Analýza uplatnění absolventů škol na trhu práce v regionu Prostějov

Šárka Začalová

Bakalářská práce
2011

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav ekonomie
akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	**Šárka ZAČALOVÁ**
Osobní číslo:	**M07369**
Studijní program:	**B 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor:	**Management a ekonomika**
Téma práce:	**Analýza uplatnění absolventů škol na trhu práce v regionu Prostějov**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- **Proveďte rozbor literárních pramenů k danému tématu.**

II. Praktická část

- **Analyzujte současný stav trhu práce v regionu Prostějov s ohledem na uplatnění absolventů škol v tomto regionu.**
- **Na základě provedené analýzy formulujte závěry a navrhněte doporučení ke zlepšení stávající situace daného problému.**

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **40 stran**

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

[1] HOLMAN, R. Ekonomie. 4. aktualizované vyd. Praha: C. H. Beck, 2005. 710 s. ISBN 80-7179-891-6.
[2] HOLMAN, R. Mikroekonomie: středně pokročilý kurz. 2. aktualizované vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. 592 s. ISBN 978-80-7179-862-0.
[3] KUCHAŘ, P. Trh práce: Sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 184 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
[4] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D., GREGOR, M. Ekonomie. 18. vyd. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
[5] VLČEK, J. Ekonomie a ekonomika. 4. zcela přepracované vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. 515 s. ISBN 978-80-7357-478-9.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.**
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: **4. dubna 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce: **20. května 2011**

Ve Zlíně dne 4. dubna 2011

L.S.

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka

doc. Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA
BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské/diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby[1];

- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí:

  ☒ bez omezení;
  ☐ pouze prezenčně v rámci Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;

- na mou bakalářskou/diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3[2];

- podle § 60[3] odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

---

[1] *zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:*

(1) Vysoká škola nevýdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

[2] *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

[3] *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60[4] odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou/diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);

- pokud bylo k vypracování bakalářské/diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou/diplomovou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;

- odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 16.5.2011 Začalová

[4] *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Absolventi škol jsou rizikovou skupinou na trhu práce, protože nemají dostatek pracovních zkušeností, požadovanou praxi a bývají zaměstnavateli často znevýhodňováni. Bakalářská práce se zabývá uplatněním absolventů škol na trhu práce v regionu Prostějov. Tato bakalářská práce je rozdělena na dvě části. Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na objasnění pojmů spojených s daným problémem prostřednictvím dostupné literatury. V praktické části je charakterizován region Prostějov a trh práce v tomto regionu. Součástí praktické části je také dotazník a jeho následný rozbor.

Klíčová slova: Trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, zaměstnávání studentů, absolvent, region Prostějov.

ABSTRACT

Graduates are a risk group in the labor market because they don't have enough work experience, required experience and they are often disadvantaged by employers. This bachelor's work deals with application of graduates in the labor market in the region of Prostejov. The Bachelor's work is divided in two parts. The theoretical part of this thesis is focused on clarifying the concepts associated with the problem through available literature. In practical part is characterized region Prostějov and labor market in this region. In practical part is also questionnaire and subsequent analysis.

Keywords: Labour market, unemployment, unemployment rate, employment of students, graduate, Prostejov region.

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucí mé bakalářské práce Doc. Ing. Zuzaně Dohnalové, Ph.D. za cenné rady a připomínky.

Děkuji paní Ing. Libuši Vrlíkové, jakožto analytikovi a správci dat z Úřadu práce v Prostějově, za spolupráci a poskytnutí materiálů.

Poděkování patří i mé rodině, která byla po celou dobu velkou oporou a rádcem.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

„Je pravda, že tvrdá práce

ještě nikdy nikoho nezabila.

Já si ale říkám, proč to riskovat.“

(Ronald W. Reagan)

OBSAH

ÚVOD **9**

I TEORETICKÁ ČÁST **10**

1 TRH PRÁCE **11**

1.1 TRH PRÁCE V PODMÍNKÁCH DOKONALÉ KONKURENCE 11

1.2 SKUTEČNÉ TRHY PRÁCE 12

1.2.1 Odbory 12

1.2.2 Monopson a bilaterální monopol 13

1.3 NABÍDKA PRÁCE 13

1.4 POPTÁVKA PO PRÁCI 15

1.5 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE 15

1.6 SPECIFIKA TRHU PRÁCE 16

2 NEZAMĚSTNANOST **18**

2.1 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI 19

2.2 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI 20

2.3 NÁKLADY A PŘÍNOSY NEZAMĚSTNANOSTI 21

II PRAKTICKÁ ČÁST **23**

3 METODOLOGIE ZPRACOVÁNÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI BAKALÁŘSKÉ PRÁCE **24**

4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRHU PRÁCE V ČR **26**

4.1 POJMY SPOJENÉ S PROBLEMATIKOU ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ 26

4.2 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL V ČR 27

4.3 FORMY PODPORY ABSOLVENTŮ ŠKOL 28

4.4 DŮVODY PŘIJÍMÁNÍ A NEPŘIJÍMÁNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL 28

4.5 DOPAD EKONOMICKÉ KRIZE NA UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRHU PRÁCE 29

5 CHARAKTERISTIKA REGIONU A VÝVOJ TRHU PRÁCE V REGIONU PROSTĚJOV V LETECH 2005 - 2010 ..... **30**

5.1 CHARAKTERISTIKA REGIONU PROSTĚJOV 30

5.2 VÝVOJ TRHU PRÁCE V REGIONU PROSTĚJOV V LETECH 2005 – 2010 33

5.2.1 Vývoj trhu práce z pohledu firem a zaměstnanců 33

6 ANALÝZA UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL V REGIONU PROSTĚJOV V LETECH 2005 – 2010 ..... **36**

6.1 CELKOVÝ VÝVOJ ABSOLVENTŮ ŠKOL V REGIONU PROSTĚJOV V LETECH 2005 – 2010 36

6.1.1 Absolventi evidovaní na úřadu práce déle než 6 měsíců 38

6.1.2 Absolventky evidované na úřadu práce 38

7 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ 40
7.1 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ K DOTAZNÍKU 1 41
7.2 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ K DOTAZNÍKU 2 42
7.3 SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ 51
8 NÁVRHY A DOPORUČENÍ 52
ZÁVĚR 54
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY 55
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK 59
SEZNAM OBRÁZKŮ 60
SEZNAM TABULEK 61
SEZNAM GRAFŮ 62
SEZNAM PŘÍLOH 63

ÚVOD

Trh práce je trhem výrobních faktorů, což jsou práce, půda a kapitál. Jako trh půdy a trh kapitálu i trh práce je reprezentován na jedné straně nabídkou a na straně druhé poptávkou. Práce je ale na rozdíl od půdy a kapitálu neodmyslitelně spjata s lidmi, čímž se jako výrobní faktor stává specifickým.

Lidé produkující práci jsou ochotni pracovat jen za určitých podmínek a mají své potřeby a motivy. Práci si od lidí najímají za mzdu firmy na trhu práce.

Po ukončení studia ať na škole vysoké, vyšší odborné, střední, základní nebo na učilišti, se každý absolvent dříve nebo později dostává na trh práce. V tomto okamžiku se absolvent – uchazeč poprvé střetává s nabídkou a poptávkou na trhu práce a vybírá si své první zaměstnání, zjišťuje požadavky a hledá uplatnění. Toto první střetnutí s realitou bývá pro absolventy často těžké. Problematiku trhu práce jsem si pro svoji bakalářskou práci vybrala i proto, že chci zjistit své reálné uplatnění na trhu práce.

Tato bakalářská práce by měla napomoci studentům rozhodnout se pro správný studijní obor uplatnitelný na trhu práce v regionu Prostějov a také pro správnou a kvalitní školu, a ředitelům škol v tomto regionu by mohla poskytnout vodítko jak přizpůsobit nabídku studijních oborů a kvalitu výuky potřebám trhu práce v regionu Prostějov.

Hlavním cílem mé práce je analyzovat uplatnění absolventů škol na trhu práce v regionu Prostějov a v návaznosti na výsledky analýzy navrhnout opatření ke zlepšení stávající situace. K dosažení tohoto cíle bylo vytýčeno několik vedlejších cílů, jimiž jsou zjistit jak vypadá poptávka po práci v regionu Prostějov, zjistit jaké mají představy o zaměstnání absolventi v tomto regionu a jak reagují firmy na absolventy při ucházení o místo.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. Teoretická část se zabývá objasněním pojmů absolvent, trh práce a nezaměstnanost.

V praktické části krátce představím region Prostějov, uvedu dosavadní vývoj trhu práce v regionu a dále se zaměřím na absolventy škol v tomto regionu a také vyhodnotím dotazníkové šetření.

Závěrem praktické části vyhodnotím získané poznatky a navrhnu kroky ke zlepšení situace.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Práci lze definovat jako cílově zaměřenou hospodářskou činnost člověka. [17]

Práci můžeme označit jako specifický výrobní faktor, jelikož není jako ostatní zboží oddělitelná od člověka (který práci produkuje) z důvodu lidských specifik, kterými jsou vůle, přání, myšlení, nadání a jeho práva. [9]

Jak uvádí Kuchař (2007, str.12) trh práce v sobě integruje prvky ekonomického, právního, sociálního a kulturního systému společnosti.

Podle Vlčka (2009, str.405) je trh práce segmentován, ve srovnání s ostatními trhy je asymetrický, jelikož pracující mají menší možnost volby než firmy a je částečně administrativně řízen odbory a státem.

Trh práce funguje na základě vztahu dvou subjektů – toho, kdo práci nabízí a toho, kdo práci kupuje. Práci na straně nabídky nabízejí lidé a na straně poptávky poptávají firmy. [4, 10]

Poptávka po práci je poptávkou odvozenou – poptávka firem po určité práci je determinována spotřebitelskou poptávkou po daném produktu (službě), nabídku práce odráží volba spotřebitele mezi volným časem a prací. [3]

Na trhu práce existuje konkurence na straně nabídky i na straně poptávky. To je zapříčiněno tím, že práci nabízí velké množství lidí a poptává mnoho firem. [5]

Trh práce je spjat s makroekonomickými veličinami, jimiž jsou zaměstnanost, ekonomický růst, inflace a rovnováha platební bilance. [1]

1.1 Trh práce v podmínkách dokonalé konkurence

Dokonale konkurenční trh má tyto 4 vlastnosti:

1. Pracující jsou dokonale mobilní (mohou plynule měnit zaměstnání)
2. Na trhu existuje mnoho pracujících a firem, přičemž neexistují odbory a trh není řízen státem
3. Práce je homogenní statek se všemi jeho charakteristikami
4. Existuje dokonalá informovanost o všech charakteristikách trhu [15]

V podmínkách dokonale konkurenčního trhu dále platí, že poptávané množství práce je závislé na mzdové sazbě, protože firma neovlivňuje cenu práce (mzdovou sazbu) a mezní náklady práce se tedy rovnají mzdové sazbě. Velikost příjmu z mezního produktu práce závisí na kvalifikaci práce a schopnosti managementu využít dané kvalifikace pracovníků. Množství nabízené práce závisí na výši mzdové sazby a na velikosti ekonomicky aktivního obyvatelstva. Křivka poptávky po práci má klesající charakter. Existuje substituční efekt (pokud roste mzda, roste i nabídka práce a lidé jsou ochotni obětovat více volného času práci) a důchodový efekt (pokud mají pracovníci vyšší mzdu, mohu si dovolit více volného času za stejné peníze než při nižší mzdě na úkor kratší pracovní doby). Rovnováha na trhu práce nastává tehdy, když se reálná mzdová sazba rovná příjmu z mezního produktu práce a zároveň meznímu užitku z reálné mzdy a meznímu užitku volného času. Rozdíly ve mzdách jsou dány pouze segmentací trhu práce, zejména z hlediska kvalifikace práce. [15, 16]

1.2 Skutečné trhy práce

Uvnitř skutečného trhu práce existuje nedokonale konkurenční prostředí, které existuje jak na straně nabídky práce (odbory), tak na straně poptávky po práci (monopson). Neopomenutelnou roli hraje také stát ve formě nařízení a zákonů.

Skutečné trhy práce se od dokonale konkurenčních trhů liší v mnoha charakteristikách: trh práce je výrazně segmentován, práce není mobilní, vládne velká neinformovanost, mzdy nejsou pružné, protože firmy mají vlastní mzdové tarify a nepřizpůsobují se trhu a v neposlední řadě existují překážky vstupu do profese (praxe, minimální vzdělání,…)

Skutečné trhy práce jsou velmi vzdálené od dokonale konkurenčních, ale i tak lze na některé problémy použít stejné modely, charakteristiky a analýzy. [3, 15, 16]

1.2.1 Odbory

Odbory jakožto odvětvová sdružení pracujících vedou kolektivní vyjednávání s firmami, ovlivňují nabídku práce, výši mzdy a pracovní podmínky.

Na vznik odborů existují dvě teorie. Podle první teorie byly odbory založeny zaměstnanci z důvodu vylepšení platových a pracovních podmínek. Podle druhé teorie založila odbory firma z nákladových důvodů, protože odbory existují jen ve větších a velkých firmách kvů-

li snížení nákladů na vyjednávání zaměstnanců se zaměstnavatelem a zjednodušení komunikace.

Trh práce ovlivňují odbory pozitivně i negativně. Pozitivním ovlivňováním rozumíme prosazení lepších pracovních podmínek, zlepšení bezpečnosti práce, stanovení podmínek propouštění zaměstnanců, snaha o zvyšování pracovní morálky, zlepšení komunikace mezi manažery a pracovníky firmy a v neposlední řadě také zlepšení produktivity práce i zavedení minimální mzdy. K negativnímu ovlivňování trhu práce patří nezaměstnanost. Odbory uměle navyšují reálnou mzdu nad rovnovážnou (vznik minimální mzdy) a tím se snižuje poptávka po práci. Zaměstnavatelé již nemají tolik prostředků, aby při vyšší mzdě mohli zaměstnávat stejný počet pracovníků. [6, 15, 16]

1.2.2 Monopson a bilaterální monopol

Pokud na trhu práce nebo v daném regionu existuje jediná dominantní firma nebo jedna firma jako jediná zaměstnává pouze jedinou profesi, pak se jedná o monopson.

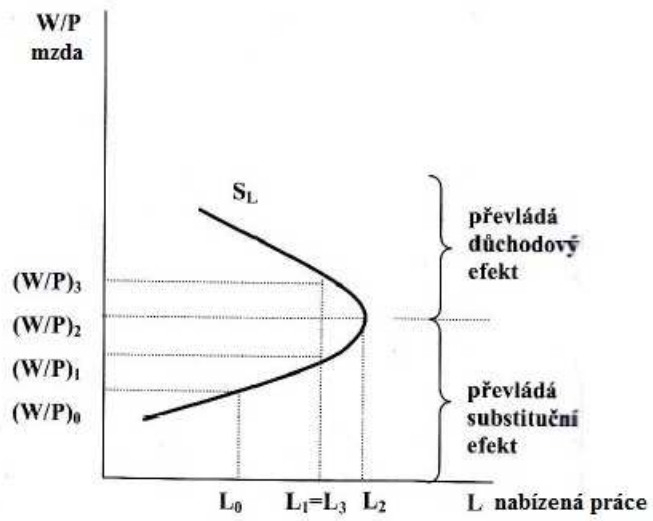
Monopsonista ovlivňuje výši mezd svých zaměstnanců ve svůj prospěch, jelikož jako jediný na trhu má výhradní postavení. V tomto případě je role odborů velmi důležitá kvůli vyjednávací síle zaměstnanců dané firmy.

O bilaterálním monopolu hovoříme tehdy, když existuje monopol na straně nabídky práce i poptávky po práci. Na straně poptávky po práci stojí monopsonista a na straně nabídky práce pracovníci dané firmy, kteří z mzdových důvodů založili odbory. [16]

1.3 Nabídka práce

Při formování individuální nabídky práce se rozhodujeme mezi spotřebou statků a volným časem. Pokud pracujeme, dostáváme mzdu, za kterou si kupujeme statky, ze kterých máme užitek a které uspokojují naše potřeby. Tento užitek porovnáváme s užitkem z volného času čímž tvoříme individuální nabídku práce (obr. 1). Čím více máme volného času, tím nižší z něj máme užitek a naopak.

Množství nabízené práce ovlivňuje reálná výše mzdy, která určuje kolik si jedinec reálně koupí statků. Proto pokud roste mzdová sazba a ceny statků také, množství nabízené práce zůstane nezměněné.

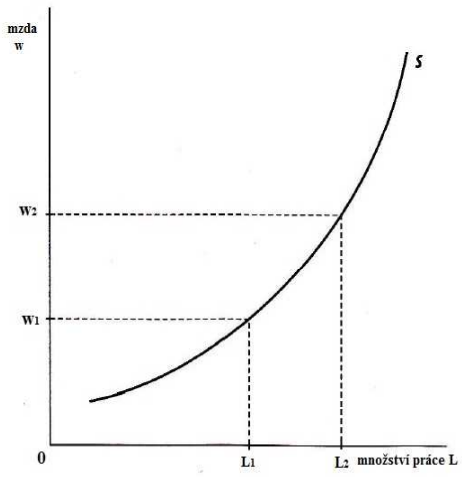


Obr. 1. Individuální nabídka práce [1]

Na nabídku práce působí dva opačné efekty a to substituční a důchodový efekt. **Substituční efekt** znázorňuje ochotu věnovat více času práci na úkor volného času při zvyšování reálné mzdové sazby. **Důchodový efekt** říká, že pokud vzroste reálný důchod (reálná mzda) nad určitou individuální hranici pak člověk preferuje volný čas nad prací. [1, 3, 17]

Celková (agregátní) nabídka práce je tvořena množstvím hodin, které jsou lidé ochotni věnovat výdělečné činnosti a tvoří ji součet všech individuálních nabídek práce. Záleží však na pracovní době, mzdě, imigraci a na participaci pracovní síly. [4, 13]

Křivka celkové nabídky práce (obr. 2) je rostoucí, jelikož růst mzdy přivádí na trh nové pracovníky, kteří nebyli za nižší mzdu ochotni pracovat. [6]



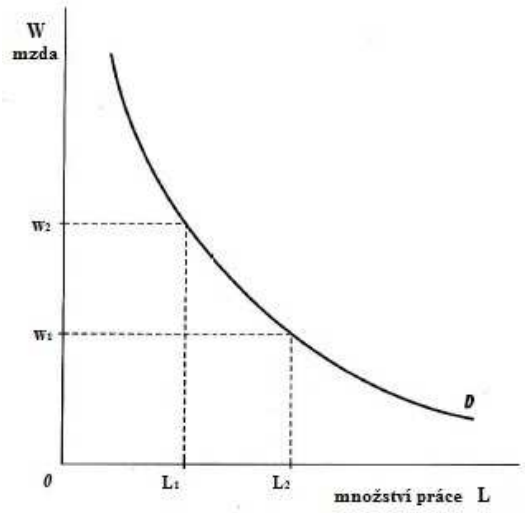
Obr. 2. Celková nabídka práce [16]

1.4 Poptávka po práci

Množství práce které poptávají firmy je určeno množstvím jednotek práce při různých mzdových sazbách. Protože firmy poptávající práci maximalizují svůj zisk najímají jen tolik jednotek práce, kolik odpovídá ceně za dodatečnou jednotku práce. Platí tedy, že příjem z mezního produktu práce se rovná nominální mzdě, tedy $MRP_L = W$. [1, 4]

Poptávka po práci odráží mezní produktivitu práce. Velikost mezního produktu a mzdovou sazbu ovlivňují použité technologie ve výrobě, technická vyspělost ekonomiky, fyzický kapitál (budovy, stroje, nástroje) a lidský kapitál (kvalifikace, zručnost). [3, 13]

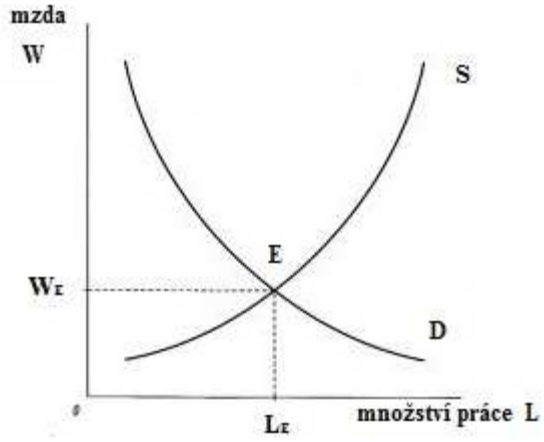
Křivka tržní poptávky po práci (obr. 3) má klesající charakter. Je to způsobeno klesajícími výnosy z práce, substitučním a důchodovým efektem a také klesající tržní poptávkou po statcích. [6]



Obr. 3. Křivka poptávky po práci [16]

1.5 Rovnováha na trhu práce

Rovnováhu trhu práce určují funkce nabídky a poptávky. Rovnovážnou cenou na trhu práce je mzda. Pokud je mzda vyjádřena počtem peněžních jednotek, jedná se o nominální mzdu. Mzda reálná je určena kupní silou nominální mzdy, tj. množstvím statků, které je možné za nominální mzdu koupit. [2]



Obr. 4. Rovnováha na trhu práce [16]

Jakmile reálná mzdová sazba vzroste, firmy budou nabízet méně pracovních příležitostí a tím poptávka po práci klesne. Na růst mzdové sazby zareagují lidé zvýšením nabídky práce a tím vznikne nezaměstnanost, protože poptávka po práci bude nižší než nabídka práce. Nezaměstnaní budou ochotni pracovat za méně peněz, čímž se nominální mzda a trh postupně dostanou do rovnováhy v bodu E (obr. 4).

Když trh práce dospěje do rovnovážného bodu, pak firmy nakupují tolik práce, kolik je pro danou firmu při rovnovážné mzdě maximálně ziskové a lidé, kteří v tento okamžik nabízejí práci považují mzdu za dostatečnou satisfakci za obětování volného času práci.

O plné zaměstnanosti na trhu práce hovoříme tehdy, pokud se nabídka práce rovná poptávce po práci a na trhu práce nastane rovnováha. [3, 12]

1.6 Specifika trhu práce

Nabídka a poptávka skutečného trhu práce je výrazně heterogenní zejména z důvodu existence institucionalizace, diskriminace, rigidity mezd a segmentace trhu.

Institucionalizace (působení profesionálních svazů) znamená, že na trhu práce působí profesionální svazy jako lékařské komory, odbory a velké firmy, které ovlivňují nabídku a poptávku i výši mezd. [2]

Diskriminace je specifickým jevem trhu práce. Za diskriminaci je považována situace, kdy ekonomické rozdíly pochází z irelevantních osobních dispozic člověka jako jsou rasa, pohlaví, věk, sexuální orientace nebo náboženské vyznání.

Existují dva typy diskriminace a to tržní a netržní. U tržní diskriminace se jedná zejména o platby za výrobní faktory a různorodost nabídky a poptávky v určitém regionu. Do netržní diskriminace lze zahrnout diskriminaci rasovou, etnickou a genderovou. Podmínky pro tento druh diskriminace vznikají již před vstupem na trh práce. [2, 13]

Strnulost mezd je tendence mezd reagovat pomalu nebo vůbec na změny ekonomických proměnných. Tento jev je zapříčiněn odbory a velkými firmami, kdy jsou stanoveny fixní mzdové tarify na delší dobu. Z krátkodobého pohledu se mzdy vůbec nemění dlouhodobě už ano. [2]

Segmentace trhu práce se rozvinula v důsledku sociálně-ekonomických změn v hospodářsky vyspělých zemích.

Teorie duální ekonomiky segmentuje firmy na dva sektory – centrální a periferní. **Centrální sektor** je zastoupen velkými firmami s dostatečným kapitálovým krytím a vysokou návratností investic do lidského kapitálu. Tyto firmy mohou lépe investovat do nových technologií a informací, lépe snášejí výkyvy hospodářského vývoje a mají dominantní postavení na trhu, ve vyjednávání s odbory i státem. Firmy v **periferním sektoru** jsou slabší a menší, závislé na centrálním sektoru a mají malý počet zaměstnanců.

Na základě konceptu duální ekonomiky vznikla teorie duálního trhu práce rozděleného také na dva sektory – interní a externí. **Interní sektor** spíše nabízí kvalifikovanější práci, místa bývají obsazována na principu seniority (čím déle zaměstnanec ve firmě pracuje, tím více má zkušeností) a výše mzdy většinou záleží na pracovní pozici. **Externí sektor** zaměstnává a odměňuje pracovníky na základě výkonu, kvalifikace práce a mzda bývá ve srovnání s interním sektorem nižší.

Migrace na duálním trhu je jednosměrná – z interního sektoru do externího.

Trh práce můžeme také segmentovat profesně i regionálně. **Regionální segmentace** trhu se vyznačuje různou skladbou nabídky, poptávky a mobility práce v různých regionech. **Profesní segmentace** vzniká v důsledku kvalifikace práce v různých oborech. Z toho důvodu existují na trhu nekonkurenční skupiny jejichž kvalifikace a obor vzdělání je natolik odlišný, že konkurenceschopnost těchto skupin není možná. Tato segmentace se výrazněji objevuje v krátkém období než v dlouhém, což je dáno přeškolováním. [2, 13, 10]

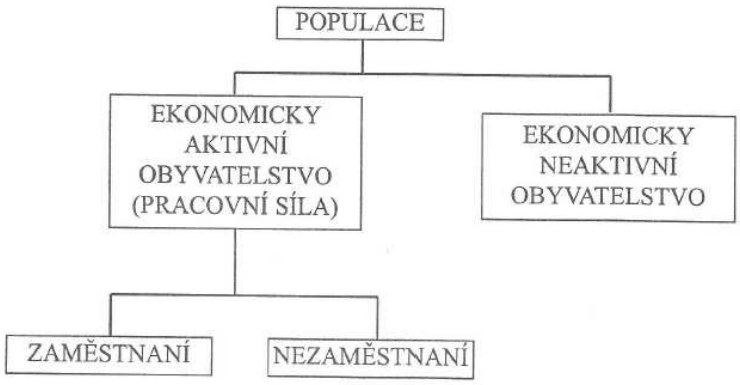
2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je výrazný makroekonomický problém, kterým se zabývají nejen odborníci ale i široká veřejnost. Má společenský i politický význam. Ztráta zaměstnání znamená pro člověka snížení životní úrovně, ztrátu kontaktů a vztahů, může navodit pocit méněcennosti a zapříčinit rozpad rodiny. Nezaměstnaní také snadno nacházejí cestu ke kriminalitě. [1, 3]

Příčinami nezaměstnanosti jsou nepružné mzdy, vysoký stupeň segmentace práce a také dlouhodobý nesoulad mezi nabídkou a poptávkou. [15]

Obyvatele (obr. 5) můžeme rozčlenit na 5 skupin:

- osoby do 16 let
- zaměstnaní – osoby s placenou prací pracující, na dovolená, na nemocenských dávkách nebo ve stávce
- nezaměstnaní – za nezaměstnaného se považuje osoba registrovaná na úřadu práce, která je ve věku 15 – 64 let, je bez práce, ale aktivně práci hledá a může do práce nastoupit ihned nebo nejpozději do 14 dnů [1]
- mimo pracovní sílu (ekonomicky neaktivní) – ženy v domácnosti, invalidní důchodci, starobní důchodci a lidé, kteří práci nehledají
- pracovní síla – všichni zaměstnané a nezaměstnané osoby [1, 13]



Obr. 5. Populace dle ekonomické aktivity [11]

2.1 Měření nezaměstnanosti

Statistiky nezaměstnanosti bývají publikovány každý měsíc. Nezaměstnanost se měří buď v absolutních číslech jako počet osob a nebo relativně jako míra nezaměstnanosti. [11]

Měření nezaměstnanosti může být nepřesné zejména kvůli špatnému výběru vzorku u výběrových šetření, zkresleným informacím z úřadu práce, podzaměstnání pracovních sil, atd. [11, 14]

Míra nezaměstnanosti je definována jako poměr počtu nezaměstnaných vedených na úřadu práce k celkovému počtu pracovních sil.

$$u = U/(L+U) \tag{1}$$

kde: L… pracující lidé

U… nezaměstnaní registrovaní na ÚP [12]

Míra zaměstnanosti vyjadřuje podíl zaměstnaných lidí na celkovém počtu osob v dané cílové skupině.

$$e = (E/F)\times 100 \tag{2}$$

kde: *E… počet zaměstnaných*

F… počet osob v dané věkové skupině [1]

Pokud v ekonomice odpovídá výstup potenciálnímu produktu (nabídka práce se rovná poptávce po práci), existuje ***přirozená míra nezaměstnanosti***.

Přirozená míra nezaměstnanosti se s časem mění a v každé ekonomice má jinou hodnotu. Velikost tohoto ukazatele je ovlivněna demografickou skladbou, mírou podpory v nezaměstnanosti, minimální mzdou a nepružností mezd, rekvalifikačními programy a také časem potřebným pro hledání zaměstnání. [1, 14]

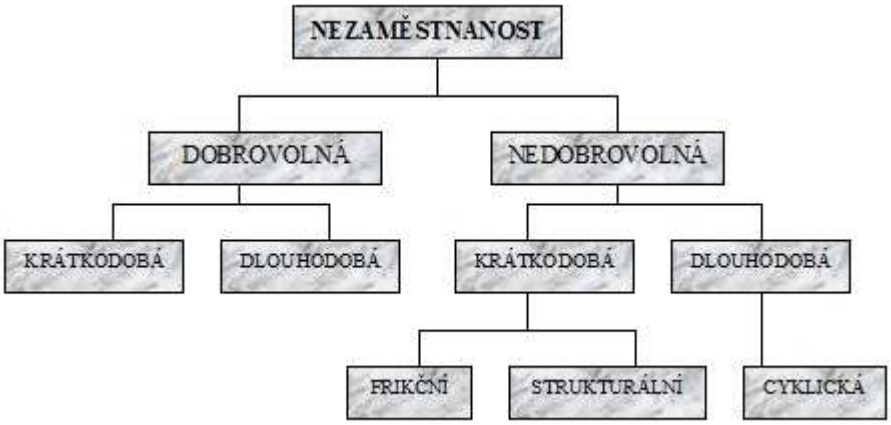
$$u^{*} = \left[z/z+n\right]\times 100 \tag{3}$$

kde: *z… míra ztráty práce*

n… míra nalezení práce [1]

2.2 Typy nezaměstnanosti

Existuje několik typů nezaměstnanosti(obr. 6), a to dlouhodobá, krátkodobá, dobrovolná, nedobrovolná, frikční, strukturální a cyklická. [5]



Obr. 6. Typy nezaměstnanosti [vlastní zpracování]

Dobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. [5] Dobrovolně nezaměstnaný dává přednost volnému času před prací, nebo hledá první zaměstnání. [13]

Za ***nedobrovolnou nezaměstnanost*** považujeme takovou nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá práci a rád by pracoval, ale práci nemůže najít. [11]

Dlouhodobá nezaměstnanost, nezaměstnanost trvající déle než rok, může mít na člověka a jeho rodinu negativní dopad v podobě existenčních potíží, ztráty kvalifikace, společenského postavení a sebeúcty.

Dlouhodobá nezaměstnanost je vážným problémem trhu práce. Příčinou jejího vzniku mohou být vysoké a dlouho trvající podpory v nezaměstnanosti, ztráta motivace ke hledání práce, dlouhodobá nemožnost najít si práci, atd. Dlouhodobá nedobrovolná nezaměstnanost se může proměnit v nezaměstnanost dobrovolnou, jelikož si člověk na způsob života bez práce již zvykl, nebo se bojí nástupu do práce a změny s tím spojené. [5]

Nezaměstnanost s délkou trvání do jednoho roku se nazývá ***krátkodobá nezaměstnanost*** a má frikční nebo strukturální charakter. I když je krátkodobá nezaměstnanost pro člověka nepříjemná nemá tak výrazné důsledky jako dlouhodobá nezaměstnanost. Vzniká při vstupu na trh práce nebo při změně zaměstnání. [5]

Frikční nezaměstnanost je spojena s přechodem z jednoho zaměstnání do jiného s podobnou kvalifikací nebo s prvotním vstupem na trh. Je to přechodná nezaměstnanost trvající maximálně několik týdnů a v ekonomice se objevuje běžně kvůli krátkodobým výkyvům v nabídce a poptávce. [11, 12]

Strukturální nezaměstnanost způsobují změny v požadované kvalifikaci pracovníků vlivem nových technologií nebo změnou konkurenceschopnosti v odvětví. Tato nezaměstnanost je dlouhodobého charakteru, může trvat i několik let, je nutná rekvalifikace pracovníků. [12]

Cyklická nezaměstnanost (nezaměstnanost z nedostatečné poptávky) vzniká z důvodu poklesu v hospodářském cyklu. Trvá většinou několik měsíců – do doby, než opět vzroste produkce a tím i poptávka po práci. [11]

2.3 Náklady a přínosy nezaměstnanosti

Náklady nezaměstnanosti dopadají na zaměstnané i nezaměstnané. Tyto náklady jsou nerovnoměrně rozděleny – větší nezaměstnanost převládá mezi málo kvalifikovanými lidmi, je rozdílná podle věku i pohlaví.

Náklady nezaměstnanosti se měří jednotlivě i za celou ekonomiku. Celkové náklady nezaměstnanosti mají podobu ztrát agregátního výstupu a důchodu, znehodnocení lidského kapitálu, zvýšení kriminality a ztráty lidské důstojnosti. [11, 14]

- ztráta agregátního výstupu a důchodu – se zvyšováním nezaměstnanosti přichází společnost o výstup a důchod, který by každý nezaměstnaný vyprodukoval, pokud by pracoval. Tyto náklady se dají přesně vypočítat dle Okunova zákona: pokud se zvýší nezaměstnanost o 1% nad přirozenou nezaměstnanost, klesne výstup o 2 – 3% oproti úrovni, které bylo dosaženo při plné zaměstnanosti [11, 13]
- znehodnocení lidského kapitálu – dlouhotrvající nezaměstnaností lidé ztrácí svůj nabytý potenciál (vzdělání, zkušenosti, manuální zručnost, kvalifikaci) [11]
- zvýšení kriminality – nezaměstnaní často hledají způsob obživy v kriminalitě
- ztráta lidské důstojnosti – objevuje se převážně u dlouhodobé nezaměstnanosti a jedná se o projevy deprese, pocity méněcennosti, ztrátu motivace a mezilidských vztahů [11]

Nezaměstnanost může mít i své přínosy. Nezaměstnaný člověk si lépe hledá vyhovující pracovní místo a firmy mohou vybírat z širšího okruhu pracovníků. Také pro realokaci práce je určitá míra nezaměstnanosti výhodná. Nezaměstnanost může být také vhodná z důvodu brždění vysokých nároků pracovníků. [11]

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 METODOLOGIE ZPRACOVÁNÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Při zpracování praktické části bakalářské práce budou použita primární i sekundární data. Sekundární data byla získána ze statistik ÚP v Prostějově, portálu NUOV[1] a různých internetových stránek. Pro získání primárních dat byl použit kvantitativní výzkum, konkrétně dva dotazníky. Jeden dotazník se týkal průzkumu mínění firem a nevyplněný je přiložen v příloze P I: Dotazník 1 - firmy. Druhý dotazník byl zaměřen na studenty, absolventy a ekonomicky aktivní obyvatele s cílem zjistit povědomí respondentů o aktuálních požadavcích trhu práce v regionu Prostějov a představy studentů o jejich budoucím zařazení, jehož plné znění je uvedeno v příloze P II: Dotazník 2 - absolventi. Pro vyhodnocení dotazníků i sekundárních dat bude použito statistických metod.

Primární data jsou data shromažďovaná specificky, většinou v terénu, pro daný problém. Jejich sbírání je dražší a časově náročnější než u sekundárních dat. ***Sekundární data*** jsou data, která již byla shromážděna někým jiným za jiným účelem a proto zcela neodpovídají požadavkům pro jiný výzkum nebo průzkum. ***Průzkum*** je jednorázové nebo krátkodobější zjišťování aktuálního stavu na trhu a v segmentech trhu. Pod pojmem ***kvantitativní výzkum*** se rozumí výzkum, který pro vyhodnocování dat používá statistické metody a techniky (zpracovávání dat v excelu pomocí aritmetického průměru a jiných veličin nebo regresní a korelační analýzy), zkoumá postoje a názory respondentů a jeho nejčastější technikou sběru dat je dotazník. ***Korelační analýza*** slouží k poznávání statistických závislostí a k ověřování deduktivně učiněných teorií a hypotéz. ***Hypotézou*** se rozumí tvrzení, které je možné potvrdit nebo vyvrátit. ***Respondentem*** se rozumí osoba, která je součásti dotazovaného vzorku osob a poskytne odpovědi. ***Vzorkem*** je pak celkové množství osob vybraných z celého základního souboru (nyní je základním souborem populace v regionu PV). Jako vhodný výběr vzorku byl zvolen ***prostý náhodný výběr***, kdy se jednotlivé osoby vybírají ze základního souboru se stejnou pravděpodobností výběru. [7]

[1] http://www.nuov.cz/

Pro statistické účely budeme pojmem absolventi škol označovat absolventy všech škol a to podle následujícího členění (tab. 1).

Tab. 1. Rozložení skupin jednotlivých absolventů škol [31]

Absolventi škol	
označení	vzdělání
D	nižší střední
E	nižší střední odborné
H	střední odborné (vyučen)
J	střední nebo střední odborné
K	ÚSV
L	ÚSO (vyučení s maturitou)
M	ÚSO (s maturitou bez vyučení)
N	vyšší odborné
R	bakalářské
T	vysokoškolské
V	doktorské

Absolventi škol jsou velmi heterogenní skupinou jednak z hlediska dosaženého vzdělání a pak také z hlediska věku, ve kterém vstupují na trh práce. Věková škála začíná již od 15 let, kdy až do 18 let jsou tyto osoby považovány za mladistvé a je jim věnována větší pozornost než ostatním absolventům a uchazečům o práci vůbec. Druhým extrémem jsou pak absolventi vysokých škol, kteří na trh vstupují i okolo 27. roku.

Úrovni mzdového ohodnocení a nalezení dostatečně uspokojujícího zaměstnání odpovídá úroveň dosaženého vzdělání. Jako ideální uchazeč se podle statistik jeví vysoce vzdělaný, mladý, nejlépe muž se znalostí jazyků a práce na počítači, asertivní a mobilní (absolvent s označením N, R, T a V). Nejrizikovějším uchazečem je mladá nekvalifikovaná síla (absolvent školy s označením D, E a H). [10]

4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRHU PRÁCE V ČR

Zaměstnávání absolventů škol je upraveno zákony, nařízeními vlády a vyhláškami. Při vstupu na trh práce jsou absolventům nápomocny úřady práce. [8] V této kapitole uvedu jakými právními předpisy je upraveno zaměstnávání absolventů škol, jakou podporu mohou získat nezaměstnaní absolventi a jaký dopad má ekonomická krize v ČR na absolventy škol.

4.1 Pojmy spojené s problematikou zaměstnávání absolventů

Když vstupuje absolvent na trh práce, stává se z něj uchazeč o zaměstnání a nastává mu povinnost hlásit se na příslušném úřadu práce tam, kde má evidován trvalý pobyt. [9]

Úřad práce je dle zákona 435/2004 Sb., správní úřad. Úřad práce mimo jiných funkcí zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, poskytuje poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a zprostředkovává zaměstnání zájemcům evidovaným na daném ÚP. [33]

Úřad práce zprostředkovává zaměstnání bezplatně a dodržuje zásadu rovné příležitosti pro všechny. [9]

Uchazečem o zaměstnání je občan, který je evidován na příslušném ÚP a podal písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání. Uchazeč nemůže být v pracovním poměru, vykonávat samostatnou výdělečnou činnost a soustavně se připravovat na budoucí povolání (studovat).

Uchazeč o zaměstnání má právo na zprostředkování vhodného povolání s ohledem na uchazečův věk, schopnosti a kvalifikaci, dále pak má právo na rekvalifikaci pokud je nezbytná a na hmotné zabezpečení, pokud splňuje podmínky vzniku nároku na hmotné zabezpečení.

Uchazeč je povinen spolupracovat s ÚP, dostavovat se na schůzky a má také oznamovací povinnost. [9]

Absolventem se podle zákoníku práce[2] rozumí uchazeč o zaměstnání nebo zaměstnanec, jehož celková doba zaměstnání včetně praxe nedosáhla dvou let po úspěšném absolvování školy. Do období dvou let se nezapočítává doba vojenské nebo náhradní služby, mateřská a rodičovská dovolená. [34]

4.2 Právní úprava zaměstnávání absolventů škol v ČR

Zaměstnávání absolventů upravují tyto zákony, nařízení vlády a vyhlášky:

- §1 odst. 4, § 111 odst. 3 a § 144 zákoníku práce
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců
- § 4 a § 4a zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku
- § 3 a § 4 odst. 1 a 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech
- § 33 zákona č. 437/2010 Sb., o zaměstnanosti (435/2004 Sb., v předchozím znění)
- § 3 a 4 nařízení vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
- nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci
- nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě
- § 48 a § 51 vyhlášky č. 165/1979 Sb., o nemocenském pojištění některých pracovníků a o poskytování dávek nemocenského pojištění občanům ve zvláštních případech [8]

[2] Zákonník práce – Část II. – Hlava 6. Péče o kvalifikaci pracovníků a její zvyšování, § 144

4.3 Formy podpory absolventů škol

Absolventi škol jsou rizikovou skupinou, jelikož nemají žádné pracovní zkušenosti, návyky a mnohdy nejsou ochotni přijmout odpovědnost. Stát proto nabízí jako formu podpory dotovaná pracovní místa. Toto pracovní místo je vytvořeno formou praxe u zaměstnavatele, kterému jsou na základě písemné dohody s ÚP (nejdéle do jednoho roku) hrazeny mzdové náklady. Dále také existuje možnost vypracování individuálního akčního plánu. Individuální akční plán se dle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zpracovává vždy, když je uchazeč o zaměstnání evidován na ÚP déle než 5 měsíců nepřetržitě. [21]

Zvýšená pozornost se absolventům věnuje po dobu dvou let, nejdéle však do věku 20 let. [8, 9]

Pro mladistvé absolventy (do 18 let) existuje program zaškolení na určitou pracovní pozici pro výkon jednoduchého povolání. [9]

Nárok na *peněžní podporu v nezaměstnanosti* má absolvent pouze tehdy, pokud v posledních třech letech alespoň 12 měsíců (i nasčítaně) pracoval přičemž se dohoda o provedení práce nezapočítává. Výše podpory se pak vypočítá z čistého průměrného měsíčního výdělku posledního pracovního poměru. Podpora se vyplácí maximálně 6 měsíců, doba pracovní neschopnosti se nezapočítává a o podporu v nezaměstnanosti se musí písemně zažádat. *Podpora při rekvalifikaci* se vyplácí vždy a jedná se jen o zaplacení nákladů spojených s rekvalifikací. Absolvent školy registrovaný na ÚP v případě že nikdy nepracoval má právo pouze na *peněžitou pomoc v mateřství* a to jen v ochranné lhůtě 6 měsíců od absolvování školy.

Jakmile nastoupí absolvent do zaměstnání vzniká mu povinnost hradit sociální a zdravotní pojištění [8]

Kromě ÚP nabízí absolventům pomoc při hledání práce a začleňování se na trh i agentury nabízející práci a internetové portály. [19]

4.4 Důvody přijímání a nepřijímání absolventů škol

Názory na zaměstnávání absolventů jsou různé. Této skupině uchazečů o práci se někteří zaměstnavatelé vyhýbají, jiní je vítají.

Pozitivně jsou absolventi vnímáni zejména kvůli nezatíženosti předchozími pracovními návyky, ochotě vzdělávat se, jazykové a počítačové vybavenosti, teoretickým znalostem, flexibilitě, originalitě, novým pohledům a řešením, finančním stimulům od ÚP a také kvůli nižším mzdovým nárokům.

Negativní vnímání je způsobeno absencí praxe a pracovních zkušeností, vyšší dobou zapracování, nereálnými představami absolventa o pracovním místě, nepřizpůsobivostí, nízkou pracovní morálkou a také vysokou pracovní migrací. [23]

4.5 Dopad ekonomické krize na uplatnění absolventů škol na trhu práce

Ekonomická krize na Českou republiku dopadla v roce 2008 (téměř půl roku po vzniku krize v USA) a to hlavně z důvodu velké závislosti ČR na exportu. Český průmysl v roce 2008 značně klesl: automobilní průmysl o více než 30 %, průmyslová produkce o 23,4 % a stavební produkce o 7,9 %. Mnoho firem ukončilo svoji činnost již v roce 2008, nebo v letech následujících kvůli vleklým dopadům krize. Na dno se česká ekonomika dostala v druhém čtvrtletí 2009. Od třetího čtvrtletí 2009 česká ekonomika roste a s ní i HDP. Svůj podíl na tom mají služby a obchod, průmysl také roste a ekonomika za třetí čtvrtletí 2010 nabyla téměř stejných hodnot jako v třetím čtvrtletí 2008. I přes tento růst je ale nutné zmínit fakt, že situace na trhu přesto není zaměstnancům příznivá a pracovních míst je stále velmi málo. [25, 26]

Ekonomická krize značně znesnadňuje zařazení absolventů do pracovního poměru. Vlivem ekonomické krize došlo ke značnému nárůstu propuštěných zaměstnanců a tím ke zvýšení počtu uchazečů o práci. O jedno pracovní místo se v ČR v roce 2009 ucházelo 9,5 uchazeče a v Olomouckém kraji to bylo více než 20 uchazečů na jedno pracovní místo. To pro absolventy znamená nižší šanci na uplatnění. Nejvyšší nezaměstnanost byla podle výzkumu naměřena u vyučených (skupiny D, E, H), jejichž hlavním problémem je nízké vzdělání. Téměř stejná nezaměstnanost byla naměřena u absolventů s vyšším odborným vzděláním (skupiny N, R, T, a V) a u skupin L a M nezaměstnanost nepatrně vzrostla. [28, 29]

5 CHARAKTERISTIKA REGIONU A VÝVOJ TRHU PRÁCE V REGIONU PROSTĚJOV V LETECH 2005 - 2010

V této kapitole nastíním charakter regionu Prostějov, skladbu regionů a převládající průmysl. Dále se také budu věnovat vývoji trhu práce v letech 2005 – 2010.

5.1 Charakteristika regionu Prostějov

Region Prostějov se nachází na pomezí Pomoraví a Drahanské vrchoviny uprostřed Moravy v západní části Olomouckého kraje (obr. 7). K 1. 1. 2008 činila rozloha 777,32 km² a žilo zde přes 110 600 obyvatel. Údaje k 30. 9. 2010 dokládá tabulka (tab. 2). [27]

Tab. 2. Sociální situace regionu Prostějov k 30. 9. 2010 [31]

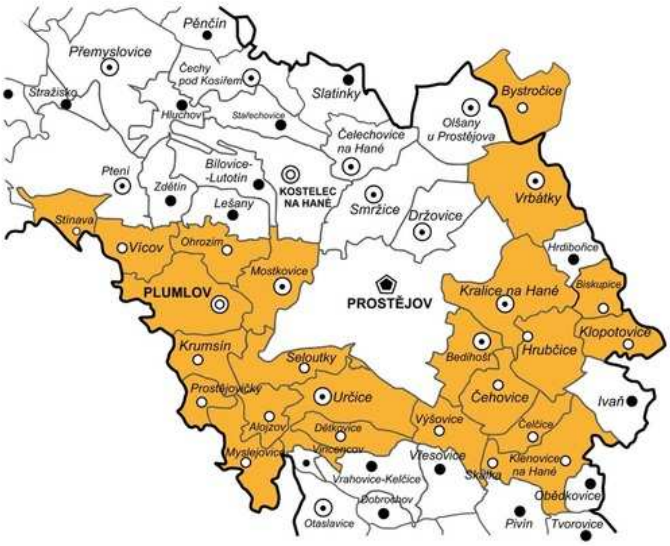
Okres Prostějov	**celkem**	**z toho**	
		muži	ženy
počet obyvatel	**110 214**	**53 682**	**56 532**
produktivní věk (15-64 let)	76 632	38 527	38 105
věk 0 – 14 let	15 715	7 999	7 716
průměrný věk	41,0	39,4	42,5

Pod region Prostějov spadá 97 obcí rozvržených do 4 mikroregionů, jimiž jsou: Prostějovsko, Konicko, Němčicko a Protivanovsko. Úplný přehled obcí nalezneme v příloze P III: Obce správního obvodu Prostějov – rozdělení podle mikroregionů.

Průmysl zde převládá oděvní, kožedělný a strojírenský. Další uplatnění pracujících můžeme hledat v rostlinné, živočišné a zemědělské výrobě a také v potravinářství (Palírna U Zeleného stromu – Starorežná k.s. je nejznámější regionální likérkou). Nemalé zastoupení zde mají také doprava a služby, dřevozpracující průmysl, stavebnictví a lesnictví. Největší množství firem a tím i pracovních míst nalezneme v Prostějově, zvláště pak ve zdejší průmyslové zóně o rozloze bezmála 50-ti hektarů. V ostatních mikroregionech, zvláště pak v tom Konickém a Protivanovském, mnoho firem nenalezneme, což je dáno jak polohou, tak i možností obyvatel dojíždět do jiných měst (Olomouce, Boskovic, Vyškova a Blanska). [32]

Obr. 7. Region Prostějov [20]

Prostějovsko je největším mikroregionem, ze kterého se dále vyčlenila místní akční skupina Prostějov venkov o.p.s o rozloze 16,667 ha, jež sdružuje 24 obcí a 18 030 obyvatel okolo města Prostějova (obr.8). Sdružení Prostějov venkov, jehož vznik je datován březnem 2006 je spjato kulturou, tradicemi i zemědělstvím a vzniklo za účelem prosazení zájmů občanů a všeobecné podpory rozvoje regionu prostějovského venkova. [18]



Obr. 8. Obce sdružení Prostějov venkov o.p.s [18]

Prostějovsko, sídlem v Prostějově, soustřeďuje 53 obcí. Město Prostějov vyniká nejen rozlohou (zabírá 15 % celkové rozlohy a sdružuje 82 % obyvatel), ale i historickými památkami a koncentrací průmyslu v průmyslové zóně na okraji města.

Z kulturního hlediska lze za významné obce označit Čechy pod Kosířem, Čelechovice na Hané, Skalku se sirnato – alkalickými prameny a Plumlovskou přehradu. [32]

Dalším mikroregionem je ***Konicko***. Cílem vzniku mikroregionu 4. 11. 1999 byl regionální rozvoj. Sídlem mikroregionu byla zvolena Konice. Rozlohu 178 km² obývá 11 500 obyvatel. Tato oblast je bohatá na přírodní krásy, což dokazují dvě přírodní rezervace Průchodnice a Rudka a přírodní park Kladecko, a to i proto, že z části je tvořena Drahanskou vrchovinou a z části úrodnou Hanou. [22]

Obr. 9. Logo Konicka [22]

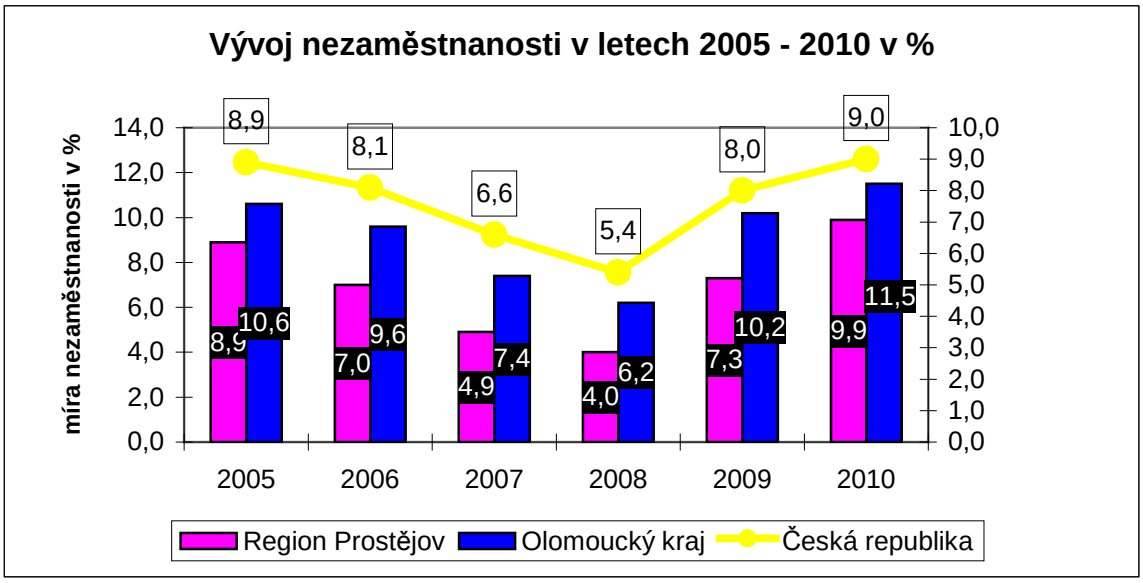
Mikroregion ***Němčicko*** byl založen 26. 8. 1999 nejen z důvodu zastupování zájmů obcí, ale i pro jejich kulturní a geografickou blízkost a společné tradice. Sídlem mikroregionu jsou Němčice nad Hanou. Němčicko obývá 9 517 obyvatel na rozloze cca 8,5 ha. [24]

Mikroregion ***Protivanovsko*** byl založen 2. 12. 1998 z důvodu vyšší jednací síly a zastupování obcí v důležitých otázkách. Sídlem mikroregionu se stal Protivanov. V současné době sdružuje 8 obcí. Protivanovsko se nachází mezi Boskovicemi a Prostějovem. Žije zde cca 4 000 obyvatel.

Dominantou mikroregionu jsou čtyři větrné elektrárny, největší firmou pak mlékárna Otinoves, ve které se vyrábí sýr niva opatřený značkou KLASA. [32]

Obr. 10. Logo Němčicka [24]

5.2 Vývoj trhu práce v regionu Prostějov v letech 2005 – 2010



Graf 1 Vývoj nezaměstnanosti v regionu PV v letech 2006 – 2010 [vlastní zpracování]

Vývoj trhu práce v regionu PV (graf 1) byl v letech 2005 – 2010 nevyrovnaný, avšak pro nezaměstnané příznivější než tomu bylo ve srovnání s Olomouckým krajem i celkově v České republice.

V letech 2005 – 2008 registrovaná nezaměstnanost v regionu PV kontinuálně klesala a dostala se až na velmi příznivá 4 % (cca. 1. pololetí 2008). Vlivem ekonomické krize (cca. od 2. pololetí 2008) začala nezaměstnanost opět růst a to až na 9,9 % koncem roku 2010. V lednu 2011 se tato tendence potvrdila mírou 11,5 %, přičemž v Olomouckém kraji byla nezaměstnanost také stále rostoucí, a to 12,99 %, celorepublikově též vzrostla nezaměstnanost na 9,7 %. Od února 2011 ale nezaměstnanost začala mírně klesat: region PV 11,2 %, Olomoucký kraj 12,74 %, celorepublikově 9,6 % a v této tendenci pokračovala i v březnu: PV 10,6 %, Olomoucký kraj 12,1 %, celorepublikově 9,2 %. [23, 31]

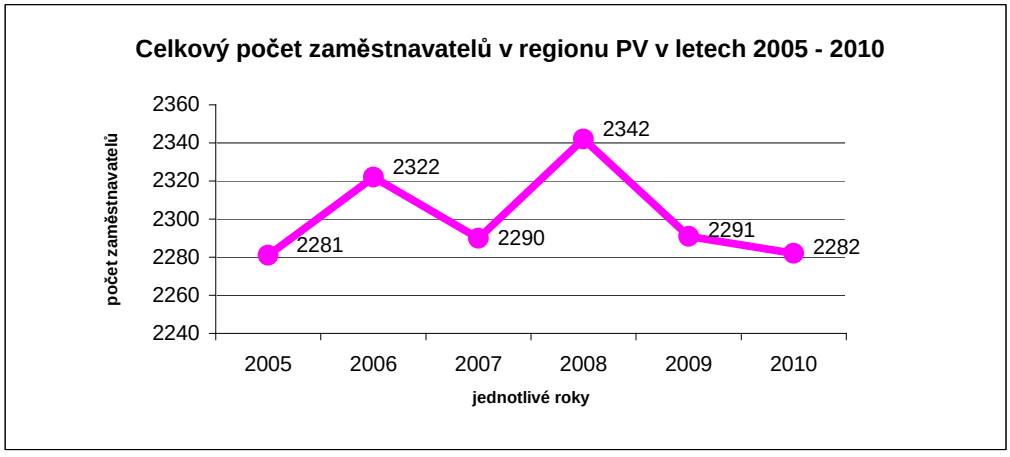
5.2.1 Vývoj trhu práce z pohledu firem a zaměstnanců

Míra nezaměstnanosti plynule kopírovala situaci na trhu práce. V letech 2005 - 2007 a částečně i v roce 2008 se průmysl v regionu Prostějov rozvíjel. Nově do regionu vstoupily v roce 2005 společnosti LIDL Česká republika v. o. s. a INTERSPAR Česká obchodní společnost s. r. o., v roce 2007 společnost DEKTRADE a.s., a dále také Mubea – HZP s.r.o.,

Preciosa a.s., HOPI s.r.o., a Hanácké železárny a pérovny a.s. rozšířily výrobu. V těchto letech také některé podniky propouštěly, tento nárůst nezaměstnaných byl ale vzhledem k novým firmám a rozšiřování výroby pomíjivý, i když předznamenával jisté potíže. Těmito firmami byly Oděvní podnik Prostějov a.s. (propuštěných 509 zaměstnanců), Sladovny Soufflet ČR a.s. (propuštěných 20 zaměstnanců) a některé další firmy, které propouštěly z organizačních důvodů. [31]

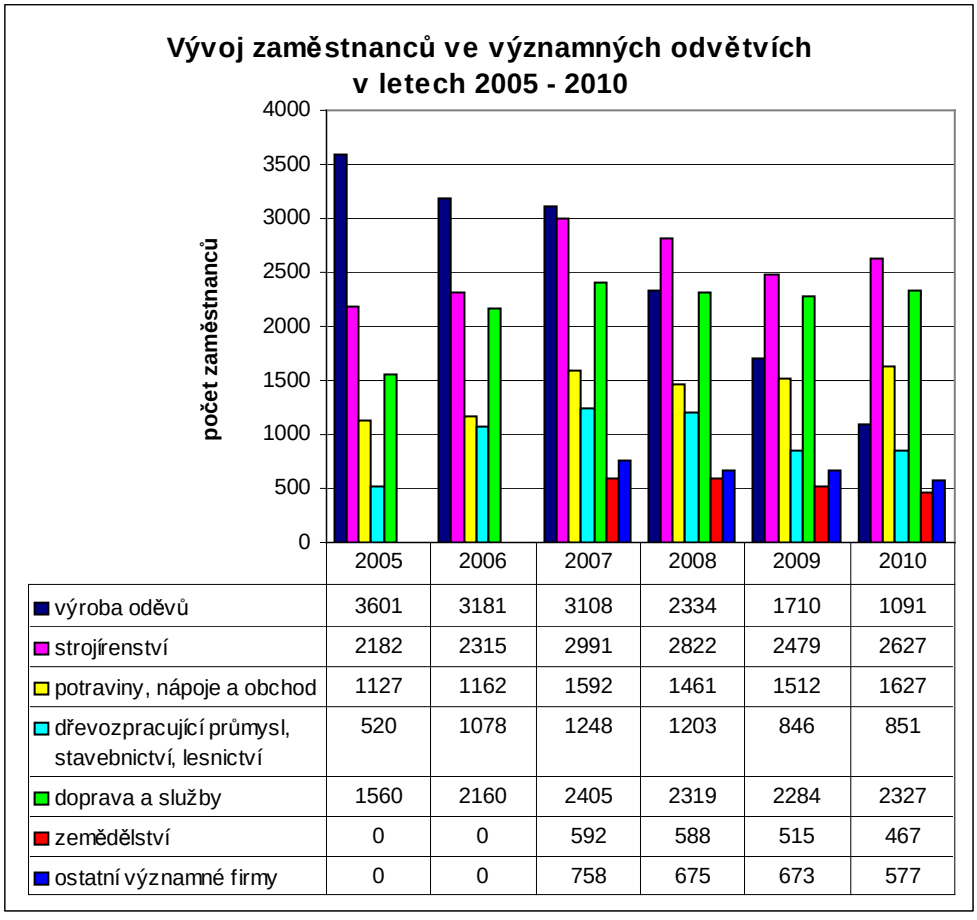
Rok 2008 a následně i rok 2009 „ prověřily“ v regionu PV stabilitu firem a průmyslu vůbec. Nestabilní společnosti začaly mít problémy se splácením dluhů, na vině byla špatná organizační struktura i jiné problémy, například závislost firem na vývozu. V květnu 2009 ukončil svou činnost Oděvní podnik Prostějov, který byl největším podnikem v textilním odvětví v regionu s téměř 3 000 zaměstnanci, a tím značně zvýšil počet nezaměstnaných. Ukončení činnosti postihlo i téměř 400 zaměstnanců z pily Javořice a. s. ve Ptenském Dvorku a tím razantně navýšilo nezaměstnanost v mikroregionu Konicko z 6,71 % v roce 2008 na 12,9 % v roce 2009. V tomto duchu proběhl i rok 2010. Rok 2011 předznamenává jisté změny, nezaměstnanost mírně klesá a zaměstnavatelé, kteří krizi „přežili“ opatrně přijímají nové zaměstnance.

Počet zaměstnavatelů se v jednotlivých letech měnil (graf 2), ale výraznější úbytek zaměstnavatelů byl zaznamenán až v letech 2009 a 2010 a to pouze ve srovnání s předchozím rokem. Ve srovnání s výchozím rokem 2005 nebyl nárůst a pokles počtu zaměstnavatelů v regionu PV významný.



Graf 2 Vývoj počtu zaměstnavatelů v letech 2005 – 2010 [vlastní zpracování]

Z informací vedených úřadem práce v Prostějově o zaměstnancích významných firem v regionu PV (graf 3) vyplývá, že odvětví výroba oděvů snižovalo stavy zaměstnanců již v roce 2006. Hlavní firmou v tomto odvětví byl oděvní podnik Prostějov a. s., který měl již v roce 2005 (rok, ve kterém ostatní firmy prosperovaly) problémy pramenící z dovozu levných oděvů ze zahraničí a vysokých cen svých výrobků. V roce 2010 byl počet zaměstnanců oproti roku 2005 třetinový a to i z důvodu ukončení činnosti Oděvního podniku Prostějov. Ve strojírenství, dopravě a službách bylo stabilně zaměstnáváno nejvíce zaměstnanců a v roce 2010 se stavy zaměstnanců téměř vrátily na úroveň roku 2007. Ostatní odvětví stavy zaměstnanců po analyzovanou dobu výrazně neměnila. V roce 2005 bylo ve významných firmách zaměstnáno 10 995 zaměstnanců, nejvyšší počet zaměstnanců byl dosáhnut v roce 2007 a to počtem 14 701 zaměstnanců a v roce 2010 činil počet zaměstnanců 11 577, což odpovídalo roku 2006. Můžeme říct, že prosperujícími odvětvími jsou strojírenství, doprava a služby a potravinářský průmysl. [31]



	2005	2006	2007	2008	2009	2010
výroba oděvů	3601	3181	3108	2334	1710	1091
strojírenství	2182	2315	2991	2822	2479	2627
potraviny, nápoje a obchod	1127	1162	1592	1461	1512	1627
dřevozpracující průmysl, stavebnictví, lesnictví	520	1078	1248	1203	846	851
doprava a služby	1560	2160	2405	2319	2284	2327
zemědělství	0	0	592	588	515	467
ostatní významné firmy	0	0	758	675	673	577

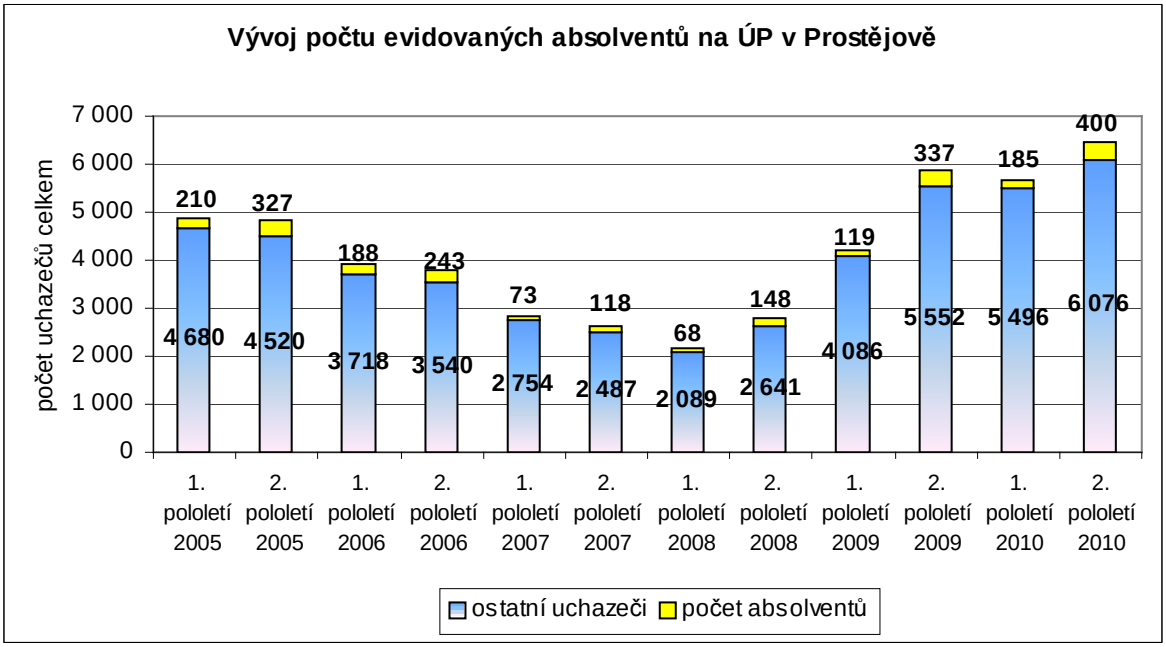
Graf 3 Vývoj počtu zaměstnanců ve významných odvětvích v letech 2005 – 2010 [vlastní zpracování]

6 ANALÝZA UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL V REGIONU PROSTĚJOV V LETECH 2005 – 2010

Tato kapitola je věnována situaci absolventů na trhu práce v regionu PV a analýze jejich uplatnění. Nejprve stručně zhodnotím celkový vývoj absolventů v letech 2005 – 2010 a následně analyzuji absolventy po jednotlivých letech z hlediska fáze, ve které se absolventi nacházejí (registrovaní na úřadu práce nebo úspěšně zařazení do pracovního procesu). ÚP v Prostějově zveřejňuje statistiky absolventů periodicky první týden v říjnu, obvykle k 5. dni tohoto měsíce. Tyto statistiky zachycují období od 1. 5. do 30. 9. příslušného roku a to z důvodu zachycení přílivu čerstvých absolventů v daném roce.

6.1 Celkový vývoj absolventů škol v regionu Prostějov v letech 2005 – 2010

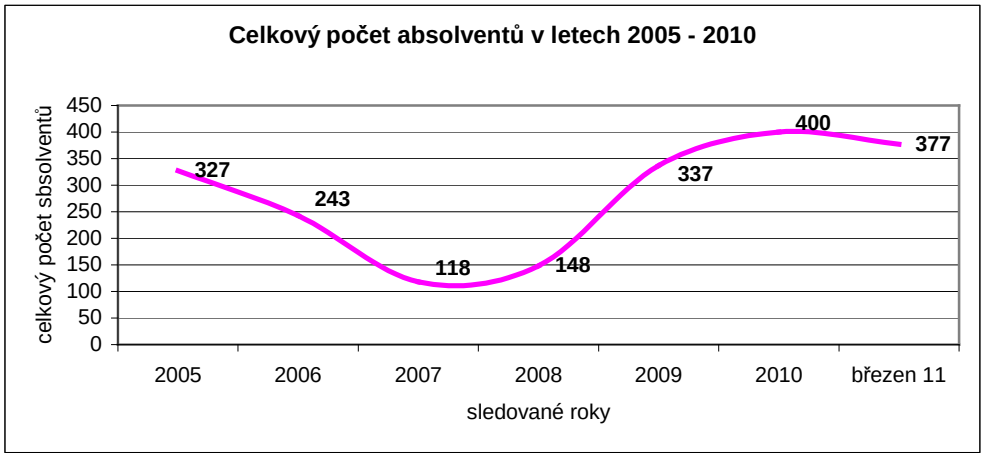
Průměrně dosahoval počet evidovaných absolventů na ÚP v Prostějově v analyzovaných letech 4 – 5 % z celkového počtu evidovaných uchazečů. Maxima dosáhl v 2. pol. 2005 se 6,8 %, minima pak v 1. pol. 2007, kdy počet evidovaných absolventů byl 2,6 % z celkového počtu evidovaných uchazečů (graf 5).



Graf 4 Vývoj počtu absolventů evidovaných na ÚP v Prostějově v letech 2005 – 2010 [vl. zpracování]

Vzhledem k počtu ostatních uchazečů to nejsou procenta nijak velká, dalo by se říci, že jsou zanedbatelná. Důležitější je zabývat se absolventy jako celkem a uchazeče z řad absolventů posuzovat vzhledem k tomuto celku (graf 5). Při bližší analýze absolventů je patrná tendence kopírovat vývoj trhu práce v regionu PV, přičemž v 2. pol. 2005 bylo na ÚP v PV evidováno 327 uchazečů, tento počet klesal až do 1. pol. 2008 (68 absolventů) a od tohoto pololetí se zvyšoval až do 2. pol. 2010 (400 absolventů). V březnu 2011 se snížil počet evidovaných absolventů na 377, ale od června se očekává tradiční nárůst nových absolventů, kteří již odmaturovali a v září se tento počet rozroste o nové absolventy, kteří využili přes období školních prázdnin statut studenta. Od konce roku 2008 se situace ohledně absolventů na trhu práce zhoršuje z důvodu narůstajícího počtu nově příchozích nezaměstnaných a tím klesá pravděpodobnost umístění absolventů. Firmy v regionu málo využívají možnosti profinancování nákladů na zaškolení absolventa do pracovního poměru (pouze 5 % firem) a raději zaměstnávají zájemce s praxí v daném oboru nebo dané pracovní pozici.

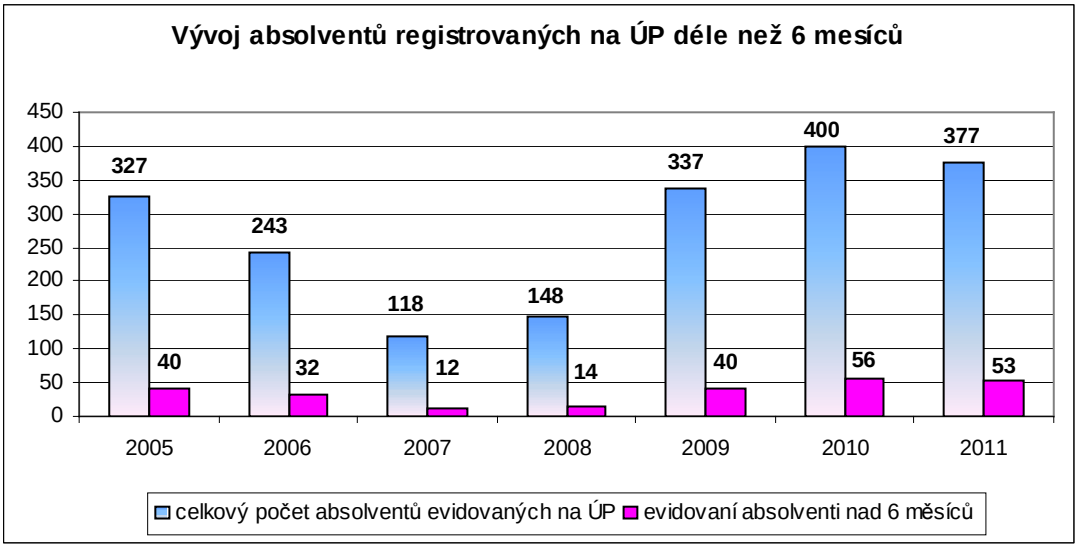
Z pohledu vzdělanostní struktury evidovaných absolventů je nejvíce evidovaných absolventů s výučním listem, na druhém místě jsou maturitní obory s výučním listem (ÚSO). Na druhé straně jsou pak nejlépe umísťovanými absolventi v maturitních oborech (ÚSO s maturitou). Z hlediska vystudovaného oboru si v posledních 5 letech nejlépe nacházejí zaměstnání absolventi z technických oborů (strojírenství, obráběč kovů, stavebnictví a elektrotechnika), naopak absolventi oborů podnikání, obchodník a technologie potravin nacházejí zaměstnání těžce.



Graf 5 Vývoj počtu absolventů v letech 2005 – 2010 [vl. zpracování]

6.1.1 Absolventi evidovaní na úřadu práce déle než 6 měsíců

Na úřadu práce je evidováno ročně průměrně 300 absolventů, průměrný počet absolventů evidovaných déle než šest měsíců je 35, tj. 11,6 % (graf 6). Nejen pro tyto absolventy jsou nabízeny rekvalifikační programy a pomocné poradenství, které je absolventy velmi využíváno. Pomocné poradenství se týká převážně pomoci při zakládání živnosti a podnikání a pomoci při zájmu vycestovat do zahraničí. Rekvalifikační programy v roce 2010 využilo 183 absolventů (průměrně tyto programy využívá až 50 % absolventů) a jednalo se o svářečský kurz, skladnické práce, práce s PC a další. Oblíbenou rekvalifikací je u žen manikúra, pedikúra a kadeřnice. Rekvalifikační programy jsou obecně vhodné pro absolventy vyučené nebo s maturitou.



Graf 6 Vývoj absolventů registrovaných na ÚP déle než 6 měs. [vl. zpracování]

6.1.2 Absolventky evidované na úřadu práce

Poměr žen – absolventek k celkovému počtu absolventů je průměrně 56 %, jejich umístitelnost pak průměrně 55,6 %, počet absolventek evidovaných na úřadu práce déle než šest měsíců se průměrně pohybuje okolo 63 % (tab. 3.[3]). Absolventky na trhu práce v regionu Prostějov mají stížené podmínky uplatnění, jelikož v regionu převažuje těžký průmysl,

[3] informace z interních zdrojů ÚP jsou v této tabulce neúplné, protože se v tomto znění přestaly od roku 2010 zpracovávat

strojírenství a zpracování železa. Vyučené absolventky nacházejí práci těžce, zvláště pokud se jedná o prodavačky, švadleny, kuchařky a číšnice, kterými je trh v regionu přesycen. Výrazně lépe jsou umísťovány absolventky se středoškolským vzděláním, zvláště pak ekonomických oborů. Vyšší vzdělání bývá pro absolventky výhodou. Důvodem, proč nejsou absolventky více zaměstnávány je, že obecně stále planí, že mladá žena půjde brzy na mateřskou dovolenou, což je pro zaměstnavatele nevýhodné jak z důvodu hledání náhrady, tak i pro placení mateřského příspěvku. Také v mnoha organizacích stále platí předsudky vůči ženám.

Tab. 3. Přehled absolventek registrovaných na ÚP v letech 2005 – 2009 [vl. zpracování]

Absolventi evidovaní na ÚP v Prostějově						
rok	*celkem absolventů*	*z toho ženy*	*zařazení absolventi*	*z toho ženy*	*evidovaní déle než 6 měs.*	*z toho ženy*
2005	389	190	191	92	61	37
2006	342	193	134	75	38	19
2007	196	127	84	50	14	10
2008	166	109	54	34	18	17
2009	342	191	82	52	38	24

7 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

V rámci praktické části bakalářské práce bylo provedeno dotazníkové šetření týkající se situace na trhu práce v regionu Prostějov. Dotazníky byly vyhotoveny ve dvojí podobě – jeden pro průzkum týkající se firem, dále dotazník 1, a druhý pro průzkum týkající se ekonomicky aktivního i neaktivního obyvatelstva, dále dotazník 2. Každý dotazník obsahoval maximálně 13 otevřených, polootevřených i uzavřených otázek. Dotazník 2 byl předáván osobně, což pravděpodobně přispělo k vyšší návratnosti než tomu bylo u dotazníku 1, kde byla zvolena metoda zasílání dotazníku prostřednictvím e-mailu. Návratnost dotazníku 1 byla 9,7 % a u dotazníku 2 pak 90 %. Zajímavostí bylo, že prostřednictvím dotazníku 1 nebyly získány informace od žádné velké ani střední firmy, tj. firmy s více než 25 zaměstnanci. Ostatní informace byly získány od firem různého oboru s počtem do 25 zaměstnanců. Jelikož bylo kvůli neochotě pracovníků firem získáno nedostatečné množství informací k dotazníku 1, budou použita i sekundární data z internetového portálu ISA.[4]

Cíle průzkumu

Cílem dotazníku 2 bylo zjistit povědomí respondentů o aktuálních požadavcích trhu práce v regionu PV, a to: představy studentů o jejich budoucím zařazení, představy studentů o výši mzdy v prvním zaměstnání, zjistit zda koresponduje studijní obor s vykonávaným povoláním a také zda se shodují kritéria výběru zaměstnanců (požadavky na zaměstnance) s názory absolventů na tuto problematiku a zda disponují studenti a absolventi požadovanými vlastnostmi.

Cílem dotazníku 1 bylo zjistit zda a proč přijímají absolventy škol, z jakých důvodů se přijímání absolventů škol brání a jakým pracovníkům dávají přednost. Hlavním cílem výzkumu je potvrdit nebo vyvrátit stanovené hypotézy.

Hypotézy

Při připravování průzkumu byly stanoveny tři hypotézy týkající se problematiky absolventů škol. Tyto hypotézy korespondují s výzkumnými cíly i s vzorkem respondentů.

H_1: Absolventi škol nechtějí pracovat v oboru, který vystudovali.

[4] http://www.infoabsolvent.cz

H_2: Představa absolventů o výši nástupního platu je reálná.

H_3: Zaměstnavatelé nepřijímají absolventy škol.

Vzorek respondentů

Respondenti byli vybráni prostým náhodným výběrem. Vzorek respondentů obsahuje firmy sídlem v Prostějovském regionu bez jakýchkoli omezení ve výběru a vzorek populace. Výběr osob nebyl omezen pohlavím, věkem ani rasovou či náboženskou orientací, a záměrně byly testováni různí lidé s různým cyklem života (studenti, absolventi, pracující, nezaměstnaní, na mateřské dovolené). Vzorek k dotazníku 1 čítal celkově 103 firem, z toho odpovědělo pouze 10. Velikost vzorku k dotazníku 2 byla celkem 111 osob, z nichž odpovědělo 100 dotázaných.

7.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření k dotazníku 1

Dotazník 1 se skládal ze dvou částí, první obsahovala čtyři identifikační otázky: adresa organizace, hlavní činnost organizace, velikost podniku a vzdělanostní struktura zaměstnanců. Druhá část obsahovala specifické otázky týkající se daného problému. Celkový počet otázek byl stanoven na 12. Nyní souhrnně vyhodnotím odpovědi 10 respondentů.

Vyhodnocení odpovědí respondentů k dotazníku 1

Z celkového počtu deseti firem se žádná nebrání zaměstnávání absolventů škol, avšak při výběru nových zaměstnanců převažuje jako hlavní kritérium s 90 % praxe nad vzděláním. Je tomu tak i proto, že ne na všechny pracovní pozice je absolvent vhodným kandidátem. A v poslední době z 59 nově přijatých zaměstnanců bylo přijato pouze 12 absolventů, což je 20,3 %.

Zaměstnavatelé nejčastěji přijímají vyučené pracovníky a pracovníky se středoškolským vzděláním. Občas jsou přijímáni pracovníci s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním a nejméně často jsou přijímáni pracovníci s pomaturitním vzděláním. Při přijímání absolventů dává 80 % zaměstnavatelů přednost těm absolventům, kteří již při studiu pracovali. Hlavními důvody nepřijímání absolventů je podle respondentů omezená možnost přijímat absolventy a nízká úroveň pracovní morálky. Důvody hovořící pro přijímání absolventů jsou obzvlášť flexibilita s 90 %, z 80% znalost práce na PC a jazyková vybavenost, nezatíženost předchozími pracovními návyky ze 70 % a ze 60 % ochota se vzdělávat, znalosti a originalita nápadů.

Vyhodnocení sekundárních dat souvisejících s dotazníkem 1

Výsledky výzkumu, prováděného celorepublikově na velkém vzorku firem, získaného na portálu NUOV potvrzují výše uvedené požadavky na absolventy. Nejdůležitějšími požadavky jsou komunikativnost, znalost práce na PC, ochota učit se, flexibilita, samostatnost a také ochota nést odpovědnost. Dále také potvrzuje, i když v nižší míře než u zkoumaných respondentů, že u potenciálního zaměstnavatele převažuje s 52,7 % praxe nad absolventy.

Tendence přijímání absolventů je od výsledků dotazníku 1 značně odlišná: 11 % firem absolventy nepřijímá, 74 % absolventy přijímá, ale nepreferuje a 15 % firem absolventy přijímá a preferuje. [23]

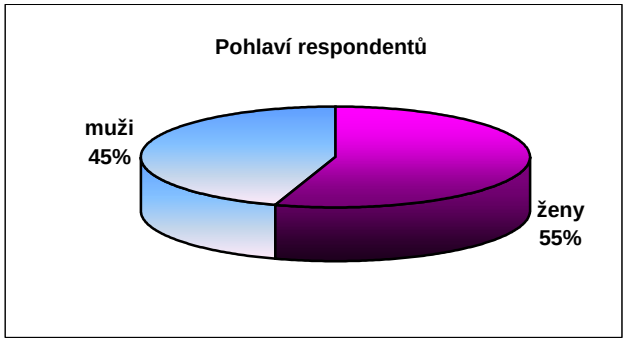
Výzkum provedený ÚP v Prostějově výše uvedené výsledky také potvrzuje, jelikož z výzkumu v roce 2010 vyplynulo, že zaměstnavatelé v období krize nejčastěji hledají pracovníky s praxí od dvou do pěti let a kritérii pro přijetí bývají především odborné znalosti, praktické zkušenosti a osobnostní předpoklady. [31]

7.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření k dotazníku 2

Dotazník 2 byl rozdělen na tři části. První část nazvaná identifikace dotazovaného obsahuje šest identifikačních otázek (otázka 1 – 6), druhá část (otázka 7 – 13) je určena pouze zaměstnaným a obsahuje sedm specifických otázek. Poslední část (otázka 14 – 19) určená pouze studentům obsahuje šest specifických otázek. Nyní tyto otázky postupně vyhodnotím a v závěru pomocí korelační analýzy potvrdím, případně vyvrátím hypotézy stanované k dotazníku 2.

1. Pohlaví respondentů

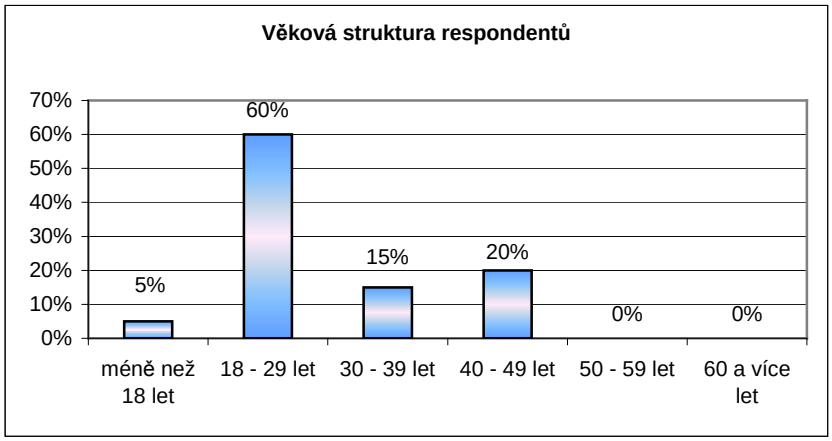
Z celkového počtu 100 respondentů dotazník vyplnilo 55 žen a 45 mužů různého ekonomického i životního cyklu. Ve skupině respondentů nebyly výrazně upřednostňovány ženy ani muži (graf 7).



Graf 7 Pohlaví respondentů [vl. zpracování]

2. Věková struktura respondentů

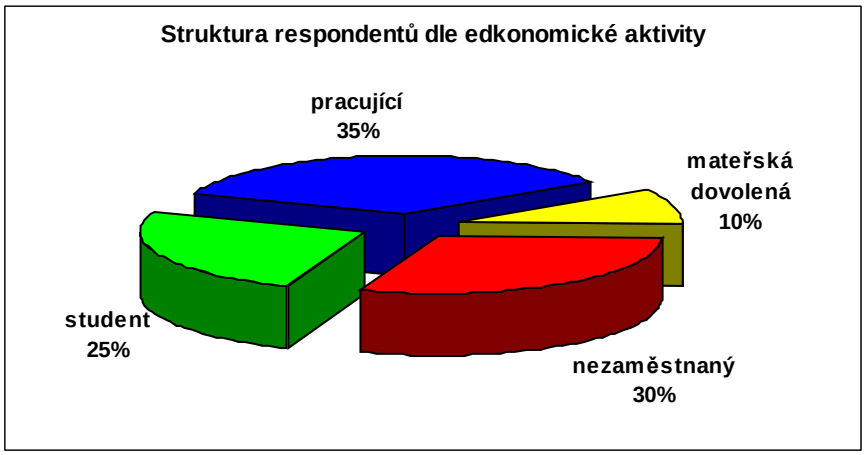
Věková struktura respondentů byla heterogenní. Nejvíce respondentů však bylo ze skupiny 18 – 29 let, tj. 60 respondentů, protože respondenty byly převážně studenti, absolventi a mladí pracující lidé. Ve skupinách 50 – 59 let a 60 a více let se nepodařilo přesvědčit žádného respondenta (graf 8).



Graf 8 Věková struktura respondentů [vl. zpracování]

3. Struktura respondentů dle ekonomické aktivity

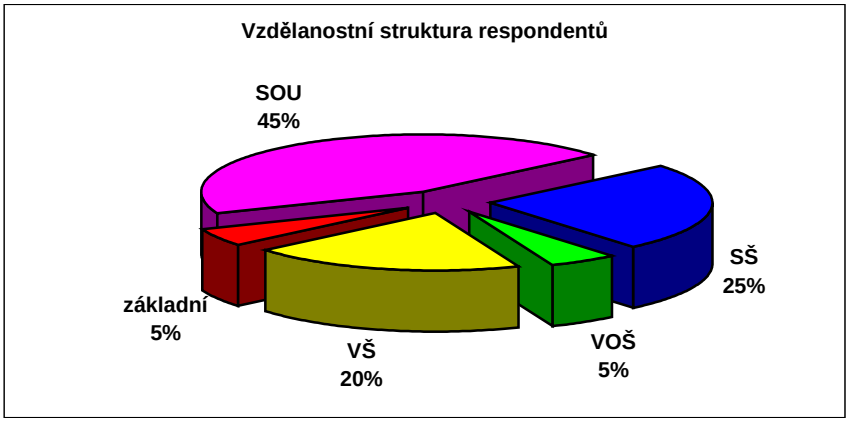
Ve vzorku respondentů bylo obsaženo 25 studentů, 10 žen na mateřské dovolené, 30 nezaměstnaných a 35 pracujících (graf 9).



Graf 9 Struktura respondentů dle ekonomické aktivity [vl. zpracování]

4. Vzdělanostní struktura respondentů

Z oslovených respondentů mělo 5 % ukončené základní vzdělání (studenti SŠ a SOU), 5 % ukončené vyšší odborné vzdělání (všichni již pracující), 20 % respondentů mělo ukončené vysokoškolské vzdělání (převážně dále studující), 25 % respondentů mělo ukončené středoškolské vzdělání a největší skupinou respondentů byli zaměstnaní i nezaměstnaní s ukončeným středním odborným vzděláním (graf 10).



Graf 10 Vzdělanostní struktura respondentů [vl. zpracování]

5. a 6. otázka – studijní obor, obor uplatnění a pracovní zařazení

Otázky č. 5 a 6 sloužily ke zjištění vazby mezi studijním oborem a pracovním zařazením. Z testovaného vzorku byla zjištěna hodnota koeficientu kontingence[5] 0,3. Koeficient kontingence nabývá hodnot z intervalu < 0 ; 1) a čím více se hodnota blíží k 1, tím je závislost mezi zkoumanými proměnnými vyšší. Při hodnotě 0,3 je závislost mezi zkoumanými proměnnými slabá a bylo tedy zjištěno, že rozdíl mezi vystudovaným oborem a oborem uplatnění je značný a pouze 12 % respondentů pracuje v oboru, který vystudovalo. V oboru pracuje jeden člověk se SŠ vzděláním a 5 lidí se středním odborným vzděláním. Tento rozdíl je dán i tím, že 14 lidí z analyzované skupiny pracujících je momentálně nezaměstnaných.

7. Hledání prvního pracovního místa po ukončení studia

Otázka „Hledání prvního pracovního místa po ukončení studia pro Vás bylo: snadné / obtížné“ byla pokládána zaměstnaným a nezaměstnaným. U této otázky bylo pro výslednou analýzu důležité i zdůvodnění odpovědi a věk respondenta. Ve věkové skupině 18 – 29 let bylo hledání prvního pracovního místa spíše obtížné a jako nejčastější problémy byly uváděny nedostatek volných pracovních míst, absence praxe a nízký plat, v dalších skupinách bylo hledání prvního prac. místa snadné a to z důvodu dostatku pracovních míst v době hledání prvního zaměstnání. Celkově bylo hledání prvního pracovního místa (graf 11) považováno za snadné 45 respondenty a za obtížné 25 respondenty.

Graf 11 Hledání prvního pracovního místa [vl. zpracování]

[5] Koeficient kontingence je prostředek k určení souvislostí mezi zkoumanými proměnnými

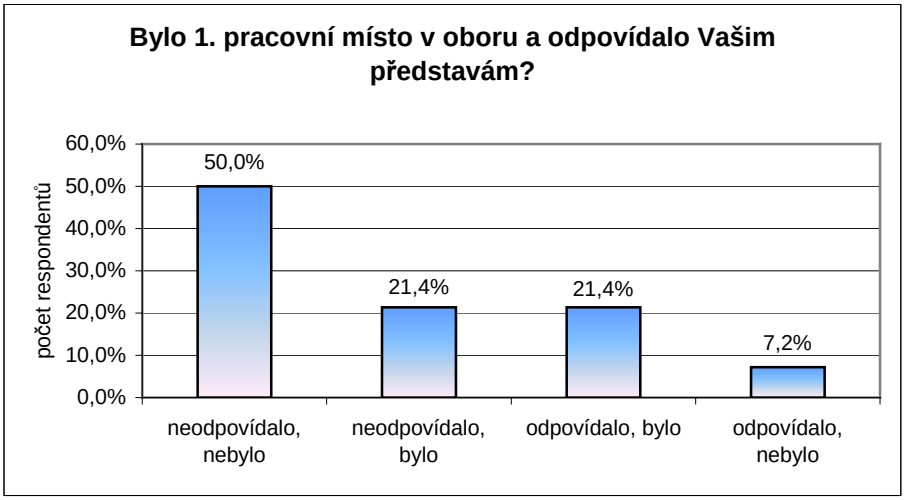
8. Překážky při hledání prvního pracovního místa

Při sestavování dotazníku jsem jako překážky při hledání prvního pracovního místa uvedla tyto odpovědi: absence praxe, věk, znalosti, znalost jazyků, nic a volné místo na jiný názor. Ze 70 respondentů (graf 12), kdy mohlo být uvedeno více odpovědí, 30 respondentů za největší překážku považuje absenci praxe, 25 respondentů překážky nezaznamenalo, 25 respondentů shodně považuje za překážku nedostatek pracovních příležitostí (vyplynulo z uvedení vlastního názoru respondentů) a podle 15 respondentů jsou překážkou znalosti. Pouze 5 respondentů považuje za překážku znalost jazyků což může znamenat, že dotyčný jazyky ovládá nebo je ve svém oboru nepotřebuje.

Graf 12 Překážky při hledání prvního pracovního místa [vl. zpracování]

9. a 10. otázka - Odpovídalo Vaše první pracovní místo Vašim představám? a Vaše první pracovní místo bylo ve Vašem oboru?

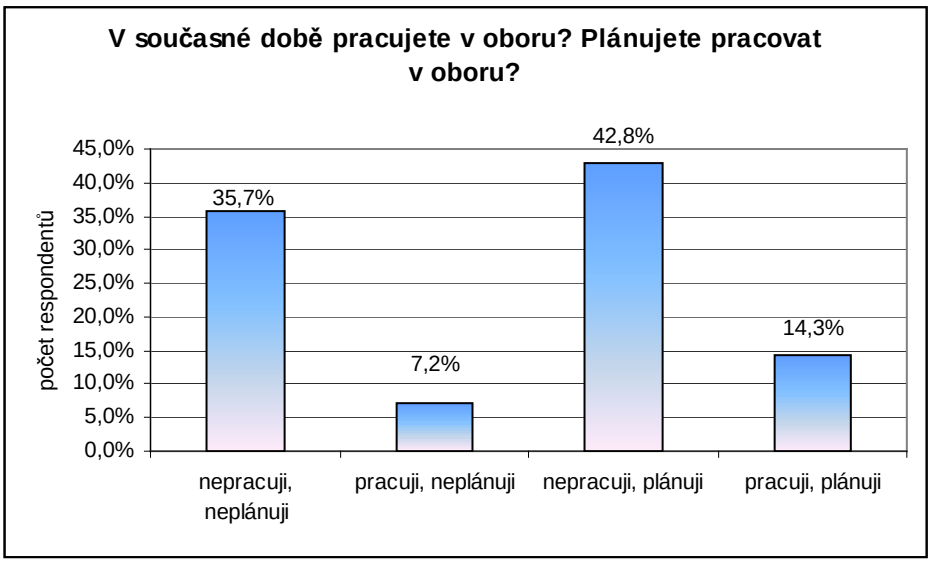
U 9. otázky ve spojení s otázkou č. 10 bylo mým cílem zjistit spokojenost respondentů se zvoleným studijním oborem a první pracovní zkušeností vůbec. Bylo zjištěno, že ze 71,4 % první pracovní místo neodpovídalo představám respondenta, i když bylo ze 43 % ve vystudovaném oboru. Z toho vyplívá, že převážná většina respondentů se svým prvním pracovním místem z různých důvodů spokojena nebyla. Nejvíce respondentů (graf 13), a to 50 % nebylo se svým 1. pracovním místem spokojeno a v oboru nepracovalo. Naopak nejméně respondentů (7,2 %) se svým 1. pracovním místem spokojeno bylo, i když v oboru, který vystudovali, nepracovali.



Graf 13 Vztah mezi 1. prac. místem, oborem a představami respondenta [vl. zpracování]

11. a 12. otázka - V současné době pracujete v oboru? a Plánujete pracovat v oboru?

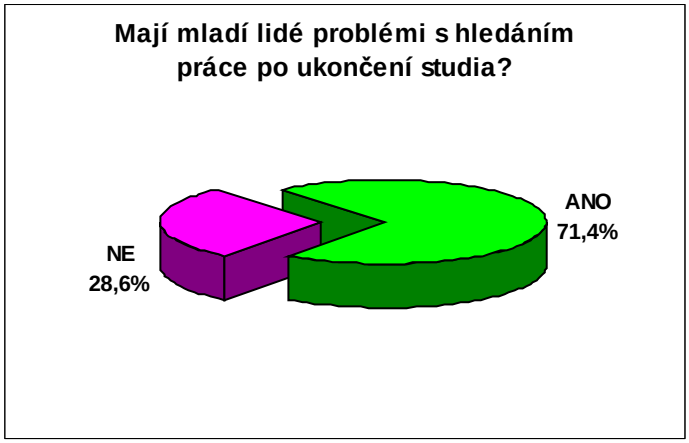
Otázky byly zaměřeny na „věrnost“ vystudovanému oboru i v pracovním životě. Z odpovědí se ukázalo, že téměř 50 % respondentů ve vystudovaném oboru nepracuje, ale plánuje pracovat. Druhou výraznou skupinou byli respondenti, kteří v oboru nepracují a ani tuto skutečnost neplánují (35,7 %). Nejmenší počet respondentů se 7,2 % pracuje v oboru, ale do budoucna již v oboru pracovat nechce (graf 14).



Graf 14 Pracujete v oboru? Plánujete tuto skutečnost? [vl. zpracování]

13. Mají podle Vašeho názoru mladí lidé po ukončení studia problém s hledáním práce?

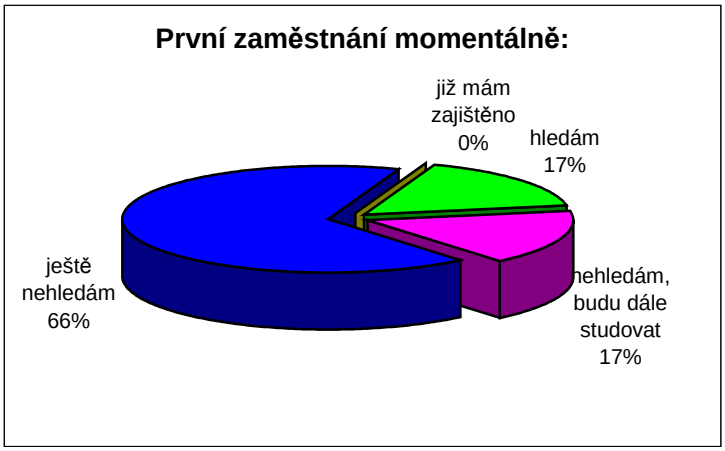
Podle většiny respondentů, celkem 71,4 % (graf 15), mají mladí lidé po ukončení studia problém najít práci, a to zejména protože nemají praxi, na trhu je nedostatek pracovních míst, absolventi nedisponují potřebnými zkušenostmi, mají nízkou pracovní morálku a zaměstnavatelé diskriminují mladé ženy, což vyplynulo z dotazníkového šetření.



Graf 15 Mají mladí lidé problémy s hledáním práce? [vl. zpracování]

14. První zaměstnání v současné době…

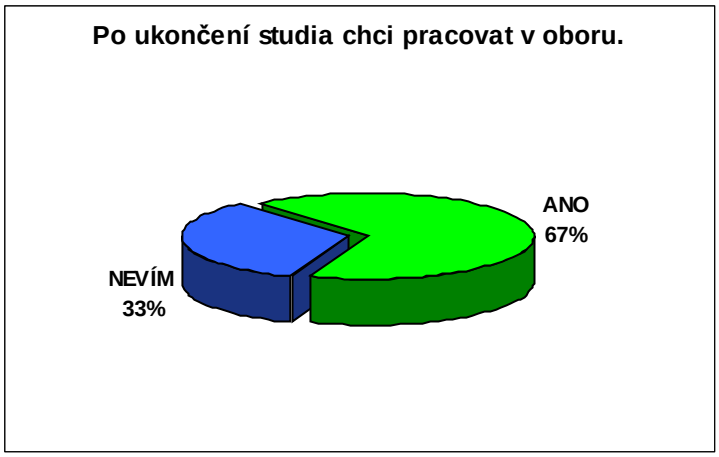
Jako první specifická otázka byla studentům položena otázka ohledně hledání zaměstnání. 66 % studentů (graf 16) odpovědělo, že práci ještě nehledá, ale dále studovat již nebude. 17 % studentů práci hledá a dalších 17 % studentů práci nehledá, jelikož bude dále studovat. Z odpovědí vyplívá, že žádný student práci zajištěnou stále nemá, a to byl průzkum proveden v dubnu 2011.



Graf 16 První zaměstnání momentálně… [vl. zpracování]

15. Po ukončení studia chcete pracovat v oboru?

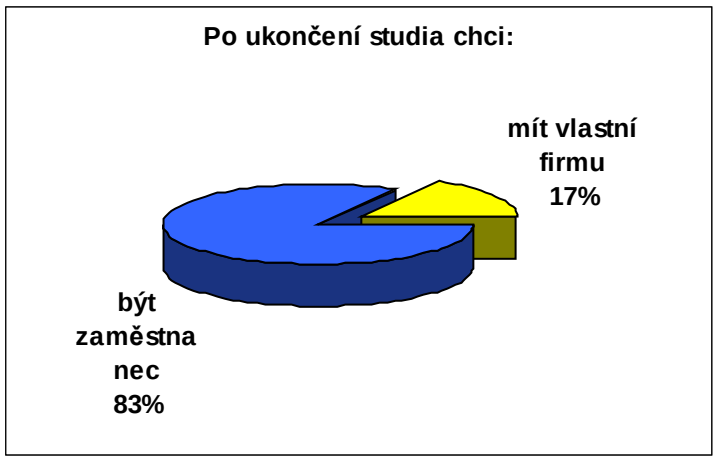
Ze 30 dotázaných studentů chce 67 % pracovat v oboru a 33 % ještě není rozhodnuto (graf 17). Ve srovnání s ekonomicky aktivními respondenty v oboru nepracuje více než 78 % těchto respondentů, což značí opačnou situaci.



Graf 17 Po ukončení studia chci pracovat v oboru [vl. zpracování]

16. Po ukončení studia chcete být zaměstnancem, nebo založit vlastní firmu?

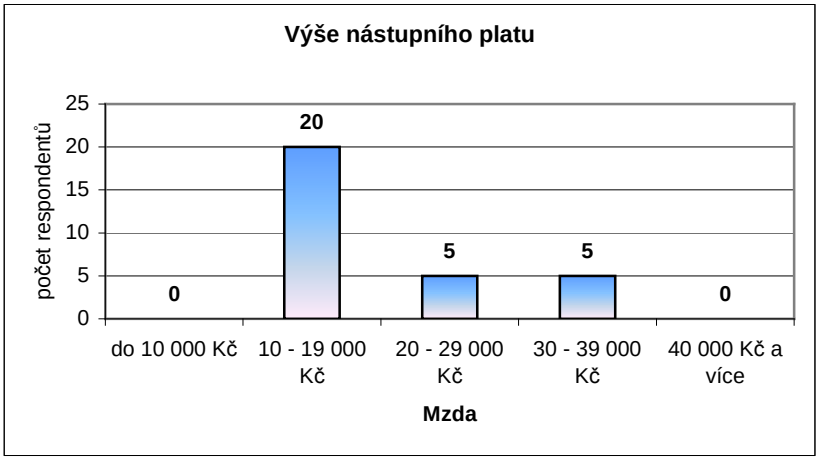
Nejvíce studentů chce po skončení studia (graf 18) pracovat jako zaměstnanec. Jen 17 % studentů by chtělo založit vlastní firmu a stát se podnikatelem. Ve srovnání s následující otázkou byli studenti v odpovědi skromnější.



Graf 18 Po ukončení studia budu pracovat jako… [vl. zpracování]

17. Svůj nástupní plat si představuji ve výši…

Při bližším zkoumání bylo zjištěno, že většina studentů studujících na vysoké nebo vyšší odborné škole si svůj nástupní plat představuje ve výši 10 – 19 000 Kč (graf 19). Nástupní plat ve výši 20 – 29 000 Kč si většinou přejí studenti středních škol bez maturity nebo s maturitou bez ohledu na to, zda budou dále studovat nebo se chtějí zařadit do pracovního poměru. Nástupní plat ve výši 30 – 39 000 Kč pak očekává pět studentů.



Graf 19 Výše nástupního platu [vl. zpracování]

18. a 19. otázka – Jaká kritéria podle Vás při výběru zaměstnance upřednostňuje zaměstnavatel a co můžete svému zaměstnavateli nabídnout?

Tyto otázky byly položeny všem respondentům ze strany studentů, kteří považují za nejdůležitější kritéria podle kterých si zaměstnavatel vybírá (tab. 5. a tab. 6.) praxi v oboru, jazykovou vybavenost, zkušenosti, komunikativnost a znalost práce s PC. Studenti pak mohou podle svého názoru nabídnout znalost práce na PC, flexibilitu, znalost jazyků a ochotu vzdělávat se.

Tab. 4. Vlastnosti důležité pro zaměstnavatele [vl. zpracování]

Vlastnosti požadované	počet respondentů
praxe	25
znalost jazyků	25
zkušenosti	20
komunikativnost	20
znalost práce na PC	20
znalosti	15
flexibilita	10
věk	5

Tab. 5. Vlastnosti nabízené studenty [vl. zpracování]

Vlastnosti nabízené	počet respondentů
znalost práce na PC	30
flexibilita	30
znalost jazyků	30
ochota vzdělávat se	25
teoretické znalosti, znalosti nových technologií	20
originalita nápadů	15

7.3 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo potvrdit nebo vyvrátit následující hypotézy:

H_1: Absolventi škol nechtějí pracovat v oboru, který vystudovali.

Tato hypotéza byla *vyvrácena*, protože 67 % respondentů ze strany studentů chce pracovat po skončení studia v oboru.

H_2: Představa absolventů o výši nástupního platu je reálná.

V průběhu vyhodnocování dotazníku 2 byla tato hypotéza *potvrzena* tím, že 20 respondentů ze 30 si představuje nástupní plat 10 – 19 000 Kč, což je v dnešní době představa reálná.

H_3: Zaměstnavatelé nepřijímají absolventy škol.

V průběhu vyhodnocování dotazníku 1 byla tato hypotéza *vyvrácena* jak ze strany respondentů, tak i z výsledků výzkumu provedeného pod záštitou NOUV a to tím, že zaměstnavatelé absolventy sice nepreferují, ale v 80 % firem je přijímají a přijímání se nebrání. Hlavním důvodem je vhodnost absolventů na různé pracovní pozice.

8 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Situace na trhu práce se v regionu Prostějov vyvíjela až do koce roku 2007 velmi příznivě. Nezaměstnanost klesala, průmyslu se v regionu dařilo a firmy zvyšovaly svůj zisk. S nástupem ekonomické krize se situace na trhu změnila. Tento celosvětový problém měl a stále má velmi nepříznivý dopad na regionální trhy práce a ekonomiku vůbec. Nyní se ekonomika začíná pomalu stabilizovat a situace se mírně zlepšuje. Firmy jsou však nadále velmi opatrné v otázce přijímání nových zaměstnanců. Vzhledem k situaci v České republice je tedy velice obtížné navrhovat doporučení, která by vedla k vyšší zaměstnanosti absolventů, jelikož se nedá přesně určit jaké příčiny vedly ke zvýšení této nezaměstnanosti.

Na trhu práce v regionu Prostějov není momentálně dostatek pracovních příležitostí ani pro pracovníky s praxí, kteří mají většinou hledání práce jednodušší, protože firmy zaměstnance nepřijímají nebo stále propouštějí.

Nelze firmám vytýkat nízký poměr absolventů v pracovním kolektivu, jelikož absolventi mývají často problémy s pracovní morálkou a doba zapracování bývá delší než u jiných uchazečů o práci. Řešením by bylo zatraktivnění a vyšší míra propagace programu dotovaná pracovní místa pro firmy a vyšší míra spolupráce škol se zaměstnavateli. Další možností jak snížit celkovou nezaměstnanost a tím i nezaměstnanost absolventů by bylo podpořit rozvoj firem investičními pobídkami i nabídkou komerčních prostor nebo stavebních parcel pro stávající, nové i zahraniční investory.

Vzdělávací systém funguje v zásadě dobře, i když je v regionu nedostatek absolventů z technických oborů a přebytek kuchařů, číšníků a prodavaček. Zvláště obor prodavač je v dnešní době poněkud zastaralý. Podle firem by se ve školách mělo více dbát na komunikativnost, znalost jazyků a znalost práce na počítači. Situace na trhu práce se velmi rychle mění. A proto je problémem časový nesoulad mezi vyučením, které trvá minimálně 2 roky, a aktuální poptávkou po práci. Řešením by byla širší nabídka rekvalifikačních kurzů na různé druhy povolání, které jsou ale pro ÚP drahé.

Absolventům by pro lepší uplatnění na trhu práce mohlo pomoci rozšíření specializace příbuzným oborem, tzn. např.: pokud se student vyučil v oboru elektrotechnika a jako nadstavbové studium absolvoval obor stavebnictví. Tím si zvýší šanci na přijetí u stavební firmy, jelikož vystudoval střední školu a zároveň je vyučeným elektrikářem, a proto může vykonávat obě povolání a je pro firmu atraktivnější a cennější. Dalším mým doporučením

pro studenty je věnovat se aktivně jazykům a tuto činnost podložit příslušným certifikátem a nebát se přestěhovat za prací.

Nejlepším doporučením by bylo, aby lidé kupovali více statků, pak by firmy navyšovaly produkci zboží v důsledku zvýšené poptávky a měly by více peněz, které by přerozdělily na mzdy a najaly více zaměstnanců. Nezaměstnanost by se snížila na takovou úroveň, kdy by pracovali všichni lidé, kteří by pracovat chtěli. V období ekonomické krize je tento návrh absurdní, jelikož mnozí lidé ze svým platem nevyžití, takže mým doporučením je stabilizovat ekonomiku.

ZÁVĚR

Tématem mé bakalářské práce byla analýza uplatnění absolventů škol na trhu práce v regionu Prostějov. V teoretické části jsem pomocí dostupné literatury charakterizovala pojmy spojené s trhem práce a nezaměstnaností. Praktická část bakalářské práce, navazující na teoretickou část, začíná kapitolou, která poskytuje informace o zpracování praktické části, použitých metodách a rozdělení absolventů do skupin. Další kapitoly jsou věnovány právní stránce zaměstnávání absolventů škol, charakteristice regionu Prostějov, situaci na trhu práce v regionu a konečně analýze uplatnění absolventů škol, dotazníkovému šetření a návrhům ke zlepšení stávající situace.

Při analýze současné situace trhu práce v regionu Prostějov jsem zjistila, že globální ekonomická krize velmi zasáhla tento region. V době před krizí (rok 2007) byla maximální nezaměstnanost na úrovni 5,73 % a koncem roku 2010 byla tato hodnota o více než polovinu vyšší, a to 13,8 %. V současné době je trh práce v tomto regionu nasycen a nezaměstnanost absolventů téměř 4 x vyšší než v roce 2007. Nezaměstnanost absolventů má sice mírně klesající tendenci, je ale očekáván nárůst a to hlavně v září.

Vzhledem k nepříznivé situaci na trhu práce není jednoduché navrhnout opatření ke zlepšení stávající situace, jelikož hlavní příčinou je patrně ekonomická krize, kterou řeší řada odborníků již několik let. Existuje však několik mezer, na které bych mohla nabídnout řešení. Možností jak zvýšit zaměstnanost absolventů je podpořit a zatraktivnit program dotovaná pracovní místa, zesílit spolupráci firem a škol, rozšířit nabídku rekvalifikačních kurzů, nabídnout investorům stavební místa a komerční prostory, ve školách dbát více na komunikativnost, jazyky a práci s počítačem. Absolventi mají větší šanci na přijetí, pokud jsou dobří ve více oborech.

Z dotazníků provedených v rámci bakalářské práce vyplynulo, že se firmy zaměstnávání absolventů nebrání, avšak existuje málo pracovních míst, které jsou pro absolventy vhodné, proto firmy dávají většinou přednost uchazečům s praxí. Za nejdůležitější kritéria pro přijímání nových pracovníků jsou stále považována praxe, komunikativnost, flexibilita, znalost jazyků a práce s počítačem. Absolventi si tyto kritéria uvědomují a část jimi disponuje.

Závěrem lze říci, že pokud dojde ke stabilizaci české i světové ekonomiky zlepší se situace na trhu práce v tomto regionu a nezaměstnanost absolventů se sníží na přirozenou míru.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

[1] BACHANOVÁ, V., MUSIL, P. *Praktikum makroekonomie*. Plzeň: Aleš Čeněk,s.r.o., 2009. 303 s. ISBN 978-80-7380-158-8.

[2] BRČÁK, J., SEKERKA, B. *Mikroekonomie*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 261 s. ISBN 978-80-7380-280-6.

[3] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

[4] DOHNALOVÁ, Z. *Mikroekonomie pro bakalářské studium*. 4., nezm. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2008. 168 s. ISBN 978-80-7318-779-8.

[5] HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. aktualizované vyd. Praha: C. H. Beck, 2005. 710 s. ISBN 80-7179-891-6.

[6] HOLMAN, R. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2., aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. 592 s. ISBN 978-80-7179-862-0.

[7] CHOVANCOVÁ, M.; PILÍK, M.; PODANÁ, M. *Marketing II*. Vyd. 2., nezměn. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, 2008. 255 s. ISBN 978-80-7318-764-4.

[8] Kolektiv autorů. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 2. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2005. 220 s. ISBN 80-7364-277-9.

[9] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1.vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

[10] KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 184 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

[11] LIŠKA, V. *Makroekonomie.* 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1.

[12] RUSMICHOVÁ, L.; SOUKUP, J. *Makroekonomie: základní kurs*. Vyd. 5. Slaný: Melandrium, 2002. 167 s. ISBN 80-86175-24-3.

[13] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D., GREGOR, M. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

[14] SEKERKA, B. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Profess Consulting, 2007. 488 s. ISBN 80-7259-050-2.

[15] SOJKA, M., KONEČNÝ, B. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 6. aktualizované vyd. Praha: Libri, s.r.o., 2006. 272 s. ISBN 80-7277-328-3.

[16] TULEJA, P., NEZVAL, P., MAJEROVÁ, I. *Základy mikroekonomie: Učebnice pro ekonomické a obchodně podnikatelské fakulty*. První vyd. Brno: CP Books, a.s., 2005. 262 s. ISBN 80-251-0603-9.

[17] VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. 515 s. ISBN 978-80-7357-478-9.

Internetové zdroje:

[18] ANTEE s.r.o. *Maspvvenkov.cz: Prostějov venkov o.p.s.* [online]. Kralice na Hané: 2011 [cit. 2011-04-11]. Dostupné z WWW: <http://www.maspvvenkov.cz/>.

[19] ASA Česká republika. *Absolventi.cz: aneb školou to nekončí* [online]. Praha 6 - Suchdol: c2011 [cit. 2011-04-15]. Dostupné z WWW: <http://www.absolventi.cz/>.

[20] Dr. Ing. SAVICKÝ, J. *Města a obce online* [online]. Jihlava: 1996, 2011 [cit. 2011-04-05]. Vismo – úřední deska a weby měst a obcí. Dostupné z WWW: <http://mesta.obce.cz/vyhledat2.asp?okres=3709&vzhled=ul>.

[21] Havit, s.r.o. *Business center* [online]. c1998, 2011 [cit. 2011-04-11]. Dostupné z WWW: <http://business.center.cz/>. ISSN 1213-7235.

[22] MACHOVSKÝ, J. *Mikroregionkonicko.cz: Konicko* [online]. Konice: 2006, 2011 [cit. 2011-04-11]. Dostupné z WWW: <http://www.mikroregionkonicko.cz/index.php>.

[23] Národní ústav odborného vzdělávání. Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce [online]. 2007, 2007 [cit. 2011-04-11]. *Stránka*. Dostupné z WWW: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?CiloveSkupiny=4&KodStranky=4.1.09>.

[24] *Nemcicko.cz: Oficiální stránky mikroregionu Němčicko* [online]. Nezamyslice: 2011 [cit. 2011-04-11]. Mikroregion Němčicko. Dostupné z WWW:<http://www.nemcicko.cz/>.

[25] *Novinky.cz* [online]. Praha: 14. ledna 2009, 2011 [cit. 2011-04-19]. Http://www.novinky.cz/ekonomika/158683-cesky-prumysl-se-kvuli-krizi-sesul-temer-na-dno.html. Dostupné z WWW: <http://www.novinky.cz/ekonomika/158683-cesky-prumysl-se-kvuli-krizi-sesul-temer-na-dno.html>.

[26] Simple idea s.r.o. *Financni krize.cz: Průvodce finanční krizí - monitoring médií* [online]. 2008 [cit. 2011-04-19]. Dostupné z WWW: <http://www.financnikrize.cz/>.

[27] *Trasovník: popis regionu* [online]. 2010 [cit. 2011-04-05]. *Prostějovsko*. Dostupné z WWW: <http://www.trasovnik.cz/k_olom/prostej/prostej.asp>.

[28] VOJTĚCH, J; CHAMOUTOVÁ, D. *Nuov.cz: Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. 2009 [cit. 2011-04-12]. *Nezaměstnaných absolventů škol přibývá*. Dostupné z WWW: <http://www.nuov.cz/2-zari-2009-nezamestnanych-absolventu-skol-pribyva?highlightWords=uplatn%C4%9Bn%C3%AD+absolvent%C5%AF+%

C5%A1kol+trhu+pr%C3%A1ce>.

[29] VOJTĚCH, J; SKÁCELOVÁ, P. *Nuov.cz: Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. 2009 [cit. 2011-04-12]. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize - 2009.* Dostupné z WWW: < http://www.nuov.cz/nazory-pracovniku-uradu-prace-na-uplatneni-absolventu-skol-v?highlightWords=uplatn%C4%9Bn%C3%AD+absolvent%C5%AF+%C5%A1kol+trhu+pr%C3%A1ce>.

[30] VYSLOUŽIL, M. *Prostejov.eu: Město Prostějov* [online]. Prostějov: 2010 [cit. 2011-04-11]. Průmysl. Dostupné z WWW: <http://www.mestopv.cz/cz/turista/o_meste/prumysl/>.

Ostatní zdroje:

[31] Interní materiály ÚP v Prostějově – *statistiky*

[32] Interní materiály ÚP v Prostějově – *regiony ČR*

[33] *Zákon č. 437/2010 Sb. o zaměstnanosti*

[34] *Zákoník práce*

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Cca. Circa – přibližně.

Např. Například

NUOV Národní ústav odborného vzdělávání.

Odst. Odstavec.

PV Prostějov.

Sk. Skupina.

Tj. To jest.

Tzn. To znamená.

ÚP Úřad práce.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Individuální nabídka práce [1] 14
Obr. 2. Celková nabídka práce [16] 14
Obr. 3. Křivka poptávky po práci [16] 15
Obr. 4. Rovnováha na trhu práce [16] 16
Obr. 5. Populace dle ekonomické aktivity [11] 18
Obr. 6. Typy nezaměstnanosti [vlastní zpracování] 20
Obr. 7. Region Prostějov [20] 31
Obr. 8. Obce sdružení Prostějov venkov o.p.s [18] 31
Obr. 9. Logo Konicka [22] 32
Obr. 10. Logo Němčicka [24] 32

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Rozložení skupin jednotlivých absolventů škol [31] 25
Tab. 2. Sociální situace regionu Prostějov k 30. 9. 2010 [31] 30
Tab. 3. Přehled absolventek registrovaných na ÚP v letech 2005 – 2009 [vl. zpracování] 39
Tab. 4. Vlastnosti důležité pro zaměstnavatele [vl. zpracování] 50
Tab. 5. Vlastnosti nabízené studenty [vl. zpracování] 51

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Vývoj nezaměstnanosti v regionu PV v letech 2006 – 2010 [vlastní zpracování] 33
Graf 2 Vývoj počtu zaměstnavatelů v letech 2005 – 2010 [vlastní zpracování] 34
Graf 3 Vývoj počtu zaměstnanců ve významných odvětvích v letech 2005 – 2010 [vlastní zpracování] 35
Graf 4 Vývoj počtu absolventů evidovaných na ÚP v Prostějově v letech 2005 – 2010 [vl. zpracování] 36
Graf 5 Vývoj počtu absolventů v letech 2005 – 2010 [vl. zpracování] 37
Graf 6 Vývoj absolventů registrovaných na ÚP déle než 6 měs. [vl. zpracování] 38
Graf 7 Pohlaví respondentů [vl. zpracování] 43
Graf 8 Věková struktura respondentů [vl. zpracování] 43
Graf 9 Struktura respondentů dle ekonomické aktivity [vl. zpracování] 44
Graf 10 Vzdělanostní struktura respondentů [vl. zpracování] 44
Graf 11 Hledání prvního pracovního místa [vl. zpracování] 45
Graf 12 Překážky při hledání prvního pracovního místa [vl. zpracování] 46
Graf 13 Vztah mezi 1. prac. místem, oborem a představami respondenta [vl. zpracování] 47
Graf 14 Pracujete v oboru? Plánujete tuto skutečnost? [vl. zpracování] 47
Graf 15 Mají mladí lidé problémy s hledáním práce? [vl. zpracování] 48
Graf 16 První zaměstnání momentálně… [vl. zpracování] 48
Graf 17 Po ukončení studia chci pracovat v oboru [vl. zpracování] 49
Graf 18 Po ukončení studia budu pracovat jako… [vl. zpracování] 49
Graf 19 Výše nástupního platu [vl. zpracování] 50

SEZNAM PŘÍLOH

P I Dotazník 1 – firmy

P II Dotazník 2 - absolventi

P III Obce správního obvodu Prostějov – rozdělení podle mikroregionů

P IV Mapa okresu - míra nezaměstnanosti k 31.12.2010 rozčleněná na mikroregiony

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK 1 - FIRMY

Dobrý den,

Dostává se Vám do rukou dotazník, který má posloužit k získání informací o uplatnění absolventů škol na trhu práce. Tento výzkum je prováděn v rámci bakalářské práce Analýza uplatnění absolventů škol na trhu práce v regionu Prostějov.

Prosím o vyplnění krátkého dotazníku.

Děkuji Začalová Šárka, studentka FAME UTB, S.Zacalova@email.cz

* při vyplňování dotazníku nehodící se škrtněte, u některých otázek lze i více odpovědí

Identifikace organizace

---

1. Adresa organizace (město):
   …….
2. Hlavní činnost organizace:
   …….
3. Velikost organizace (přibližný počet zaměstnanců):
   ……
4. struktura zaměstnanců vaší organizace v procentech, součet činí 100%

   základní vzdělání, bez vzdělání % ☐

   vyučení (SOU) % ☐

   středoškolské s maturitou % ☐

   pomaturitní % ☐

   vyšší odborné (VOŠ) % ☐

   vysokoškolské % ☐

Vlastní dotazník

1. Brání se vaše organizace zaměstnávání absolventů škol? Ano/ Ne
2. Při přijímání nových pracovníků převažuje spíše: Praxe/ Vzdělání
3. Kolik nových pracovníků jste přibližně přijali v poslední době? ☐
   - kolik bylo z tohoto počtu absolventů, kteří ještě nikdy nepracovali? ☐
4. S jakým vzděláním přijímáte nové pracovníky?

   (1 = často, 2 = občas, 3 = výjimečně, 4 = vůbec ne)

   vyučené (SOU) ☐

   maturanty SOŠ a gymnázií ☐

   s pomaturitním ☐

   s vyšším odborným (VOŠ) ☐

   s vysokoškolským (VŠ) ☐
5. Činíte při přijímání nových pracovníků rozdíl mezi tím, zda jde o absolventa nebo zaměstnance s praxí? Ano/ Ne
6. Při přijímání absolventů kladete důraz na tyto kritéria (vypište):

7. Při přijímání zaměstnance s praxí kladete důraz na tyto kritéria (vypište):

8. Pokud se většinou vyhýbáte přijímání absolventů, tak je to z důvodu:
   - ❑ nedostatku praxe a pracovních zkušeností
   - ❑ omezené možnosti přijímat absolventy
   - ❑ nepřizpůsobivost absolventa k firemní filozofii
   - ❑ nízká úroveň pracovní morálky absolventů
   - ❑ nereálné představy absolventa o platu, pracovní době a pracovním zařazení
   - ❑ jiný, prosím uveďte: ……..
9. Pokud absolventy přijímáte, je to z tohoto důvodu:
   - ❑ dovednosti v práci s PC
   - ❑ flexibilita
   - ❑ jazyková vybavenost
   - ❑ otevřenost firemní filozofii
   - ❑ nezatíženost předchozími pracovními návyky
   - ❑ novější teoretické znalosti, znalost nových technologií
   - ❑ originalita nápadů
   - ❑ ochota se vzdělávat
   - ❑ jiný, prosím uveďte: ……..

10. Při přijímání absolventů dáváte přednost těm, kteří již při studiu pracovali (i brigádně): Ano/ Ne
11. Existuje ve vaší organizaci u některé profese nebo oboru nedostatek pracovníků?
    Pokud ano, kde: Ano/ Ne
    ……..
12. Potýkáte se ve vaší organizaci u některé profese nebo oboru s kvalitou absolventů?
    Pokud ano, kde: Ano/ Ne
    ……..……..

Vyplněný dotazník zašlete prosím na uvedený email, nebo vraťte do rukou pověřené osoby.

Případné otázky ráda zodpovím.

Děkuji za spolupráci.

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK 2 – ABSOLVENTI

Dobrý den,

Dostává se Vám do rukou dotazník, který má posloužit k získání informací o uplatnění absolventů škol na trhu práce. Tento výzkum je prováděn v rámci bakalářské práce Analýza uplatnění absolventů škol na trhu práce v regionu Prostějov.

Prosím o vyplnění krátkého dotazníku.

Děkuji Začalová Šárka, studentka FAME UTB, S.Zacalova@email.cz

* při vyplňování dotazníku nehodící se škrtněte, správnou odpověď zatrhněte

---

I. Identifikace dotazovaného

---

1. Vaše pohlaví: Muž/ Žena
2. Věk:
   - ❑ méně než 18 let
   - ❑ 18 – 29 let
   - ❑ 30 – 39 let
   - ❑ 40 – 49 let
   - ❑ 50 – 59 let
   - ❑ 60 let a více

3. V současné době:
    - ❑ studuji
    - ❑ pracuji
    - ❑ na mateřské dovolené
    - ❑ nezaměstnaný

    jiné, prosím vyplňte:……..

4. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání je:
    - ❑ základní vzdělání, bez vzdělání
    - ❑ vyučení (SOU)
    - ❑ středoškolské s maturitou
    - ❑ vyšší odborné (VOŠ)
    - ❑ vysokoškolské
5. Váš studijní/ učební obor je/ byl: ……..
6. Pokud pracujete, v jakém oboru a pracovním zařazení?

    …….

II. Vlastní dotazník – jen pro zaměstnané

---

7. Hledání prvního pracovního místa po ukončení studia pro Vás bylo:

Snadné/ Obtížné

protože:……

8. Překážkou/ překážkami při hledání prvního pracovního místa byly:
    - ❑ praxe
    - ❑ věk
    - ❑ znalosti

- ❑ znalost jazyků
- ❑ nic

jinak:…….

9. Vaše první pracovní místo odpovídalo Vašim představám? Ano/ Ne
10. Vaše první pracovní místo bylo ve Vašem oboru? Ano/ Ne
11. Nyní pracujete v oboru? Ano/ Ne
12. Plánujete pracovat v oboru? Ano/ Ne
13. Myslíte si, že mladí lidé po ukončení studia mají problémy s hledáním práce?

Ano/ Ne

uveďte: ……

III. Vlastní dotazník - jen pro studenty

---

14. První zaměstnání:

- ❑ hledám
- ❑ nehledám, budu dále studovat
- ❑ ještě nehledám
- ❑ již mám zajištěno

jiné: ……

15. Po ukončení studia chcete pracovat v oboru:

- ❑ ano
- ❑ ne
- ❑ nevím

16. Po ukončení studia chcete:

- ❑ mít vlastní firmu
- ❑ být zaměstnanec
- ❑ jiný: ……

17. Váš nástupní plat bude:

- ❑ do 10 000 Kč
- ❑ 10 – 19 000 Kč
- ❑ 20 – 29 000 Kč
- ❑ 30 – 39 000 Kč
- ❑ 40 000 Kč a více

18. Jaká kritéria podle Vás při výběru zaměstnance upřednostňuje zaměstnavatel?

(i více odpovědí)

- ❑ praxe
- ❑ zkušenosti
- ❑ znalosti
- ❑ flexibilita
- ❑ znalost jazyků
- ❑ znalost PC
- ❑ komunikativnost
- ❑ věk

jiné: ……..

19. Co můžete svému zaměstnavateli nabídnout?

- ❑ dovednosti v práci s PC
- ❑ flexibilita
- ❑ jazyková vybavenost

- ❑ teoretické znalosti, znalosti nových technologií
- ❑ originalita nápadů
- ❑ ochota se vzdělávat

jiný, prosím uveďte: ……..

Vyplněný dotazník zašlete prosím na uvedený email, nebo vraťte do rukou pověřené osoby.

Případné otázky ráda zodpovím.

Děkuji za spolupráci.

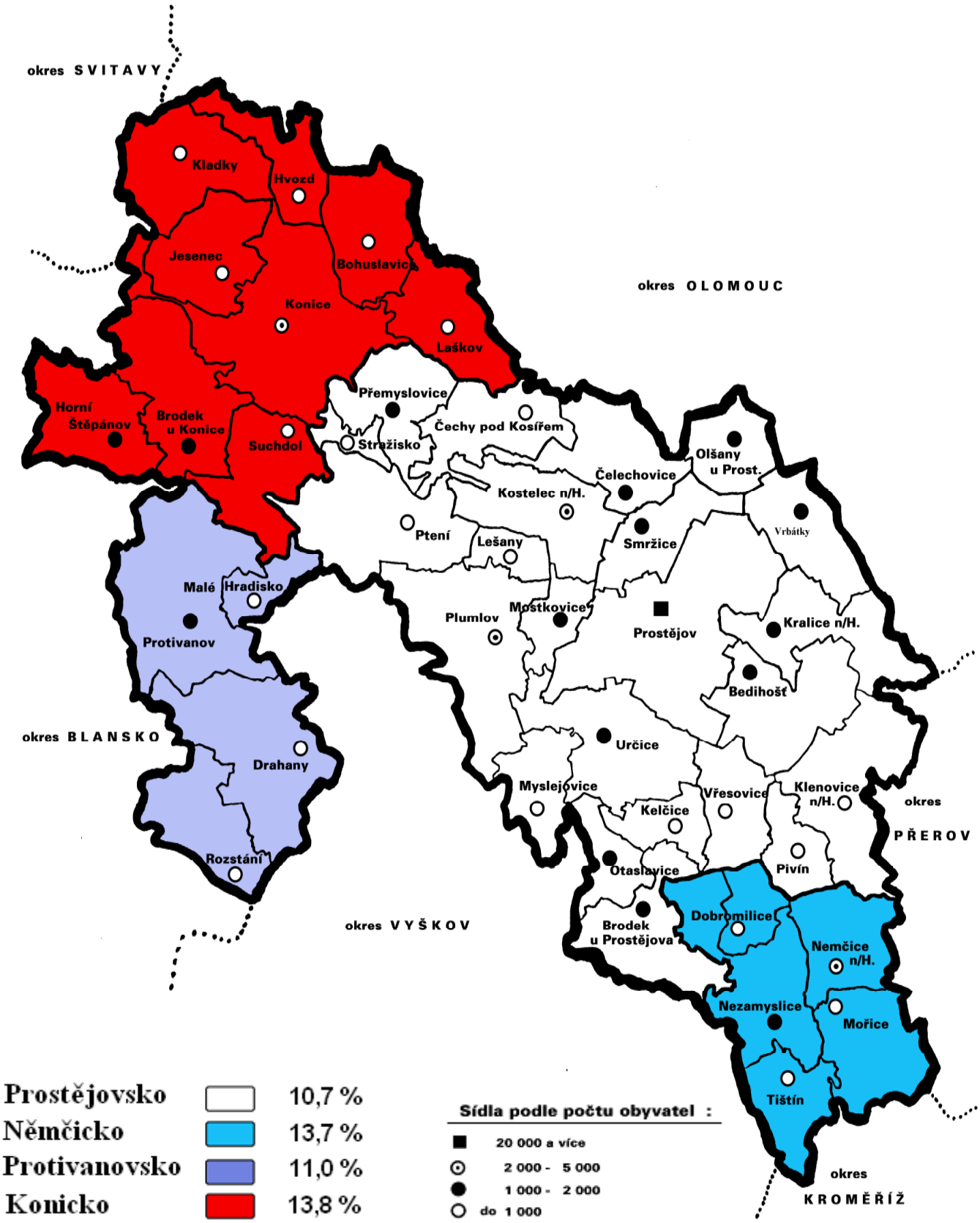
PŘÍLOHA P III: OBCE SPRÁVNIHO OBVODU PROSTĚJOV – ROZDĚLENÍ PODLE REGIONŮ

Obce správního obvodu Prostějov - rozdělení podle mikroregionů

region	Název obce
1	***Prostějovsko***
1	Alojzov
2	Bedihošť
3	Bílovice-Lutotín
4	Biskupice
5	Brodek u Prostějova
6	Čehovice
7	Čechy pod Kosířem
8	Čelčice
9	Čelechovice na Hané
10	Dětkovice
11	Dobrochov
12	Držovice - vznik od 1.7.2006
13	Hluchov
14	Hradčany-Kobeřice
15	Hrdibořice
16	Hrubčice
17	Ivaň
18	Klenovice na Hané
19	Klopotovice
20	Kostelec na Hané
21	Kralice na Hané
22	Krumsín
23	Lešany
24	Mostkovice
25	Myslejovice
26	Obědkovice
27	Ohrozim
28	Olšany u Prostějova
29	Ondratice
30	Otaslavice
31	Pivín
32	Plumlov
33	Prostějov
34	Prostějovičky
35	Přemyslovice
36	Pteni
37	Seloutky
38	Skalka
39	Slatinky
40	Smržice
41	Stařechovice
42	Stínava
43	Stražisko
44	Tvorovice
45	Určice
46	Vícov
47	Vincencov
48	Vranovice-Kelčice
49	Vrbátky
50	Vřesovice
51	Výšovice
52	Zdětín
53	Želeč

2	***Konicko***
1	Bohuslavice
2	Brodek u Konice
3	Březsko
4	Budětsko
5	Dzbel
6	Hačky
7	Horní Štěpánov
8	Hvozd
9	Jesenec
10	Kladky
11	Konice
12	Laškov
13	Lipová
14	Ludmírov
15	Ochoz
16	Pěnčín
17	Polomí
18	Raková u Konice
19	Rakůvka
20	Skřípov
21	Suchdol
22	Šubířov

3	***Němčicko***
1	Dobromilice
2	Doloplazy
3	Dřevnovice
4	Hruška
5	Kovalovice-Osičany
6	Mořice
7	Němčice nad Hanou
8	Nezamyslice
9	Pavlovice u Kojetína
10	Srbce
11	Tištín
12	Vícemělice
13	Vitčice
14	Vrchoslavice

4	***Protivanovsko***
1	Bousín
2	Buková
3	Drahany
4	Malé Hradisko
5	Niva
6	Otinoves
7	Protivanov
8	Rozstání

PŘÍLOHA P IV: MAPA OKRESU - MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI K 31.12.2010 ROZČLENĚNÁ NA MIKROREGIONY