

Porovnání uplatnitelnosti absolventů vysokých škol na trhu práce v ČR a SR (zaměření na Trenčiansky a Zlínský kraj)

Andrea Masaryková

Bakalářská práce
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Andrea Masaryková**
Osobní číslo: **M12198**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Porovnání uplatnitelnosti absolventů vysokých škol na trhu práce v ČR a SR (zaměření na Trenčiansky a Zlínský kraj)**

Zásady pro vypracování:

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Vypracujte kritickou literární rešerši na téma trh práce se zaměřením na rizikové skupiny obyvatelstva.

II. Praktická část

- Zanalyzujte vývojové trendy uplatnitelnosti absolventů vysokých škol v ČR a SR a porovnejte ve sledované oblasti Zlínský a Trenčiansky kraj.
- Provedte dotazníkové šetření mezi studenty vysokých škol Zlínského a Trenčianskeho kraje o jejich představách o uplatnění na trhu práce.
- Na základě provedených analýz vyslovte návrhy a doporučení pro zvýšení uplatnitelnosti absolventů vysokých škol.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: 40 stran
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena et al. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

CRAWLEY, Eileen, Stephen SWAILES a David WALSH. Introduction to international human resource management. 1st. ed. Oxford: Oxford University Press, c2013, 359 s. ISBN 978-0-19-956321-0.

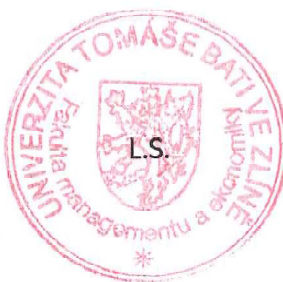
ČERVINKA, Tomáš et al. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. 5. aktualiz. a dopl. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 232 s. ISBN 978-80-7263-751-5.

HOBZA, Alexandr. Evropská unie a hospodářské reformy. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, 352 s. ISBN 978-80-7400-122-2.

Vedoucí bakalářské práce: doc. Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.
Ústav ekonomie
Datum zadání bakalářské práce: 16. února 2015
Termín odevzdání bakalářské práce: 15. května 2015

Ve Zlíně dne 16. února 2015


prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka




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

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské 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;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou 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;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 13.5.2015

Masarykova
.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalárska práca je zameraná na porovnanie uplatniteľnosti absolventov vysokých škôl v Českej republike a na Slovensku, pričom sa bližšie zameriava na Zlínsky a Trenčiansky kraj. Teoretická časť vysvetľuje základné pojmy spojené s trhom práce, vymedzuje rizikové skupiny, konkrétne popisuje rizikovú skupinu absolventov a nástroje politiky zamestnanosti. V praktickej časti sú predstavené Zlínsky a Trenčiansky kraj. Na základe štatistických údajov je prevedené porovnanie počtu uchádzačov o zamestnanie z hľadiska dosiahnutého vzdelania a stupňa vysokoškolského vzdelania, nesúlad ponuky a dopytu uchádzačov a voľných pracovných miest. Súčasťou praktickej časti je dotazníkové šetrenie, ktoré zisťuje u študentov dôvody výberu konkrétneho odboru a školy, a ich postoj k uplatniteľnosti na trhu práce.

Kľúčová slova: absolventi, rizikové skupiny, uplatniteľnosť, politika zamestnanosti, vzdelanie, Zlínsky kraj, Trenčiansky kraj

ABSTRACT

The main focus of this bachelor thesis is on comparison of employability between graduates at different Universities in the Czech and Slovak Republic with a special reference to the Zlin and Trenčín region. The thesis is divided into two parts. The first theoretical part provides explanation of basic concepts connected with labour market and defines risk groups. Basically there is described the risk group of graduates and tools of the employment policy. Further the practical part introduces more closely the Zlin and Trenčín region. Also based on statistical data there is transferred comparison between amount of the job applicants from point of view educational achievement and level of university education. Furthermore there can be found also information about discrepancy among offers and demands of job applicants and vacancies. In addition the practical part consists survey through online questionnaires, which analyse the reasons of students for selecting a particular field of study and University, and their attitudes towards the employability at the labour market.

Keywords: graduates, risk groups, employability, employment policy, education, Zlin region, Trenčín region

Touto cestou by som chcela poďakovať za odborné rady, vedenie a konzultácie v priebehu spracovávania bakalárskej práce doc. Ing. Zuzane Dohnalovej, Ph.D.

Moje poďakovanie patrí aj rodine, ktorá mala so mnou trpezlivosť.

OBSAH

ÚVOD	8
CIELE A METÓDY ZPRACOVANIA PRÁCE	10
I TEORETICKÁ ČASŤ	11
1 TRH PRÁCE	12
1.1 SUBJEKTY NA TRHU PRÁCE.....	12
1.2 PRÁCA.....	13
1.2.1 Ponuka práce	13
1.2.2 Dopyt po práci.....	14
1.2.3 Rovnováha na trhu práce.....	15
1.3 ODMENA ZA PRÁCU	15
2 NEZAMESTNANOSŤ	17
2.1 TYPY NEZAMESTNANOSTI.....	18
2.2 DÔSLEDKY NEZAMESTNANOSTI.....	19
2.3 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	21
3 ABSOLVENTI NA TRHU PRÁCE	26
3.1 MLADÍ NA TRHU PRÁCE V EU.....	27
3.1.1 Záruka pre mladých.....	27
3.2 NESÚLAD PONUKY A DOPYTU	28
3.2.1 Výber povolania	29
3.2.2 Účasť firiem na vzdelávaní	29
3.3 ŠPECIFIKÁ SÚČASNOSTI	31
3.3.1 Najčastejšie požiadavky zamestnávateľov na absolventov.....	31
4 NÁSTROJE POLITIKY ZAMESTNANOSTI	34
4.1 AKTÍVNA POLITIKA ZAMESTNANOSTI	34
4.1.1 Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti v SR	35
4.1.2 Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti v ČR.....	37
4.2 PASÍVNA POLITIKA ZAMESTNANOSTI.....	38
II PRAKTICKÁ ČASŤ	41
5 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKEHO KRAJA	42
5.1 OBYVATELSTVO KRAJA	42
5.2 EKONOMICKÁ CHARAKTERISTIKA	43
6 CHARAKTERISTIKA TRENČIANSKEHO KRAJA	45
6.1 OBYVATELSTVO KRAJA	45
6.2 EKONOMICKÁ CHARAKTERISTIKA	46
7 POROVNANIE VYBRANÝCH UKAZOVATEĽOV	48

7.1	VÝVOJ OBECNEJ MIERY NEZAMESTNANOSTI A POČTU ABSOLVENTOV	48
7.2	ŠTRUKTÚRA UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE V KRAJI PODĽA NAJVYŠŠIEHO DOSIAHNUTÉHO VZDELANIA	49
7.3	ŠTRUKTÚRA VYSOKOŠKOLSKY VZDELANÝCH UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE V KRAJI PODĽA STUPŇA VYSOKOŠKOLSKÉHO VZDELANIA	51
7.4	NESÚLAD VOENÝCH PRACOVNÝCH MIEST PODĽA MINIMÁLNEHO POŽADOVANÉHO VZDELANIA.....	53
7.5	VOENÉ PRACOVNÉ MIESTA PODĽA SKUPÍN ZAMESTNANÍ – KLASIFIKÁCIA ZAMESTNANÍ ISCO	55
7.6	VYUŽITIE AKTÍVNYCH OPATRENÍ TRHU PRÁCE V ROKU 2014	57
8	DOTAZNÍKOVÉ ŠETRENIE	59
9	ZÁVEREČNÉ ZHODNOTENIE, NÁVRHY A DOPORUČENIA	65
	ZÁVER	68
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	69
	ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK.....	74
	ZOZNAM OBRÁZKOV	75
	ZOZNAM TABULIEK	76
	ZOZNAM PRÍLOH.....	77

ÚVOD

Tendencia k zvyšovaniu vzdelanostnej úrovne obyvateľstva je viditeľná vo väčšine európskych krajín vrátane Českej a Slovenskej republiky, výsledkom čoho je konštantný, prípadne rastúci počet absolventov vysokoškolského vzdelania. Problém nastáva pri konfrontácii rastúceho počtu absolventov s potrebami trhu práce.

Trh práce je dynamický a neustále sa meniaci, v súčasnosti ešte stále ovplyvnení dopadmi hospodárskej krízy. Rovnako významné sú vnútorné vplyvy – regionálne a profesné nesúlady. Výsledkom sú nezamestnaní, ktorí len s ťažkosťami nachádzajú adekvátne pracovné uplatnenie. Časť z nich tvoria práve mladí ľudia po ukončení vysokoškolského štúdia, ktorých pracovný trh prijíma len s ťažkosťami. Uplatniteľnosť a prípadná nezamestnanosť absolventov je medzioborový problém, ktorý zasahuje rovnako do oblasti vzdelávania, ako do oblasti hospodárskeho rozvoja krajiny.

Absolventi sú špecifická skupinu, ktorá patrí z pohľadu ohrozenosti nezamestnanosťou k rizikovým. Práve s absolventmi sú spájané charakteristiky ako nulová prax, žiadne pracovné návyky, neskúsenosť apod. Sčasti sú reálne, sčasti predstavujú iba nálepky, ktorých sa táto skupina ľudí zbavuje len s ťažkosťami. Táto skutočnosť vplyva na ich postavenie a možnosti na trhu práce. Práve tieto vlastnosti v nich vidia aj potenciálni zamestnávateľa, často sa preto bránia prijať absolventa, zaučiť ho, umožniť mu získať tak potrebnú prax a pracovné návyky. Absolventi sa tak dostávajú do začarovaného kruhu a vymanenie z neho vyžaduje mimoriadne úsilie. V prvom rade musí byť viditeľné na strane absolventov, rovnako dôležitý je aj prístup štátu a potenciálnych zamestnávateľov. Práve skúmanie špecifických vplyvov a postavenia absolventov na trhu práce boli dôvodom pre spracovanie tejto bakalárskej práce.

Cieľom práce je priblížiť rozdiely v postavení absolventov na konkrétnych regionálnych trhoch práce, nesúlad ponuky a dopytu, možnosti využitia štátnych opatrení a zistiť predstavy študentov o vnímaní štúdia a budúceho uplatnenia na trhu práce. Práca bude zameraná na dva konkrétne susedné kraje – Zlínsky kraj v Českej republike a Trenčiansky kraj na Slovensku. Kraje boli vybrané pre svoje „susedstvo“ v rámci dvoch krajín, z ktorého vyplýva dlhoročné prepojenie a spolupráca v rôznych oblastiach.

Teoretická časť popisuje základné pojmy spájané s trhom práce, vymedzuje rizikové skupiny a ich hlavné charakteristiky. Významná časť sa zameriava na konkrétnu skupinu, a to absolventov, popisuje význam výberu povolania a vzdelania na následné uplatnenie a vstup

na trh práce. Posledná časť je venovaná nástrojom štátnej politiky zamestnanosti a vymedzuje opatrenia využiteľné absolventmi, ktorí sú uchádzači o zamestnanie.

Praktická časť približuje demografické a ekonomické charakteristiky oboch krajov a porovnáva vývoj a stav vybraných ukazovateľov, popisujúcich postavenie absolventov na krajskom trhu práce. Súčasťou praktickej časti je dotazníkové šetrenie prevádzané na študentoch vysokých škôl pôsobiacich v kraji, s cieľom zistiť skutočnosti ktoré ovplyvnili ich výber štúdia a predstavy o ich vstupe na pracovný trh.

CIELE A METÓDY ZPRACOVANIA PRÁCE

Problém nezamestnanosti je problémom väčšiny svetových ekonomík. Nezamestnanosťou sú významnejšie ohrozené rizikové skupiny obyvateľstva, ku ktorým patria aj absolventi.

Cieľom práce je porovnať uplatniteľnosť tejto skupiny na dvoch vybraných krajských trhoch práce za pomoci dostupných zdrojov a štatistických ukazovateľov. Základnými úlohami je preskúmanie teoretických prameňov, týkajúcich sa trhu práce a pôsobnosti absolventov na tomto trhu. Praktická časť sa zamerá na spracovanie dostupných štatistických ukazovateľ do podoby, v ktorej je možné previezť porovnanie. Významnou časťou bude dotazníkové šetrenie, prevádzané na študentoch vysokých škôl, teda budúcich absolventoch. Hlavným cieľom šetrenia bude zistiť dôvody výberu konkrétneho odboru a školy, a zistiť ich postoj k uplatniteľnosti na trhu práce.

Pri spracovávaní bakalárskej práce budú využité obecné teoretické a metódy, ku ktorým patria abstrahovanie a konkretizovanie, analýza a syntéza, indukcia a dedukcia. Abstrahovanie je založené na odhliadaní od odlišností, s cieľom zamerať sa len na podstatné vlastnosti. Pri konkretizácii aplikujeme vlastnosti skupiny na daný objekt. Analýzou rozumieme rozčlenenie celku na jeho základné časti. Syntézou nazývame opak, keď na základe čiastkových zistení formulujeme závery. K ďalším metódam patrí indukcia a dedukcia. Pri dedukcii vychádzame z obecného a postupujeme k jednotlivému, pričom dedukcia vychádza zo známych záverov z ktorých vyvodíme nový záver o neznámych javoch. Indukcia je používaná na vyvodenie obecných záverov na základe poznatkov o jednotlivom. (Ochrana, 2009, s.16-27)

Pre dosiahnutie stanoveného cieľa budú využité primárne a sekundárne zdroje. V praktickej časti to budú spracované historické štatistické dáta, v časovom rozsahu adekvátnom k sledovanej charakteristike. Budú spracované pomocou matematicko-štatistických metód s využitím programu Excel. K vybraným ukazovateľom budú zostrojené grafy. Následne bude prevedená komparácia vybraných ukazovateľov. Krátky výskum bude vykonaný prostredníctvom dotazníku, ktorý predstavuje jednu zo základných empirických metód, pričom bude zložený prevažne z uzavretých otázok. Syntéza bude využitá pri formulácii zhrnutí teoretickej časti a ďalších záverov.

I. TEORETICKÁ ČASŤ

1 TRH PRÁCE

Trh práce je miesto, kde sa stretáva dopyt po práci zo strany potenciálnych zamestnávateľov s ponukou práce, ktorú predstavujú domácnosti, uchádzajúce sa o zamestnanie. Na trhu práce sa stretávajú protichodné záujmy týchto dvoch skupín. Predmetom ich kúpy a predaja je, podľa mnohých autorov najvýznamnejší výrobný faktor, práca. Trh práce je teda trh, na ktorom sa obchoduje s výrobným faktorom – prácou.

1.1 Subjekty na trhu práce

Makroekonómia sa pozerá na ekonomiku ako na celok a zameriava sa na ekonomické chovanie a rozhodovanie, ktoré ekonomiku ovplyvňuje. Z makroekonomického pohľadu rozlišujeme štyri základné subjekty, ktoré sa zúčastňujú ekonomického kolobehu statkov, služieb, výrobných faktorov, dôchodkov a výdajov.

Domácnosti – predstavuje sektor národného hospodárstva ktorý združuje všetky jednotky, ktorých funkciou je spotreba. Sektor domácností približne zodpovedá množine spotrebiteľov, ktorých chovanie vychádza z individuálnych preferencií jednotlivcov. Na trhu práce predstavujú stranu ponuky.

Podniky, firmy – sú jednotky, ktoré používajú výrobné faktory k tvorbe statkov a následne ich predávajú ostatným subjektom. Jedným z výrobných faktorov, ktoré nakupujú je aj práca, na trhu práce predstavujú stranu dopytu.

Vláda – je v do kolobehu statkov a služieb, výrobných faktorov dôchodkov a výdajov predstavovaná sústavou verejných rozpočtov. Príjmy sú tvorené daňami a platbami na sociálne poistenie a zabezpečenie, výdaje sa delia na vládne nákupy a transferové platby. Vláda tak zasahuje do pôsobenia domácností aj podnikov.

Zahraničie – zahŕňa domácnosti, podniky a vlády nerezidentov resp. cudzozemcov. Je odberateľom domácich, a dodávateľom zahraničných výrobných faktorov. (Brčák, Sekerka, 2010, s. 14)

Mikroekonómia sa zaoberá predovšetkým chovaním, rozhodovaním a vzájomnými vzťahmi ekonomických subjektov – domácností, firiem a štátu. Zahraničie sa v mikroekonomii spravidla neberie do úvahy.

Domácnosti – sú považované za rozhodujúci ekonomický subjekt na trhu. Na domácnosť sa pozerá z hľadiska rozhodovania ako na jednu jednotku, bez ohľadu na počet jej členov.

Sú vlastníkmi výrobných faktorov, ktoré prenajímajú alebo predávajú firmám, za ktoré im plynú dôchodky (mzdy, renty, dividendy, atď.)

Podniky, firmy – používajú výrobné faktory (predovšetkým prácu a kapitál) na výrobu statok a služieb, ktoré predávajú ostatným sektorom. Na trhu výrobných faktorov vystupujú ako nakupujúci.

Štát, vláda – ich hlavnou úlohou je ovplyvňovať trh, odstraňovať niektoré negatívne dopady a aktívne pôsobiť na trhu. (Brčák, Sekerka, 2010, s. 17-18)

1.2 Práca

Práca, spolu s pôdou a kapitálom, patrí medzi základné výrobné faktory. Je to cieľavedomá činnosť jedinca, pri ktorej využíva svoje psychické a fyzické danosti na vytváranie nových statkov a služieb. V živote človeka má práca nazastupiteľné postavenie z hľadiska dôstojného života. Hlavným cieľom pracovnej aktivity je však zabezpečenie základných životných potrieb. (Vlček a kol., 2005, s. 238) Človeku prináša nielen materiálny prospech a pocit užitočnosti, ale umožňuje mu využívať prebytočnú mentálnu a telesnú energiu. V súvislosti s množstvom práce rozlišujeme intenzitu a produktivitu práce. Intenzita je (Brčák, Sekerka, 2010, s. 20) množstvo práce vynaloženej za jednotku času. Produktivita je vyjadrená množstvom statkov a služieb, ktoré pracovník vyprodukuje za jednotku času. Zvýšenie produktivity práce je možné dosiahnuť zvyšovaním výstupu pri nezmenenom počte pracovníkov, alebo znižovaním počtu pracovníkov pri nezmenenom výstupe.

Z kvantitatívneho hľadiska ju môžeme charakterizovať pomocou množstva vynaložených hodín pracovníkov. Z kvalitatívneho hľadiska tvorí prácu celková úroveň vzdelania (všeobecného a odborného), profesná štruktúra a všeobecné podmienky kultúrnej vyspelosti obyvateľstva. (Brčák, Sekerka, 2010, s. 199)

1.2.1 Ponuka práce

Na strane ponuky vystupujú na trhu práce domácnosti, ktoré ponúkajú svoje vedomosti, schopnosti a zručnosti. Súhrnne môžeme tieto kvality nazvať ľudským kapitálom. Týmto kapitálom disponuje každý jednotlivec, je však iba na ňom, či tento kapitál využije. Jedná sa o rozhodovanie medzi prácou a jej opakom – voľným časom. Voľný čas chápeme ako určitý druh statku. Rozhodnutie človeka pracovať alebo nepracovať je v tom prípade spotrebiteľské rozhodnutie medzi statkom voľný čas a statkami, ktoré si môžeme kúpiť za zarobenú mzdu. Ak sa rozhodne človek nepracovať, získa voľný čas a príde o mzdu. Preto

môžeme aj voľný čas oceniť mzdou, ktorá predstavuje obetovanú príležitosť. Mzda je teda aj cenou voľného času. (Holman, 2005, s. 261).

Pre potenciálnych zamestnancov je dôležitý vzťah medzi pracovným časom a výškou spotreby, ktorú môžu získať za dôchodky plynúce z práce. Reakciu ponúkaného množstva práce na zvýšenie jednotky práce zachytáva substitučný a dôchodkový efekt. Pri zvýšení mzdy bude pre majiteľa práce výnos vyšší, ak sa rozhodne pracovať namiesto voľného času. Ponúkané množstvo práce zvyšuje, ak je pre majiteľa výhodnejšie pracovať. V tomto prípade sa prejaví substitučný efekt. Ponúkané množstvo práce začne od určitej výšky mzdy klesať, keď si majiteľ práce bude môcť kúpiť požadované statky a služby, a začne preferovať voľný čas. Prejaví sa dôchodkový efekt. (Brčák a Sekerka, 2010, s. 203)

1.2.2 Dopyt po práci

Na strane dopytu stoja subjekty, ktoré prejavili záujem nakúpiť výrobný faktor práca. Všeobecne sa rozlišuje cena pri dokonalej a nedokonalej konkurencii., *Poptávka po práci je určená stejně jako u každého výrobního faktoru – příjem z mezního produktu práce (MRPL). V podnínkách dokonalé konkurence je MRPL určen na trhu daného výrobku jako součin ceny výrobku a mezního produktu výrobního faktoru práce (MPLxP). Pokud na trhu daného výrobku existuje nedokonalá konkurence, je MRPL určen součinem mezního příjmu a mezního produktu práce.*“(Vlček a kol., 2005, s. 244) Firma má preto záujem najímať ďalšie pracovné sily až pokiaľ bude príjem z medzného produktu práce väčší, alebo rovný, ako náklady využívané na získanie dodatočnej práce. Dopyt po práci je odvodený od dopytu po výsledkoch práce – statkoch a službách. Zákonite preto bude množstvo dopytovanej práce závisieť od množstva dopytovaných statkov a služieb. Dopyt po práci je závislý aj na miere využívania iných výrobných faktorov a na vyspelosti a kvalite používanej technológie. S použitím menej vyspelej technológie stúpa využívané množstvo práce a naopak. Ak je využívaná kvalitná a vyspelejšia technológia, klesá potrebné množstvo práce, táto práca však musí byť často oveľa kvalifikovanejšia. (Palíšková, 2014, s. 104). Štát má možnosť ovplyvňovať ako ponuku práce tak aj dopyt po práci opatreniami v rámci politiky zamestnanosti, ku ktorým patrí vek odchodu do dôchodku, podmienky práce po dosiahnutí dôchodkového veku, maximálna pracovná doba, práca nadčas, podmienky ukončenia pracovného vzťahu, podmienky zamestnávania prísťahovalcov apod. (Brčák, Sekerka a Stará, 2014, s. 148)

1.2.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováhu na trhu práce determinujú funkcia ponuky a funkcia dopytu po práci. Ak uvažujeme model dokonalej konkurencie, na trhu sa nachádza dostatočné množstvo potenciálnych zamestnávateľov aj zamestnancov, z ktorých žiadny nemá dostatočnú silu ovplyvniť výšku mzdy. (Brčák a Sekerka, 2010, s. 205) Mzda sa tak stáva pre účastníkov trhu danou veličinou. Na trhu môžu následne nastať tri situácie: rovnosť ponuky a dopytu, previs ponuky alebo previs dopytu.

- rovnosť ponuky a dopytu nastáva ak podniky nakupujú presne toľko práce koľko potrebujú a všetci, ktorí chcú za danú mzdu pracovať prácu dostanú
- previs ponuky nastáva nastane v situácii, keď domácnosti ponúkajú objem práce, ktorý podniky úplne nevyužijú
- previs dopytu sa prejaví, keď by podniky kúpili viac práce, ale pri danej mzde ju nemôžu zohnať

(Švarcová a kol., 2014, s. 44)

V praxi sa však reálne vyskytuje nesúlad v štruktúre na strane ponuky a dopytu, ktorý tento model nezachytáva. V reálnom svete je bežné, že na strane podnikov existuje stále určité množstvo neobsadených pracovných miest s požadovanou kvalifikáciou na potenciálneho zamestnanca. Taktiež na strane domácností sú ľudia, ktorí nemôžu nájsť prácu z dôvodu inej kvalifikácie akú vyžaduje podnik. Na strane podnikov aj domácností vstupujú do výberu okrem kvalifikácie aj ďalšie požiadavky a očakávania, ktoré ovplyvňujú konanie oboch strán. (Švarcová a kol., 2014, s. 44)

1.3 Odmena za prácu

Cenou práce ako výrobného faktoru je mzda. Úlohou mzdy je ohodnotiť pracovníka, ktorý si za ňu nakúpi statky a služby a nimi následne uspokojí svoje potreby. Proces určovania odmeny za prácu má mikroekonomický a makroekonomický rámec. Mzdová politika štátu určuje na mikroúrovni rámcové pravidlá odmeňovania, na základe celkového rozvoja ekonomiky štátu. Robí tak prostredníctvom stanovenia minimálnych miezd, minimálnych príplatkov za prácu nadčas, víkend, v sťažených pracovných podmienkach apod. V rámci podnikov a nepodnikateľských subjektov sú mzdy stanovované na základe interných mzdových sústav, ktoré predstavujú súbor pravidiel určovania individuálnej mzdy. (Vlček a kol., 2005, s. 245) Pod pojmom mzda rozumieme v ekonomickej teórii mzdy, platy

a ostatné formy odmien a kompenzácií, ktoré zahŕňajú naturálnu mzdu, príspevok zamestnávateľa na stravu, dopravu, ošatenie apod. V rámci odmeňovania je nutné rozlišovať pojmy mzda a plat, ktorých právna úprava sa podstatne odlišuje. Zákon vymedzuje zamestnancov, ktorých odmenou je plat (tzv. „štátni zamestnanci“), ostatným náleží mzda. (Hanzlíková, Pauknerová a Soušková, 2001, s. 96) Mzda môže mať rôzne podoby a mala by čo najlepšie odrážať výkon a výsledok činnosti pracovníka. Mala by stimulovať pracovníka k podávaniu nielen najvyššieho, ale aj najkvalitnejšieho výkonu. V praxi rozlišujeme základné a doplnkové formy miezd. Základné formy sú reprezentované časovou a úkolovou mzdou. Medzi doplnkovú formu miezd môžeme zaradiť odmeny, rôzne druhy prémieí, provízie bonusy a podiely na výsledkoch hospodárenia. Suma peňazí, ktoré zamestnanec dostáva za vykonanú prácu sa označuje ako nominálna mzda. Je to čiastka dohodnutá v pracovnej zmluve. Situáciu na trhu sa však mení množstvo statkov a služieb, ktoré si pracovník môže v danom okamihu za danú nominálnu mzdu nakúpiť. Pre vyjadrenie kúpnej sily nominálnej mzdy je používaná reálna mzda. Jej úroveň ovplyvňuje nielen výška nominálnej mzdy a ceny statkov a služieb, ale aj odvody a daňové zaťaženie zamestnanca. (Vlček a kol., 2005, 246)

2 NEZAMESTNANOST'

Jedným z najväčších ekonomických, sociálnych a politických problémov súčasnosti je nezamestnanosť. Nastáva ak ponuka na trhu práce je väčšia ako dopyt po práci, teda ak sa nachádzajú v ekonomike osoby, ktoré nie sú v pracovnom pomere ani sami nepodnikajú. (Brčák, Sekerka a Stará, 2014, s. 140) Všetkých práceschopných ľudí v produktívnom veku, delí Vlček (2005) do troch skupín:

a) zamestnaní – osoby, ktoré vykonávajú akúkoľvek platenú prácu. Zahŕňa aj ľudí pracujúcich na čiastočný úväzok a osoby dočasne neprítomné v zamestnaní.

b) nezamestnaní – osoby, ktoré nie sú zamestnané, ale aktívne hľadajú prácu a sú ochotní v krátkom časovom období opätovne nastúpiť do práce. Za nezamestnaného môže byť považovaná iba osoba evidovaná na úrade práce. Nezamestnané a zamestnané osoby tvoria ekonomicky aktívne obyvateľstvo krajiny resp. celkovú pracovnú silu trhu.

c) ekonomicky neaktívne osoby – zvyšné osoby, ktoré nie sú evidované ako nezamestnaní a ani nemajú zamestnanie. Sú to osoby, ktoré nechcú alebo nemôžu byť zamestnaní. Do tejto skupiny patria dôchodci, študenti, ťažko zdravotne postihnutí, ženy v domácnosti atď.

(Vlček, 2005, s. 258)

„Nezaměstnaným nazveme jen toho, kdo nemá práci a nějakou si hledá. Hledání zaměstnání je nezbytným znakem nezaměstnaného.“ (Holman, 2005, s. 292) Vlčková aj Holmanova definícia nezamestnaných je síce jednoduchá a pochopiteľná, v reálnom živote je však potrebné konkrétnejšie vymedzenie pojmov. Legislatíva ako Slovenskej, tak aj Českej republiky definuje pojmy zamestnaný, nezamestnaný, uchádzač o zamestnanie podrobnejšie. Pre potreby tejto bakalárskej práce je významný pojem uchádzač o zamestnanie, ktorý definujú právne predpisy nasledovne.

Zákon o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. Slovenskej republiky charakterizuje uchádzača o zamestnanie na účely tohto zákona ako občana, ktorý môže pracovať, chce pracovať, hľadá si zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úrade práce. Uchádzač o zamestnanie môže vykonávať zárobkovú činnosť na základe pracovno-právneho vzťahu alebo právneho vzťahu podľa osobitného predpisu, ak mzda alebo odmena za vykonávanie týchto činností nepresiahne 75% zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu.

Uchádzačom sa môže stať aj zamestnaný, ak uvažuje o zmene zamestnania, či zmene bydliska a s tým spojenej zmene zamestnania. Výhodou evidencie v pozícii záujemcu o zamestnanie je, že sa môže prihlásiť na ktoromkoľvek úrade, ktorý mu z pohľadu miesta pobytu najviac vyhovuje bez ohľadu na trvalý pobyt a dokonca na viacerých úradoch súčasne. Kontakt s úradom môže zostať v rovine osobných návštev, telefonicky alebo e-mailovej korešpondencie podľa toho, ktorý spôsob uchádzačovi najlepšie vyhovuje. Prekážkou nie je ani pobyt v zahraničí. Úrad bezplatne poskytne informácie o voľných pracovných miestach a o možnostiach vyhľadávania voľných pracovných miest na území Slovenskej republiky a v zahraničí. (ÚPSVaR, 2014)

Zákon o zamestnanosti 435/2004 Sb.Českej republiky definuje uchádzača o zamestnanie ako osobu, ktorá osobne požiadala o sprostredkovanie vhodného zamestnania krajskou pobočkou Úradu práce, v ktorej územnom obvode má bydlisko a pri splnení zákonom stanovených podmienok je krajskou pobočkou Úradu práce zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Nezamestnaný môže mať taktiež príjem a zároveň byť evidovaný ako nezamestnaný, jeho mesačná alebo priemerná mesačná odmena nesmie presiahnuť polovicu minimálnej mzdy.

Slovenská aj Česká legislatíva ďalej podrobne vymedzuje osoby, ktoré môžu a nemôžu byť uchádzačmi o zamestnanie a v zásade sa zhoduje vo všetkých hlavných bodoch a to: uchádzač o zamestnanie nesmie byť zamestnancom v pracovnom pomere alebo inom vzťahu, nesmie vykonávať štátnu službu, nesmie byť samostatne zárobkovo činná osoba, byť zamestnaný v zahraničí, nepripravuje sa sústavne na povolanie a písomne požiadala o zaradenie o evidencie uchádzačov o zamestnanie.

2.1 Typy nezamestnanosti

Keďže nezamestnanosť predstavuje jeden z hlavných ekonomických problémov, je prirodzené že ekonómia sa snaží popísať skutočnosti, ktoré ju vyvolávajú. Všeobecne rozlišujeme tieto druhy nezamestnanosti:

Frikčná nezamestnanosť – zahŕňa osoby, ktoré opustili zamestnanie a určité obdobie hľadajú nové miesto. Príčinou tejto nezamestnanosti je premiestňovanie pracovných síl, hľadanie lepšie platenej práce ako je momentálne ponúkaná na trhu, rôzne životné cykly osôb a pod. Patria sem aj osoby, ktoré si hľadajú zamestnanie po prvý krát. Táto nezamestnanosť je dobrovoľná a hľadanie lepšie platenej práce je pre celkovú efektívnosť ekonomi-

ky dokonca prospešné. (Vlček a kol., 2005, s. 258) Z charakteru tejto nezamestnanosti vyplýva, že sa jedná o prirodzený jav a miera tejto nezamestnanosti je zložkou prirodzenej miery nezamestnanosti. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 145)

Štrukturálna nezamestnanosť – vzniká ak existuje nesúlad medzi ponukou určitého druhu práce, prípadne konkrétnej profesie, a dopytu po ňom. Je teda výsledkom štrukturálnych zmien v ekonomike. Často celé upadajúce odvetvia prepúšťajú zamestnancov, ktorí by mohli nájsť uplatnenie v iných – expandujúcich odvetviach, chýba im však kvalifikácia. Jedným zo spôsobov jej riešenia je rekvalifikácia pracovnej sily. Štrukturálna nezamestnanosť je obvykle trvácnejšia ako frikčná a predstavuje tiež väčší zásah do života človeka. Absolvovanie rekvalifikačných kurzov a zmena povolania býva často dlhodobý a namáhavý proces. (Holman, 2005, s. 295)

Cyklická nezamestnanosť – je vysvetľovaná cyklickým poklesom výkonu danej ekonomiky. Znižuje sa hospodárska aktivita, v následku čoho je dopyt po práci v celej ekonomike nízky. Prejavuje sa aj tým, že v období poklesu – recesie, sú pracovníci prepustení, v období rastu – konjunktúry, sú znovu prijímaní do zamestnania (nie podmiennečne do toho istého). Napríklad v zemiach, z ktorých je významná časť produkcie exportovaná, je spôsobená zníženým dopytom po exportovaných tovaroch. (Vlček a kol., 2005, s. 259)

Sezónna nezamestnanosť – tento druh nezamestnanosti neuvádzajú v základnom členení všetci autori, niektorí ho neuvádzajú vôbec. Vlček charakterizuje sezónnu nezamestnanosť ako prirodzené zmeny dopytu po určitých druhoch práce, vykonávaných spravidla iba v určitom ročnom období. Prejavuje sa predovšetkým v poľnohospodárstve, stavebníctve, určitých druhoch cestovného ruchu apod. (Vlček a kol., 2005, s. 258) Zamestnaní v sezónnych odvetviach môžu byť schopný zabezpečiť si počas pracovnej sezóny príjem postačujúci na celý rok. Je veľmi ťažko ovplyvniteľná zásahmi štátu.

2.2 Dôsledky nezamestnanosti

Práci a dobrému zamestnaniu je v súčasnosti pripisovaná vysoká hodnota, existencia nezamestnanosti je však na trhu práce prirodzeným javom. Sú s ňou spojené dôsledky, ktoré môžeme rozdeliť do dvoch základných skupín.

Ekonomické dopady nezamestnanosti predstavujú:

- strata produkcie
- strata kvalifikácie zamestnancov

- výdaje štátneho rozpočtu na podporu zamestnanosti
- výdaje štátneho rozpočtu na sociálnu podporu nezamestnaným
- nižšie daňové príjmy

Miera nezamestnanosti vyššia ako miera prirodzenej miery nezamestnanosti súvisí s úrovňou produktu, ktorý nedosahuje potenciálny produkt. Nevyužitie práce ako výrobného faktoru má za následok nižšiu produkciu. (Brčák, Sekerka a Stará, 2014, s. 146)

Existenciou nezamestnanosti trh nevyužíva ľudský potenciál – zručnosti, schopnosti, a vedomosti jednotlivcov. Tí sa nemôžu zapojiť do tvorby výstupov a pre štát predstavujú druh záťaže. Ak je jednotlivec nezamestnaný, nezapája sa do výrobného procesu, čím stráca možnosť a získať nové skúsenosti a zručnosti. Výrazný dopad na znalosti má nezamestnanosť najmä v odvetviach, kde sa podmienky, poznatky a pravidlá menia vysokou frekvenciou. (Brožová, 2006, s. 113) Ľudský kapitál je jeden z významných zdrojov ekonomického rastu. Nevyužívanie tohto vzácneho výrobného faktoru a jeho zmenou znížením kvalifikácie má negatívny dopad na ekonomiku.

Rovnako v prípade nezamestnanosti vydáva štát zo štátneho rozpočtu objem finančných prostriedkov, používaných na podporu aktívnej a pasívnej politiky zamestnanosti. Zvyšovanie výdajov je zároveň spojené so znižovaním príjmov štátneho rozpočtu. Výšku daňových príjmov ovplyvňuje výška miezd zamestnaných osôb a zisky podnikateľských subjektov, zároveň sa znižujú aj odvody a príspevky na sociálne a zdravotné poistenie. Nezamestnanosť je obvykle spojená aj so znižovaním spotreby, aj ostatné daňové príjmy sa mierne znižia. (Brčák, Sekerka a Stará, 2014, s. 146)

Sociálne dopady majú vplyv:

- na jednotlivca
- na spoločnosť

Nezamestnanosť môže vyvolať vážne sociálne dôsledky. Patria medzi ne existenčné problémy, problémy v rodine, strata kvalifikácie a sebaúcty a rôzne ďalšie negatívne vplyvy. (Holman, 2005, s. 306) Už neočakávaná alebo náhla strata práce vyvoláva psychické zaťaženie, ktoré sa odráža na zdravotnom stave, spoločenských, rodinných a osobných vzťahoch. Bola zistená spojitosť medzi nárastom nezamestnanosti a výskytom depresí prejavujúcich sa s miernym časovým oneskorením. (Brčák, Sekerka a Stará, 2014, s. 147) Nezamestnanosť vyradzuje človeka z plnohodnotnej účasti nielen na ekonomickom, ale aj politickom a spoločenskom živote. Je spojená so stratou spoločenskej aj osobnej dôstojnosti a

spoločenského statusu. Hrozí, že nezamestnaný jednotlivec (najmä pri dlhodobom postavení mimo pracovného trhu) stráca pracovné návyky a mení sa jeho časové rozloženie dňa, spôsobené rýchlym nárastom množstva voľného času. (Brožová, 2006, s. 115) Zaujímavou skupinou sú absolventi, ktorí sa nemusia vyrovnávať so stratou zamestnania, vyrovnávajú sa však so zmenou statusu zo študenta na nezamestnaného. Rovnako predstava prvého pracovného pohovoru, prvej práce, nadriadeného, strach zo začlenenia do pracovného kolektívu sú často stresujúcejšie ako nezamestnanosť samotná. (Hanzlíková, Paukerová a Soušková 2001, s. 41) Nezamestnanosť zároveň spájaná s nárastom patologických javov v spoločnosti, akými sú kriminalita a drogová závislosť. Kriminalita môže byť spôsob akým sa nezamestnaný snaží zabezpečiť príjem, drogová závislosť je únikom z každodennej reality. Práve mladí ľudia, sú vo všeobecnosti náchylnejší k prepadnutiu závislosti na omamných látkach.

2.3 Rizikové skupiny na trhu práce

Uplatnenie jednotlivca na trhu práce je podmienené získanými charakteristikami (dosiahnuté vzdelanie, jazykové znalosti, skúsenosti, prax apod.) a vrodennými resp. prírodnými charakteristikám (pohlavie, vek, zdravotný stav, etnická príslušnosť apod.). Na základe týchto charakteristík, sú ľudia členení do určitých skupín, ktoré majú rozdielne možnosti zamestnať sa, zotrvať v zamestnaní, dosiahnuť vyšší zárobok prípadne sú vystavené riziku opakovanej nezamestnanosti. Tieto skupiny nazývame rizikové skupiny, bežné sú aj označenia znevýhodnené, zraniteľné alebo ohrozené skupiny obyvateľstva.

Buchtová (2002) uvádza nasledujúce delenie:

- rómske etnikum
- starší ľudia
- ľudia bez kvalifikácie
- zdravotne postihnutí
- ženy s malými deťmi
- mladšie vekové skupiny

Palíšková (2014) uvažuje aj o mobilite pracovníkov a okrem uvedených skupín dopĺňa imigrantov. Siegel (2012) uvádza, že štruktúra uchádzačov o zamestnanie zodpovedá štruktúre populácie, čo znamená, že zamestnanie nachádzajú všetky tieto skupiny rovnakou mierou. Drvivú väčšinu je možné zaradiť do niektorej zo znevýhodnených skupín. Ak sa teda pozeráme na jednu znevýhodnenú skupinu, môže sa zdať, že má horšie postavenie

v porovnaní s inými uchádzačmi – je to však relatívne. Ak sa pozrieme na nezamestnaných ako celok, a najmä z dlhodobého pohľadu, drvivá väčšina nezamestnaných má charakteristiky aspoň jednej z ohrozených skupín. Veľmi zjednodušene teda môžeme povedať, že nezamestnaných delíme na rôzne rizikové skupiny. V rôznych publikáciách nájdeme ich rôzne rozdelenie, čoho hlavnou príčinou je najmä časté prekryvanie sa vlastností, ktoré majú jednotlivci patriaci do týchto skupín. Zároveň majú štáty rôzne delenia podľa početnosti a potreby týmto skupinám venovať zvýšenú starostlivosť.

Zákon o službách zamestnanosti – č. 5/2004 Z. z. § 8 odst. 1 vymedzuje znevýhodneného uchádzača ako:

- občan mladší ako 26 rokov, ktorý ukončil sústavnú prípravu na vzdelávanie pred menej ako 2 rokmi,
- občan starší ako 50 rokov veku,
- občan vedený v evidencii uchádzačov najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov,
- občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné,
- občan, ktorý najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov pred zaradením do evidencie UoZ nemal pravidelne platené zamestnanie,
- štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol poskytnutý azyl alebo doplnková ochrana,
- občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba žijúca s osobami odkázanými na jeho starostlivosť, alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky
- občan so zdravotným postihnutím

Zákon o zamestnanosti – č. 435/2004 Sb. § 33 hovorí o zvýšenej starostlivosti pri sprostredkovaní zamestnania. Venuje sa uchádzačom, ktorí ju pre svoj zdravotný stav, vek, starostlivosť o dieťa ale z iných vážnych dôvodov potrebujú. K zvýšeniu možnosti uplatnenia slúži individuálny akčný plán, ktorý vypracováva pobočka úradu práce v spolupráci s uchádzačom. Obsahom plánu je stanovenie postupu a časového harmonogramu plnenia jednotlivých opatrení, vedúcich k zvýšeniu možnosti uplatnenia na trhu práce.

Pre potreby tejto bakalárskej práce použijeme upravené Buchtovej členenie.

Rómske etnikum

Špeciálne u rómskeho etnika dochádza ku kumulácii viacerých rizikových faktorov. Základným je ich etnická príslušnosť, druhotným je ich častá nízka alebo žiadna kvalifikácia,

u žien početnosť detí a s tým spojená častejšia neprítomnosť na pracovisku. Aj preto nachádzajú uplatnenie často len na sekundárnom trhu, v sezónnych a príležitostných prácach. Jednou z príčin je aj ich život v komunitách, kde môže byť nezamestnanosť považovaná za určitý bežný životný status. Problémom je aj samotná skutočnosť, že sú Rómovia často prezentovaní ako homogénna chudobná a sociálne závislá skupina bez pracovných návykov, ktorá sa nesnaží tento stav zmeniť. Spoločnosťou sú vnímaní ako skupina, ktorá si na tento stav zvykla a využíva ho vo svoj prospech. Často sú preto jednotlivci posudzovaní charakteristikou skupiny a nemajú šancu dostať sa do zamestnania a zmeniť pohľad zamestnávateľa.

Starší ľudia a ľudia nad 50 rokov

Otázka zamestnanosti vo veku približne 45 rokov a viac, sa dostala do popredia v poslednom desaťročí. Hlavným dôvodom je zvyšovanie priemerného veku dožitia, ako u mužov, tak aj u žien, a celkové demografický vývoj západnej Európy. Na jednej strane sú starší ľudia považovaní za menej prispôsobivých a závislých na stereotypoch, po strate zamestnania je preto pre nich ťažšie znovu nájsť uplatnenie na trhu práce. Na strane druhej poskytujú zamestnávateľovi niekoľkoročné praktické a teoretické skúsenosti v odbore. Jednou z možností ich využitia po strate práce je samostatné podnikanie, často podporované štátom. Medzi ďalšie nástroje zvyšovania účasti starších ľudí na trhu práce patrí úprava veku odchodu do dôchodku s ohľadom na demografický vývoj, obmedzenie predčasných a invalidných dôchodkov, úprava možnosti súbežne poberať starobný dôchodok a byť zamestnaný, programy celoživotného vzdelávania apod.

Ľudia bez kvalifikácie

V skupine nekvalifikovaných a nízko kvalifikovaných osôb sa výrazne prejavuje kumulovanie viacerých znevýhodnení (napr. vysoký vek, nedávne ukončenie vzdelania, etnický pôvod apod.). Tieto skupiny patria medzi najťažšie umiestniteľné na trhu práce, dopyt po nekvalifikovanej pracovnej sile je nízky a stále klesá. Opatrenia, snažiac sa o zvýšenie zamestnanosti, sú finančne nákladné (vyžadujú značné zvýšenie financií vynaložených na aktívnu politiku) a často majú len krátkodobý charakter.

Osoby so zdravotným postihnutím

V dnešnej spoločnosti môžeme sledovať zvýšenú toleranciu a prijímanie odlišnosti v podobe zdravotného postihnutia, ako v oblasti zamestnávania, tak aj v oblastiach vzdelávania, spoločenského života a celkového pohľadu na zdravotne postihnutých ľudí. Legislatívnymi

úpravami antidiskriminačných zákonov, stimulov v podobe daňových úľav, nariadením zamestnávať určité percento zdravotne postihnutých a podporou projektov pre zvýšenie zamestnanosti zdravotne postihnutých ľudí sa darí zvyšovať zamestnanosť týchto ľudí, ktorí majú vôľu a chuť pracovať. Zastarané systémy posudzovania zdravotného stavu, zvyšnej pracovnej kapacity a nevhodné prisudzovanie jednotlivých stupňov postihnutia – tieto problémy môžu viesť k zhoršenej uplatniteľnosti aj postihnutých s dostatočnou fyzickou a psychickou pracovnou kapacitou.

Ženy a ženy s malými deťmi

Aj keď sa v posledných desaťročiach výrazne zmenil pohľad na ženu a jej miesto v spoločnosti, stále pretrváva vzor muža - živateľa rodiny, a ženy - matky v domácnosti. „Právě ženy mají z různých důvodů nabídku práce méně elasticou než muži. Ženy jsou méně mobilní než muži a to jak geograficky tak profesně. Žena obvykle následuje muže za jeho první příležitostí ona si pak vybírá z omezených možností v dané lokalitě.“ (Brožová, 2006, s.93) Žena je rodičom, ktorí sa prispôsobuje – hľadá zamestnanie v blízkosti škôlky, školy, bydliska. Jej možnosti sú preto výrazne obmedzené. Aj napriek antidiskriminačným zákonom zamestnávateľa pri výbere medzi mužom a ženou s rovnakou kvalifikáciou často uprednostnia muža. (Brožová, 2006, s. 96) U mladých žien je predpoklad odchodu na materskú dovolenku; u žien s deťmi je predpoklad, že budú častejšie neprítomné na pracovisku, z dôvodu starostlivosti o deti; u starších žien, je predpoklad, že odídu poskytnúť svoju starostlivosť rodičom pri dožití atď. Aj keď sa ženy sa na trhu práce (často aj vo vedúcich pozíciách) presadzujú čoraz častejšie, stále sa na nich spoločnosť pozerá cez obraz stereotypov.

Mladiství a absolventi

V súčasnej dobe miera nezamestnanosti absolventov škôl do dvoch rokov od ukončenia štúdia značne prevyšuje celkovú úroveň nezamestnanosti v množstve rozvinutých krajín. Za hlavné nedostatky, ktorými sa absolventi vyznačujú sú žiadna alebo nedostatočná prax, nepostačujúce vzdelanie a žiadne pracovné návyky. Absolventom taktiež často chýba na začiatku profesnej dráhy určitý nadhľad, umožňujúci pochopiť širšie súvislosti potrebné pri pracovnom výkone. (Buchtová, 2002, s. 83-85)

Dôležitú rolu hrá aj nesúlad medzi vzdelávacou sústavou krajiny a potrebami trhu práce. Výsledkom je nedostatočný dopyt po mládeži, ktorí nie je spôsobený ich neodbornosťou

ale jednoducho nízkou uplatnitelností daného odboru všeobecne, alebo v okolí bydliska uchádzača. (Kotýnková 2006, s. 122)

Siegel (2012, s. 12) považuje celú problematiku rizikových skupín za zavádzajúcu. Ako príklad uvádza pohľad na absolventa, ktorý je znevýhodnený nedostatočnými pracovnými skúsenosťami. Do protikladu stavia starších uchádzačov, ktorí majú naopak bohaté skúsenosti, ale sú znevýhodnení vekom. V tom prípade by mal byť nižší vek a vlastnosti s ním spojené (nezávislosť, perspektívnosť, prispôsobivosť) výhodou.

Absolventom náleží rovnako ako ostatným uchádzačom o zamestnanie možnosť využitia úradov práce a ich služieb. (Červinka et. al., 2012, s. 160)

3 ABSOLVENTI NA TRHU PRÁCE

Uchádzač o zamestnanie pri vstupe na trh práce presvedčiť zamestnávateľa, že on je na danú pozíciu najvhodnejší adept. Človek ponúka na trhu práce službu práce, ktorá je výsledkom jeho vrodenných a získaných charakteristík. Významnú rolu tvoria najmä vrodené základy týchto charakteristík, ale aj to, ako ich dokáže jedinec objaviť, využiť a rozvíjať. Sú formované takmer od narodenia jedincem samím, blízkymi, spoločnosťou. Od určitého veku spojeného s výberom zamerania, by mali byť cielene formované pre prácu v určitom odbore. (Hanzlíková, Pauknerová a Soušková, 2001, s. 24-26)

Značný handicapom absolventov na trhu práce je absencia praxe a nerozvinuté pracovné návyky. To, ako je absolvent úspešný pri hľadaní práce, môže mať významný vplyv na jeho celkový prístup k práci a motiváciu aktívne sa zapájať do pracovného života. Nezaraďenie sa do pracovného procesu je spojený s hrozbou deformácie osobnostného vývoja až možným asociálnym chovaním jedinca. (Doležalová, 2014)

Okrem absolventov a uchádzačov s nízkou alebo žiadnou kvalifikáciou sú všetky rizikové skupiny chránené do určitej miery antidiskriminačnými zákonmi. Nevýhodou absolventov je, že kvalifikácia, skúsenosti, znalosti a schopnosti sú smerodajnou charakteristikou pri výbere nového pracovníka, naopak charakteristiky ako vek, pohlavie a príslušnosť k menšine sú ako výberové charakteristiky zakázané. Výhodou však je, že kvalifikáciu môžu ovplyvňovať, kdežto uchádzač o zamestnanie nad 50 rokov svoj vek už neovplyvní.

Jedným zo špecifík absolventov je aj vycestovanie za prácou do zahraničia. Prvé neúspechy pri hľadaní práce v okolí a niekoľkonásobné platy v západných krajinách Európy sú pre mladých obrovskou motiváciou. Aj práca nižšej kvalifikácie je prijateľnejšie riešenie ako neúspešné hľadanie práce doma. Vysokoškolský titul spojený so znalosťou jazyka však otvára takmer neobmedzené pracovné možnosti v rámci celej Európy, často aj sveta. Práca absolventov v zahraničí je podporovaná aj faktom, že často nemajú ešte založenú vlastnú rodinu a tým spojené záväzky, preto je ich vycestovanie jednoduchšie. (Prečo mladí utekajú pracovať do zahraničia) Jedinou prekážkou môže byť uznanie dokladov o vysokoškolskom vzdelaní, o ktorom rozhodujú jednotlivé hostiteľské štáty, prípadne organizácie.

3.1 Mladí na trhu práce v EU

Práve mladí ľudia sú podľa Palíškovvej (2014) zasiahnutí najviac vplyvom ekonomickej krízy a následnej stagnácie ekonomiky. „Zatímco ještě v roce 2008 dosahovala míra nezaměstnanosti mladých v rámci EU 27 úrovně 15,8%, v roce 2009 již překonala 20% hranici a také v následujících letech dále rostla, až na 23,3 % v roce 2013. V období od prosince 2013 až do poloviny roku 2014 míra nezaměstnanosti mladých plynule klesá.“ Za dve hlavné príčiny poklesu považuje postupné oživovanie európskej ekonomiky a postupné prejavovanie efektov národných a európskych opatrení, pre zlepšenie situácie mladých na trhu práce.

Európska komisia reagovala na rýchly rast nezamestnanosti mladých prijatím mimoriadnych opatrení. V decembri 2011 predstavila iniciatívu Příkladnost pro mladé ktorá obsahuje opatrenia k zníženiu nezamestnanosti a metodicky čerpá z iniciatívy Mládež v pohybe. Členské štáty boli zároveň vyzvané, aby tejto problematike venovali zvýšenú pozornosť aj na národnej úrovni. Európska komisia okrem toho vyčlenila prostriedky z únijných štrukturálnych fondov v prospech ôsmich členských štátov, v ktorých bola koncom roku 2011 zaznamenaná najvyššia nezamestnanosť mladých (Slovenská republika patrila do tejto skupiny). Tieto finančné prostriedky mali podporiť pracovné príležitosti mladých a uľahčiť prístup malých a stredných podnikov k financovaniu, čo by im umožnilo pružnejšie vytvárať nové pracovné miesta. (Palíšková, 2014, s. 94)

3.1.1 Záruka pre mladých

System záruky pre mladých predstavuje prístup k riešeniu nezamestnanosti mladých ľudí do 25 rokov, bez ohľadu na to, či sú prihlásení na úrade práce. Základným cieľom je poskytnúť mladým ľuďom konkrétnu pracovnú ponuku do maximálne 4 mesiacov od ukončenia formálneho vzdelávania alebo straty práce. Ponuka by mala mať formu zamestnania, učňovskej prípravy, stáže, prípadne ďalšieho vzdelávania. Krajiny Európskej únie podporili túto myšlienku v apríli 2013. Členské štáty, v spolupráci a s pomocou Európskej komisie, sa zaviazali vytvoriť národné programy záruk pre mladých.

Opatrenia záruky pre mladých v SR

Prvé opatrenie záruky pre mladých, predstavené Ministerstvom práce sociálnych vecí a rodiny v roku 2014 je Právo na prvé zamestnanie. Podporuje absolventov do 29 rokov, ktorí ešte nemali pravidelné platené zamestnanie, ktoré by trvalo najmenej 6 po sebe nasle-

dujúcich mesiacov. Štát bude vyplácať zamestnávateľovi, ktorí miesto pre absolventa nájde alebo vytvorí, časť mzdových nákladov po dobu 6 – 12 mesiacov. Podmienkou je, že zamestnávateľ musí dané pracovné miesto udržať minimálne ešte polovicu obdobia, počas ktorého poberal príspevok. (Záruky pre mladých)

Opatrenia záruky pre mladých v ČR

V rámci systému záruky pre mladých sú v Českej republike využívané súčasné projekty (duben 2014), programy a nástroje aktívnej politiky. Ministerstvo práce a sociálnych vecí pripravuje návrh opatrenia opatrenia na podporu zamestnanosti (okrem iného aj mladých ľudí), realizovaného prostredníctvom zľavy na poistnom na sociálne zabezpečenie hradebného zamestnávateľom. (Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky)

3.2 Nesúlady ponuky a dopytu

Problematika zladenia ponuky vzdelávania s potrebami trhu je v súčasnosti v centre pozornosti Európskej únie a rovnako aj jednotlivých štátov. Nepriaznivým vývojom nezamestnanosti absolventov sú nútené sa touto problematikou zaoberať členské štáty na národnej úrovni. Česká a rovnako aj Slovenská republika bojuje so spoločenským problémom, keď na jednej strane rastie počet vysokoškolsky vzdelaných ľudí, na druhej strane sa prejavuje v niektorých profesiách nedostatok odborných pracovníkov. Nutnosť zosúladienia vysokoškolského vzdelávania s požiadavkami trhu práce je obsiahnutá v množstve strategických a koncepcných dokumentov na európskej úrovni. Problémom je však reálne uskutočnenie tohto zámeru. (Palíšková, 2014, s. 101)

Na Slovensku pozorujeme najmä enormný nedostatok absolventov technických smerov, naopak prebytok absolventov s humanitným a ekonomickým zameraním. Nezáujem o odbory kde prevládajú predmety ako matematika, fyzika či chémia pramení v ich náročnosti a očakávaného neadekvátneho ohodnotenia v porovnaní s vynaloženou námahou počas štúdia. (Hospodárske noviny)

Rovnako aj Český priemysel dlhodobo upozorňuje na problémy pri hľadaní kvalifikovaných zamestnancov, predovšetkým v technických odboroch. Zamestnávatelia sa zhodujú, že je potrebné podporovať technické odbory a najmä ich flexibilne prispôbovať požiadavkám pracovného trhu. Podniky sa zhodujú, že školy nie sú dostatočne prepojené s praxou, výuka je často iba teoretická a absolventom chýba praktická skúsenosť. Dôvo-

dom nedostatku kvalifikovaných technických pracovníkov je (rovnako ako na Slovensku) nízka popularita technických smerov. Aj z toho dôvodu je rok 2015 v Českej republike vyhlásený za Rok priemyslu a technického vzdelávania. Rovnako sa tento problém pripisuje aj nekvalitnej príprave žiakov v oblasti matematiky, fyziky a prírodných vied, už od základnej školy. (Euroactiv, 2015)

3.2.1 Výber povolania

Výber strednej a následne vysokej školy by mal zodpovedať schopnostiam, zručnostiam a osobnosti mladého človeka. Pri výbere školy je vhodné navštíviť výchovného poradcu na príslušnej škole. Ten vie poradiť, ktorá zo zvažovaných škôl je pre žiaka vhodnejšia. Ak má rodič alebo žiak naďalej pochybnosti, majú možnosť navštíviť niektorú z pedagogicko - psychologických poradní, kde sa im venujú odborníci z psychológie i pedagogiky. Vhodné je aj návšteva školy počas dní otvorených dverí. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny sa v spolupráci so školami a zamestnávateľmi snažia ovplyvňovať voľbu povolania už u žiakov základných škôl tak, aby korešpondovala s predpokladanými potrebami trhu práce. (Hanzlíková, Pauknerová a Soušková, 2001, s.17)

Výber povolania je jednou z najväčších rozhodnutí dospelovania. Stredoškolským štúdiom gymnázia je toto rozhodnutie posunutú do neskoršieho veku až na výber vysokej školy. Existuje celá rada zdrojov, z ktorých môžeme čerpať informácie. Okrem spomínaného poradenstva poskytovaného úradom práce, a výchovných poradcov sú to rodičia, pracovníci ktorí vykonávajú povolanie o ktoré má študent záujem, psychológovia atď. Úlohou všetkých zainteresovaných strán je pomáhať pri rozvíjaní vlastností dieťaťa a vytvárať podmienky pre zdravý duševný a telesný vývin. (ÚPSVaR)

3.2.2 Účasť firiem na vzdelávaní

Okrem charakteristík mladého človeka, s ktorými môže pracovať a zlepšovať ich, ovplyvňujú jeho vstup na trh práce práve subjekty „druhej strany“ teda jednotlivé podniky. Tie by mali v ideálnom prípade byť so školami v úzkom spojení, pretože práve školy pripravujú mladých ľudí na vykonávanie určitej profesie. Aj keď v rámci štúdia môžu nadobudnúť aj obecnější poznatky a určité percento študentov sa prípadne nedostane do praxe (bude vykonávať iné povolanie, stanú sa z nich akademickí pracovníci, budú sa venovať výskumu apod.) primárne sú pripravovaní na určitú profesiu s uplatniteľnosťou v rôznych firmách. Zatiaľ však nie všetky podniky pochopili potrebu spolupráce so školami, ako

s prirodzeným zdrojom pracovníkov. Väčšina stále uprednostňuje pracovníkov, ktorí už pracovali pre inú firmu aj napriek tomu, že nemajú najvhodnejšie skúsenosti alebo pracovné návyky. Absolvent však nemá často žiadne, a nie každý zamestnávateľ je ochotný venovať mu toľko času, aby ich získal. Pritom je všeobecne známe, že riadené získavanie skúseností v priebehu výkonu práce v pracovnom procese je najlepší spôsob, ako si z nováčika „vychovať“ pracovníkov na mieru. (Hanzlíková, Pauknerová, Soušková, 2001, s. 40)

Aj keď firmy absolventov vyslovene neodmietajú, nestáva sa ani, že by ich uprednostňovali pred inými uchádzačmi. Okrem nedostatku skúseností, sú často dôvodom nereálne predstavy o výške príjmu, pracovnej dobe, prípadne pracovnom zaradení. Ak sa však už zamestnávateľia rozhodnú prijať absolventa uprednostňujú tých, ktorí už počas štúdia získali pracovné skúsenosti, ideálne v rovnakom alebo podobnom odbore. Výhodou sú takzvané soft skills (komunikatívnosť, flexibilita či schopnosť tímovej práce), vzrastá aj dôležitosť jazykovej vybavenosti. (Euroactiv, 2015)

V prospech absolventov môže hrať sociálna zodpovednosť podnikov. Tento široký pojem zahŕňa morálne postoje a participáciu na riešení niektorých problémov spoločnosti, ktorej je podnik súčasťou. Jednou z ciest je aktívny prístup k zamestnávaniu ohrozených skupín. (Crawley, Swailes a Walsh, 2013, s. 251)

Zamestnávateľia volajú po kvalitnej pracovnej sile, ktorá by vyhovovala ich požiadavkám, často však nepreukážu žiadnu aktivitu, ktorá by im umožnila kvalitných absolventov vychovávať. Iniciátorom spolupráce sú predovšetkým školy, ktoré sa snažia dostať svojich absolventov do praxe, zlepšiť ich uplatniteľnosť, čoho výsledkom bude pravdepodobne aj zvýšenie záujmu o štúdium na danej škole. Spolupracovníkom sa stáva štát, ktorí v rámci projektov a podporných programov rôzne formy spolupráce podporuje. Ak sa firmy rozhodnú spolupracovať (trainee programy, stáže, praxe apod.) počet pracovných príležitostí je však aj vo veľkých firmách značne obmedzený. Jedným z ďalších aspektov, ktoré bránia rozvoju spolupráce medzi školami a podnikmi je aj nezáujem študentov, prameniáci z nízkeho sebavedomia, nezáujmu o odbor, už spomínanej nízkej jazykovej vybavenosti.

3.3 Špecifiká súčasnosti

V posledných rokoch sa rozšírilo základné rozdelenie pracovných pozícií na juniorské a seniorské. Rozširuje sa teda trend určitého oddel'ovania pracovných pozícií, ktorý chráni časť pracovných príležitostí pre absolventov. Je však otázne koľko podnikov v prvom rade juniorské miesta reálne vytvára.

Junior uchádzač má spravidla požadované vzdelanie, nadobudol však iba minimálne pracovnú skúsenosti, prípadne žiadne. Jedná sa teda o absolventské pozície, vhodné predovšetkým pre uchádzačov do 2 rokov od ukončenia štúdia.

Senior uchádzač má minimálne 3 roky skúsenosti. Firma obvykle prijme len uchádzača, ktorý už pracoval na danom pracovnom mieste v inej firme. Pri seniorských pozíciách firma musí rátať aj s vyššími finančnými očakávaniami uchádzačov. Niekedy firma vyžaduje 5 aj viac ročné skúsenosti. Samozrejme 5-ročné pracovné skúsenosti uchádzača stále môžu vyžadovať úvodné zaškolenie a dobrý adaptačný proces. (Čižmadiova, 2013)

Dnešná generácia (označovaná aj generácia Y) sa výrazne odlišuje od predchádzajúcej v spojení s nárokmi na zamestnanie. Príslušník generácie Y je charakterizovaný ako flexibilný, komunikatívny, požadujúci spätnú väzbu, neustále dostupný a schopný využívať v práci moderné technológie. (Kuchárová Mackayova, 2013)

Práve využitie výhody v práci s informačno – komunikačnými prostriedkami, môže byť pre súčasných absolventov prínosom. Zvyšovanie kvalifikácie v tejto oblasti môže znamenať pri snahe o uplatnenie na trhu práce významnú konkurenčnú výhodu.

3.3.1 Najčastejšie požiadavky zamestnávateľov na absolventov

Komunikatívnosť- dôležité sú najmä schopnosť diskutovať, vysvetľovať, reprodukovať ucelené myšlienky, vlastne interpretovať, spracovávanie a príprava písomných materiálov, čítať s porozumením, atď.

Znalosť cudzích jazykov – stále viac firiem hľadá jazykovo zdatných uchádzačov. Či už ide o prekladateľov a tlmočníkov, ktorí sa vplyvom trhu počas kariéry špecializujú na určitý odbor, alebo o odborných uchádzačov, u ktorých je dnes štandard ovládať jeden cudzí jazyk perfektne. Spoločnosti hľadajú odborníkov, ktorí plynule ovládajú angličtinu alebo

nemčinu, často je však prekážkou v pracovnom vzťahu nedostatočná jazyková vybavenosť. (Grafton, 2014)

Rozvoj schopnosti učiť sa – je dôležité neustále si uvedomovať a zisťovať svoje schopnosti. Dnes už takmer neexistuje odbor kde by nebolo potrebné vzdelávať sa priebežne a vzdelávanie ide neoddeliteľne ruka v ruke s prácou. Zvyšovanie kvalifikácie je samozrejme cesta k zvyšovaniu efektívnosti, uľahčovaní si práce a zdokonaľovaniu výkonnosti, čo sú pre zamestnávateľa výrazné benefity. V prvom rade je to vzdelávanie v odbore, výhodné je však zvyšovať si kvalifikáciu aj mimo neho. Pri potrebe hľadať si nové zamestnanie v budúcnosti to môže predstavovať výrazné plus.

Schopnosť práce v tíme – predstavuje schopnosť chápať význam podielu práce jedinca na spoločných cieľoch. Delba práce, návaznosť úloh a potreba ich svedomitého a včasného plnenia je nevyhnutná pre plynulé a úspešné fungovanie firmy.

Riešenie problémov – vedieť analyzovať problémy, rozpoznať ich podstatu a hľadať ich riešenie. Existujú úlohy zakomponované do prijímacieho konania, ktoré môžu schopnosť efektívne riešiť problémy odhaliť, je však často overiteľná až časom.

Informačné technológie – využívanie informačných technológií uľahčuje a zefektívňuje vyhľadávanie a spracovávanie textových, grafických či numerických informácií.

Môžeme skonštatovať, že sú to požiadavky, ktoré najmä z dlhodobého hľadiska výrazne ovplyvňujú celkový prínos zamestnanca pre podnik. Každý odbor (rovnako aj zamestnávateľ) má ďalej svoje špecifické požiadavky, na danú pracovnú pozíciu typu časová flexibilitnosť, ochota pracovať v noci, ochota pracovať v zahraničí apod.

Podľa Národného informačného centra pre mládež, uprednostňujú zamestnávatelia u svojich zamestnancov najmä tieto vlastnosti:

- zmysel pre kvalitnú prácu
- hospodárnosť a službu klientom
- osvojenie si odborného základu a ochota učiť sa
- lojalita (vernosť a oddanosť) k firme
- porozumenie pracovným inštrukciám
- iniciatívnosť, flexibilitnosť (prispôsobivosť)
- schopnosť tímovej práce
- rozhodnosť

V České republice v rámci dotazníkového šetrenia prevádzaného Národným ústavom pre vzdelávanie, školské poradenské zariadenia a zariadenia pre ďalšie vzdelávanie pedagogických pracovníkov boli okrem iného zisťované nevyhnutné a dôležité kompetencie pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním pre zamestnávateľov terciárneho sektoru. Za sedem najvýznamnejších považovali zamestnávatelia nasledovné:

- niest' zodpovednosť
- komunikačné schopnosti
- schopnosť rozhodovať sa
- schopnosť riešiť problémy
- vedieť jednať s ľuďmi
- čítanie a porozumenie pracovným inštrukciám
- ochota učiť sa

(Doležalová, 2014)

4 NÁSTROJE POLITIKY ZAMESTNANOSTI

Štát ovplyvňuje vývoj vzťahov na trhu práce prostredníctvom aktívnej a pasívnej politiky zamestnanosti a hospodársko - politických opatrení. Tieto opatrenia nie sú bezprostredne orientované na pracovný trh, majú však naň podstatný vplyv. Môžeme k nim zaradiť napr. podporu investícií, podpora malého a stredného podnikania, regionálne programy a projekty apod. Primárne zameraná na trh práce je však aktívna a pasívna politika zamestnanosti. (Dvořáková a kol., 2012, s. 77) „*Politika zaměstnanosti, která je součástí hospodářské politiky státu, usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Zpravidla je výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů.*“ (Kliková, Kotlán, 2012, s. 256). Predstavuje súbor opatrení, ktorými je ovplyvňovaná rovnováha na trhu práce a efektívne využívanie pracovných síl. Politiku zamestnanosti môžeme chápať v mikroekonomickej, makroekonomickej a regionálnej úrovni. Obecne sú rozlišované dve skupiny nástrojov politiky zamestnanosti. Aktívna politika zamestnanosti má za cieľ znižovanie nezamestnanosti resp. zvyšovanie zamestnanosti, pasívna politika sa zameriava na dočasné sociálne zabezpečenie nezamestnaných, čím sa snaží predchádzať negatívnym sociálnym a ekonomickým dopadom na jednotlivca a spoločnosť. (Brčák, Sekerka a Stará, 2014, s. 147)

4.1 Aktívna politika zamestnanosti

- verejné služby zamestnanosti (agentúry sprostredkujúce prácu, činnosť úradov práce, poradenstvo a pod.)
- príprava a výcvik na prácu (rekvalifikačné kurzy, jazykové kurzy a pod.)
- programy pre rizikové skupiny
- podpora vytvárania nových pracovných miest (vo verejných inštitúciách, v súkromných firmách, podpora začínajúcich podnikateľov a pod.)

(Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 148)

Hlavným cieľom aktívnej politiky je podpora zamestnanosti. Aktívnou politikou rozumíme aktivity štátu, zabezpečované pomocou inštitúcií, ktorých cieľom je zvýšenie zamestnanosti a množstva pracovných miest na trhu. Významnú úlohu v celom procese znižovania nezamestnanosti hrajú úrady práce. Sú orgánmi štátnej správy, ktoré poskytujú služby v oblasti zamestnanosti pre všetkých nezamestnaných pohybujúcich sa na trhu práce daného štátu, alebo plánujúcich naň vstúpiť. Hlavnou činnosťou úradov práce je sprostredkova-

nie vhodného zamestnania uchádzačom o zamestnanie, s čím súvisí vedenie evidencií ako o uchádzačoch o zamestnanie, tak o voľných pracovných miestach.

4.1.1 Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti v SR

Hlavnými aktívnymi nástrojmi, ktoré zabezpečuje ÚPSVaR sú rozdelené do štyroch základných skupín.

1. Príspevky pre občanov

- náhrada časti cestovných výdavkov, ktoré súvisia s absolvovaním pracovného pohovoru alebo výberového konania, prípadne s účasťou na skupinovom sprostredkovaní práce, ktoré organizuje ÚPSVaR.
- príspevok uchádzačovi o zamestnanie, ktorý začína prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť
- príspevok na vykonávanie absolventskej praxe
- príspevok na dochádzku za prácou
- príspevok na presťahovanie za prácou
- príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska

2. Príspevok pre zamestnávateľov

- príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie
- príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti
- príspevok na podporu udržania pracovných miest
- príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní
- príspevok na dopravu do zamestnania
- finančná pomoc na podporu udržania zamestnanosti v malých a stredných podnikoch prostredníctvom Slovenskej záručnej a rozvojovej banky

3. Aktivačná činnosť

- príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo samosprávny kraj
- príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby

4. Vzdelávanie a príprava na trh práce

- RE-PAS
- vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie

- vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnancov

(ÚPSVaR, 2014)

Nástroje aktívnej politiky využiteľné absolventmi v SR

Z príspevkov a nástrojov, ktoré poskytuje ÚPSVaR môžu absolventi využiť po splnení stanovených podmienok všetky. Pre absolventov je určený predovšetkým príspevok na vykonávanie absolventskej praxe. Jej účelom je získanie odborných zručností a praktických skúseností priamo u zamestnávateľa. Absolventskú prax je možné vykonávať najmenej 3 mesiace, najviac 6 mesiacov, bez možnosti predĺženia alebo opakovaného vykonávania. Počas vykonávania praxe poberá absolvent mesačný paušálny príspevok vo výške 65% životného minima. Zamestnateľnosť absolventov môže rovnako zvýšiť príspevok zamestnávateľovi na vytvorenie pracovného miesta pre uchádzačov o prvé pravidelne platené zamestnanie. Je určený uchádzačom, ktorí nikdy nemali pravidelne platené pracovné miesto, ktorým sa rozumie zamestnanie trvajúce najmenej šesť po sebe nasledujúcich mesiacov. Mesačná dávka príspevku zamestnávateľovi poskytovaná úradom práce sa odvíja od evidovanej nezamestnanosti v danom regióne. Predstavuje však maximálne 50% resp. 60% priemernej mzdy zamestnanca. Absolventi nedotknutí trhom práce môžu využiť poradenské služby úradov práce, získať odbornú pomoc pri orientácii sa na trhu, oboznámiť sa so svojimi právami a povinnosť uchádzača o zamestnanie. Pri záujme o prácu v zahraničí môžu taktiež získať informácie o sieti EURES – Európske služby zamestnanosti, ktorá predstavuje sieť spolupracujúcich subjektov, ktorých cieľom je uľahčiť voľný pohyb pracovných síl v rámci Európskeho hospodárskeho priestoru. (ÚPSVaR, 2014)

Vysokoškoláci do praxe

„Národný projekt Vysoké školy ako motory rozvoja vedomostnej spoločnosti vznikol ako reakcia na potrebu lepšie prepojiť VŠ vzdelávanie s potrebami trhu práce a identifikovať a podporiť tie študijné programy, ktoré sú najžiadanejšie trhom práce v podnikovej sfére, najmä v odvetviach s vysokou pridanou hodnotou pre hospodársky rast SR.“ (Vysokoškoláci do praxe)

Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov Európskej únie v rámci Operačného programu Vzdelávanie. Je primárne zameraný na študentov študujúcich na vysokých školách na území Slovenskej republiky, s výnimkou Bratislavského samosprávneho kraja. Hlavným cieľom projektu je prispôbenie vysokoškolského vzdelávania reálnym potrebám vedo-

mostnej spoločnosti vytvorením systému prepojenia (siete) vysokých škôl s praxou. Projekt je realizovaný v štyroch základných aktivitách.

1. Posúdenie efektívnosti študijných programov VŠ z hľadiska potrieb trhu práce a spolupráce s podnikovou sférou

2. Aktívne vytváranie siete spolupráce vysokých škôl a podnikovej sféry

3. Skvalitnenie vzdelávacieho obsahu a podpora inovatívnych foriem vzdelávania pre potreby trhu práce vo vybraných perspektívnych študijných odboroch

4. Popularizácia štúdií v perspektívnych študijných odboroch a spolupráce medzi vysokými školami a podnikovou sférou

Spustenie tohto projektu predstavuje formu ucelenej koncepcie riešenia nezamestnanosti absolventov, formou prevencie a predchádzania. Výsledky projektu sa prejavajú až po určitom období, predpokladá sa neustále zvyšovanie zapojených ako vysokých škôl, tak aj spolupracujúcich firiem. (Vysokoškoláci do praxe)

4.1.2 Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti v ČR

Zákon o zamestnanosti č. 435/2004 Sb. Českej republiky § 104 stanovuje nástroje, ktorými je realizovaná aktívna politika zamestnanosti. Sú to:

- rekvalifikácia
- investičné stimuly
- verejno-prospešné práce
- spoločensky účelné pracovné miesta
- preklenovací príspevok
- príspevok na zapracovanie
- príspevok pri prechode na nový podnikateľský program.

Súčasťou opatrení aktívnej politiky sú rovnako aj poradenstvo, podpora zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, zdieľané sprostredkovanie zamestnania a ciele programy k riešeniu zamestnanosti.

Zákon ďalej uvádza, že v súlade s potrebami práce môžu jednotlivé úrady práce zaviesť nové nástroje a opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti. Podmienky a náklady potrebné na ich realizáciu musí schváliť Ministerstvo práce a sociálnych vecí. Poskytuje tak výraznejšiu voľnosť a prispôsobenie jednotlivých regionálnych potrieb a špecifik čiastkových trhov.

Nástroje aktivnej politiky využiteľné absolventmi v ČR

Absolventom sú poskytované rovnaké možnosti ako iným uchádzačom o zamestnanie. Jednotlivé krajské pobočky úradu práce sú zapojené v projektoch na podporu zamestnanosti absolventov škôl. Jedným z nich je projekt Odborné praxe pre mladé do 30 let realizovaný vo všetkých krajoch, vrátane Zlínskeho kraja od 1.7.2013 do 31. 10. 2015. Prostredníctvom dvojročného projektu bude zaistená odborná prax u konkrétneho zamestnávateľa. Cieľom je uľahčiť mladým vstup na pracovný trh získaním pracovných návykov, odborných schopností a znalostí. Projekt umožní zamestnávateľom získať finančný príspevok na mzdové náklady zamestnanca, maximálne však do výšky 24 000 Kč mesačne, v období minimálne 6 mesiacov, maximálne 1 rok.

V rámci Európskeho sociálneho fondu je v Českej republike spolufinancovaný portál studentske-praxe.cz, ktorý ponúka prehľadnú ponuku praxí už pre študentov vysokých škôl, absolvovanie ktorej môže byť krokom k jednoduchšiemu vstupu na trh práce.

Ďalším projektom realizovaným iba vo vybraných krajoch Českej republiky je Generačný tandem realizovaný v období od 1.4.2014 do 31.10.2015. Podporuje medzigeneračnú solidaritu na trhu práce. Zamestnávateľ môže získať príspevok ako na zamestnanca pred dôchodkového veku, tak na novoprijatého zamestnanca s minimálnou praxou. Novoprijatý zamestnanec by mal po približne 1,5 roku nahradiť zamestnanca v pred dôchodkovom resp. v dôchodkovom veku. Na oboch zamestnancov môže zamestnávateľ získať 20 000 Kč mesačne po dobu maximálne 1 rok. Súčasťou projektu je zaškolenie novoprijatého zamestnanca počas obdobia medzi prijatím nového zamestnanca a odchodom zamestnanca v dôchodkovom veku.(ÚP ČR, 2015)

30.4.2015 bol ukončený projekt První zaměstnání realizovaný v kraji Vysočina, ktorý bol zameraný na absolventov, ktorých doba po ukončení štúdia neprekročila 2 roky a majú minimálnu alebo žiadnu prax. Ukončené projekty cieleené na absolventov, resp. uchádzačom bez praxe sú napr. Portfólio absolventa v Plzeňskom kraji. Uchádzač absolvent môže rovnako využiť poradenské služby poskytované úradom práce, získať informácie o sieti EURES pri záujme o prácu v zahraničí. (Portál MPSV, 2015)

4.2 Pasívna politika zamestnanosti

Pasívna politika sa snaží vytvoriť akceptovateľné ekonomické podmienky predovšetkým pre krátkodobo nezamestnaných. Jej nástroje musia byť nastavené veľmi zodpovedne.

- stanovenie podmienok a výšky podpory v nezamestnanosti
- iné sociálne transfery poskytované nezamestnaným

(Dvořáková a kol., 2012, s. 77)

Pri nízkej úrovni miezd a systéme relatívne vysokej sociálnej podpory môžu byť zdrojom nežiaduceho chovania nezamestnaných. Do tejto situácie sa dostávajú predovšetkým osoby s nízkou a žiadnou kvalifikáciou, ktorých očakávaný príjem zo zamestnania sa takmer nelíši od očakávaných sociálnych dávok. (Brožová, Společenské souvislosti trhu práce, 2003, s. 104) Je preto pochopiteľné, že sa znižuje ich motivácia zamestnať sa, pretože by to znamenalo iba minimálne príjmové zlepšenie spojené s výraznou stratou voľného času. Niektorí nezamestnaní sa tak dostávajú jednoduchšie do stavu dlhodobej dobrovoľnej nezamestnanosti, u niektorých, je to dokonca cielené chovanie, ktoré môžeme označiť za tzv. „sociálny parazitizmus“.

ZHRNUTIE TEORETICKEJ ČASTI

Trh práce je trh výrobných faktorov, kde vzájomne pôsobí ponuka a dopyt po výrobnom faktore práci. Ponuka a dopyt je tvorený základnými subjektmi vystupujúcimi na trhu práce – domácnosťami, podnikmi, štátom, v makroekonomickom pojatí je štvrtým subjektom zahraničie.

Pri určitej situácii na trhu práce vzniká nezamestnanosť, pričom je potrebné vymedzenie pojmov zamestnaní, nezamestnaní a ekonomicky aktívny obyvatelia. Rozlišujeme štyri základné druhy nezamestnanosti – frikčnú, štrukturálnu, cyklickú a sezónnu. Nezamestnanosť ma významný ekonomický a sociálny vplyv ako na spoločnosť, tak aj na jednotlivca. K najzávažnejším dôsledkom nezamestnanosti patrí strata produkcie v ekonomike štátu, strata kvalifikácie zamestnancov, štátny rozpočet je zaťažovaný sociálnymi a inými podporami plynúcimi nezamestnaným. Nezamestnanosť hrá významnú rolu aj v živote jednotlivca, vplýva na jeho sociálne postavenie, zdravie a mentálnu pohodu. Na trhu práce vystupujú skupiny ľudí, ktorí majú pre určitú vrozenú alebo získanú charakteristiku zhoršené predpoklady pre získanie práce, resp. sú náchylnejší na jej opakovanú stratu.

Jednou z rizikových skupín sú absolventi vysokých škôl, ktorých vstup a postavenie na trhu práce je významnou témou ako na európskej, tak aj na národných úrovniach. Hlavnými charakteristikami, kvôli ktorým sú považovaní za rizikovú skupinu sú minimálna prax, žiadne alebo minimálne pracovné skúsenosti a chýbajúce pracovné návyky. Vstup na trh práce znemožňuje aj nesúlad v ponuke a dopyte po absolventoch, či z hľadiska odboru alebo kvality vzdelania konkrétneho uchádzača. Kvalita absolventa je ovplyvňovaná celým procesom vzdelávania, od výberu až po ukončenie konkrétnej vysokej školy. V porovnaní s minulosťou výrazne ovplyvňujú trh práce aj absolventov špecifiká dnešnej doby ako technologický pokrok a trendy vo vnímaní absolventov.

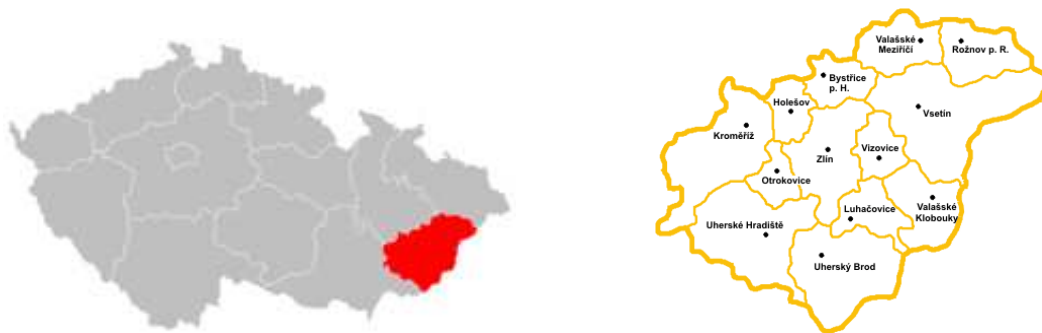
Dianie na trhu práce sa snaží ovplyvniť štátna politika zamestnanosti prostredníctvom aktívnych a pasívnych nástrojov. Uchádzači o zamestnanie majú možnosť a právo využiť konkrétne nástroje zabezpečované prostredníctvom činnosti úradov práce. Vybrané nástroje sú zamerané priamo na skupinu absolventov, rozdiely v poskytovaných nástrojoch sú viditeľné v rámci Slovenskej a Českej republiky.

II. PRAKTICKÁ ČASŤ

5 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKEHO KRAJA

Zlínsky kraj je jedním z 14 územně samosprávných celků České republiky. So svojou rozlohou 3963 km² je štvrtým najmenším krajom ČR, tvoria ho okresy Zlín, Uherské Hradiště, Kroměříž a Vsetín. Rozprestiera sa vo východnej časti strednej Moravy, kde jeho východný okraj tvorí hranicu so Slovenskom (Trenčiansky samosprávny kraj). Na juhozápade susedí s Juhomoravským krajom, na severozápade s Olomouckým a v severnej časti s krajom Moravskosliezskym. (Statistická ročenka Zlínskeho kraje, 2014)

Zlínsky kraj je zaujímavou turistickou oblasťou, vyznačujúcou sa množstvom prírodných, technických, kultúrnych a historických pamiatok. Približne 30% územia pokrývajú chránené krajinné oblasti Beskydy a Biele Karpaty. V tejto oblasti sa ponúka možnosť spoznávať hory, záhradnú architektúru, kúpele, vinárske oblasti, históriu siahajúcu do Veľkomoravskej ríše, cirkevné pamiatky a historické stavby, ku ktorým neoddeliteľne patrí baťovská funkcionalistická architektúra. K originalite kraja prispieva aj skutočnosť, že sa tu stretávajú tri národopisné celky – úrodná Haná, pohostinné Slovácko a svojrázne Valašsko. (Zlínsky kraj: O kraji)



Obr. 1. Lokácia Zlínskeho kraja (zdroj: Wikipedia)

5.1 Obyvateľstvo kraja

V roku 2014 mal kraj 585 tisíc obyvateľov, čo je približne 5,6% obyvateľov ČR. V porovnaní s rokom 2001, kedy mal kraj 595 tisíc obyvateľov klesol ich počet o približne 2%. Pokles počtu obyvateľstva sledujeme nepretržite od roku 2009. Počet obyvateľov sa znížil ako vďaka migračnému, tak aj prirodzenému úbytku. Tento vývoj popisuje predovšetkým záporný prirodzený prírastok (od roku 2010) a rovnako záporné migračné saldo (od roku 2009). Hustota zaľudnenia 148 obyvateľov/km² však stále prevyšuje celorepublikový priemer, ktorý je 134 obyvateľov/km². V kraji je 307 obcí, z toho 30 miest. Medzi najvíc-

znamnejšie mestské a zároveň priemyselné aglomerácie patrí Zlín-Otrokovice-Napajedla, v ktorej je koncentrovaných približne 100 tisíc obyvateľov. Významné sú aj aglomerácie Uherské Hradište-Kunovice-Staré Město s asi 40 tisíc obyvateľmi a mestá Kroměříž, Vsetín a Valašské Meziříčí, z ktorých má každé viac ako 25 tisíc obyvateľov. (ČSÚ, 2014) Tabuľka (Tab. 1.) popisuje štruktúru obyvateľstva podľa veku. Za negatívny môžeme považovať pokles podielu obyvateľstva v aktívnom veku, a naopak percentuálny nárast obyvateľstva do 14 rokov a ľudí v dôchodkovom veku. Tento trend je však podobný v rámci celej republiky. V dôsledku tohto vývoja v zložení obyvateľstva rastie aj priemerný vek, ktorý popisuje starnutie obyvateľstva.

Tab. 1. Vybrané demografické charakteristiky – Zlínsky kraj

Zlínsky kraj	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Stredný stav obyvateľstva	591 087	591 303	590 459	589 596	588 299	586 594
v tom vo veku (%):						
0–14	14,0%	13,9%	14,0%	14,2%	14,3%	14,4%
15–64	70,6%	70,2%	69,8%	69,0%	68,3%	67,8%
65 a více	15,5%	15,8%	16,2%	16,8%	17,3%	17,8%
Prírastok sťahovaním	373	-337	-726	-456	-737	-625
Celkový prírastok	632	-370	-681	-1057	-1337	-1394
Priemerný vek	40,7	40,9	42,6	41,4	41,7	42,0

Zdroj: ČSÚ, 2008-2013

5.2 Ekonomická charakteristika

Zlínsky kraj sa od prvej polovice 20. storočia výrazne priemyselne rozvíjal v množstve odvetví spracovateľského priemyslu, predovšetkým však v obuvníctve, gumárenstve, plastikárstve, strojárstve, kovovýrobe, ale napr. aj v leteckej výrobe alebo ťažbe uhlia (lignitu). Významnou zmenou bolo rozdelenie Česko-slovenskej federatívnej republiky a následné politické a tržné zmeny, čo viedlo k zhoršeniu alebo pretrhnutiu hospodárskych stykov so slovenskými podnikmi a poklesu výroby v predtým silných s prosperujúcich odvetviach. Približne v polovici 90. rokov sa tieto zmeny začali výraznejšie prejavovať, čo viedlo až k súčasnej podpriemernej tvorbe hrubého domáceho produktu, aj napriek tomu je však Zlínsky kraj vnímaný ako bohatá a dynamická oblasť. (Zlínsky kraj: O kraji)

Priemyselný potenciál Zlínskeho kraja tvoria podniky spracovateľského priemyslu, ktoré predstavujú 15% všetkých registrovaných subjektov. V roku 2013 bolo až 160 zo 165 podnikov s počtom zamestnancov nad 100 činných v spracovateľskom priemysle. Jedná sa predovšetkým o podniky kovo-spracovateľského priemyslu. Ich charakteristickou stránkou

je však nízka úroveň modernizácie výroby v porovnaní v rámci Českej republiky. Súčasná priemyselná orientácia nadväzuje na činnosť v minulosti kľúčových strojársky orientovaných výrobných podnikov. Veľký význam majú podniky spracovateľského priemyslu, predovšetkým výroba kovových konštrukcií a kovoobrábanie, výroba pryžových a plastových výrobkov, ďalej potravinárskeho, strojárkeho a automobilového priemyslu. (Statistická ročenka Zlínskeho kraje, 2014)

Regionálny HDP na obyvateľa

V roku 2013 sa Zlínsky kraj radí na 7. miesto v tvorbe hrubého domáceho produktu (HDP) v rámci krajov Českej republiky. Dlhodobo dosahuje len úrovne približne 85% HDP na obyvateľa dosahovaného v rámci Českej republiky. Pri sledovaní ukazovateľa v čase vidíme, že klesanie od začiatku sledovaného obdobia sa zastavil až v roku 2011, odkedy nepretržite stúpa. Čiastočne to môžeme vysvetliť výraznejším poklesom obyvateľstva, určitú rolu však zohralo postupné oživovanie ekonomiky po dopade finančnej krízy. Pri percentuálnom vyjadrení bol národný údaj považovaný za 100%.

Tab. 2. Vývoj regionálneho HDP na obyvateľa – Zlínsky kraj (vlastné spracovanie, údaje dostupné z ČSÚ, 2008-2013)

	Česko	Zlínsky kraj	%
2008	384 992 Kč	323 242 Kč	84,0%
2009	373 810 Kč	316 007 Kč	84,5%
2010	375 921 Kč	313 138 Kč	83,3%
2011	383 208 Kč	320 938 Kč	83,8%
2012	385 152 Kč	323 936 Kč	84,1%
2013	388 771 Kč	329 403 Kč	84,7%

6 CHARAKTERISTIKA TRENČIANSKEHO KRAJA

Trenčiansky kraj je s rozlohou 4502 km² tretí najmenší kraj z ôsmich samosprávnych krajov Slovenska. Tvorí ho 9 okresov, ktoré zahŕňajú 354 miest a obcí. Jeho susednými krajmi sú na severozápade Zlínsky kraj (Česká republika), na severovýchode so Žilinský, na východe Banskobystrický a na juhu Trnavský a Nitriansky samosprávny kraj. Práve jeho lokácia v rámci Slovenska je veľmi výhodná. Ponúka množstvo historických pamiatok, predovšetkým hrady, zámky a zrúcaniny, z ktorých najnavštevovanejšie sú Trenčiansky hrad – dominanta Trenčína; a Bojnický zámok. Územie je členité a turistom poskytuje vyžitie v Strážovských vrchoch, časti Súľovských skál, Inovca a Bielych Karpatoch, ktorých časť tvorí prirodzenú hranicu medzi SR a ČR. Prírodné podmienky rovnako podmienili vznik významných kúpeľných miest.



Obr. 2. Lokácia Trenčianskeho kraja (zdroj:Wikipedie)

6.1 Obyvateľstvo kraja

Počtom obyvateľov sa taktiež radí ku menším krajom – s takmer 593 tisíc obyvateľmi je druhý najmenší, čo predstavuje necelých 11% obyvateľstva Slovenska. Hustota zaľudnenia v roku 2013 bola 132 obyvateľov /km². Kraj tvorí 9 okresov, 276 obcí z ktorých je 18 charakterizovaných ako mesto, pričom podiel mestského obyvateľstva je 56,1% obyvateľov kraja. Najväčším mestom je krajské mesto Trenčín, kde žije približne 10% celkového obyvateľstva. Mesto Trenčín je jedným z najvýznamnejších miest kraja, predovšetkým pre svoju polohu na hlavnom železničnom ťahu, spájajúcom východ a západ Slovenska Bratislava-Žilina-Košice. Ďalšie mestá s počtom obyvateľov nad 40 000 sú Prievidza a Považská Bystrica. (ŠÚSR: Trenčiansky kraj – charakteristika regiónu)

V kraji dlhodobo sledujeme klesanie počtu obyvateľov, ktoré sa výrazne prejavuje od roku 2010, pričom do roku 2013 klesol počet obyvateľov takmer o 7000. Demografický vývoj je

ovplyvňovaný zmenami ekonomických a sociálnych podmienok, sprevádzaný spomaľovaním procesu reprodukcie a starnutím obyvateľstva. To je viditeľné za celé sledované obdobie, počas ktorého priemerný vek stúpol takmer o rok. (Tab. 3.) Podiel aktívnej zložky obyvateľstva vo veku 15 – 64 rokov mierne klesá, pozitívne však je, že podiel mladých do 14 rokov sa drží na jednej úrovni resp. klesá len veľmi pomaly. Naopak podiel osôb dôchodkového veku rastie tempom pol percentuálneho bodu ročne, čo v kombinácii s predlžovaním dĺžky života vedie k starnutiu obyvateľstva. Celkový prírastok je ovplyvňovaný okrem záporného prirodzeného prírastku aj vyst'ahovaním obyvateľstva, popísaného záporným saldom. (Trenčiansky kraj v číslach, 2014)

Tab. 3. Vybrané demografické ukazovatele – Trenčiansky kraj

Trenčiansky kraj	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Stredný stav obyvateľstva	599 947	599 551	599 018	594 320	593 673	592 777
v tom vo veku (%):						
0–14	13,6%	13,4%	13,4%	13,4%	13,3%	13,3%
15–64	73,3%	73,3%	73,1%	72,6%	72,3%	71,8%
65 a více	13,1%	13,3%	13,5%	14,0%	14,4%	14,9%
Saldo sťahovania na 1000 obyvateľov	0,81	-0,72	-0,84	-0,71	-0,68	-0,81
Celkový prírastok na 1000 obyvateľov	0,05	-1,08	-0,66	-0,45	-1,73	-1,29
Priemerný vek	39,4	39,7	40,0	40,4	40,7	41,0

Zdroj: ŠÚSR, 2008-2013

6.2 Ekonomická charakteristika

Na základe ekonomickej štruktúry môžeme charakterizovať kraj ako priemyselno-poľnohospodársky. Má dlhú tradíciu najmä v oblasti strojárskoho, textilného, obuvníckeho, chemického a gumárenského priemyslu. V súčasnosti ho môžeme označiť za jeden z ekonomicky najsilnejších krajov Slovenska. K 31.12.2014 bolo v Trenčianskom kraji činných 78 podnikov s počtom zamestnancov nad 250. Je to výrazne viac ako v iných, rozlohou aj počtom obyvateľov väčších krajoch. V súčasnosti sú najvýznamnejšími odvetviami strojársky, elektrotechnický (naviazaný na automobilový priemysel), banský, textilný, odevný, sklársky a potravinársky priemysel. Investori v oblasti šikovne využili výrobnú a vzdelávaciu tradíciu strojárskoho priemyslu a výroby obuvi. Medzi zaujímavé oblasti patrí aj ťažba uhlia, potravinársky a spomínaný obuvnícky priemysel. Výroba obuvi tu má tradíciu siahajúcu do obdobia Baťovských závodov v Partizánskom (do 1949 Baťovany).

Poľnohospodárska pôda zaberá dve pätiny územia, v rámci kraja sú však rôzne pestovateľské podmienky. V južnejších častiach kraja rastlinná výroba produkuje predovšetkým jačmeň, cukrovú repu a pšenicu, vo vyšších polohách sa pestujú prevažne zemiaky. (Trenčiansky kraj v číslach, 2014)

Trenčiansky kraj disponuje rozvinutým systémom cestnej a železničnej dopravy. Krajom prechádza medzinárodné železničné spojenie spájajúce Rakúsko/Maďarsko – Bratislavu – Trenčín – Košice/Poľsko. Okolo Trenčína je vybudovaný diaľničný obchvat, ktorý je súčasťou diaľnice D1, ktorá prechádza oblasťou, a po dokončení bude hlavným cestným ťahom spájajúcim východ a západ krajiny. V rámci spojenia Českej a Slovenskej republiky sú na hranici Trenčianskeho a Zlínskeho kraja v prevádzke 3 železničné a 8 cestných hraničných priechodov. Lokácia kraja je veľmi výhodná; jednak kvôli blízkosti Českej republiky, ktorá okrem obchodnej spolupráce predstavuje aj bránu do západnej Európy; jednak kvôli jeho lokácii v rámci Slovenska. Blízkosť a jednoduchá prístupnosť najrozvinutejšieho bratislavského kraja je jedným z najvýznamnejších plusov. (ŠÚSR: Trenčiansky kraj – charakteristika regiónu)

Regionálny HDP na obyvateľa

Trenčiansky kraj dosahuje približne 88% HDP na obyvateľa SR. Jeho vývoj v čase je však negatívny, stúpol medziročne iba v roku 2012, tento rast predstavoval však iba o 0,2 percentuálneho bodu. Znamená to, že HDP na obyvateľa SR stúpa rýchlejším tempom a trenčiansky kraj výkonnosťou zaostáva. Zaostávanie nie je výrazné, avšak dlhodobé, rozdiel medzi priemerom Slovenska a Trenčianskym krajom sa prehľbuje.

Tab. 4. Vývoj regionálneho HDP na obyvateľa – Trenčiansky kraj (vlastné spracovanie, údaje dostupné z: ŠÚSR, 2008-2013)

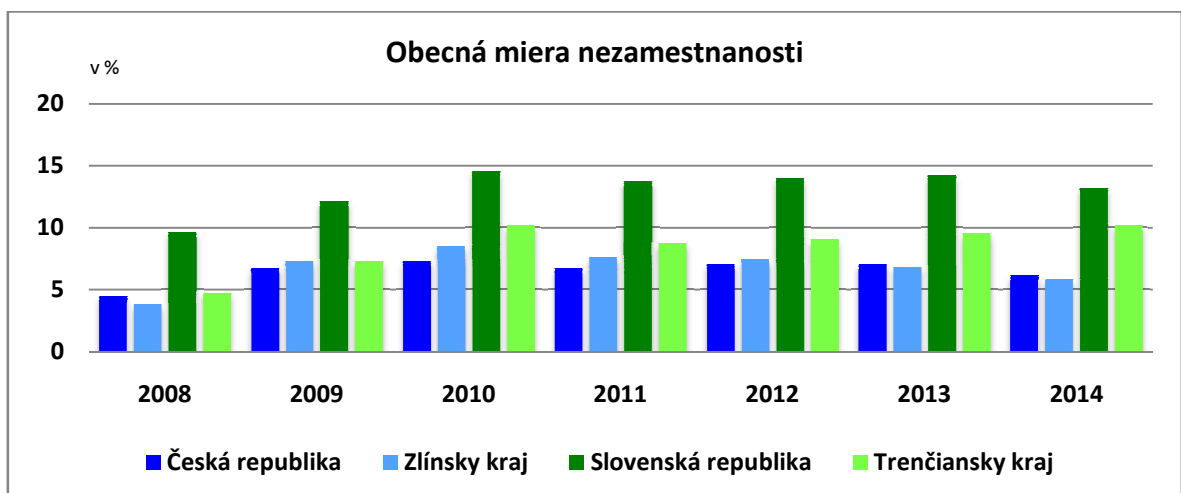
	Slovenská republika	Trenčiansky kraj	%
2008	12 608 €	11 431 €	90,7%
2009	11 776 €	10 450 €	88,7%
2010	12 376 €	10 962 €	88,6%
2011	12 997 €	11 455 €	88,1%
2012	13 352 €	11 791 €	88,3%
2013	13 596 €	11 929 €	87,7%

7 POROVNANIE VYBRANÝCH UKAZOVATEĽOV

Pre porovnanie sme pre potreby tejto bakalárskej práce vybrali niekoľko ukazovateľov, sledovaných v oboch krajoch, ktoré nám pomôžu priblížiť rozdiely a podobnosti krajov v oblasti uplatniteľnosti absolventov. Predtým je však nutné uviesť vývoj celkovej nezamestnanosti ako v krajoch, tak aj za celú republiku.

7.1 Vývoj obecnej miery nezamestnanosti a počtu absolventov

Obrázok (Obr. 3.) popisuje vývoj nezamestnanosti vo vybraných oblastiach. Nezamestnanosť na Slovensku je jedna z najvyšších v Európskej únii, za sledované obdobie dvakrát dokonca prekračuje hranicu 14%. Okrem roku 2009 je za celé sledované obdobie viac ako dvojnásobná v porovnaní s Českou republikou. Výrazný nárast je viditeľný v 2009 a 2010, keď sa plne prejavili dopady finančnej krízy. Ak sa pozrieme na vývoj v Zlínskom kraji, vidíme že nezamestnanosť začala už v roku 2009 stúpať rýchlejšie ako na národnej úrovni. Až v roku 2013 nastal obrat, keď dosiahol Zlínsky kraj nezamestnanosť 6,8% v porovnaní s národnými 7%. Trenčiansky kraj sa za sledované obdobie nedostal nad národnú úroveň, dlhodobo patril ku krajom, ktoré zamestnanosť znižovali avšak z 8,7% v roku 2011 neustále stúpa a v roku 2014 sa dostala znovu na úroveň roku 2010. Z klesania nezamestnanosti v ostatných dvoch rokoch a celkovej miery nezamestnanosti je evidentné, že Zlínsky kraj bojuje s nezamestnanosťou úspešnejšie ako kraj Trenčiansky.



Obr. 3. Vývoj obecnej miery nezamestnanosti (vlastné spracovanie, údaje dostupné z: ČSÚ a ŠÚSR, 2008-2013)

V Českej republike rástol počet uchádzačov denného štúdia plynule do roku 2011, aj v roku 2012 vzrástol, avšak minimálne (Obr. 4). Vývoj v Českej republike a na Slovensku

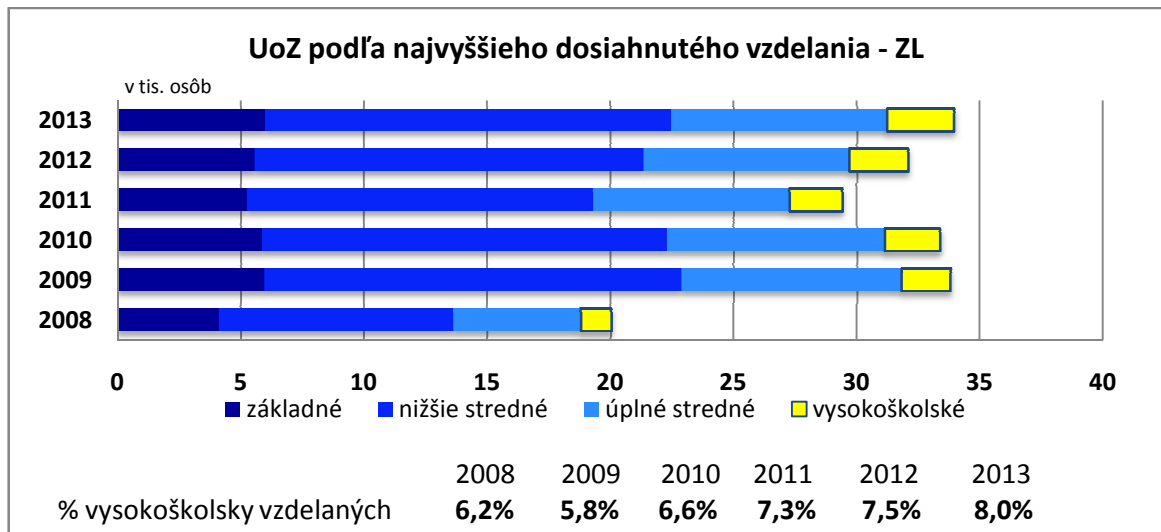
je úplne rozdielny. Na Slovensku rástol počet absolventov do roku 2010 a nasledovalo klesanie, ktoré sa skončilo až v roku 2014, pričom v roku 2013 dosiahol počet absolventov minimum od roku 2008. Zaujímavé je, že v roku 2013 skončili štúdium práve študenti, ktorí začínali štúdium v ročníku 2008/2009, teda pri vypuknutí krízy. V Českej republike naopak v roku 2013 dosiahli takmer maximum uchádzačov.



Obr. 4. Vývoj počtu absolventov vysokých škôl jednotlivých štátov (vlastné spracovanie, údaje dostupné z: ČSÚ a ŠÚSR, 2008-2014)

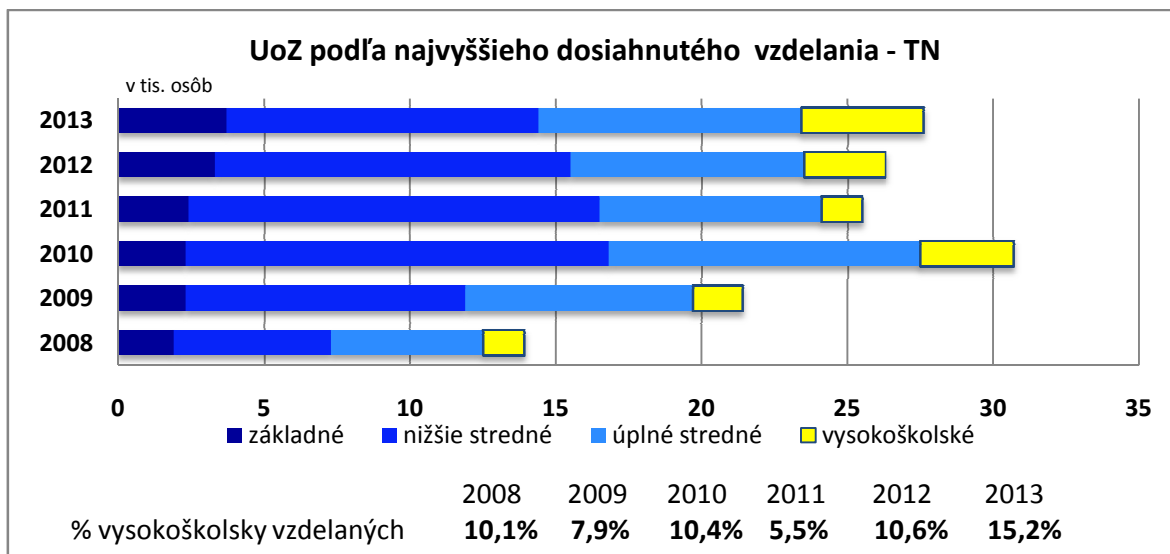
7.2 Štruktúra uchádzačov o zamestnanie v kraji podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania

V Zlínskom kraji (Obr. 5.) neboli za sledované obdobie viditeľné výrazné výkyvy v podiele vysokoškolsky vzdelaných uchádzačov o zamestnanie. Od roku 2009 však ich podiel v rámci všetkých uchádzačov pomaly ale nepretržite rastie, aj napriek tomu že ich celkový počet sa výrazne nezvyšuje. Školy produkujú posledné roky približne rovnaké počty absolventov, tí si však z roka na rok stále ťažšie nachádzajú uplatnenie.



Obr. 5. UoZ podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania - Zlínsky kraj (vlastné spracovanie, údaje dostupné z: ČSÚ, 2008-2013)

Vidíme, že v Trenčianskom kraji podiel vysokoškolsky vzdelaných uchádzačov o zamestnanie v rokoch 2008 až 2010 rástol úmerne ostatným skupinám uchádzačov (Obr. 6.), v roku 2010 dosiahli vtedajšie maximum, keď bolo evidovaných viac ako 3200 absolventov, čo predstavovalo viac ako 10% všetkých uchádzačov. V roku 2011 nastal pokles počtu uchádzačov o zamestnanie, spojený so znížením celkovej miery nezamestnanosti. Zaujímavé je, že takmer o polovicu klesol aj pomer k ostatným vzdelanostným skupinám (z 10,4% na 5,5%), čo znamená, že vysokoškolsky vzdelaní si v priaznivej situácii na pracovnom trhu v trenčianskom kraji nachádzali uplatnenie rýchlejšie ako ostatné vzdelanostné skupiny. Táto citlivosť na zmeny na trhu práce sa však ukázala v nasledujúcich rokoch 2012 a 2013 aj v negatívnom smere a so stúpaním počtu uchádzačov je spojený aj výrazný rast podielu vysokoškolských absolventov.

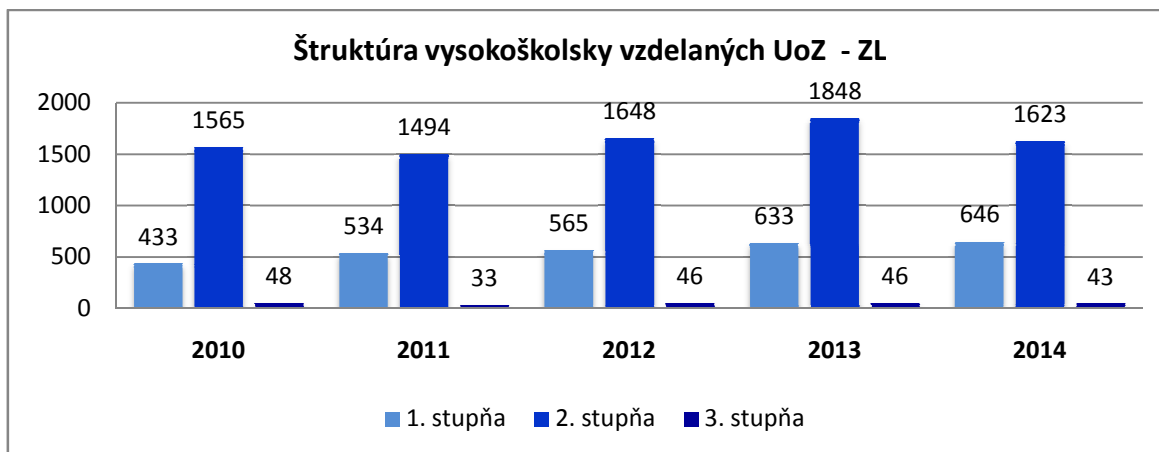


Obr. 6. UoZ podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania – Trenčiansky kraj (vlastné spracovanie, údaje dostupné z: ÚPSVaR, 2008-2013)

7.3 Štruktúra vysokoškolsky vzdelaných uchádzačov o zamestnanie v kraji podľa stupňa vysokoškolského vzdelania

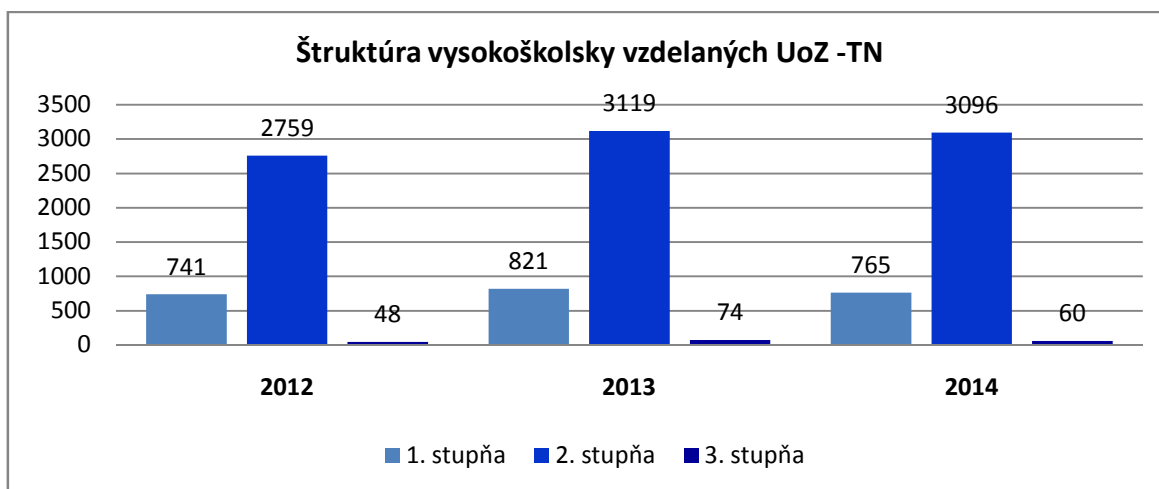
Nasledujúca štatistika zahŕňa všetkých uchádzačov s dosiahnutým vzdelaním daného stupňa, vrátane absolventov do dvoch rokov od ukončenia štúdia aj ostatných ľudí s vysokoškolským vzdelaním. Počty uchádzačov o zamestnanie podľa stupňa vzdelania ovplyvňuje celkový počet výdatnosti absolventov daného stupňa. Je pochopiteľné, že ľudia s 2. stupňom vzdelania predstavujú aj najväčšiu skupinu uchádzačov, keďže po udelení diplomu zväčša hneď vstupujú na trh práce na rozdiel od bakalárov. Z toho vyplýva že majú silu ovplyvniť trh práce. Pri bakalárskom štúdiu (1.stupeň) študenti väčšinou pokračujú v nadväzujúcom štúdiu, predlžujú si tak vzdelávanie a oddávajú vstup na trh práce. Často sa na bakalárske štúdium pozerá ako na neukončené vysokoškolské vzdelávanie, čo motivuje študentov pokračovať v štúdiu, avšak zhoršuje ich možnosti pri vstupe na pracovný trh.

V Zlínskom kraji je viditeľný mierny ale nepretržite rastúci počet uchádzačov s ukončeným 1. stupňom. Výraznejší nárast počtu uchádzačov s 2. stupňom vzdelania je viditeľný len v roku 2013, kedy rástol výraznejšie aj celkový počet uchádzačov v kraji (Obr. 5). Rok 2014 je v oboch krajoch priaznivejší, keď sa znížil celkový počet vysokoškolsky vzdelaných uchádzačov v oboch krajoch.



Obr. 7. Štruktúra vysokoškolsky vzdelaných UoZ - Zlínsky kraj (vlastné spracovanie, údaje dostupné z: ÚP ČR, 2010-2014)

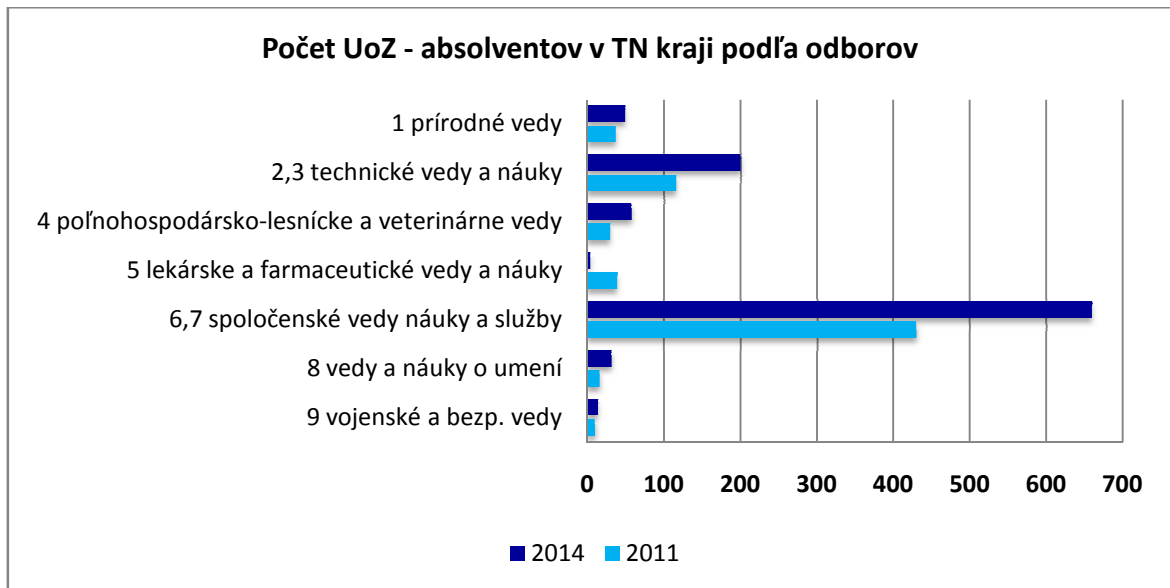
V trenčianskom kraji pozorujeme podobné zloženie uchádzačov s vysokoškolským vzdelaním. Najväčšiu skupinu tvoria absolventi 2. stupňa. Pozitívom je, že v roku 2014 sa podarilo znížiť počet uchádzačov s 2. stupňom aj počet uchádzačov s ukončeným 1. stupňom. Pokles predstavoval takmer 7%.



Obr. 8. Štruktúra vysokoškolsky vzdelaných UoZ - Trenčiansky kraj (vlastné spracovanie, údaje dostupné z: ÚPSVaR, 2012-2014)

Zaujímavý je vývoj uchádzačov o zamestnanie, rozdelených do jednotlivých odborových skupín. Ukazovatele na obrázku (Obr. 9.) zachytávajú vývoj len u absolventov, ktorí ukončili prípravu na povolanie pred menej ako dvomi rokmi a sú prihlásení ako uchádzači o zamestnanie. V rokoch 2012 a 2013 ÚPSVaR SR nesledoval dané ukazovatele. Pri porovnaní rokov 2011 a 2014 je však viditeľný výrazný nárast počtu absolventov – uchádzačov o zamestnanie u všetkých odborov okrem lekárskeho a farmaceutického. Ako vieme z predchádzajúcich grafov (Obr. 4.) celkový počet absolventov na Slovensku nerastie, ale

naopak klesá, ich zamestnateľnosť a zhoršuje. Najväčšou mierou sa na raste počtu uchádzačov podieľajú absolventi spoločenských vied, ich počet sa zvýšil o viac ako 200, čo predstavuje 53%-ný nárast. Zaujímavý je aj vývoj u absolventov technických vied a náuk, odboru ktorý je podľa ohlasov trhu najžiadanejší. Prejavila sa však pravdepodobne ich nedostatočná kvalifikácia alebo kvalita vzdelania, s ktorou nie sú potenciálni zamestnávateľia spokojní.



Obr. 9. Vysokoškolsky vzdelaní UoZ podľa študijných odborov – Trenčiansky kraj
(vlastné spracovanie, údaje dostupné z: ÚPSVaR, 2011-2014)

7.4 Nesúlad voľných pracovných miest podľa minimálneho požadovaného vzdelania

Výrazný nesúlad medzi počtom voľných pracovných miest a uchádzačov o zamestnanie, ktorý pripadajú na tieto miesta je výrazný v oboch krajoch. Pre porovnanie sme uviedli aj najpočetnejšiu skupinu uchádzačov v každom z krajov. V Zlínskom kraji sa rozdiel medzi počtom uchádzačov o zamestnanie a počtom voľných pracovných miest pre absolventov SOV s výučným listom znižuje, stáva sa pre nich jednoduchšie nájsť uplatnenie. Najmä u absolventov 1. stupňa (bakalársky), je situácia katastrofálna keď na jedno voľné pracovné miesto v Zlínskom kraji pripadá až 400 až 600 uchádzačov. Absolventi s ukončeným 2. stupňom sú na tom mierne lepšie.

Tab. 5. Vývoj voľných pracovných miest a UoZ – Zlínsky kraj (vlastné spracovanie, údaje dostupné z: ÚP ČR, 2010-2014)

ZL	SOV s výučným listom			1. stupňa			2. stupňa			3. stupňa		
	UoZ	VPM	%	UoZ	VPM	%	UoZ	VPM	%	UoZ	VPM	%
2010	12971	610	4,7%	433	1	0,2%	1565	84	5,4%	48	1	2,1%
2011	11367	752	6,6%	534	6	1,1%	1494	129	8,6%	33	0	0,0%
2012	12139	718	5,9%	565	1	0,2%	1648	68	4,1%	46	2	4,3%
2013	13542	1088	8,0%	633	9	1,4%	1848	85	4,6%	46	5	10,9%
2014	11556	1299	11,2%	646	4	0,6%	1623	79	4,9%	43	2	4,7%

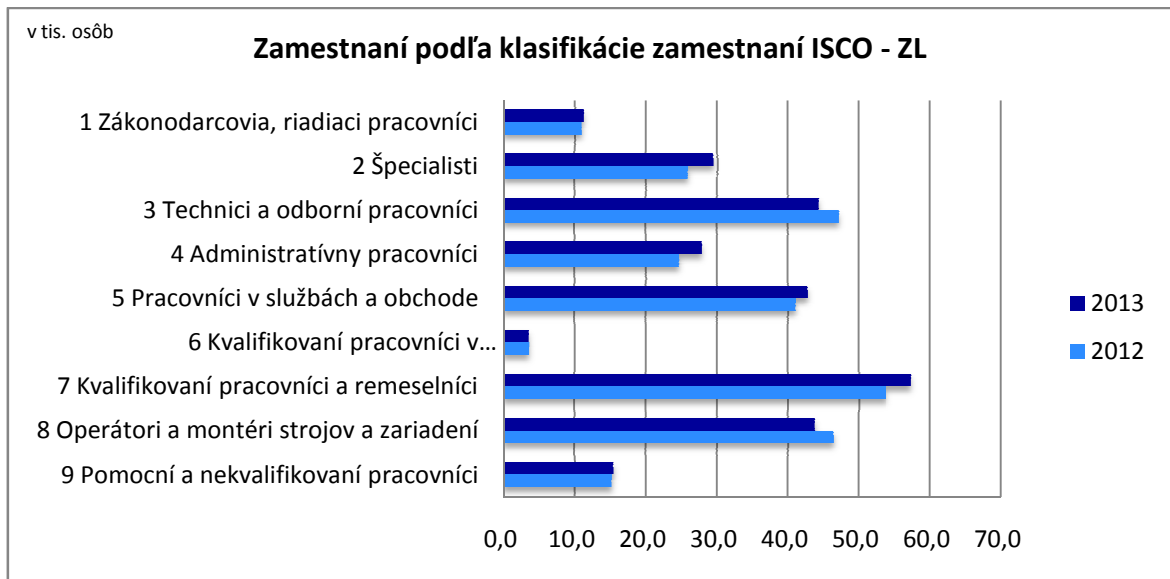
V Trenčianskom kraji je situácia opačná. Uchádzači s dosiahnutým bakalárskym stupňom majú lepšie možnosti ako uchádzači s 2. stupňom, alarmujúci je ako vysoký počet uchádzačov, tak nízky počet voľných pracovných miest, ktoré ponúka úrad práce.

Tab. 6. Vývoj voľných pracovných miest a UoZ - Trenčiansky kraj (vlastné spracovanie, údaje dostupné z: ÚPSVaR, 2012-2014)

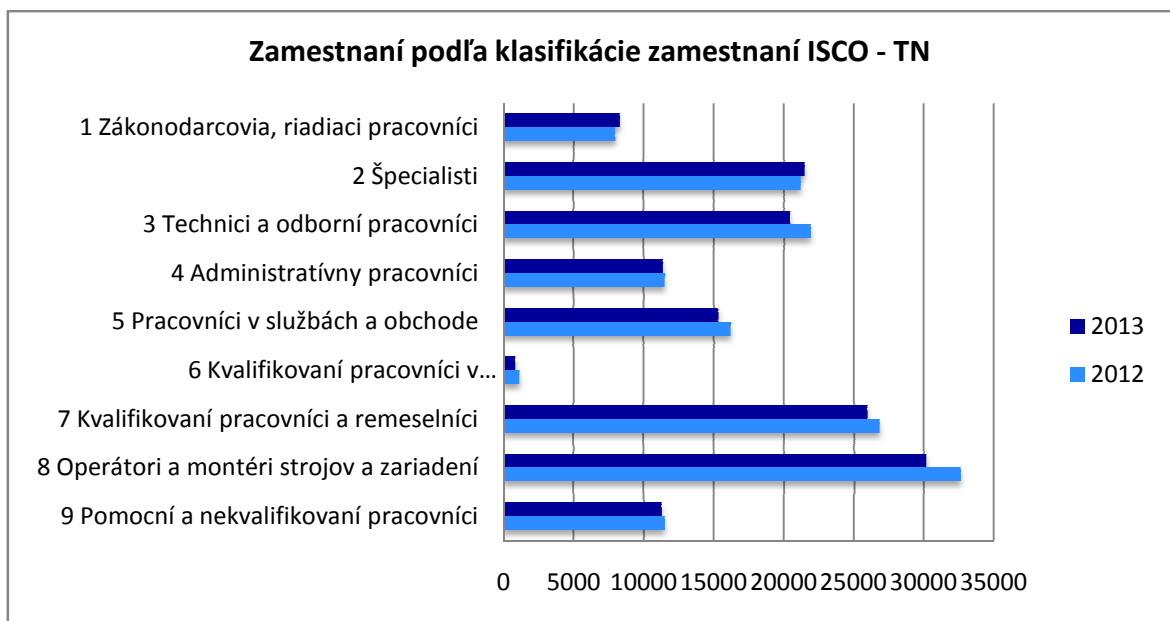
TN	Nižšie stredné odborné			1. stupňa			2. stupňa			3. stupňa		
	UOZ	VPM	%	UOZ	VPM	%	UOZ	VPM	%	UOZ	VPM	%
2012	11994	343	2,9%	741	14	1,9%	2759	19	0,7%	48	0	0,0%
2013	12951	228	1,8%	821	46	5,6%	3119	12	0,4%	74	17	23,0%
2014	989*	115*	12%	765	29	3,8%	3096	82	2,6%	60	5	8,3%

Zamestnaní podľa klasifikácie zamestnaní ISCO

Pri pohľade na počet zamestnaných v jednotlivých skupinách zamestnaní podľa klasifikácie ISCO, nie sú viditeľné žiadne výrazné žiadne anomálie. Pre vysokoškolsky vzdelaných sú určené zamestnania predovšetkým v skupinách 1, 2 a 3. Počet zamestnaných v týchto skupinách je v porovnaní s inými skupinami vysoký, ak vezmeme do úvahy skutočnosť, že počet absolventov vysokých škôl je výrazne nižší ako počty absolventov so stredoškolským vzdelaním, či už s výučným listom alebo maturitou. Inštitúcie a podniky, kde sú skupiny 1,2 a 3 zamestnané by mali predstavovať rovnako zdroj voľných pracovných miest pre vysokoškolsky vzdelaných ľudí. Zmena klasifikácie *



Obr. 10. Zamestnaní podľa klasifikácie zamestnaní ISCO – Zlínsky kraj (vlastné spracovanie, údaje dostupné z: ÚP ČR)



Obr. 11. Zamestnaní podľa klasifikácie ISCO – Trenčiansky kraj (vlastné spracovanie, údaje dostupné z: ÚPSVaR, 2012,2013)

7.5 Voľné pracovné miesta podľa skupín zamestnaní – klasifikácia zamestnaní ISCO

Vývoj voľných pracovných miest podľa skupín zamestnania popisuje nasledujúca tabuľka (Tab. 7.). Ak v Zlínskom kraji spojíme skupiny 1, 2 a 3, teda zamestnania primárne určené pre vysokoškolsky vzdelaných ľudí, dostaneme v roku 2013 30% všetkých voľných pra-

covných miest a v roku 2014 už iba 20%. V Trenčianskom kraji pokles nie je taký výrazný, potreba vysoko kvalifikovaných špecialistov dokonca medziročne vzrástla. V Zlínskom kraji výrazne vzrastá potreba kvalifikovaných robotníkov, v Trenčianskom kraji nárast taký výrazný nie je, avšak voľné pracovné miesta kvalifikovaných robotníkov predstavujú viac ako polovicu všetkých voľných pracovných miest.

Tab. 7. Štruktúra voľných pracovných miest podľa klasifikácie zamestnaní ISCO – ZL
(vlastné spracovanie, údaje dostupné z: ÚP ČR, 2013,2014)

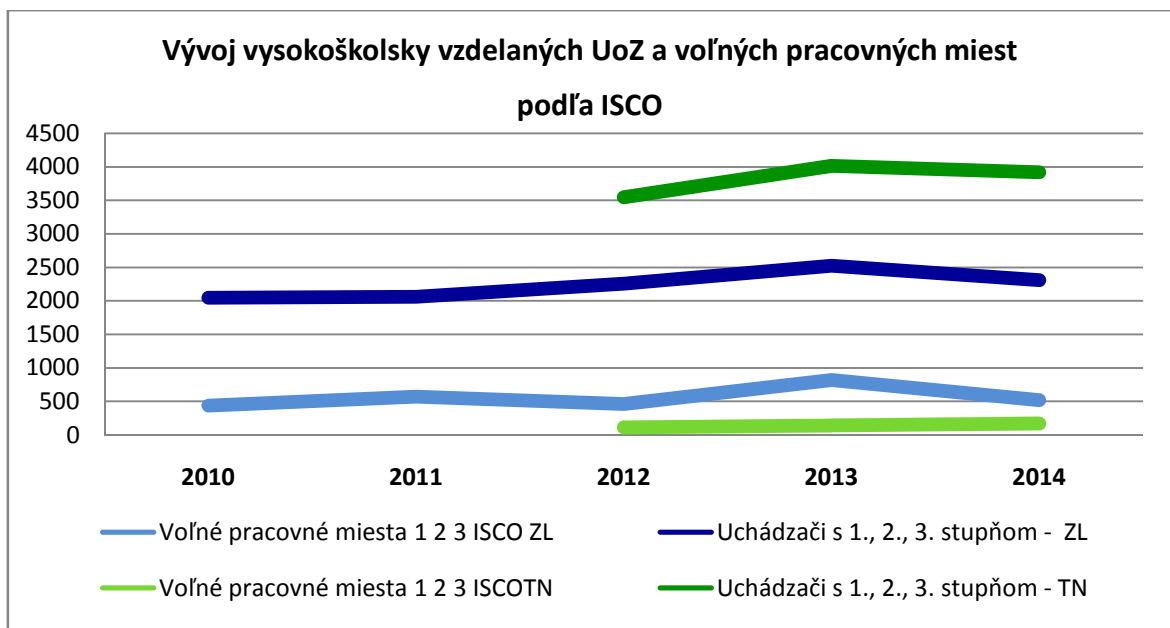
		2013		2014	
Kvalifikovaní duševní pracovníci	1 Zákodarcovia, riadiaci pracovníci	2,24%	22,79%	1,79%	14,80%
	3 Technici a odborní pracovníci	20,55%		13,01%	
Vysoko kvalifikovaní	2 Špecialisti	8,47%	8,47%	6,38%	6,38%
Administratíva a služby	4 Administratívny pracovníci	6,65%	24,76%	3,70%	21,39%
	5 Pracovníci v službách a obchode	18,12%		17,69%	
Kvalifikovaní robotníci	6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	0,53%	33,27%	0,65%	44,49%
	7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	23,70%		27,45%	
	8 Operátori a montéri strojov a zariadení	9,04%		16,39%	
Nekvalifikovaní pracovníci	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10,71%	10,71%	12,93%	12,93%

Tab. 8. Štruktúra voľných pracovných miest podľa klasifikácie zamestnaní ISCO – TN
(vlastné spracovanie, údaje dostupné z: ÚPSVaR, 2013,2014)

		2013		2014	
Kvalifikovaní duševní pracovníci	1 Zákodarcovia, riadiaci pracovníci	2,87%	13,69%	3,20%	10,34%
	3 Technici a odborní pracovníci	10,82%		7,14%	
Vysoko kvalifikovaní	2 Špecialisti	4,69%	4,69%	5,64%	5,64%
Administratíva a služby	4 Administratívny pracovníci	3,52%	16,30%	4,79%	23,21%
	5 Pracovníci v službách a obchode	12,78%		18,42%	
Kvalifikovaní robotníci	6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	0,00%	50,46%	0,47%	52,35%
	7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	19,56%		36,84%	
	8 Operátori a montéri strojov a zariadení	30,90%		15,04%	

Nekvalifikovaní pracovníci	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	14,86%	14,86%	8,46%	8,46%
----------------------------	----------------------------------------	--------	--------	-------	-------

Výrazný rozdiel medzi Zlínskym a Trenčianskym krajom ukazuje obrázok (Obr. 12.) keď v Trenčianskom kraji chýba takmer 4000 voľných pracovných miest určených vysokoškolačom (ISCO 1,2,3). V Zlínskom kraji je nedostatok tiež viditeľný, avšak priepasť nie je taká veľká a predstavuje za sledované obdobie 1000 – 1500 miest. Tento stav nemôže ovplyvniť žiadne opatrenie na podporu zamestnanosti, pretože tieto miesta jednoducho chýbajú. Výsledkom je, že absolventi sa často musia zamestnať v zamestnaní s požadovanou nižšou kvalifikáciou. Znamená to plytvanie ľudským kapitálom, vzdelaním a rovnako berú miesta uchádzačom s nižšou kvalifikáciou, často však s vhodnejším zameraním prípadne praxou.



Obr. 12. Vývoj vysokoškolsky vzdelaných UoZ a voľných pracovných miest vybranej skupiny zamestnaní (vlastné spracovanie, údaje dostupné z: ÚP ČR a ÚPSVaR, 2010-2014)

7.6 Využitie aktívnych opatrení trhu práce v roku 2014

Využitie aktívnych nástrojov trhu práce absolventmi do dvoch rokov od ukončenia prípravy na povolanie (alebo príspevok zamestnávateľovi na podporu takéhoto absolventa) zachytáva tabuľka (Tab. 9.). Najvyužívanejším nástrojom je absolventská prax, určená primárne pre absolventov. Využívajú však aj iné nástroje, najmä formou projektov. Uchádza-

či absolventi hľadajú a nachádzajú prácu často ďaleko od bydliska, o čom svedčí aj využívanie príspevku na dochádzku za prácou, pomerne často sú využívané aj jednorazové príspevky na pokrytie nákladov spojených s absolvovaním pohovoru alebo výberového konania. V menšej miere sú využívané príspevky na samostatne zárobkovú činnosť (SZČ) alebo príspevok na podporu zamestnania znevýhodneného uchádzača. Pre Zlínsky kraj nie je dostupná štatistika zapojených absolventov, sleduje iba celkové počty zapojených. Dostupné sú informácie o počte zapojených do projektu Odborné praxe pre mladé do 30 let, keď k 24.3. 2015 bolo 863 uchádzačov o vykonanie odbornej praxe, z toho 788 schválených, projekt však ešte nie je ukončený, preto je očakávaný nárast zapojených.

Tab. 9. *Využitie aktívnych opatrení trhu práce v roku 2014 – Trenčiansky kraj (vlastné spracovanie, údaje dostupné z: ÚPSVaR)*

Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby - prítok	49
Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe - prítok	1000
Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť - v sledovanom období začal SZČ	48
Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného UoZ - prítok	40
Príspevok na zriadenie ChD a ChP a na ich zachovanie - prítok	1
Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti - prítok	4
Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec - prítok	9
Projekty a programy - prítok	226
Príspevok na dochádzku za prácou - podporení	151
Poskytnutie náhrady častí cestovných výdavkov UoZ , ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa - podporení	109
Príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce - podporení	3
Náhrada cestovných výdavkov, výdavkov na ubytovanie a stravné - podporení	20

8 DOTAZNÍKOVÉ ŠETRENIE

S účelom získania primárnych dát bolo prevedené dotazníkové šetrenie medzi študentmi vysokých škôl.

Cieľom šetrenia je zistiť motivácie a dôvody, ktoré vplyvajú na výber vysokej školy a študijného odboru, a získať informácie o predstavách študentov v oblasti uplatniteľnosti na trhu práce. Dotazník sa delí na časti, ku ktorým boli konštruované jednotlivé otázky.

Výber štúdia

1. Keď ste sa rozhodovali pre štúdium na danej škole, čo Vás najviac ovplyvnilo pri rozhodovaní?
2. Keď ste sa rozhodovali pre štúdium daného odboru čo Vás najviac ovplyvnilo pri rozhodovaní?
3. Skôr, ako ste sa rozhodli študovať daný odbor, zaujímali ste sa o jeho uplatniteľnosť na trhu práce?
4. Čo by ste študovali, keby ste sa znovu rozhodovali?

Uplatnenie študenta (absolventa)

5. Zaujímate sa počas štúdia o Vaše budúce uplatnenie?
6. Pracujete alebo ste pracovali popri štúdiu?
7. Čo robíte popri štúdiu pre zvýšenie svojej uplatniteľnosti na trhu práce?

Metodológia

Dotazníkové šetrenie bolo prevádzané elektronickou formou za pomoci nástroja *survio.com*. Šetrenie bolo primárne zamerané na študentov Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně (UTB) a Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka (TnUAD). Tieto dve univerzity sú dve (počtom absolventov) najväčšie vzdelávanie inštitúcie v Zlínskom a Trenčianskom kraji. Okrem UTB je v Zlínskom kraji činný súkromný Evropský polytechnický inštitut v Kunovicích. V Trenčianskom kraji sídli Dubnický technologický inštitút v Dubnici nad Váhom. (ČSÚ, ŠÚSR, 2014) Vzhľadom k cieľovej skupine respondentov bol dotazník šírený prostredníctvom sociálnej siete Facebook a jednotlivých Študentské centrum TnUAD a neoficiálnej skupiny UTB – Univerzita Tomáše Bati.

Dotazník obsahoval uzavreté otázky, pričom v troch otázkach mohli respondenti uviesť svoju vlastnú odpoveď okrem uvedených možností. Šetrenia sa zúčastnilo 139 respondentov, väčšiu časť odpovedajúcich tvorili študenti UTB.

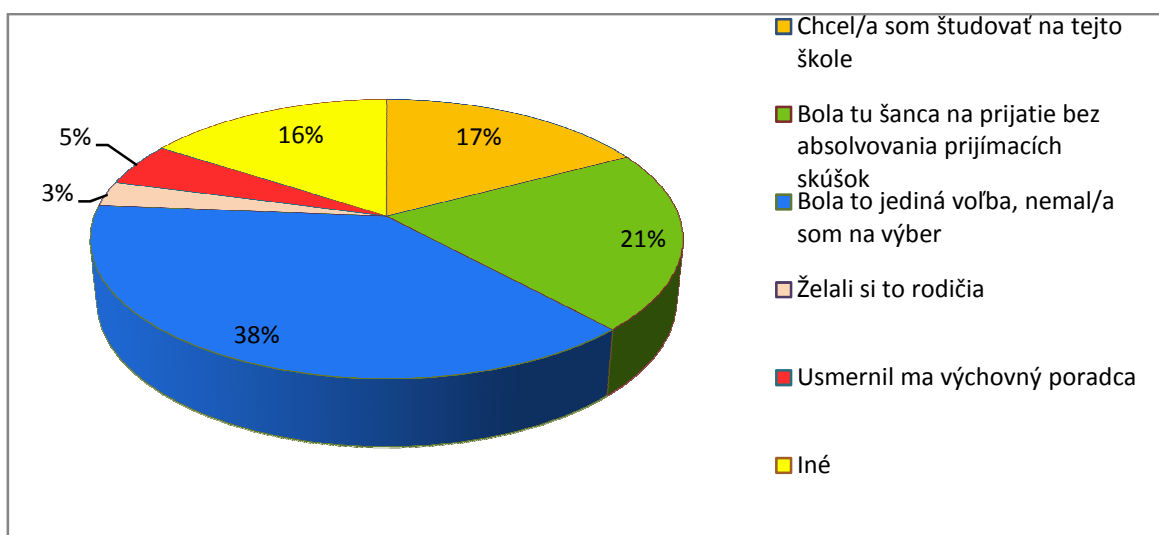
Dotazník bol prístupný 23 dní, celkovo bolo dokončených 79% zo všetkých otvorení dotazníku. Dotazník v plnom znení je uvedený v prílohe I. Prvá otázka dotazníku je rozdeľovacia, slúži na zistenie materskej školy študentov. Zloženie respondentov a percentuálny podiel študentov jednotlivých škôl popisuje nasledujúca tabuľka (Tab.)

Tab. 10. Výsledky dotazníku – otázka č. 1.

	N	%
Univerzita Tomáše Bati	83	59,7%
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka	56	40,3%
	139	100,0%

1. Keď ste sa rozhodovali pre štúdium na danej škole, čo Vás najviac ovplyvnilo pri rozhodovaní?

Možnosť prijatia bez absolvovania prijímacích skúšok platí len pre vybrané odbory UTB a TnUAD, preto môžu byť výsledky skreslené. V rámci možností iné boli najčastejšie uvádzané vzdialenosť školy od bydliska, priateľka, alebo opak – snaha nezostať v rodnom meste. Šesť respondentov uviedlo ako rozhodnú kvalitu vybraného odboru na konkrétnej škole.

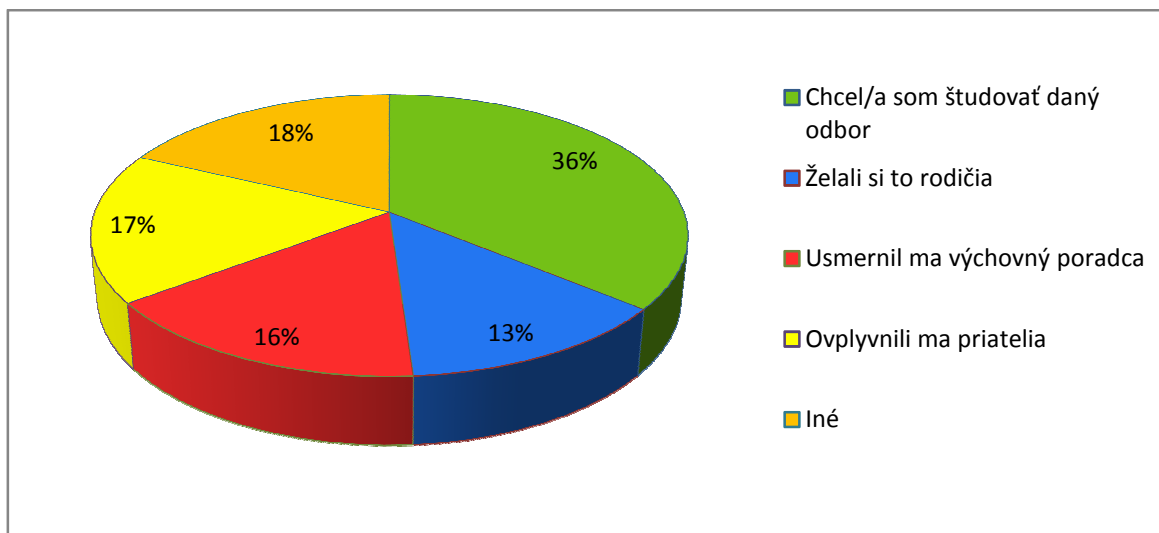


Obr. 13. Výsledky dotazníku – otázka č. 2

2. Keď ste sa rozhodovali pre štúdium daného odboru čo Vás najviac ovplyvnilo pri rozhodovaní?

Pri rozhodovaní o odbore nie sú dôvody výberu také jednoznačné, ako tomu bolo u škôl. 36% respondentov malo jasnú predstavu o svojom odbornom smerovaní, výrazne sa však

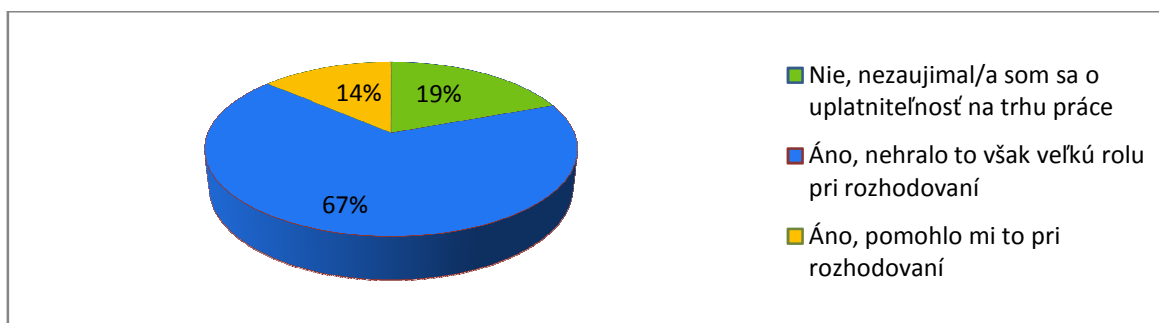
prejavujú vplyvy okolia. Rodičia, priatelia prípadne výchovný poradca sú osoby, ktoré prichádzajú so študentom do dennodenného kontaktu a dokážu odhadnúť vlohy a záujem, dokážu preto mladého človeka usmerniť. Ako iný vplyv boli uvádzané kombinácia zaujímavej školy a odboru, prípadne odporúčenie známeho, čo sú taktiež významné zdroje informácií.



Obr. 14. Výsledky dotazníku – otázka č. 3

3. Skôr, ako ste sa rozhodli študovať daný odbor, zaujímali ste sa o jeho uplatniteľnosť na trhu práce?

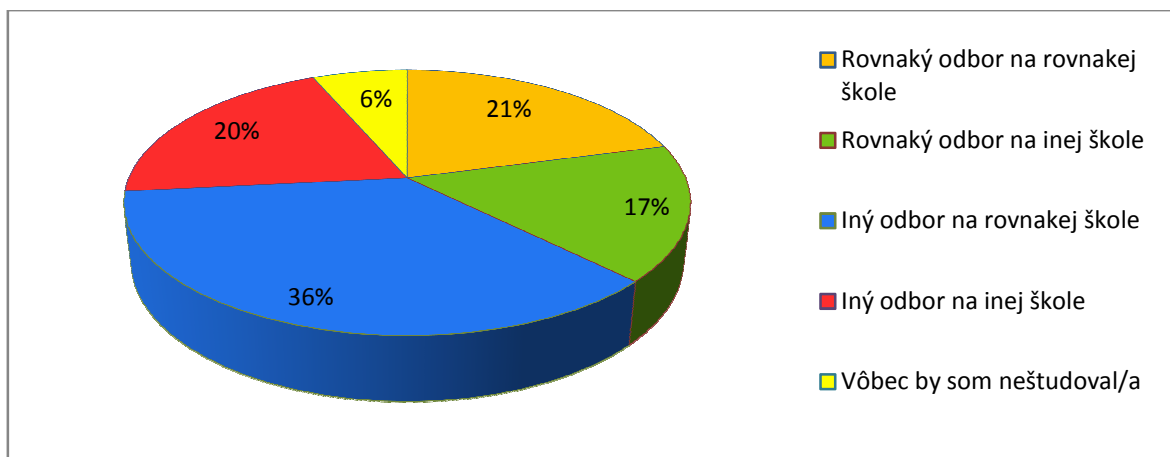
Pri výbere sa až 86% opýtaných zaujímalo o uplatniteľnosť daného odboru avšak iba 14% označilo túto skutočnosť ako nápomocnú pri rozhodovaní. Väčšina sa nechala ovplyvniť inými faktormi, môžeme povedať, že respondenti pri rozhodovaní takmer úplne vynechali tento aspekt, ktorý môže výrazne ovplyvniť ich kariérny život.



Obr. 15. Výsledky dotazníku – otázka č. 4

4. Čo by ste študovali, keby ste sa znovu rozhodovali?

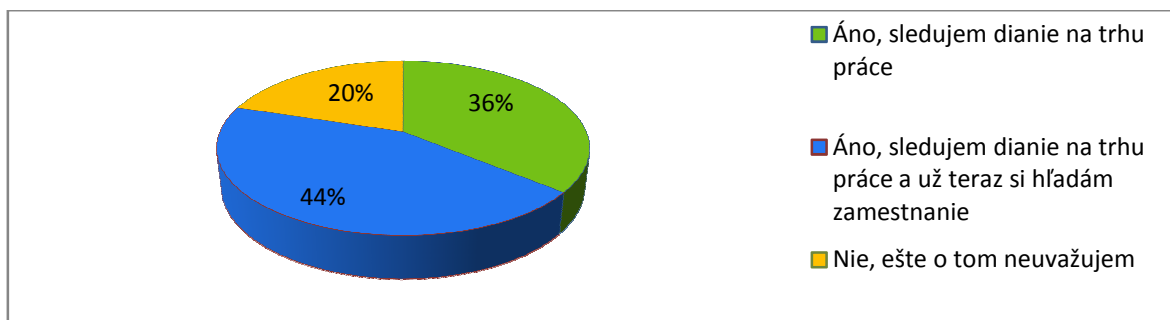
Pre inú školu nezávisle od odboru by sa rozhodlo 37% opýtaných. Ak to porovnáme s výsledkami z otázky č. 2, keď takmer 60% opýtaných neprejavilo väčší záujem o danú školu (využili možnosť prijatia bez prijímacích skúšok alebo nemali inú možnosť pri výbere školy), 23% z nich by si aj napriek tomu nevybralo inú školu. Výraznejšie nespokojní boli s výberom školy študenti TnUAD, ktorí tvorili 2/3 respondentov, ktorí by sa rozhodli študovať inú školu. Pri spokojnosti s odborom je situácia iná a až 53% by si pri opätovnom rozhodovaní zvolilo odbor iný. Poukazuje to na zlý výber, nesplnené očakávania, a celkovú nespokojnosť so študovaným odborom. Dokonca až 20% opýtaných nie je spokojných ani s výberom školy, ani so študovaným odborom.



Obr. 16. Výsledky dotazníku – otázka č. 5

5. Zaujímate sa počas štúdia o Vaše budúce uplatnenie?

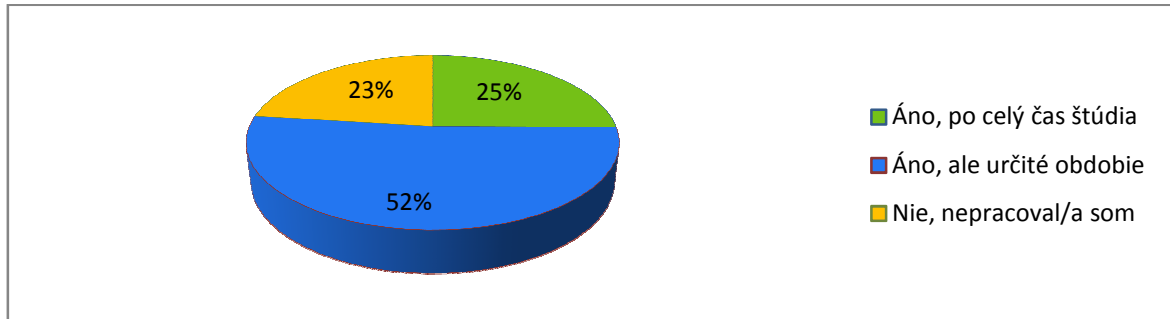
O dianie na trhu práce prejavilo záujem 80% opýtaných, čo približne zodpovedá 86% respondentov, ktorí v otázke č. 2 uviedli, že sa pred výberom zaujímali o uplatniteľnosť odboru na trhu práce. 20% opýtaných o svoje uplatnenie neprejavilo záujem.



Obr. 17. Výsledky dotazníku – otázka č. 6

6. Pracujete alebo ste pracovali popri štúdiu?

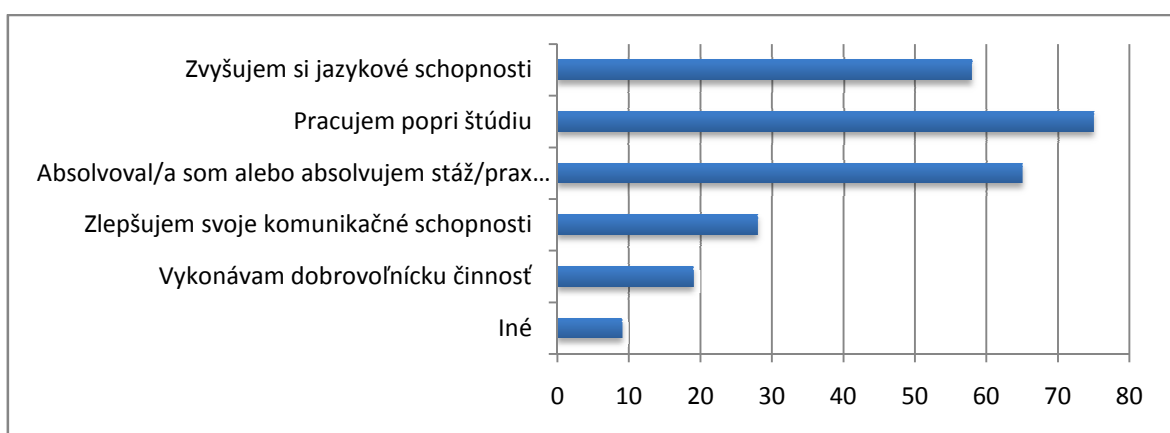
Iba 23% respondentov počas štúdia vôbec nepracovalo. Viac ako $\frac{3}{4}$ študentov pracuje alebo pracovalo, čo ukazuje že práca sa stáva takmer neoddeliteľnou súčasťou študentského života.



Obr. 18. Výsledky dotazníku – otázka č. 7

7. Čo robíte popri štúdiu pre zvýšenie svojej uplatniteľnosti na trhu práce?

V otázke č. 8 mohli študenti uviesť viac možností, čo zvyčajne využili. Ako vyplýva aj z otázky č. 7, práca popri štúdiu je najvýraznejšia aktivita študentov. Pozitívom pre budúce uplatnenie na trhu práce je záujem o zlepšovanie jazykových schopností a absolvovanie praxe, ktoré je však v rámci vybraných odboroch oboch univerzít povinné. Rovnako vykonávanie dobrovoľníckej činnosti môže v súčasnosti, keď sa firmy snažia pôsobiť spoločensky zodpovedne, napomôcť firme pri výbere z viacerých uchádzačov s rovnakým vzdelaním a praxou. Z iných aktivít bolo vyzdvihované najmä vycestovanie do zahraničia prostredníctvom programu Erasmus (Erasmus+), ktorý v sebe spája viacero výhod – štúdium v zahraničí, zlepšenie jazykových schopností, rozvíjanie samostatnosti, komunikačných schopností atď.



Obr. 19. Výsledky dotazníku – otázka č. 8

Z dotazníku vyplýva, že pri rozhodovaní o budúcej vysokej škole hrajú významnú úlohu nie celkom, zo strany študentov „zodpovedné“ faktory. Pri výbere odboru má významná časť (36%) pri rozhodovaní jasno vo svojom odbornom smerovaní. Výraznejšie vstupujú do rozhodovania aj blízke osoby, ktoré dokážu odhadnúť vlohy a schopnosti budúceho študenta. Z otázky č. 4 (Obr. 15.) je zrejmá určitá ľahostajnosť k dostupným informáciám o vybranom odbore, čo v konečnom dôsledku môže smerovať k nespokojnosti s výberom. Obrat nastáva počas štúdia, keď takmer 80% sa zaujíma o svoju budúcnosť, pričom až 44% si už počas štúdia hľadá prácu. Výrazným znakom študentov je aj ich zapojenie do pracovného života už počas štúdia, keď viac ako $\frac{3}{4}$ študentov aspoň raz počas štúdia pracovalo. Okrem práce popri štúdiu sa študenti snažia uľahčiť svoj vstup na trh práce a zlepšiť kariérne vyhliadky najmä zlepšovaním jazykových a komunikačných schopností, ale aj zapájaním sa do aktivít typu Erasmus.

9 ZÁVEREČNÉ ZHODNOTENIE, NÁVRHY A DOPORUČENIA

Na uplatniteľnosť absolventov ako skupiny majú vplyv štát a podniky, uplatniteľnosť absolventa jednotlivca môže ovplyvniť aj on sám. Odporúčania by preto mali byť smerované práve týmto trom skupinám.

Štát má možnosť ovplyvniť uplatniteľnosť absolventov rôznymi nástrojmi, od najradikálnejších a systémových až po čiastkové zamerané na určitý región, prípadne časové obdobie. Pri porovnaní počtu uchádzačov o zamestnanie s vysokoškolským vzdelaním a voľných pracovných miest, v oboch regiónoch je evidentný výrazný previs ponuky uchádzačov. Slovenská republika sa potýka dlhodobo s vysokou obecnou mierou nezamestnanosti, Trenčiansky kraj však patrí k tým, ktoré ju v rámci Slovenska znižujú, tento pohľad je však veľmi skresľujúci. Jeho postavenie v rámci republiky môže byť pozitívne, miera nezamestnanosti 10% v roku 2014 predstavuje takmer dvojnásobok Zlínskeho kraja. Je preto pochopiteľné, že aj absolventi budú nachádzať uplatnenie podstatne ťažšie. V Zlínskom kraji sa však počet uchádzačov s vysokoškolským vzdelaním výrazne nemení a nie je tak citlivý na rast miery nezamestnanosti (Obr.5.) Rovnako v Českej republike v rokoch 2012 a 2013 počet absolventov klesá, opatrenia by preto nemuseli byť v takom rozsahu, ako by vyžadoval Trenčiansky kraj resp. Slovenská republika. Možné sú len dve cesty – zníženie počtu absolventov alebo zvýšenie počtu voľných pracovných miest vhodných pre absolventov.

Zníženie počtu absolventov by vyžadovalo systémové opatrenia na národnej úrovni zamerané na znižovanie počtu akreditovaných odborov jednotlivých vysokých škôl, stanovenie maximálnych počtov študentov, zásahy do financovania vysokého školstva, motiváciu na základe vyprodukovanej kvality študentov apod. Jednou z možností je spolpatnenie štúdia odborov, ktoré dlhodobo produkujú ťažko zamestnateľných absolventov, čo by však mohlo vyvolať odpor pre určitý druh diskriminácie. Zmeny však vyžadujú vysoké náklady a prejavili by sa až s časovým oneskorením. Za najvhodnejšie rýchle riešenie považujem nástroj príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť používaný na Slovensku. Po úprave by som podobný príspevok odporučila aj pre realizáciu v Zlínskom kraji. Jednorazový príspevok by mohol byť rozšírený na dlhobehjšiu pomoc, či už finančnú alebo odbornú a poraden-skú. Chýbajúci vstupný kapitál, ktorým absolventi pravdepodobne nedisponujú, je s dobrým nápadom v súčasnosti možné získať v rámci start-upových projektov. Množstvo podnikateľských činností sa dá vykonávať aj bez významného vstupného kapitálu, keď

významnú rolu hrajú informačné technológie. Absolventi majú jedinečnú možnosť využiť širokú sieť kontaktov z rôznych odborov, ktoré získali počas štúdia. Jednou z možností sú aj daňové prípadne iné finančné úľavy poskytnuté štátom v časovom intervale 1 až 2 rokov, v závislosti na druhu podnikania. Naskytuje sa aj možnosť podporovať umiestňovanie absolventov na pracovné pozície s nižšou požadovanou kvalifikáciou. Tento postup je realitou už dnes, predstavuje však plytvanie ľudským kapitálom a získanou kvalifikáciou vysokoškolsky vzdelaného človeka. Absolvent, ktorý nastúpi na takéto má obrovské oportunitné náklady plynúce za roky štúdia. Oportunitné náklady nesie aj štát, keď mu platí vzdelanie (pri verejných školách) a prichádza o platby, ktoré by ako zamestnanec odviezol do štátneho rozpočtu. Štát má rovnako vplyv na aktívnu politiku zamestnanosti. Programy ako Odborné praxe pro mladé do 30 let alebo príspevky poskytované na absolvovanie odbornej praxe sú nápomocné a jednotlivcom môžu pomôcť nájsť uplatnenie, nepredstavujú riešenie pre väčšiu skupinu. Na znížovaní počtu absolventov sa však bude v časovom horizonte podieľať aj demografický vývoj, keď obyvateľstvo na Slovensku a v Českej republike a oboch sledovaných krajov starne a pôrodnosť posledné roky klesá.

V oboch krajoch, prípadne krajinách, by som odporučila rozšíriť program typu Generačný tandem so zameraním na absolventov vysokých škôl. Odchod do dôchodku je nezastaviteľný proces a zamestnávateľ musí miesto obsadiť. U zamestnaní s vyžadovanou vyššou kvalifikáciou, je proces zaučania náročnejší a dlhodobejší, preto je vhodné práve tieto procesy podporovať. Pri podpore zo štátnej politiky zamestnanosti, by sa však zamestnávateľovi znížili mzdové náklady ako na odchádzajúceho pracovníka dôchodkového veku, tak na zaučaného nováčika. Zamestnávateľ by tak mal možnosť vychovať si pracovníka podľa vlastných predstáv, so znalosťami o špecifikách konkrétnej firmy, ale aj konkrétneho pracovného miesta.

Štát môže takúto podporu ponúknuť, je však na podnikoch či ju využijú. Je však dôležité aby si uvedomili, že čerstvý absolvent je plný informácií, s práve ukončenou kvalifikáciou pre danú prácu. Ak od neho vyžadujú prax v odbore, snaží sa ju získať prácou v odbore často na nižšej pozícii, za toto obdobie však jeho vedomosti zastarávajú. Kvôli obavám firiem z nedostatočnej teoretickej prípravy absolventov je nevyhnutné, aby sa zapájali už do vzdelávacieho procesu. Forma praxí vo firmách je výbornou myšlienkou, odporučila by som však trvanie praxe výrazne predĺžiť. Z obdobia dvoch týždňov alebo mesiaca je možné len povrchné nahliadnutie do procesu vo firme, za ideálnu by som považovala prax v trvaní minimálne pol roka. Prichádza však otázka – čo ak študenti alebo firmy neprejavia

záujem. Študentov je možné motivovať pozitívne formou príspevku zo štátnej politiky zamestnanosti alebo formou štipendií odvíjajúcich sa od hodnotenia študenta firmou. Donucovacím prostriedkom môžu byť kontroly na pracovisku. Firma je motivovaná odskúšaním študenta a lacnou prípadne bezplatnou pracovnou silou, ktorá prináša nový pohľad na činnosti prebiehajúce v spoločnosti.

Poslednou skupinou, ktorá môže ovplyvniť uplatniteľnosť absolventov sú absolventi sami. Ich prístup však môže pomôcť len im samotným získať konkurenčnú výhodu pred ostatnými uchádzačmi o zamestnanie. Za najdôležitejšie považuje zvyšovanie jazykových schopností, čo je v súčasnosti nedeliteľnou súčasťou práce takmer každého vyššie postaveného zamestnania. Cudzí jazyk umožňuje okrem iného prístup k informáciám zo zahraničných zdrojov, čo môže znamenať konkurenčnú výhodu v dnešnom období, keď ešte cudzí jazyk u staršej generácie nie je samozrejmosťou.

Jedným z najdôležitejších úkonov je už výber vhodného, pre študenta zaujímavého a zároveň aj perspektívneho odboru, čo sa môže javiť ako nesplniteľná úloha. V dnešnej spoločnosti je však prístup k informáciám takmer neobmedzený, čo by malo výrazne prispieť k správne rozhodnutiu. Z dotazníkového šetrenia je evidentná práve nerozvážna voľba odboru aj školy, ktorá je často motivovaná nevhodnými impulzmi ako sú možnosť prijatia bez prijímacích skúšok alebo posledná voľba. Za potrebné považujem aj pripomínanie skutočnosti, že vysokoškolské vzdelanie nie je zárukou zamestnania a výborného ohodnotenia, ako tomu bolo v minulosti.

V rámci riešenia praktickej časti bakalárskej práce som narážala na problémy rozdielností v sledovaných ukazovateľoch v rámci Českej a Slovenskej republiky. Rovnako však aj v rámci kraja častými zmenami (rušenie, pridávanie, zoskupovanie, delenie) jednotlivých sledovaných ukazovateľov. Sledovanie ukazovateľov by som preto odporúčala v rámci Európy viac zjednotiť.

ZÁVER

Cieľom bakalárskej práce bolo porovnať uplatniteľnosť absolventov v Českej republike a na Slovensku, bližšie sa mala zaoberať vybranými susednými krajinami oboch krajín – Zlínskym a Trenčianskym.

V teoretickej časti bakalárska práca popisovala základné charakteristiky trhu práce a sily na ňom pôsobiace. Významná časť bola zameraná na rizikové skupiny na trhu práce, konkrétne skupinu absolventov. Záver bol venovaný opatreniam politiky zamestnanosti využívaným v Českej republike a na Slovensku.

Praktická časť práce začala krátkymi, avšak dôležitými charakteristikami Zlínskeho a Trenčianskeho kraja. Taktiež boli uvedené štatistiky nezamestnanosti a vývoju počtu absolventov, ktoré umožnili ucelenejší pohľad na trh práce a postavenie absolventov na ňom. Z dostupných údajov boli ďalej zostavené štatistiky a grafy, na základe ktorých bolo prevedené porovnanie situácie absolventov vysokoškolského štúdia. Pozornosť bola venovaná predovšetkým podielu vysokoškolsky vzdelaných ľudí na všetkých uchádzačoch o zamestnanie v porovnaní s ostatnými vzdelanostnými skupinami. Rovnako tak boli porovnané počty uchádzačov o zamestnanie z pohľadu dosiahnutého stupňa vysokoškolského vzdelania, keď sú najohrozenejšou skupinou vzdelaní s dosiahnutým 2. stupňom. Významná časť bola venovaná najmä nesúladu na strane ponuky a dopytu po určitých skupinách a zamestnaniach, a zistená bola alarmujúca situácia v ponuke a dopyte voľných pracovných miest. Na konci boli popísané nástroje politiky zamestnanosti z hľadiska ich využívania absolventmi škôl. Praktická časť bola limitovaná dostupnými štatistikami sledovanými na národnej alebo krajskej úrovni. Záverečná časť je venovaná dotazníkovému šetreniu prevádzanému na študentoch najväčších vysokých škôl pôsobiacich v Zlínskom a Trenčianskom kraji. Boli zistené motivácie a dôvody výberu škôl, z ktorých boli najdôležitejšie možnosť prijatia bez prijímacej skúšky a škola ako jediná možnosť. Vo výbere odboru hrali úlohy rôzne faktory. Zisťovaná bola aj spokojnosť resp. lojalita k vybranému odboru a škole. Ďalšie otázky boli venované postojom študentov k uplatniteľnosti na trhu práce pred štúdiom a počas, keď bolo zistené, že práca sa stáva súčasťou študentského života väčšiny študentov. Záver sa snaží zistiť zapojenie študentov do pracovného života počas štúdia, a ostatné činnosti, ktoré vykonávajú s cieľom zlepšiť v budúcnosti svoju uplatniteľnosť na trhu práce. Pre študentov je najdôležitejšia spomínaná práca popri štúdiu, absolvovanie praxe alebo stáže či zvyšovanie jazykových schopností.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATURY

BUCHTOVÁ, Božena et al., 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

BRČÁK, Josef a SEKERKA, Bohuslav, 2013. *Mikroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk. 261 s. ISBN 978-80-7380-453-4.

BRČÁK, Josef a SEKERKA, Bohuslav, 2010. *Mikroekonomie*. Plzeň: Aleš Čeněk. 261 s. ISBN 978-80-7380-280-6.

BRČÁK, Josef a SEKERKA, Bohuslav, 2010. *Markoekonomie: teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk. 223 s. ISBN 978-80-7380-245-5.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

CRAWLEY, Eileen, Stephen SWAILES a David WALSH, c2013. *Introduction to international human resource management*. 1st. ed. Oxford: Oxford University Press. 359 s. ISBN 978-0-19-956321-0.

ČERVINKA, Tomáš et al., 2012. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualiz. a dopl. vyd. Olomouc: ANAG. 232 s. ISBN 978-80-7263-751-5.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.

HANZLÍKOVÁ, Olga, Daniela PAUKNEROVÁ a Milena SOUŠKOVÁ, 2001. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada. 137 s. ISBN 80-2470-121-9.

HOBZA, Alexandr, 2009. *Evropská unie a hospodářské reformy*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck. 352 s. ISBN 978-80-7400-122-2.

HOLMAN, Robert, 2005. *Ekonomie*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 709 s. ISBN 80-7179-891-6.

KADEŘÁBKOVÁ, Božena, 2003. *Úvod do makroekonomie: neoklasický přístup*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 370 s. ISBN 80-7179-788-X.

KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN, 2012. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates. 293 s. ISBN 978-80-86572-76-5.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

OCHRANA, František, 2009. *Metodologie sociálních věd*. 1. vyd. Praha: Karolinum. 134 s. ISBN 978-80-246-2380-1.

PALÍŠKOVÁ, Marcela, 2014. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck. 2014. 203 s. ISBN 978-80-7400-270-0.

SIEGEL, Zbyněk, 2012. *Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče*. 3. aktualiz. vyd. Praha: Grada. 110 s. ISBN 978-80-247-4407-0.

ŠVARCOVÁ, J. a kol., 2014. *Ekonomie: stručný přehled : teorie a praxe aktuálně a v souvislostech : učebnice : [2014/2015]*. Zlín: CEED, 303 s. ISBN 978-80-87301-19-7.

VLČEK, Josef a kol., 2005. *Ekonomie a ekonomika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 559 s. ISBN 80-7357-103-X.

Elektornické zdroje

2014: Uplatnia sa absolventi na trhu práce?. 2013. In: *grafton.sk* [online]. Bratislava: Grafton [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: http://www.grafton.sk/karierna-zona/absolventi-a-studenti/2014_will_graduates_succeed_on_the_labour_market/

Aktivity, [b.r.]. In: *vysokoskolacidopraxe.sk* [online]. Bratislava: Aglo Solutions [cit. 2015-03-07]. Dostupné z: <http://www.vysokoskolacidopraxe.sk/aktivity/>

ČIŽMADIOVÁ, Martina, 2013. Inzercia pracovného miesta a výber zamestnanca [online]. Zvolen: Unisite, 3.5.2013 [cit. 2015-04-17]. Dostupné z: <http://www.podnikajte.sk/manazment-marketing/c/940/category/zamestnanci-a-hr/article/inzercia-pracovneho-miesta-a-vyber-zamestnanca.xhtml>

Čo sú to služby zamestnanosti, [b.r.]. In: *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. Bratislava: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny [cit. 2015-03-13]. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/co-su-to-sluzby-zamestnanosti.html?page_id=12820

ČSÚ, 2010. *Statistická ročenka Zlínskeho kraje* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2015-03-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-zlinskeho-kraje-2010-65ei8zaxaj>

ČSÚ, 2012. *Statistická ročenka Zlínského kraje* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2015-03-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-zlinskeho-kraje-2012-govmui1i0b>

ČSÚ, 2014. *Statistická ročenka Zlínského kraje* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2015-03-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-zlinskeho-kraje-2014-qtbdkjs6vr>

DOLEŽALOVÁ, Gabriela, 2014. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciárním sektoru* [online]. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-85>

KUCHÁROVÁ MAČKAYOVÁ, Veronika, 2013. *Aktuálne trendy v získavaní zamestnancov generácie Y v kontexte moderných informačno-komunikačných technológií* [online] Poprad: Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela [cit. 2015-03-13]. Dostupné z: <http://trendy.fbm.vutbr.cz/index.php/trends/article/viewFile/213/209>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, [2015]. Integrovaný portál MPSV: Pololetní statistiky absolventů. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015-03-27]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, [2015]. Integrovaný portál MPSV: Statistika nezaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015-03-27]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNÍCH VĚCÍ A RODINY, [2015]. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny: Nezamestnanosť – mesačné štatistiky. *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254

Nástroje aktivních opatření na trhu práce. [b.r.]. In: *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. Bratislava: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny [cit. 2015-03-13]. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-na-trhu-prace.html?page_id=13313

Nezaměstnanost mladých v EU a České republice, ©2015. In: *Euroactiv.cz* [online]. Praha: EU Media, 09.02.2015 [cit. 2015-04-21]. Dostupné z: <http://www.euroactiv.cz/print-version/link-dossier/nezamestnanost-mladych-v-ceske-republice-000125>

Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji, 2014. In: *portal.mpsv.cz* [online]. Praha: OKSystem, 24.3.2015 [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/odborne_praxe_pro_mlade_do_30_let_ve_zk

Opatrenia Záruky pre mladých v SR, [b.r.]. In: *Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny [cit. 2015-04-17]. Dostupné z: <http://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/zaruka-mladych-ludi-sr/opatrenia/>

Voľba povolania a výber zamestnania, [b.r.]. In: *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. Bratislava: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny [cit. 2015-03-13]. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/informacne-a-poradenske-sluzby/volba-povolania-a-vyber-zamestnania.html?page_id=12829

Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky [online], 2014. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17909/plan_programu.pdf

SOJKOVÁ, Mira, 2005. Technika-záujem majú podnikatelia, nie študenti. In: *ihned.cz* [online]. Praha: Economia, 2.5.2005 [cit. 2015-02-18]. Dostupné z: <http://ihned.cz/HNOnline/c1-22479515-technika-zaujem-maju-podnikatelia-nie-studenti>

Trenčiansky kraj – charakteristika regiónu, 2014, In: *statistics.sk* [online]. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 18.12.2014 [cit. 2015-04-27]. Dostupné z: http://www7.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/regional/trenciansky%20kraj/about!/ut/p/b1/hY_LkqIwAEW_pT_AJhIccclLDAYQxPDYUNA2KA8RQRC-fpyp2fbM3d2qU3XqcDEXcvEtHa9FOlzbW1r__jFKGD1gRVnLwDmeZEBsj4gqVaDDQy7gQjPiJa21Jk1WE7OzGBbduBOEs_NwaabGka4WhskktEEwxaF7u3kJ1m3PCeAyYk1swqfy-hKvNnUjchG71gmXfXJLo5igHa76OK8M_km32hGRS9cfHINbwSpxYa-ybz7EoYnxfIzQklxLfc7zE9Fraob-UT97uuapjhJqbMtOD0ZShP3nUE-bV7n75t9x0TsO_DAZ_L89_oOohrwTJAoApoYIiLw7eRsXQiDDv8A_FNEbkH6UyDzncyEQkmM538ISLV4puZOdkcTOrAk8mDVkvmtnxmTZwdrSi3mtAzCULrCr5_u3vHUOD2fmnRRZS1BKGs7k4mvWfE5fzSf4hFgQhA2SgCQIkoh4jtGv7qX1pNCJdolX9URWrFkLgqOV99Mw97USGdqkBiBDq3t2S-YcPgJ_Ph9pq8pjnnuUr4Dj7p77kGhUC8ZC7c2Z6X1rVX1dBckYXLaLoMJ7vPU381CsFnNcK1g5NBOS9-M5N9K977S6H06Fu2-CMsjlmRk1odmqLD oGO7-0iymfkOrqxcccHZ-_a5pu7NyNFH15jWHz8AhLkiaE!/dl4/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

Trenčiansky kraj v číslach 2011 [online], 2014. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 22.12.2014 [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: www.susr.sk/PortalTraffic/fileServlet?Dokument=f4448ca6-9345-45e5-8ce5-b21e52cba468

Trenčiansky kraj v číslach 2013 [online], 2014. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 22.12.2014 [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: www.susr.sk/PortalTraffic/fileServlet?Dokument=b9817d2b-239d-4071-9859-74de172bd4be

Trenčiansky kraj v číslach 2014 [online], 2014. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 22.12.2014 [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: www.susr.sk/PortalTraffic/fileServlet?Dokument=ecdc25f6-0693-490e-9886-0e11b1bb7f13

Trenčiansky samosprávny kraj, 2015. In: *Trenčiansky samosprávny kraj* [online]. Trenčín: Trenčiansky samosprávny kraj, [cit. 2015-04-11]. Dostupné z: http://www.tsk.sk/trenciansky-samospravny-kraj.html?page_id=116

WIKIPEDIA, 2014. Trenčiansky kraj. In: *Wikipedia.org* [online]7.4.2014 [cit. 2015-04-13]. Dostupné z: http://sk.wikipedia.org/wiki/Tren%C4%8Di%C4%8Diansky_kraj

WIKIPEDIA, 2014. Zlínsky kraj. In: *Wikipedia.org* [online]1.5.2014 [cit. 2015-04-13]. Dostupné z: http://sk.wikipedia.org/wiki/S%C3%BAbor:Zlinsky_kraj.svg

Iné:

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. České republiky

Zákon o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. Slovenskej republiky

ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK

ČR	Česká republika
HDP	Hrubý domácí produkt
SR	Slovenská republika
TN	Trenčiansky kraj
TnUAD	Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka
UoZ	Uchádzač o zamestnanie
UTB	Univerzita Tomáše Bati
ÚPSVaR	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
ÚP	Úrad práce
VPM	Voľné pracovné miesto
ZL	Zlínsky kraj

ZOZNAM OBRÁZKOV

<i>Obr. 1. Lokácia Zlínskeho kraja</i>	42
<i>Obr. 2. Lokácia Trenčianskeho kraja</i>	45
<i>Obr. 3. Vývoj obecnej miery nezamestnanosti</i>	48
<i>Obr. 4. Vývoj počtu absolventov vysokých škôl jednotlivých štátov</i>	49
<i>Obr. 5. UoZ podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania - Zlínsky kraj.....</i>	50
<i>Obr. 6. UoZ podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania – Trenčiansky kraj.....</i>	51
<i>Obr. 7. Štruktúra vysokoškolsky vzdelaných UoZ - Zlínsky kra</i>	52
<i>Obr. 8. Štruktúra vysokoškolsky vzdelaných UoZ - Trenčiansky kra.....</i>	52
<i>Obr. 9. Vysokoškolsky vzdelaní UoZ podľa študijných odborov – Trenčiansky kraj</i>	53
<i>Obr. 10. Zamestnaní podľa klasifikácie zamestnaní ISCO – Zlínsky kraj.....</i>	55
<i>Obr. 11. Zamestnaní podľa klasifikácie ISCO – Trenčiansky kraj.....</i>	55
<i>Obr. 12. Vývoj vysokoškolsky vzdelaných UoZ a voľných pracovných miest vybranej skupiny zamestnaní</i>	57
<i>Obr. 13. Výsledky dotazníku – otázka č. 2</i>	60
<i>Obr. 14. Výsledky dotazníku – otázka č. 3</i>	61
<i>Obr. 15. Výsledky dotazníku – otázka č. 4</i>	61
<i>Obr. 16. Výsledky dotazníku – otázka č. 5</i>	62
<i>Obr. 17. Výsledky dotazníku – otázka č. 6</i>	62
<i>Obr. 18. Výsledky dotazníku – otázka č. 7</i>	63
<i>Obr. 19. Výsledky dotazníku – otázka č. 8</i>	63

ZOZNAM TABULIEK

<i>Tab. 1. Vybrané demografické charakteristiky – Zlínsky kraj</i>	43
<i>Tab. 2. Vývoj regionálneho HDP na obyvateľa – Zlínsky kraj</i>	44
<i>Tab. 3. Vybrané demografické ukazovatele – Trenčiansky kraj</i>	46
<i>Tab. 4. Vývoj regionálneho HDP na obyvateľa – Trenčiansky kraj</i>	47
<i>Tab. 5. Vývoj voľných pracovných miest a UoZ – Zlínsky kraj</i>	54
<i>Tab. 6. Vývoj voľných pracovných miest a UoZ - Trenčiansky kraj</i>	54
<i>Tab. 7. Štruktúra voľných pracovných miest podľa klasifikácie zamestnaní ISCO – ZL</i>	56
<i>Tab. 8. Štruktúra voľných pracovných miest podľa klasifikácie zamestnaní ISCO – TN</i>	56
<i>Tab. 9. Využitie aktívnych opatrení trhu práce v roku 2014 – Trenčiansky kraj</i>	58
<i>Tab. 10. Výsledky dotazníku – otázka č. 1.</i>	60

ZOZNAM PRÍLOH

PI - Dotazník

PRÍLOHA P I - Dotazník pre študentov vysokých škôl UTB a TnUAD

Kolegovia, venujte prosím minútku svojho času na vyplnenie krátkeho dotazníku, výsledky ktorého budú použité v bakalárskej práci s názvom Porovnanie uplatniteľnosti absolventov vysokých škôl v ČR a SR (so zameraním na Zlínsky a Trenčiansky kraj).

Ďakujem.

1. Akú školu navštevujete?

Univerzita Tomáše Bati

Trenčianska univerziata Alexandra Dubčeka

2. Keď ste sa rozhodovali pre štúdium na danej škole, čo Vás najviac ovplyvnilo pri rozhodovaní?

Chcel/a som študovať na tejto škole

Bola tu šanca na prijatie bez absolvovania prijímacích skúšok

Bola to jediná voľba, nemal/a som na výber

Želali si to rodičia

Usmernil ma výchovný poradca

Iné

3. Keď ste sa rozhodovali pre štúdium daného oboru čo Vás najviac ovplyvnilo pri rozhodovaní?

Chcel/a som študovať daný odbor

Želali si to rodičia

Usmernil ma výchovný poradca

Ovplyvnili ma priatelia

Iné

4. Skôr, ako ste sa rozhodli študovať daný odbor, zaujímali ste sa o jeho uplatniteľnosť na trhu práce?

Nie, nezaujímal/a som sa o uplatniteľnosť na trhu práce

Áno, nehralo to však veľkú rolu pri rozhodovaní

Áno, pomohlo mi to pri rozhodovaní

5. Čo by ste študovali, keby ste sa znovu rozhodovali?

Rovnaký odbor na rovnakej škole

Rovnaký odbor na inej škole

Iný odbor na rovnakej škole

Iný odbor na inej škole

Vôbec by som neštudoval/a

6. Zaujímate sa už počas štúdia o Vaše budúce uplatnenie?

Áno, sledujem dianie na trhu práce

Áno, sledujem dianie na trhu práce a už teraz si hľadám zamestnanie

Nie, ešte o tom neuvažujem

7. Pracujete, alebo ste pracovali popri štúdiu?

Áno, po celý čas štúdia

Áno, ale určité obdobie

Nie, nepracoval/a som

8. Čo robíte popri štúdiu pre zvýšenie svojej uplatniteľnosti na trhu práce?

Zvyšujem si jazykové schopnosti

Pracujem popri štúdiu

Absolvoval/a som alebo absolvujem stáž/prax vo firme

Zlepšujem svoje komunikačné schopnosti

Vykonávam dobrovoľnícku činnosť

Iné