. Nemyslím si, že by nechtěli lepší finanční ohodnocení za práci, ale patrně jsou si vědomi toho, že je mezi nimi větší konkurence a v nabídce nejsou často taková pracovní místa.

Kromě jejich požadavků a představ je velmi podstatné i to, jaké dovednosti mohou absolventi vysokých škol potencionálním zaměstnavatelům nabídnout. Vedle znalostí cizích jazyků, z nichž nejvíce mladí lidé ovládají anglický (23,33 %) a německý (16,67 %) jazyk na různých úrovních pokročilosti, disponují celou řadou dovedností. Mezi nejčastěji uvedenými jsou u absolventů vysokých škol z Prahy a ze Zlínského kraje dovednosti, jako práce na počítači, komunikativnost a řízení motorových vozidel, jejichž počet uvedení se v odpovědích nepatrně lišil. Získaná data odovídají skutečnosti, že mladí lidé v současné době nejvíce z dovedností ovládají počítač. Zrovna tak i komunikace je u některých oborů nutná například se zaměřením na marketing, management či učitelství. Co se týče dovednosti řízení vozidel, tak v dnešní době je to velmi žádáná dovednost ze strany zaměstnavatelů.

Ze shrnutých údajů získaných dotazníkovou metodou můžeme říci, že absolventi vysokých škol z Prahy mají lepší podmínky při hledání práce než ve Zlínském kraji.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost je v současné době stále aktuální téma pro mnoho skupin lidí, jednou z nich jsou i absolventi vysokých škol. Před ukončením vysokoškolského studia se většina z nich zabývá otázkou, zda najdou vhodnou práci v oboru, který vystudovali nebo zda se budou věnovat jiným možnostem týkajících se jejich uplatnění.

Ti, co se ocitají na úřadech práce, poznávají pravou tvář nezaměstnanosti, mohou se setkávat při hledání práce s odmítáním ze strany zaměstnavatelů, nedostatkem pracovních míst, zdravotními, rodinnými nebo finančními problémy. Zároveň však mohou získat do života i jiné zkušenosti například, jak správně napsat životopis, jakými způsoby se ucházet o pracovní místa či jak správně jednat s vedoucími pracovníky, kteří mají v kompetenci přijímání nových zaměstnanců.

Čím mohou absolventi vysokých škol po dobu nezaměstnanosti procházet, popisuje i tato diplomová práce, která rovněž zahrnuje témata jako trh práce, nezaměstnanost, její typy, následky, příčiny, státní politiku zaměstnanosti, vzdělanost, ale i různé možnosti uplatnění. Této problematice se také věnuje celá řada významných autorů, z jejich některých odborných literárních prací jsem čerpala pro zpracování teoretické části diplomové práce.

Na základě prostudování této literatury lze zjistit, že mladí lidé ohroženi nezaměstnaností mají při hledání práce značnou nevýhodu, jsou nedostatečně připraveni po pracovní stránce, tedy chybí jim praxe. I když ve většině případů mnozí během studia na praxi dochází, probíhají tyto pracovní zkušenosti v krátkém časovém rozmezí. Proto se domnívám, že by zaměstnavatelé a studenti vysokých škol měli více spolupracovat ještě v době, kdy mladí lidé studují a nabízet jim praxe v delších intervalech. Tím by se předcházelo situacím, že by někteří absolventi museli být registrováni na úřadech práce jako nezaměstnaní.

Zlepšit situaci mladých lidí je také možné prostřednictvím větší informovanosti na středních školách o požadovaných oborech na právě probíhajícím trhu práce, což by pomohlo oběma stranám. Na jedné straně by absolventi našli pracovní uplatnění a na straně druhé by firmy mohly obsadit pracovní místa, kde mají nedostatek pracovních sil.

Pro mnohé zaměstnavatele také může zaměstnávání vysokoškolských absolventů znamenat značnou výhodu, jelikož jsou více kreativní a lépe se přizpůsobují měnícím se podmínkám na pracovišti. Kromě toho je mohou vyškolit pro určité pracovní pozice ve svých firmách a také mohou počítat s jejich flexibilitou a schopností učit se novým věcem.

Proto zaměstnávání mladých lidí může být pro zaměstnavatele velkým přínosem, a to především pro ty, kteří se nebrání inovacím.

LITERATURA

BELZ, Horst a Marco SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení.* Praha: Portál, s.r.o., 2001. ISBN 80-7178-479-6.

BOLLES, Richard Nelson. *Jaké barvy je tvůj padák?* Praha: Pragma, 1998. ISBN 80-7205-604-2.

BORECKÁ, Lenka, Lenka PAZDEROVÁ a Hana SEDLÁKOVÁ. *Ze školy do Evropy.* Brno: Doplněk, 2002. ISBN 80-7239-124-0.

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

BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost - Psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada Publishing, a.s., 2001. ISBN 80-247-9006-8.

CAREER MARKET, Tým portálu. Dveře do profesního života. Turnov: Medicomp, s.r.o., 2010. ISBN 978-80-254-6660-5.

HOLMAN, Robert. Ekonomie. Praha: C. H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-387-6.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

KADLEC, Miroslav, Olga KOFROŇOVÁ, Miroslav PROCHÁZKA, Pavlína ŠŤASTNOVÁ, Helena ÚLOVCOVÁ, Jiří VOJTĚCH, a Simona VYMĚTALOVÁ. Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na *trhu práce.* Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, Výzkumný ústav odborného školství, Centrum pro studium vysokého školství, 2000. ISBN 80-211-0363-9.

KELLER, Jan a Lubor TVRDÝ. *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2008. ISBN 978-80-86429-78-6.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů.* Praha: Management Press, 1997. ISBN 80-85943-51-4.

LIVIAN, Yves Frédéric a Lenka PRAŽSKÁ. *Řízení lidských zdrojů v Evropě*. Praha: HZ Systém, spol. s.r.o., 1997. ISBN 80-860009-19-X.

MALINOVÁ, Lenka. *Rozvoj profesní kariéry*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2011. ISBN 978-80-245-1796-4.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník.* Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. Pedagogický slovník. Praha: Portál, 1995. ISBN 80-7178-029-4.

TOMANDL, Adolf, Marie BĚHALOVÁ a Gabriela JURÁČKOVÁ. *Než zaklepete u zaměstnavatele.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. ISBN 80-86878-04-X.

VICHNAROVÁ, Lenka, Jitka HAVLOVÁ a Libor HŮLA. *Hledám, hledáš, hledáme práci*. Praha: Scientia, spol. s.r.o., pedagogické nakladatelství, 2000. ISBN 80-7183-212-X.

ZELENKA, Martin. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh.* Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7290-372-6.

INTERNETOVÉ ZDROJE

SKÁCELOVÁ, Pavla a Jiří VOJTĚCH. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*. Praha. 2009. [Data file]. Retrieved from: http://www.infoabsolvent.cz/Temata/Download?Soubor=F-9.0.42 Vo_Nazory_pracovniku_uradu_prace_na_uplatneni_absolventu_skol_v_obdobi_ekonomicke_krize.pdf

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

apod. – a podobně

CV – Curriculum vitae (latinsky „běh života“) profesní životopis

č. – číslo

EU – Evropská unie

Kč – česká měna – koruna česká

např. – například

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

Sb. – sbírka

VŠ – vysokoškolák, vysokoškolský

tzn. – to znamená

tzv. – takzvaný

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Pohlaví absolventů vysokých škol 60
Graf 2: Obor studia absolventů vysokých škol v Praze 61
Graf 3: Obor studia absolventů vysokých škol ve Zlínském kraji 61
Graf 4: Obor studia absolventů vysokých škol ve Zlínském kraji 62
Graf 5: Zvážení před začátkem studia nad uplatněním na trhu práce 63
Graf 6: Praxe během studie 63
Graf 7: Doba evidence nezaměstnaných absolventů na úřadě práce 64
Graf 8: Pracovní uplatnění ve stejném oboru 64
Graf 9: Účast na rekvalifikačních kursech nebo stážích 65
Graf 10: Nejčastější způsob hledání práce 66
Graf 11: Ochota dojíždění za prací 67
Graf 12: Dovednosti vysokoškolských absolventů – Praha 69
Graf 13: Dovednosti vysokoškolských absolventů – Zlínský kraj 69
Graf 14: Požadovaná mzda při nástupu do zaměstnání 70
Graf 15: Přijetí práce požadující nižší kvalifikaci 71
Graf 16: Příčina nezaměstnanosti 71

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Znalost cizího jazyka – Praha.....67
Tabulka 2: Znalost cizího jazyka – Zlínský kraj 68

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník – Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v Praze a ve Zlínském kraji

PŘÍLOHA 1

DOTAZNÍK

Vážení absolventi vysokých škol.

Jmenuji se Iveta Váňová, studuji kombinovanou formou navazující magisterské studium Pedagogika - veřejná správa na Pedagogické fakultě UP v Olomouci. V současné době zpracovávám diplomovou práci na téma: „Nezaměstnanost absolventů vysokých škol“. Cílem diplomové práce je zjistit, kteří vysokoškolští absolventi studijních oborů jsou nejvíce vedeni v registru uchazečů o zaměstnání na úřadech práce. Dalším dílčím cílem je pak porovnání mezi nezaměstnanými absolventy vysokých škol z Prahy a Zlínského kraje. Proto Vás prosím o Vaši chvilku k vypsání dotazníků, které jsou anonymní. Odpovědi v dotazníku prosím zakroužkujte, u otázky číslo 12 máte možnost se vyjádřit.

Moc Vám děkuji.

1. Uveďte pohlaví:

a) Žena

b) Muž

2. Jaký obor jste studoval/a?

a) Ekonomie, marketing, management

b) Lékařství, zdravotnictví, farmacie

c) Pedagogika, učitelství, sociální práce

d) Právo, právní a veřejnoprávní činnost

e) Chemické

f) Geografické

g) Biologické

h) Technické, stavební, elektrotechnické

ch) Přírodovědné

i) Umění

3. Jakého jste dosáhl/a vzdělání?

a) Bakalář b) Magistr c) Inženýr

4. Uvažoval/a jste před začátkem studia nad uplatněním na trhu práce?

a) Ano

b) Ne

5. Docházel/a jste během studia na praxi?

a) Ano

b) Ne

6. Jak dlouho jste v evidenci o zaměstnání na úřadě práce?

a) Méně než rok

b) Nad 6 měsíců až 1 rok

c) Více než rok

7. Hledáte uplatnění ve svém oboru?

a) Ano

b) Ne

8. Chodíte na rekvalifikaci nebo stáž do nějaké firmy, organizace?

a) Ano

b) Ne

9. Jakým způsobem si hledáte práci?

a) Internetové pracovní portály

b) Internetové webové portály zaměstnavatelů

c) Oslovuji přímo zaměstnavatele

d) Úřad práce

e) Známosti

f) Jiné (např. pracovní portály)

10. Jste ochotný/á dojíždět za prací?

a) Ano

b) Ne

11. Ovládáte cizí jazyk, jaký a na jaké úrovni? Napište pouze jeden, ve kterém nejvíce vynikáte.

……..

12. Jaké dovednosti můžete nabídnout zaměstnavateli?

……..

13. Za jakou mzdu jste ochotný/á nastoupit do práce?

a) 10 000 – 15 000 Kč

b) 15 000 – 20 000 Kč

c) 20 000 – 25 000 Kč

d) 25 000 – 30 000 Kč

14. Přijal/a byste práci požadující nižší kvalifikaci?

a) Ano

b) Ne

c) Neuvažoval/a jsem o tom

15. Uveďte pouze jeden zásadní důvod, který je příčinou vaší nezaměstnanosti.

a) Nedostatečná pracovní zkušenost

b) Nedostatečná nabídka pracovních míst¨

c) Mnoho uchazečů se stejným oborem

d) Neuplatnitelnost zvoleného oboru

e) Nedostatečné dovednosti

f) Nedostatečná dopravní dostupnost

g) Jiné

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Iveta Váňová
Katedra nebo ústav:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	Judr. Zdenka Nováková, Ph.D.
Rok obhajoby:	2017

Název závěrečné práce:	Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v Praze a ve Zlínském kraji.
Název závěrečné práce v angličtině:	Unemployment of university graduates in Prague and Zlin region.
Anotace závěrečné práce:	Cílem diplomové práce bylo zjistit, s kterými studijními obory jsou vysokoškolští absolventi nejčastěji v evidenci nezaměstnaných na úřadech práce. Dílčími cíli bylo zjištění a porovnání dat mezi absolventy vysokých škol v Praze a ve Zlínském kraji v délce nezaměstnanosti, ve způsobu hledání práce, v ochotě dojíždění za prací, v představách o výši platu a v dovednostech, které mohou nabídnout zaměstnavatelům. Teoretická část objasňuje trh práce, nezaměstnanost, její typy, důsledky a příčiny, státní politiku zaměstnanosti, význam vzdělání a možnosti uplatnění absolventů. Praktická část diplomové práce se zaměřuje na analýzu údajů, které se vztahují k nezaměstnaným absolventům vysokých škol. Výzkumné šetření proběhlo kvantitativní metodou formou dotazníků.
Klíčová slova:	Nezaměstnanost, trh práce, absolvent, státní politika, vzdělání, uplatnění.
Anotace závěrečné práce v angličtině:	The aim of this thesis was to determine with which fields of study are college graduates most often registered as unemployed at Labour Offices. Partial objectives was to determine and to compare data among university graduates in Prague and Zlin region in the length of unemployment, in the way of job search, the willingness to commute to work, the concepts of pay and the skills they can offer to employers. The theoretical part describes the labour market, unemployment and its types, causes and consequences, the national employment policy, the meaning of education and opportunities for graduates. The empirical part of this thesis

	focuses on the analysis of the data, which relates to unemployed graduates. Quantitative research was carried out through questionnaires.
Klíčová slova v angličtině:	Unemployment, job market, graduate, public policy, education, exercise.
Přílohy vázané v práci:	1 CD ROM
Rozsah práce:	91 stran
Jazyk práce:	Český jazyk