

ABSTRAKT

Abstrakt česky

Tato bakalářská práce se týká analyzování postavení absolventů na trhu práce v ČR v letech 2001 – 2004.

Základem pro analýzu bylo získání poznatků z literárního průzkumu, kde byly definovány základní pojmy z této problematiky.

Analýzovala jsem vývoj nezaměstnanosti ČR a také absolventů, dále srovnala nezaměstnanost absolventů podle typů vzdělání. Také jsem se zaměřila na uplatnění absolventů na trhu práce.

Výsledkem této práce jsou poznatky získané z analýzy a návrhy a doporučení pro zlepšení situace na trhu práce.

Abstrakt ve světovém jazyce

The title of my bachelor thesis is „The Analysis of the Position of University graduates on the Labour market in The Czech Republic in the period 2001-2004.

I was building on my theoretical literary knowledge in my practical part. In theoretical part was defining basic idea from this problems.

Then I defined development of unemployment in the Czech republic and development of unemployment university graduates too. After that I defined Unemployment graduates according of the type of education.

One part was intent on application of graduats on the job market.

Results of this bachelor thesis is information from analysis and suggestions and recommendation.

Chtěla bych touto cestou poděkovat Ing. Matoškové za velmi významnou pomoc při psaní bakalářské práce. Byla mi velmi dobrým a prospěšným rádčem, jejíž poznámky mě po celou dobu vedly a směřovaly ke zdárnému konci.

Také bych chtěla poděkovat Úřadu práce v Kyjově za poskytnutí mnoho užitečných informací a za možnost výkonu bakalářské praxe.

OBSAH

OBSAH	5
ÚVOD.....	7
I. TEORETICKÁ ČÁST	8
1 TEORETICKÝ LITERÁRNÍ PRŮZKUM	9
1.1 TRH PRÁCE	9
1.1.1 Nabídka práce.....	9
1.1.2 Poptávka po práci	10
1.1.3 Segmentace trhu práce.....	12
1.2 NEZAMĚSTNANOST	13
1.2.1 Definice nezaměstnanosti.....	13
1.2.2 Míra nezaměstnanosti.....	14
1.2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	14
1.2.4 Dobrovolná nezaměstnanost a její formy	15
1.2.5 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	17
1.2.6 Důsledky nezaměstnanosti	17
1.2.7 Doba trvání nezaměstnanosti	18
1.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	19
1.3.1 Politika zaměstnanosti, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti	19
1.3.2 Cíle ovlivňující aktivní politiku zaměstnanosti	21
1.3.3 Formy aktivní politiky zaměstnanosti	22
1.3.4 Daňová politika vlády	24
1.3.5 Regulační a legislativní opatření vlády	24
1.3.6 Úřady práce	25
1.3.7 Teoretická východiska pro analytickou část.....	27
II. PRAKTICKÁ ČÁST	29
2 ANALÝZA POSTAVENÍ ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL	30
2.1 NEZAMĚSTNANOST V ČR	30
2.2 POSTAVENÍ ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL	32
2.2.1 Nezaměstnanost vysokoškolaře.....	32
2.2.2 Míra nezaměstnanosti vysokoškolaře v porovnání s nezaměstnaností ČR	33
2.2.3 Nezaměstnanost mladých lidí ve světě.....	34
2.3 UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL.....	35
2.3.1 Požadavky zaměstnavatelů na absolventy škol	35
2.3.2 Přednosti absolventů	37
2.3.3 Nástupní výdělky absolventů	38
2.4 PROGRAMY PRO ČERSTVÉ ABSOLVENTY	39
2.4.1 Program firmy Nestle – Líheň.....	39
2.4.2 Program Excel Management Trainee v Tesco	40
2.5 VÝZKUM MASARYKOVY UNIVERZITY	41
2.6 SHRNUÍ ANALYTICKÉ ČÁSTI	43

3	NÁVRHY A OPATŘENÍ.....	45
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	50
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	52
	SEZNAM GRAFŮ	53
	SEZNAM TABULEK.....	54
	SEZNAM PŘÍLOH.....	55

ÚVOD

Nezaměstnanost se týká nás všech, i já se zanedlouho ocitnu na trhu práce, a proto jsem si vybrala tuto problematiku pro zpracování bakalářské práce.

Mým cílem je tedy analyzovat nezaměstnanost absolventů vysokých škol na trhu práce ČR a budu sledovat období let 2001 – 2004.

Při zpracování bakalářské práce budu vycházet z poznatků, které získám literárním průzkumem. Zaměřím se především na definování pojmů trh práce, nezaměstnanost a politika zaměstnanosti.

V analytické části budu hlavně využívat údaje získané z internetových stránek Českého statistického úřadu.

Zaměřím se především na vývoj nezaměstnanosti ČR a absolventů vysokých škol. Tyto údaje následně srovnám. Potom také srovnám nezaměstnanost podle dosaženého stupně vzdělání. Dále popíši uplatnění absolventů v praxi a jaké dovednosti a schopnosti požadují firmy po absolventech.

Výstupem mé práce budou návrhy a doporučení pro zlepšení situace na trhu práce absolventů a také výsledky z analyzování údajů, o kterých jsem se již v tomto textu zmínila.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TEORETICKÝ LITERÁRNÍ PRŮZKUM

V této části mé bakalářské práce se první kapitola bude týkat definování pojmů trh práce, nabídka a poptávka po práci, typy trhů práce atd. a v další kapitole definuji nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, jak se počítá míra nezaměstnanosti atd.

1.1 Trh práce

V tržní ekonomice souběžně fungují nejen trhy zboží a služeb, ale i trhy výrobních faktorů, a tedy i trh práce.

Tato kapitola je zaměřena na definování trhu práce, popisuje stav, kdy nastává rovnováha na trhu práce, a dále se také zabývá segmentací tohoto trhu. Správné fungování trhu práce je však ovlivňováno mnoha rušivými faktory, které jsou zde také popsány.

V tržní ekonomice se od trhu práce očekává, že:

- zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře, umožní pracovní proces, a tím i produkci statků a služeb,
- zabezpečí zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy, a to v míře, která odpovídá jejich podílu na produkci.

Tyto úkoly řeší trh současně.[8]

Trh práce můžeme definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce a poptávka po práci.

1.1.1 Nabídka práce

Nabídkou práce se míní počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách, na farmách a v jiných podnicích, ve vládě nebo neziskových institucích. [4]

Dále je také nabídka práce ovlivněna volbou spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, které nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce. [4]

Nabídku práce ovlivňují:

- ❑ reálné mzdy – jejich současná i očekávaná úroveň,
- ❑ jmění – majetek,
- ❑ mimopracovní příjmy – včetně vládních transferů,
- ❑ demografický vývoj – zejména počet a věková struktura obyvatelstva,
- ❑ míra ekonomické aktivity obyvatelstva – tj. poměr mezi pracujícím obyvatelstvem a obyvatelstvem celkem,
- ❑ úroková míra,
- ❑ společenská tradice. [4]

Koubek [6] uvádí, že velikost nabídky je také ovlivněna i velikostí poptávky. To znamená, že potřeba dodatečných pracovníků následně snižuje nabídku, zatímco uvolňování pracovníků v souvislosti s úsporami živé práce či sníženou poptávkou po výrobcích a službách zvyšuje nabídku pracovních sil na trhu práce.

1.1.2 Poptávka po práci

Podle Jírové je poptávka po práci závislá na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí.

Poptávku po práci hlavně ovlivňují:

- ❑ cena práce charakterizovaná mzdovou sazbou,
- ❑ poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce,
- ❑ produktivita práce (tj. celkový výstup dělený pracovními vstupy), která závisí na
 - a) kvalitě vstupů práce – dána gramotností, vzděláním, odbornou přípravou a dovednostmi ekonomicky aktivního obyvatelstva,
 - b) množstvím a kvalitě kooperujících výrobních faktorů,
 - c) úrovní a užitím technických a technologických znalostí.
- ❑ ceny ostatních vstupů – kapitálu, půdy,
- ❑ očekávané budoucí tržby,

- ❑ disponibilní přebytečná pracovní síla. [4]

Naproti tomu Koubek [6] upozorňuje, že poptávku po práci mimo jiné ovlivňuje i stávající věková struktura pracovníků jednotlivých organizací.

Na poptávku po práci má vliv také státní nebo lokální politika zaměstnanosti, a to tím, že např. vytváří nová pracovní místa, přispívá organizacím na mzdové prostředky pro některé kategorie pracovníků, poskytuje příspěvky uchazečům o práci, kteří se rozhodnou sami podnikat a tím si pro sebe vytvořit pracovní místo.

Rušivé faktory

Na trhu práce ale existují i některé rušivé faktory, které brzdí fungování trhu práce.

Mezi nejzávažnější patří *omezená prostorová mobilita* pracovních sil. To znamená, že všichni lidé nejsou ochotni se přestěhovat do jiného města nebo vesnice kvůli pracovnímu místu. To pak nadále způsobuje to, že v některých oblastech je nedostatek pracovních míst a v jiných nadbytek.

Dalším rušivým faktorem může být *investiční náročnost pracovního místa*. To znamená, že firma potřebuje vytvořit pracovní místo, aby splnila očekávání a náročnost zákazníků, ale ceny strojů a zařízení stále stoupají a spousta firem nedisponuje takovým množstvím finančních prostředků, aby mohla toto zařízení pořídit.

Rovnováha na trhu práce

Nástroj pro sladění nabídky a poptávky po práci je cena práce – mzda. Při určité výši mzdové sazby a při určitém množství práce, nastává rovnováha na trhu práce.

Prizpůsobování nabídky a poptávky po práci podle mzdy je ovlivňováno tím, že firmy si nechávají určitý počet kvalifikovaných pracovníků a jsou ochotni i do nich investovat. Také někteří zaměstnanci raději setrvávají na místě například z obavy z nezaměstnanosti nebo jim stávající práce vyhovuje i když za menší peníze.

V důsledku obou těchto skutečností je citlivost mezd na změny v nabídce a poptávce po práci nižší.

V moderních společnostech se vlády zaměřují na zmírňování nerovnováhy na trhu práce a na makroekonomickou regulaci mezi souhrnnou nabídkou a poptávkou po pracovní síle.

Tyto makroekonomické ukazatele můžeme rozdělit:

- ❑ na opatření, která nejsou na trh práce zaměřena přímo, ale zprostředkovaně. Sem patří zejména opatření monetární, fiskální a příjmové politiky,
- ❑ na opatření zaměřená na přímé ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce, na zpružnění přizpůsobovacích mechanismů na trhu práce. Sem patří opatření označovaná jako politika zaměstnanosti. [8]

1.1.3 Segmentace trhu práce

Segmentace trhu práce znamená, že neexistuje jediný trh práce a že je potřeba mezi jednotlivými trhy rozlišovat.

Primární trh práce

Na tomto trhu se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytují řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání, propouštění. [8]

Sekundární trh práce

Tento trh je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je zde málo výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit. Je to trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují, je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Pracovníci se častěji stávají nezaměstnanými, ale je zde snazší získat nové zaměstnání než v prvním sektoru. [8]

Winkler a Widmannová [8] upozorňují ještě na další rozdělení trhu práce, a to formální trh práce a neformální trh práce.

Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí a je kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci.

Neformální trh je naproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí a vedle aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání od zcela kriminální povahy až po podnikání obcházející pracovní a daňové

zákony) se týká i samozásobitelství a domácích prací. Patří sem i různé formy sousedské a rodinné výpomoci.

Dalšími typy trhů práce jsou interní trh práce a externí trh práce. Jírová [4] je popisuje takto:

Interní trhy práce představují pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem, mezi nimiž dochází k rozmisťování pracovníků zpravidla bez jejich propouštění.

Na externím trhu práce se setkávají pracovníci, nabízející svoji pracovní sílu a kvalifikaci s firmami nabízející volná pracovní místa.

1.2 Nezaměstnanost

S nezaměstnaností se potýkají všechny státy světa a proto jsem se v této kapitole zaměřila na definování nezaměstnanosti. Také jsem zde uvedla, jak se počítá míra nezaměstnanosti a na jaké druhy můžeme nezaměstnanost rozdělit.

Dalším důležitým bodem jsou důsledky nezaměstnanosti na širokou veřejnost.

1.2.1 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme definovat jako takový stav ekonomiky, ve kterém osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci.

Každý stát má však definici nezaměstnanosti trochu jinou. Většinou se liší ve stanovení věkové hranice, ve které mohou být lidé zaměstnání.

Obecně ale lze obyvatele rozdělit na:

- 1) Zaměstnané – to jsou lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci, a rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, stávek nebo dovolených.
- 2) Nezaměstnané – sem se zahrnují lidé, kteří nejsou zaměstnání, ale
 - a) aktivně hledají vhodné zaměstnání
 - b) byli z práce vysazeni a čekají na výzvu k návratu do práce nebo
 - c) čekají, že se budou příští měsíc hlásit do práce

a jsou zaregistrováni ve zprostředkovatelných práce.

- 3) Ostatní občané, kteří nejsou zahrnováni mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Patří sem lidé v důchodu, ženy na mateřské dovolené a ženy pečující o děti v domácnosti, osoby v domácnosti, studenti, osoby dlouhodobě nebo trvale praceneschopné a lidé, kteří prostě práci nehledají.[4]

1.2.2 Míra nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti měříme pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti.

Míru nezaměstnanosti můžeme spočítat jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle, tj. veškeré ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

$$u = U/L * 100$$

kde umíra nezaměstnanosti

U.....počet nezaměstnaných

L.....celkový počet pracovních sil

$L = E + U$, kde Ezaměstnaní. [4]

1.2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Určitá míra nezaměstnanosti je přirozená a je součástí každého tržního hospodářství.

Přirozená míra je taková míra, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přirození míře nezaměstnanosti je inflace stálá – nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. [4]

Pro snížení přirozené míry lze použít tato opatření:

- Zlepšení služeb spojených s trhem práce – tzn. poskytovat lepší informace, počítačové přehledy pracovních míst a vytvořit více možností k zaškolení a zvyšování kvalifikace.
- Prosazování vládních programů zaměstnanosti – tyto vládní rekvalifikační programy mohou pomoci nezaměstnaným pracovníkům získat kvalifikaci pro lepší zaměstnání v sektorech, které se rozvíjejí.

- Odstraňování vládních překážek – tzn. reformovat systém pojištění v nezaměstnanosti, pomoci zdravotně či tělesně postiženým, sociální zabezpečení na pobídku k práci atd.
- Tvorba veřejných pracovních příležitostí – směřované hlavně na skupiny obyvatelstva s vysokou nezaměstnaností, zvláště na dospívající mládež. [7]

1.2.4 Dobrovolná nezaměstnanost a její formy

Nezaměstnanost na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti je označována jako **nezaměstnanost dobrovolná**.

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že někteří lidé v ekonomicky aktivním věku by chtěli pracovat, ale pouze při vyšší mzdové sazbě. Tito pracovníci jsou dobrovolně nezaměstnaní v tom smyslu, že nechtějí pracovat při stávající tržní mzdové sazbě.

Mohou to být také frikčně nezaměstnaní a přecházet z vysoké školy či univerzity do svého prvního zaměstnání. Může jít také o matky či otce, kteří se rozhodli dočasně opustit zaměstnání, aby mohli pečovat o své malé děti.

Frikční nezaměstnanost patří mezi hlavní formy dobrovolné nezaměstnanosti.

Tento typ nezaměstnanosti vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stadií životního cyklu. Dokonce i kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, byla by zde vždy určitá fluktuace – lidé, kteří hledají zaměstnání po absolvování školy nebo se stěhují do jiného města, ženy se mohou vracet do práce poté, co měly děti. [7]

Další formou dobrovolné nezaměstnanosti je **strukturální nezaměstnanost**.

Objevuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají. [7]

Jírová [4] k tomuto typu nezaměstnanosti uvádí, že je hlavně způsobena změnami v požadované kvalifikaci u pracovníků z důvodu strukturálních a technických změn. Je v průměru dlouhodobější a může trvat i několik let. Řeší se rekvalifikací a její řízení je v posledních desetiletích jedním z hlavních objektů cílené makroekonomické politiky.

1) Sezónní nezaměstnanost

Makroekonomie od Bradly a Schiller [1] uvádí jako jeden z typů dobrovolné nezaměstnanosti nezaměstnanost sezónní.

Určitá nezaměstnanost je prakticky nevyhnutelná, pokud se zabýváme takovými činnostmi jako pěstování obilí, stavbou domů nebo ježděním na lyže, a to v určitých obdobích roku. Na konci každého takového období či sezóny musí tisíce pracovníků hledat novou práci, protože je postihne sezónní nezaměstnanost.

Sezónní výkyvy také vznikají na nabídkové straně trhu práce. Míra nezaměstnanosti u teenagerů například prudce roste v letních měsících jak si studenti hledají krátkodobé brigády. Kdybychom se chtěli této nezaměstnanosti úplně vyhnout, museli bychom buď všechny studenty držet přes léto ve škole, anebo zajistit, aby každý student šel rovnou ze třídy někam na pracoviště. Žádná z těchto alternativ ovšem není pravděpodobná, a už vůbec ne žádoucí. [1]

Jírová však upozorňuje ještě na jeden typ dobrovolné nezaměstnanosti.

2) Preference volného času

Tato nezaměstnanost nastává u nezaměstnaných v důsledku nízké úrovně reálných mezd, případně nevyhovujících ostatních podmínek u nabízených pracovních míst. V tomto případě dá nezaměstnaný přednost volnému času před zaměstnáním a nepřijímá nabízené pracovní místo. [4]

1.2.5 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolnou nezaměstnanost můžeme definovat, jako období, během kterého nejsou kvalifikovaní pracovníci schopni najít při stávající mzdové sazbě zaměstnání.

Mzdová sazba je příliš vysoká a to způsobuje, že kvalifikovaných pracovníků, kteří si přejí pracovat je více, než pracovních příležitostí, které na ně čekají. Protože je tato mzda nad úrovní, při níž se vyčistí trh, existuje nadbytek pracovníků. [7]

Hlavní příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti je **cyklická nezaměstnanost**.

K této nezaměstnanosti dochází tehdy, když prostě na trhu není dostatek pracovních míst. Cyklická nezaměstnanost existuje, když počet pracovníků požadovaných (poptávka) je výrazně menší než počet pracovníků, kteří jsou k dispozici (nabídka).

Není to důsledek přechodu mezi jednotlivými pracovními místy (frikční nezaměstnanost) ani neadekvátní kvalifikace osob hledajících práci (strukturální nezaměstnanost). Je to prostě důsledek neadekvátní úrovně poptávky po zboží a službách, a tím i po práci (pracovní síle). Cyklickou nezaměstnanost můžeme přirovnat k nejznámější podobě společenské hry se židlemi, kdy počet židlí v kruhu je vždy menší než počet hráčů. [1]

1.2.6 Důsledky nezaměstnanosti

Winkler a Wildmannová [8] rozdělují důsledky nezaměstnanosti na ekonomické, sociální a psychologické.

Ekonomické důsledky vyplývají z toho, že ekonomiky nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází k mrhání společenské práce živé i zvěčnělé. Hrubý národní produkt je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HNP. Propad HNP ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomik, ale i možnosti sociálních transferů.

Sociální důsledky jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných jedinců a na společenský život. Nezaměstnanost má různorodý charakter a jedinci ji i různě pocítují a prožívají. Někdy se za ní skrývají lidské tragédie, jindy je doprovázena většími či menšími negativními následky, projevujícími se v různých oblastech osobního i společenského života.

Mezi nejvýznamnější sociální důsledky patří:

- ❑ vliv na životní úroveň,
- ❑ vliv na rodinu,
- ❑ vliv na strukturaci a vnímání času,
- ❑ vliv na fyzické a psychické zdraví. [8]

Kromě ekologický a sociologický důsledků má nezaměstnanost také vliv na psychiku člověka.

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství.

Náhlá a neočekávaná ztráta práce je velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím zážitkem.

Vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti má ovšem nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, nýbrž i na celou společnost. Takto postiženou společnost provází zvýšený výskyt sociálně patologickým jevů:

- zvýšená konzumace alkoholu, nikotinu a drog,
- vyšší nemocnost a rostoucí spotřeba léků,
- vyšší výskyt sebevražedných pokusů,
- pesimistický postoj s pocitu nepotřebnosti, marnosti a beznaděje. [2]

1.2.7 Doba trvání nezaměstnanosti

Jírová uvádí, že délka trvání nezaměstnanosti je důležitou charakteristikou nezaměstnanosti.

Tato délka je také charakterizována průměrnou délkou období, kdy je osoba registrována jako nezaměstnaná. Doba trvání nezaměstnanosti závisí jednak na strukturálních charakteristikách trhu práce, jakož i závisí na cyklických faktorech (na momentálním stavu ekonomického cyklu). [4]

Když roste ekonomika, tak míra nezaměstnanosti a také doba trvání nezaměstnanosti klesají. Při recesi je to přesně opačně.

1.3 Politika zaměstnanosti

Vysoká míra nezaměstnanosti je nebezpečná nejen pro budoucí hospodářský růst, ale i pro politickou stabilitu ve společnosti. Vláda se proto snaží, aby míra nezaměstnanosti byla pokud možno co nejnižší. Tomuto úsilí se říká politika plné zaměstnanosti (plnou zaměstnaností se rozumí udržení přirozené míry nezaměstnanosti). [4]

Hlavní úlohou státní politiky zaměstnanosti je činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. [5]

Vláda používá tři nástroje, kterými ovlivňuje zaměstnanost tak, aby neexistovala převaha nabídky nad poptávkou na trhu práce:

- 1) Veřejné výdaje,
 - a) pasivní složka politiky zaměstnanosti
 - b) aktivní složka politiky zaměstnanosti
- 2) Daňovou politiku vlády,
- 3) Regulační a legislativní opatření vlády. [4]

1.3.1 Politika zaměstnanosti, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Veřejné výdaje jsou výdaje vlády ze státního rozpočtu, které působí na zvyšování zaměstnanosti.

Jde o

- ❑ přímé vládní nákupy zboží a služeb od soukromého sektoru – např. nákupy zboží a služeb, které zabezpečují chod administrativy, státní zakázky, které mají investiční charakter,
- ❑ financování zbrojního průmyslu,
- ❑ zaměstnávání řady lidí ve státní administrativě – např. úřady práce,

- výdaje na politiku zaměstnanosti, kterou tvoří
 - pasivní politika zaměstnanosti,
 - aktivní politika zaměstnanosti. [4]

Pasivní politika zaměstnanosti

Tato politika ze podílí na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými, formou dávek a podpor v nezaměstnanosti. Smyslem je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu. [8]

Dávkami v nezaměstnanosti jsou:

- odstupné, které má charakter jednorázového podnikového nebo státního zaopatření,
- podpora v nezaměstnanosti, která se vyplácí pravidelně (většinou se počítá jako procento výdělku),
- pomoc v nezaměstnanosti, která je konstruována jako peněžitá dávka sociální pomoci – v závislosti na výdělku, příjmech či všech prostředcích nezaměstnaného, resp. jeho rodiny. [8]

Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je založeno na příspěvcích zaměstnavatelů a zaměstnanců (u nás procentem ze mzdy) a na finanční podpoře státu.

Vyplácení je časově omezeno a doba poskytování závisí na době placení příspěvků. [8]

Dávky sociální pomoci nejsou závislé na předešlém výdělku, ale zvažuje se sociální potřebnost rodiny. Zvažují se příjmy rodiny.

Nový zákon o zaměstnanosti

Se zařazením uchazeče do evidence úřadu práce však nesouvisí automaticky poskytnutí podpory v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje podle zákonem stanovených podmínek a tyto podmínky byly změněny.

Jednou ze základních podmínek je, aby uchazeč o zaměstnání vykonával v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců, přičemž se do této doby podle nového zákona o zaměstnanosti od října minulého roku nezapočítává doba studia.

Aby tedy studenti dosáhli na podporu v nezaměstnanosti, musí uzavřít pracovní poměr na 20 a více hodin nebo pracovat na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V obou případech s výdělkem vyšším, než je polovina minimální mzdy, která v současné době činí 3560 korun (minimální mzda je 7180 korun za měsíc při pracovní době 40 hodin týdně). Problém však nastává v tom, zda budou studenti za těchto podmínek vůbec moci najít takovou práci. [9]

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti tvoří soubor nástrojů podporujících vstup nezaměstnaných na trh práce a je zabezpečena především Službami zaměstnanosti (úřady práce).

Úřady práce plní tři hlavní úkoly:

- 1) poskytují informace,
- 2) zprostředkují nezaměstnaným zaměstnání,
- 3) poskytují sociální dávky (podpory v nezaměstnanosti).

Hlavním úkolem úřadu práce je samozřejmě pomoci zaměstnat dlouhodobě nezaměstnané (nezaměstnané déle než 12 měsíců). [5]

1.3.2 Cíle ovlivňující aktivní politiku zaměstnanosti

Cíle aktivní politiky zaměstnanosti můžeme definovat tímto způsobem:

1) Vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce

Jde o různé cesty snižování nákladů na hledání zaměstnání a pomoc při přizpůsobení pracovní síly požadavkům trhu práce (rekvalifikační programy, psychologické poradenství ke zvýšení pracovní motivace).

2) Přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných

Jde o splnění různých předpokladů, např. toho, že lépe připravená pracovní síla se lépe uplatní při zvýšení poptávky po práci, která vzroste v důsledku toho, že se zlepšuje celková kvalita pracovní síly – programy získávání pracovních zkušeností a programy tvorby nových pracovních míst.

3) Umožnění prvního kontaktu či udržení kontaktu s trhem práce při delším přerušení

Jedná se o ochranu lidského kapitálu a kvalifikace nezaměstnaných – programy tvorby dočasných míst ve veřejném sektoru a pracovní zkušenosti pro absolventy škol.

4) Prevence sociálního vyloučení a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných

K tomuto cíli se vztahují pracovní a sociálně aktivizující programy včetně specifických programů, které nemusí vést přímo k zaměstnávání či zvýšení kvalifikace, například jde o motivační kurzy, kluby práce atp. [5]

1.3.3 Formy aktivní politiky zaměstnanosti

Úřady práce se snaží zvýšit nabídky pracovních míst, a proto dávají zaměstnavatelům různé podněty ke zřizování společensky účelných pracovních míst. [5]

Těmto zaměstnavatelům pak poskytnou příspěvek na zřízení tohoto místa. Zvýší se tak počet pracovních míst pro uchazeče, kterým nelze zajistit místo jiným způsobem.

Návrh předložený zaměstnavatelem musí být nejdříve schválen poradním sborem, který je složen z místních odborníků, jako jsou zástupci zaměstnavatelů, odborových organizací a místní správy.

Další formou politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce.

Tato místa vytváří obec po dohodě s úřadem práce. Jejich cílem je zaměstnat osoby, které jsou dlouho nezaměstnané a mají problémy s umístěním.

V rámci veřejně prospěšných prací vznikají pracovní místa především při úpravě zeleně, veřejných prostranství, úklidu obce či města, výstavbě infrastruktury nebo v sociální oblasti.[5]

Dále úřady práce pomáhají uchazečům získat potřebnou kvalifikaci.

Cílem rekvalifikace je nejen získat potřebnou kvalifikaci, ale i zvýšit šance nalézt nové zaměstnání.

Teoretickou výuku i praktický výcvik provádějí vzdělávací zařízení, státní a soukromé školy včetně zahraničních.

Úřady práce poskytují rekvalifikace buď s příslibem zaměstnání, nebo bez příslibu. Rekvalifikace z příslibem znamená, že úřad vyhledá vhodného zaměstnavatele a jestliže uchazeč rekvalifikaci úspěšně absolvuje, tak bude zaměstnán u tohoto zaměstnavatele. Vhodného uchazeče i rekvalifikaci vybere úřad ve spolupráci se zaměstnavatelem. [5]

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelé starobního důchodu. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. [26]

Mezi rekvalifikační kurzy patří např. Základy obsluhy osobního počítače, Podvojný účetnictví s využitím výpočetní techniky, Ekonomika malé a střední firmy, daňová evidence,

Finanční management, dále také Obsluha vysokozdvížného vozíku, Malířské práce, tesařské práce atd. [26]

Dalším podnětem je příspěvek na dopravu zaměstnanců, tím se rozumí příspěvek zaměstnavateli, který zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut také zaměstnavateli, který zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky.

Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50% nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. [14]

Úřady práce také nabízejí podporu zaměstnavatelům při tvorbě pracovních příležitostí pro občany se zdravotním omezením. Takováto místa jsou chráněné dílny a chráněná pracoviště pro tyto občany.

Chráněné dílny a chráněná pracoviště jsou pracoviště, v nichž pracuje nejméně 60% osob se změněnou pracovní schopností. Chráněným pracovištěm je rovněž pracoviště, zřízené v domácnosti občana se změněnou pracovní schopností.

Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout na zřízení pracovního místa pro občana se ZPS v chráněné dílně nebo na chráněném pracovišti příspěvek.

Pracovní místo musí být vytvořené nejméně na dobu dvou let od poskytnutí příspěvku. [5]

Aktivní politika zaměstnanosti se také zabývá Programem Leonardo da Vinci, jehož cílem je získání odborné praxe v zahraničí, tedy s možností prohloubení jazykových dovedností, praktické zkušenosti z cizího prostředí. Součástí je doplnění znalostí v oblasti informatiky na úrovni mezinárodně platného certifikátu ECDL. Program je určen pro čerstvé absolventy středních škol. [15]

Další formou aktivní politiky zaměstnanosti je podpora zaměstnávání absolventů a mladistvých vytvořením absolventských a praktikantských míst.

Nástup do prvního zaměstnání a získání praktických dovedností usnadňují mladým lidem finanční příspěvky, poskytované úřady práce zaměstnavatelům.

Za absolventa je považován občan, jehož celková doba zaměstnání nedosáhla dvou let po úspěšném absolvování střední nebo vysoké školy.

Dotovaná místa jsou vytvářena formou odborné praxe a doba trvání bývá uzavřena nejdéle na dobu 12 měsíců.

Úřad práce se zavazuje hradit mzdové náklady v dohodnuté výši. [5]

1.3.4 Daňová politika vlády

Daňová politika vlády je důležitým nástrojem politiky zaměstnanosti, neboť příjmy plynoucí do státního rozpočtu ve formě daní mají bezprostřední vliv na tvorbu nových pracovních příležitostí a na stimulaci k práci – např. daň z příjmů obyvatelstva. [4]

1.3.5 Regulační a legislativní opatření vlády

Tato opatření se týkají občanů vstupujících na trh práce a také mají za úkol chránit tento trh.

a) Regulační opatření - jsou to opatření vlády, která chrání vnitřní trh a domácí výrobce, opatření zachovávající zaměstnanost.

Jde o

- dovozní kvóty, celní tarify,
- příjmovou regulaci, tj. regulaci cen a mezd,

- mzdovou regulaci, tj. státem stanoví pravidla o beztretném, daní nezátíženém růstu průměrných mezd.

b) Pracovně – právní legislativa – vymezuje a zachycuje práva a povinnosti občanů vstupujících na trh práce a to jak pracujících, tak nezapojených (kteří však o zapojení usilují), státních orgánů práce, tj. ministerstva práce a sociálních věcí a úřadu práce, zaměstnavatelů a odborových orgánů.

Vytváří právní předpoklady pro zabezpečení práva na práci, na spravedlivou odměnu, uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu v nezaměstnanosti.

Hlavními právními normami jsou:

- zákoník práce,
- zákon o zaměstnanosti,
- zákon o státní sociální podpoře,
- zákon o důchodovém pojištění,
- zákon o mzdě a odměňování pracovníků,
- zákon o kolektivním vyjednávání. [4]

1.3.6 Úřady práce

Několikrát jsem se v předchozích kapitolách zmínila ve spojitosti s politikou zaměstnanosti o úřadech práce (viz.příloha). Ale co je to vlastně za úřad a jaké jsou jeho funkce?

Úřad práce je správní úřad a je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. V čele úřadu je ředitel, jeho jmenování a odvolání se řídí zvláštním předpisem. Jsou vybaveny právní subjektivitou a jejich sídla a obvody jsou totožné se sídly a územními obvody okresních úřadů. [26]

Úřady práce mají tyto funkce:

- **sledují a hodnotí stav na trhu práce**, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky,
- **informují občany o možnostech získání zaměstnání**, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil,
- **zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání**,

- **vedou evidenci uchazečů, evidenci volných pracovních míst,**
- **rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,** stanovují nároky a výši hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání,
- **organizují,** zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání,
- **podporují** zaměstnavatele a podnikatele při **zřizování nových pracovních míst,**
- **vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání cizincům,**
- **spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce,**
- **kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti,**
- **hospodaří s finančními prostředky** určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce. [5]

Dále je důležitá pomoc úřadů práce občanům, kteří se rozhodují o svém budoucím povolání.

Žákům základních a zvláštních škol, studentům a absolventům středních a vysokých škol, uchazečům o zaměstnání i dalším zájemcům poskytují úřady práce prostřednictvím svých Informačních a poradenských středisek aktuální informace, které potřebují pro závažná rozhodnutí při vstupu do světa práce.

Tato střediska mohou navštívit celé třídy, rodiče s dětmi i děti samotné. Pro žáky základních škol jsou pořádány besedy k volbě prvního povolání. [5]

Pomoc absolventům

Zákon stanoví, že úřady práce jsou povinny věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání zejména fyzickým osobám do 25 let věku a absolventům vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.

Úřad práce může s těmito uchazeči vypracovat individuální akční plán, který stanoví postup a harmonogram plnění jednotlivých opatření, které povedou ke zvýšení možností uplatnění na trhu práce.

Podmínkou pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání je, že absolvent osobně pořádá příslušný úřad práce o zprostředkování zaměstnání. [9]

Uplatnění absolventů vysokých škol

Vysokoškoláci bývají obecně uplatnitelní ve větším rozsahu. Snad jen výjimkou těch, kteří mají sice velmi dobře rozvinuté rozumové schopnosti, chybí jim však schopnost je také dobře udat v praxi.

Na trhu práce v této oblasti ale existuje mnohem větší konkurence, která nakonec vede k tomu, že řada méně orientovaných vysokoškoláků mnohdy vykonává práci pro kterou by v podstatě stačila střední škola.

Náročnost práce, která vyžaduje vysokoškolské vzdělání, bývá obvykle mnohem vyšší. Záleží však vždy na konkrétním podniku, nakolik se v něm po vysokoškolácích požaduje skutečně kvalifikace na vysokoškolské úrovni, zejména pokud jde o způsob myšlení a ovládnutí konkrétních, intelektuálně náročných myšlenkových operací.

Navíc i absolventům vysokých škol na začátku přirozeně chybí pro samostatný výkon profese na odpovídající úrovni přiměřené pracovní zkušenosti. Ty se zpravidla získávají v rámci většího počtu řešených problémů a situací, které absolventům umožňují snadno nalézat a rozpoznávat k jejich řešení nezbytné algoritmy. [3]

1.3.7 Teoretická východiska pro analytickou část

Výsledkem teoretického průzkumu jsou v první části definice trhu práce, poptávky po práci, nabídky práce. Dále jsou zde také rozepsány druhy trhů práce.

Druhá část teorie se zabývala definováním nezaměstnanosti, druhů nezaměstnanosti, výpočtem míry nezaměstnanosti. Dále jsem také uvedla jaké důsledky vyvolává nezaměstnanost a také na čem závisí doba trvání nezaměstnanosti.

V třetí části jsem rozebírala politiku zaměstnanosti. Zvlášť je zde definována aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Také se zde zabývám úřadem práce a činnostmi tohoto úřadu. Jednou z kapitol je také uplatnění absolventů na trhu práce a jaké požadavky jsou kladeny na tyto absolventy z řad firem.

Na základě takto získaných poznatků jsem formulovala následující hypotézy:

1. Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů vysokých škol kopíruje vývoj celkové míry nezaměstnanosti ČR
2. Absolventi vysokých škol mají ve srovnání s ostatními absolventy nejvyšší míru nezaměstnanosti.
3. Počet nezaměstnaných absolventů se snižuje.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

2 ANALÝZA POSTAVENÍ ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL

Tato část bude zaměřena na analyzování postavení absolventů vysokých škol na trhu práce v ČR v letech 2001 – 2004. Nejdříve se zaměřím na vývoj nezaměstnanosti v ČR a pak analyzuje vývoj nezaměstnanosti samotných absolventů vysokých škol a potom ve srovnání s absolventy jiného typu vzdělání.

2.1 Nezaměstnanost v ČR

Rok 1989 představoval pro českou společnost významný mezník. Po sametové revoluci došlo k mnoha společenským změnám a to jak pozitivním, tak i k negativním. Jednou z významnějších proměn byl přechod na tržní hospodářství.

Nezaměstnanost je ve své podstatě přirozený jev, ale je samozřejmě nutné, aby byla míra nezaměstnanosti udržena na určité úrovni, protože její vysoké hodnoty mohou ve společnosti vyvolat řadu problémů.

V minulých letech došlo z mnoha důvodů k vzestupu nezaměstnanosti.

V 90. letech zaznamenaly některé regiony velký útlum v těžbě hnědého (severní Čechy) a černého uhlí (Ostravsko). Největší železářny u nás se musely vyrovnat s novými tržními hospodářskými podmínkami v ČR a se ztrátou sovětského trhu. Tohle všechno se pak ukázalo na množství odběru uhlí ze zmíněných regionů a tak mnoho horníků přišlo o práci. Díky svému jednostrannému zaměření se dostali do situace, kdy neměli možnost najít druhou práci.

Mezi nejvíce takto postižených okresů patří Most, Karviná, Teplice, Chomutov a Ostrava. Nezaměstnanost se v těchto okresech pohybuje mezi 12. až 16. procenty a stále nepatrně roste. Největší problémy s nezaměstnaností má Ústecký kraj, kde byla nezaměstnanost v roce 2004 14,5%, potom také Moravskoslezský kraj 14,5% a Olomoucký kraj 12%.

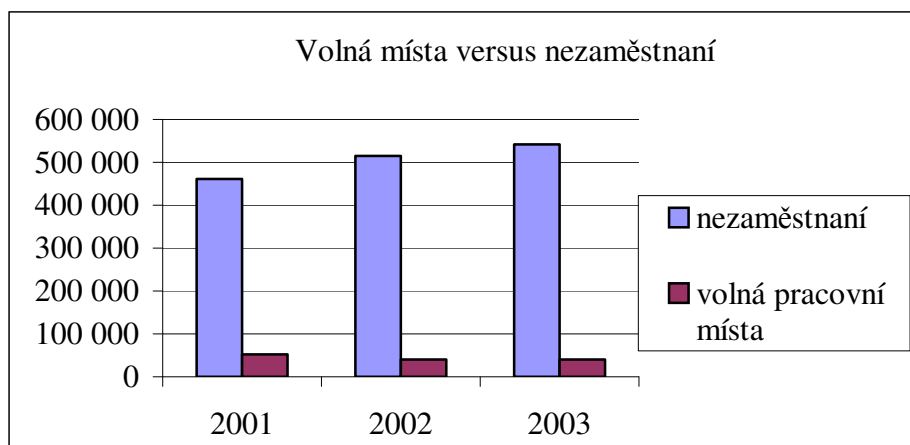
Tab. 1. Kraje s největší nezaměstnaností (v %) [16, 18, 20, 22]

Kraje	2001	2002	2003	2004
Ústecký kraj	13,4	12,8	13,0	14,5
Moravskoslezský kraj	14,3	13,3	14,7	14,5
Olomoucký kraj	10,4	9,6	9,6	12,0

Dalším důvodem rostoucí nezaměstnanosti v druhé polovině 90. let byla restrukturalizace neefektivních a zastaralých průmyslových závodů, které se nacházely v uhelných regionech. Jednalo se například o plzeňskou Škodovku, Zetor, Teslu a Tatra. K nim s přidaly železářny Vítkovice, Třinec i Nová huť. Takto postižených podniků by se dalo jmenovat mnohem více.

Některé společnosti byly také „vytunelované“ a mnoho dalších postihla hospodářská recese v roce 1997 a krachy některých bank, na kterých byly finančně závislé.

Nezaměstnanost se ve sledovaném období 2001 - 2003 také zvyšuje díky nedostatečné tvorbě nových pracovních míst.



Graf 1. Vývoj počtu volných míst a nezaměstnaných [24]

Na grafu vidíme, že v roce 2001 bylo pouhých 54 000 míst, o rok později 52 000 míst, v roce 2003 už jen 40 000 volných pracovních míst. Nezaměstnaní si tak nemají z čeho vybírat a tak se z nich stávají dlouhodobě nezaměstnaní, kteří nakonec přicházejí i o podporu.

Podnikatelé přestávají vytvářet nová pracovní místa proto, že je to pro ně čím dál náročnější a nejsou schopní tato místa financovat. Hodně se na tom podílí vysoké odvody z mezd, které pak putují do státního rozpočtu.

Jedním z dnešním trendů je podnikat bez zaměstnanců. Živnostníci si najímají pracovníky za minimální mzdu a část jim dávají na ruku. Podle dotazníku ČSU se 20% nezaměstnaných přiznalo, že pracují někde na černo. Kontroly ÚP však nemají velkou šanci tento jev odstranit, protože práce na černo se velice špatně dokazuje. Kontrolori ÚP by totiž museli chodit po večerech do restaurací a sledovat, jestli některý z nezaměstnaných zde za mzdu nemyjí např. nádobí. Nebo by také museli chodit na stavby a dokazovat zde pracujícím dělníkům, že zde dělají za úplatu a ne jako příbuzenskou pomoc.

2.2 Postavení absolventů vysokých škol

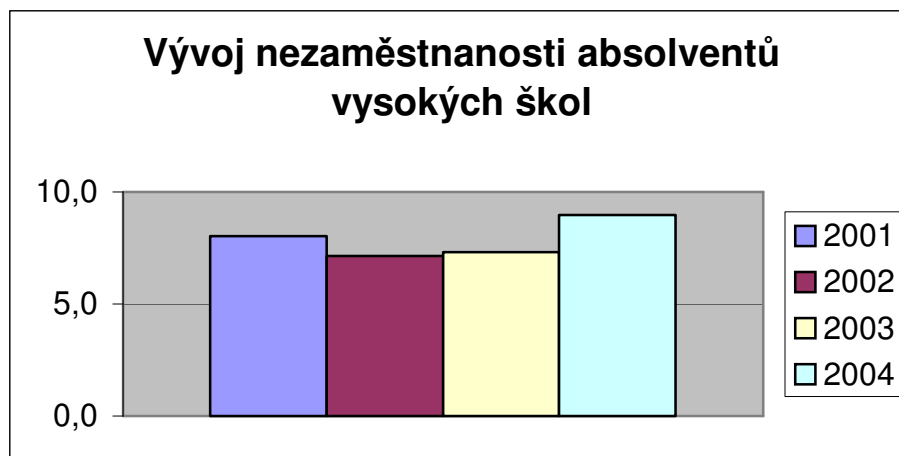
Absolventi vysokých škol, i když pravděpodobně nepatří mezi rizikové skupiny na trhu práce, mají také problémy s nezaměstnaností. V této kapitole jsem se zaměřila na analyzování vývoje nezaměstnanosti vysokoškolských absolventů ve srovnání s vývojem nezaměstnanosti ČR a ostatních skupin vzdělání.

2.2.1 Nezaměstnanost vysokoškoláku

Situace absolventů vysokých škol na trhu práce je dlouhodobě dobrá. Míra ekonomické aktivity počítaná ze všech vysokoškoláku je ve srovnání s ostatními skupinami občanů podle úrovně vzdělání relativně vysoká.

Ve 2. čtvrtletí 2004 se blížila čtyřem pětina celostátní míry ekonomické aktivity. Ekonomická aktivita lidí se středním vzděláním přesahovala o něco dvě třetiny a u lidí se základním vzděláním činila pouze 22%.

Podle následujícího grafu můžeme vidět, že za poslední čtyři roky se počet nezaměstnaných vysokoškoláku zvýšil ze 8 000 na 9 000. Ale z dlouhodobého hlediska je toto zvýšení nepatrné.



Graf 2. Vývoj nezaměstnanosti vysokoškoláku (v tisících)
[16, 18, 20, 22]

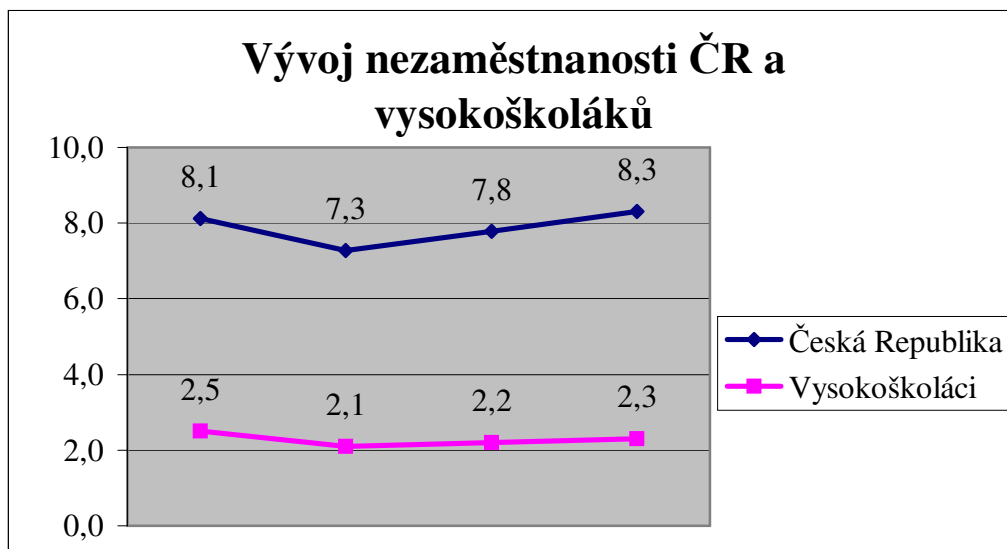
2.2.2 Míra nezaměstnanosti vysokoškoláku v porovnání s nezaměstnaností ČR

Míra nezaměstnanosti u vysokoškoláků byla velmi nízká. Za rok 2004 měla hodnotu 2,2%, u osob se středoškolským vzděláním s maturitou 5,3%, u středoškolského bez maturity 9,1% a u osob se základním vzděláním 26,8%. Průměrná míra nezaměstnanosti dosahovala za toto období výše 8,2%.

Tab. 2. Míra nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání
(v %) [17, 19, 21, 23]

	2001	2002	2003	2004
základní	21,2	20,7	22,5	26,1
střední bez maturity	6,9	7,8	8,4	9,4
střední s maturitou	3,7	5,1	5,6	5,3
vysokoškolské	1,9	2,1	2,2	2,3

Na následujícím grafu můžeme vidět, jak se za poslední čtyři roky vyvíjela míra nezaměstnanosti ČR a současně absolventů vysokých škol.



Graf 3. Vývoj nezaměstnanosti ČR a absolventů vysokých škol [17, 19, 21, 23]

Podle grafu můžeme říct, že nezaměstnanost vysokoškoláků stoupá i klesá stejně jako celková nezaměstnanost České republiky. Nejnižší nezaměstnanost ČR ve sledovaném období byla v roce 2002, kdy byla míra nezaměstnanosti 7,3% a stejně tak tomu i bylo u nezaměstnanosti absolventů vysokých škol, kdy byla míra 2,1%.

2.2.3 Nezaměstnanost mladých lidí ve světě

ILO provedla studii „Globální trendy nezaměstnanosti mládeže 2004, která se zabývala prudkým růstem nezaměstnanosti mládeže v posledním desetiletí. Na základě této studie bylo zjištěno, že polovina lidí do 24 let ve světě je bez zaměstnání.

V roce 2003 bylo bez práce 88 milionů mladých lidí ve věku 15-24 let, což odpovídá světové míře nezaměstnanosti 14,4%. Mladí lidé představují 25% světové populace v produktivním věku, tvoří však 47% z celkového počtu nezaměstnaných ve světě.

Studie ILO upozorňuje i na velký rozsah ekonomického plýtvání, když tak vysoké procento mladých lidí nepracuje a ani se nepřipravuje na povolání.

Kdyby se současná nezaměstnanost mladých lidí snížila na polovinu, znamenalo by to zvýšení hodnoty domácího globálního produktu asi o 1,4 triliony US dolarů.

Míry nezaměstnanosti mládeže byly v roce 2003 nejvyšší na Středním Východě a v severní Africe (25,6%), v Africe na jih od Sahary (21%) a naopak nejnižší ve východní Asii (7%) a v průmyslově vyspělých zemích (13,8%). Vyspělá část světa byla jedinou oblastí, kde se nezaměstnanost mládeže v průběhu dekády snížila (15,4% v r.1993. 13,4% v r.2003).

Mladé lidi také ve větší míře postihuje diskriminace na základě věku, pohlaví a sociálního původu. Ve většině zemí jsou na tom dominantní etnické skupiny mnohem lépe a nezaměstnanost také více postihuje mládež z chudých rodin.

To, že mladí lidé mají velké problémy s nalezením práce nám ukazuje i údaj, že globální nezaměstnanost mládeže je 3,5krát vyšší než nezaměstnanost dospělých.

Proto, aby se pomohlo mladým lidem překonat jejich nevýhody oproti starším a zkušeným pracovníkům, je nutné v rámci politiky zaměstnanosti vytvořit akční plány zaměřené na pomoc mládeži se zaměstnáním. [25]

2.3 Uplatnění absolventů vysokých škol

Pracovní síla se ve společnosti stává významnou pro rozvoj firem. Jak jsou připraveni absolventi škol a jak jejich dovednosti odpovídají požadavkům zaměstnavatelů je rozebráno v následujících kapitolách.

2.3.1 Požadavky zaměstnavatelů na absolventy škol

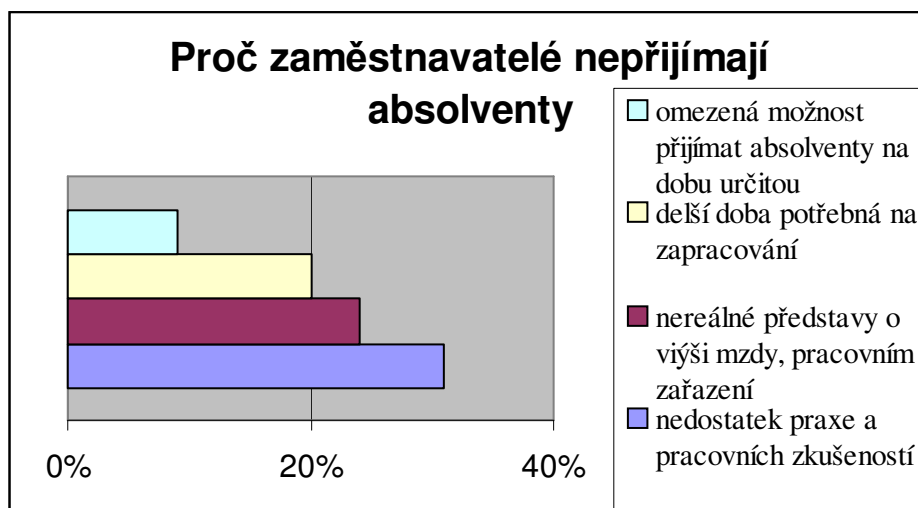
Na absolventy vysokých škol jsou kladeny nejvyšší nároky v porovnání s jinými absolventy. Pro úspěšné pracovní uplatnění vysokoškoláků je vyžadována nejenom vysoká úroveň profesních znalostí, ale také zvládnutí dalších jiných kompetencí.

Nejvíce žádanými vlastnostmi pro obsazení pozic, které jsou založeny na samostatné odborné nebo řídicí práci, jsou:

- schopnost řešit problémy,
- rozhodovat se,
- nést zodpovědnost.

K potřebným dovednostem patří i kultivovaný písemný i ústní projev. Kromě toho je také vyžadována schopnost pracovat v týmu, nejen jako týmový pracovník, ale i jako osoba schopná takový pracovní kolektiv organizovat a vést.

Dalším požadavkem je také samozřejmě znalost cizích jazyků. [10]



Graf 4. Důvody zaměstnavatelů nepřijmout absolventy [10]

Podíváme-li se na graf, tak vidíme, že nejdůležitějším důvodem, proč někteří zaměstnavatelé nemají o zaměstnání absolventů zájem, je nedostatek praxe a pracovních zkušeností. Je to hlavně proto, že absolvent potřebuje mnohem delší dobu na zapracování, než zkušenější pracovník. Důvodem ale někdy je i to, že zaměstnavatelé nemají jistotu o skutečných znalostech absolventa. [10]

Dále také zaměstnavatelé myslí na to, že absolvent bere své první zaměstnání jako přechodné, než si najde něco lepšího. Mají snahu najít si výhodnější pracovní pozici, což pro zaměstnavatele není zrovna výhodné. Dostanou tak zaměstnance na krátkou dobu, po které si zase musí hledat nového a s tím jsou samozřejmě spojené i další náklady.

2.3.2 Přednosti absolventů

V kapitole 2.3.1 bylo uvedeno, že situace na trhu práce není pro absolventy vůbec jednoduchá. Proto je zapotřebí získat co nejvíce předností, které mu mohou pomoci v konkurenčním boji na trhu práce.

Mezi taková doporučení pro získání přednosti patří:

- Dostatečná úroveň vzdělání a absolvování oboru, který je z pohledu trhu práce perspektivní. Z tohoto důvodu je velice důležité rozhodování o studiu.
- Získání výhodu ve srovnání s ostatními zaměstnanci především zvyšováním jazykových schopností a schopností pracovat s výpočetní technikou.
- Omezení nevýhod, jako jsou špatné komunikační schopnosti. Při přijímacím pohovoru hraje celkový dojem a schopnost prezentovat své přednosti významnou roli.
- Poslední doporučení se vztahuje k samotné iniciativě absolventa. Absolvent by měl hledat firmy, u kterých je možné absolvovat praxi, dále by se měl aktivně podílet na hledání zaměstnání např. přímým oslovováním firem. [10]

2.3.3 Nástupní výdělků absolventů

Absolventa ucházejícího se o práci vždy zajímá jeho nástupní výdělek. Vysokoškoláci se také zajímají o svůj nástupní plat a mnohdy nadhodnocují své znalosti a dovednosti a očekávají opravdu vysoký plat hned po nástupu na pracovní místo. Z toho důvodu jsou také někteří absolventi nezaměstnaní do té doby, než najdou firmu, která dostatečně ohodnotí jejich vzdělání, titul.

V posledním čtvrtletí roku 2004 byl průměrný výdělek absolventa školy bez praxe 78 Kč na hodinu. [11]

V následující tabulce jsou nástupní platy absolventů z vysokých a ze středních škol.

Tab. 3. Nástupní výdělků absolventů magisterského studia ve
4. čtvrtletí 2003 [11]

Profese	Hodinový výdělek (Kč)		
	Nástupní (bez praxe)	Praxe 1-2 roky	Průměrný za profesi
Vedoucí prac.odbytových útvarů	159,5	194,1	350,1
Projektanti výpočetních systémů	150,5	159,0	210,9
Vědci v oblasti podnikání	146,4	159,9	189,7
Vedoucí prac. finančních útvarů	140,5	176,6	306,0
Právníci	127,9	154,7	219,4
Ekonomové-vědečtí pracovníci	125,5	135,9	177,3
Chemičtí inženýři	122,7	127,1	181,4
Elektroinženýři	118,0	138,4	188,6
Vedoucí prac.výzkumných útvarů	115,5	119,7	278,9
Odborní prac.administrativy	112,8	117,2	145,2
Vedoucí prac.výrobních celků	108,3	120,6	239,2
Strojní inženýři	107,5	115,0	149,2
Stavební inženýři	105,0	113,8	160,3
Učitelé středních škol	90,6	93,3	120,5
Biologové, zoologové	90,1	92,1	133,6
Lékaři	87,9	93,0	167,0
Psychologové	86,9	91,8	128,1
Učitelé základních škol	82,8	84,0	105,7
Agronomové, šlechtitelé	71,7	79,5	123,6

Vidíme zde, že nástupní platy se od sebe hodně liší. Je to způsobeno hlavně typem vykonávané práce.

Nejlépe jsou na tom ti, kteří ihned po nástupu dostali vedoucí postavení. U ostatních jsou mezi vysokoškoláky nejlépe oceňováni odborníci ve výpočetní technice, právníci, ekonomičtí inženýři a dobré nástupní podmínky mají i inženýři z vysokých škol technického zaměření. Hůře jsou na tom začínající učitelé a lékaři.

Nástupní výdělky se také liší podle praxe. S nabývajícím praxí se výdělky absolventů zvyšují poměrně rychleji. Po roce praxe je nárůst výdělku u vyučených 4%, u maturantů 6% a u vysokoškoláků 8%. [11]

U středoškoláku se dá předpokládat, že po šesti až sedmi letech dosáhne zaměstnanec průměru běžného zaměstnance. U vysokoškoláků jsou meziroční nárůsty výdělku vyšší, ale dosažení průměru u pozice trvá déle, přibližně osm až devět let. [11]

2.4 Programy pro čerstvé absolventy

I když si mnozí myslí, že po promoci vzdělávání končí, není tomu tak. Na trhu práce se objevují firmy, které připravují programy pro čerstvé absolventy. Jejich cílem je zaškolení si pracovníka bez předchozích pracovních návyků a využít jeho čerstvě nabyté vědomosti. Podle propočtů těchto firem, náklady na zaškolení absolventa vyjdou zhruba stejně, jako když si firma hleda zaměstnance přes úřady práce nebo jinou formou.

Tyto firmy úzce spolupracují se školami.

2.4.1 Program firmy Nestle – Líheň

Společnost Nestle skončila v posledním hodnocení přitažlivosti pro studenty, které pořádá Aiesec, na pátém místě. Řadu let se udržuje na špičce žebříčku.

Program Líheň je určený pro ty, kteří skončili vysokou školou nebo nemají od absolutoria více než dva roky. Většinu přihlášených tvoří absolventi se vzděláním na stupni magistr-inženýr. Ale zkouší to i bakaláři a zatím se podařilo uspět jen jednomu.

Výběrové řízení pro Líheň trvá celý den a koná se vždy jednou za půl roku. Projde jím řada lidí a ty nejúspěšnější ještě čeká interview s manažery, kteří mají o „líhňáka“ zájem. Ti nejlepší pak nastupují do programu, který trvá dva roky. [12]

Firma má několik důvodů, proč to vše dělá:

- 1) jde o postupné utváření firemní kultury,
- 2) ve firmě je velký pohyb pracovníků, řadu lidí je třeba střídat (např. odchody do důchodů),
- 3) někteří nejsou schopni zvládnou cizí jazyk na takové úrovni, aby v mezinárodní firmě mohli pracovat na vyšší funkci,
- 4) má široké portfolio značek, např. v posledních letech koupila společnost Schöller,
- 5) objevují se stále volná místa, která musí obsadit kvalitními lidmi.

Pro firmu je lepší dosadit na dané místo někoho, kdo už se osvědčil a nemuset tak jít na vnější trh práce. Náklady na získání člověka z venku se dají srovnat s náklady na výchovu trainee („líhňáka“). [12]

K tomu, aby uchazeč uspěl je hlavně potřeba být cílevědomý, vědět, za čím člověk chce jít, učit se jazyky a také mu hodně pomůže, když začne pracovat již při studiu.

2.4.2 Program Excel Management Trainee v Tesco

Tesco je také jedna z nejžádanějších firem absolventy vysokých škol.

Tento program je zaměřený na přípravu řídicích pracovníků pro provozovny společnosti Tesco. Účastníci programu, říkají jim Excelisti, absolvují roční trénink zaměřený na bližší porozumění všem oblastem maloobchodu. Znamená to, že trénink probíhá na příjmu zboží, prodejní ploše, v nákupu, v zákaznických službách ,ale i v útvaru lidských zdrojů a tak dále. Excelisti mají v průběhu programu možnost zvolit si oddělení, které je nejvíce zaujalo.

Do programu se mohou přihlásit všichni absolventi vysokých škol – maximálně však dva roky po ukončení studia. Zaměření školy není rozhodující. [12]

2.5 Výzkum Masarykovy univerzity

Fakulta managementu Baťovy univerzity provedla výzkum týkající se uplatnění jejich absolventů na trhu práce. V současné době se plánuje provedení podobného výzkumu, který bude zaměřen nejen na absolventy této univerzity, ale i absolventy ostatních univerzit.

Ovšem podobný výzkum provedla Masarykova univerzita a tak jsem použila údaje pro svou práci z tohoto výzkumu.

Masarykova univerzita provádí už od roku 1994 výzkum mezi čerstvými absolventy, který je orientovaný především na jejich uplatnění na trhu práce.

Výsledky loňského výzkumu ukázaly, že pozice absolventů této univerzity na trhu práce je velice dobrá. Absolventi MU obvykle pracují ve vystudovaných oborech, zaměstnání shánějí nekomplikovaně a vidí své zaměstnání jako perspektivní.

Výzkum, který se prováděl v období státních zkoušek, dále udává, že 39% absolventů již mělo zaměstnání zajištěné, dalších 39% ještě nemělo o budoucím zaměstnání jasno a zbylých 22% uvedlo jiné možnosti.

Velká část studentů nemá v tomto období práci kromě jiného i proto, že si chtějí prodloužit studentský život, užít si posledních prázdnin a pak teprve shánět práci.

Z dalších výzkumů vyplývá, že 91% absolventů po ukončení studia pracuje v oboru. Hůře se shánějí místa lékařům, přírodovědcům a pedagogům.

Další část výzkumu se týkala platů absolventů.

Nejvyšší nástupní platy mají informatici, právníci, ekonomové a absolventi fakulty sociálních studií. Naopak nejhůře na tom jsou pedagogové a lékaři, kde nástupní plat činí v průměru 11 500 Kč. Jejich plat ale s nabývajícím praxí stoupá daleko rychleji. [13]

Tab. 4. Průměrné hrubé nástupní platy absolventů
MU [13]

	2002	2004
Filozofická fakulta	9890	16226
Lékařská fakulta	9441	11604
Pedagogická fakulta	10436	11484
Právnická fakulta	13894	17471
Přírodovědecká fakulta	11148	11329
Ekonomicko-správní fakulta	16427	16147
Fakulta informatiky	20406	21263
Fakulta sociálních studií		15846

Ženy mají podle výsledků až o 35,5 procenta nižší nástupní plat. Tento problém je odrazem celkových poměrů v české společnosti. Největší rozdíl byl zaznamenán u absolventů Právnické fakulty, kdy muži nastupovali s průměrným platem přes 20 tisíc, zatímco ženy jen se 12 tisíci. [13]

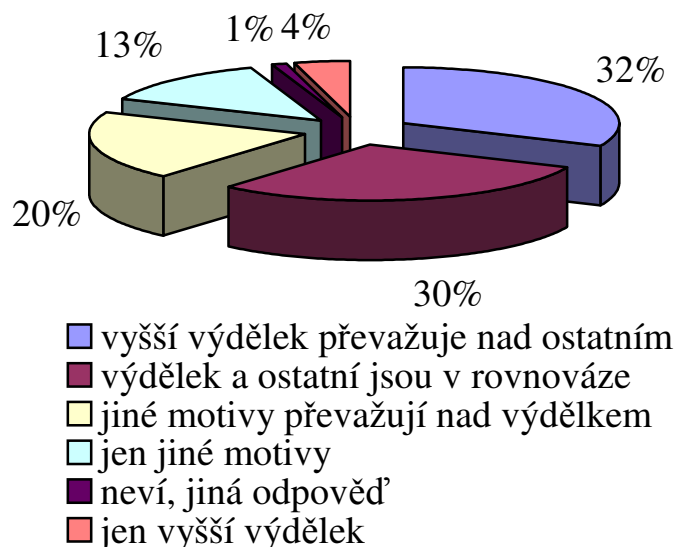
Celkově je výše nástupních platů ovlivňována šesti hlavními faktory:

- typem podniku – v zahraničních firmách je samozřejmě nástupní plat vyšší,
- hospodářským odvětvím, do kterého absolvent nastupuje,
- typem požadavků na zastávané místo,
- velikostí bydliště,
- typem vystudované fakulty
- pohlavím. [13]

Hlavním handicapem absolventů při shánění zaměstnání je nedostatek praxe. Ten si však vysokoškoláci uvědomují a více než čtvrtina z nich již během studia pravidelně pracuje, dalších 37% pak pracuje „poměrně často“. [13]

Téměř polovina absolventů, jak vyplývá z výzkumu, má zájem o práci v zahraničí.

Co je k tomu motivuje?



Graf 5. Motivace zájmu o práci v zahraničí [13]

Vyšší výdělek nejsou hlavním motivem, které lákají vysokoškolsky vzdělané lidi do zahraničí. Jenom mírně vedou nad jinými motivy, kterými mohou například být: touha po poznání, dobrodružství, rozvíjení jazykových dovedností, získání zahraničních zkušeností apod.

2.6 Shrnutí analytické části

Výsledkem analýzy jsou ověřené nebo vyvrácené hypotézy.

První hypotéza zněla: Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů vysokých škol kopíruje vývoj celkové míry nezaměstnanosti ČR

Podle získaných informací a provedení analýzy jsem zjistila, že míra nezaměstnanosti vysokoškoláků opravdu kopíruje míru nezaměstnanosti ČR. Tato hypotéza je tedy správná.

Druhá hypotéza zněla: Absolventi vysokých škol mají ve srovnání s ostatními absolventy nejvyšší míru nezaměstnanosti.

Zjistila jsem, že nejvyšší míru nezaměstnanosti mají absolventi se vzděláním základním. Tito absolventi jsou těžko uplatnitelní na trhu práce právě kvůli tomu, že jejich vzdělání je minimální. Na základě těchto výsledků je hypotéza vyvrácena.

Znění třetí hypotézy: Počet nezaměstnaných absolventů se snižuje.

Počty nezaměstnaných absolventů za sledované 4 roky se podle získaných informací zvýšil z 8 tisíc na 9 tisíc. Hypotéza je tedy nesprávná.

Na závěr bych chtěla dodat, že absolventi vysokých škol nepatří k nejrizikovějším skupinám, ale přesto je zarážející že jejich nezaměstnanost stoupá. Je to důkazem toho, že něco není v pořádku a že bychom se nad nezaměstnanými vysokoškoláky, ale i absolventy všeobecně, měli zamyslet.

3 NÁVRHY A OPATŘENÍ

Řešení problému na trhu práce není úkolem jen ministerstva práce a sociálních věcí a jemu podřízených orgánů, ale i další vládní orgány by se na tomto úkolu měly podílet. Dále je také velice důležité úzké spojení úřadu práce se svým okolím.

Úřady práce mají spoustu nástrojů, které využívají ke zvýšení počtu zaměstnaných osob, ale spojení mezi firmami, tedy potenciálními zaměstnavateli, je podle mého názoru nedostačující.

Měla by se zvýšit informovanost firem o momentální situaci na trhu práce. Také by bylo velice dobré, pokud by ÚP vytvořili na svých stránkách, se souhlasem uchazeče, seznamy nezaměstnaných osob. Firma by si tak sama mohla mezi těmito uchazeči nalézt osobu, která by pro ně byla vhodná a přímo se s touto spojit. Tímto by se také zkrátila doba potřebná na nalezení vhodného uchazeče a kontaktování se s ním.

Nyní to funguje tak, že firma nahlásí ÚP, že potřebuje ty a ty zaměstnance, zaměstnanec ÚP projde databází uchazečů a v případě, že najde vhodné uchazeče, předá zprávu tomuto uchazeči a pak teprve dojde ke spojení uchazeče se zaměstnavatelem. Tato doba se však může ještě více prodloužit v případě, že se v databázi ÚP nenachází vhodný uchazeč a tak musí firma čekat, dokud se další uchazeč nepřijde zaregistrovat.

Možná by nebylo od věci, vytvořit na stránkách ÚP seznam firem, které se nachází v působnosti toho daného úřadu, s kontaktními adresy,. Nezaměstnaný se tak sám může zapojit do hledání zaměstnání. Není dobré, když uchazeč nevyvíjí žádnou iniciativu a čeká, až mu něco najde samotný úřad.

Pomohlo by to také čerstvým absolventům, kteří nemají přehled o všech firmách v jeho okolí. Právě tito absolventi by neměli čekat na výsledek hledání úřadu práce, ale sami se do tohoto hledání zapojit.

Absolventi jsou skupinou s velkou nezaměstnaností. Díky chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům jsou mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní. Tímto jsou postiženi i absolventi vysokých škol.

Právě problémy s praxí by se měli řešit. Pomocnou ruku v tomto případě nabízí organizace Aiesec a Iaeste. Tyto organizace nabízejí studentům vysokých škol praxi v zahraničí. Je to

výborná věc a každoročně vycestuje mnoho studentů. Jenom bych v tomto případě trochu změnila podmínky, za kterých může vysokoškolák tuto praxi podstoupit.

Každý, kdo se tohoto programu chce zúčastnit, musí projít velice těžkými jazykovými zkouškami. V tomto vidím problém. Uspěť nemohou v žádném případě ti studenti, kteří jsou v jazycích trochu slabší. I oni by měli mít možnost zlepšit se v daném jazyku a získat praxi. Zkoušky, které se provádějí, jsou na úrovni státních zkoušek. Měla by se trochu snížit obtížnost dostat se na praxi do zahraničí.

ÚP dříve sami nabízely absolventům stáže, ale ty jsou dnes již zrušeny. Podle mého názoru by se měly opět dostat do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Některé firmy sami nabízejí studentům možnost získat praktické dovednosti. Zmínila jsem se o těchto programech v kapitole 2.4. Tyto programy nabízejí např. firma Nestle a Tesco. Samozřejmě nejsou schopni pojmout velké množství uchazečů z řad studentů. Proto by se mělo na trhu práce objevit více takových firem.

Myslím si, že ještě ne všechna vedení vysokých škol vědí, co je požadováno v praxi od jejich studentů. Objevují se tzv. učitelé teoretici.

Dále bych také v souvislosti s absolventy vysokých škol navrhovala užší spojení firem se školami. Obzvláště dobré by bylo podílení se na tvoření učebních osnov. Předešlo by se tak problémům spojených s učením velkého množství teorií a více by se tak prohloubily praktické znalosti.

Firmy si stěžují, že absolventům chybí schopnost prodat se, jazykové dovednosti by měly být lepší a také komunikace a prezentační dovednosti by se měly zlepšit. Dnes je potřeba ovládat dva cizí jazyky, z nichž jeden je angličtina.

Nyní bych se vrátila zpět k činnosti úřadu práce. Každý nezaměstnaný má možnost procházet si nabídky prací přímo na úřadech práce. Objevují se na nástěnkách, kde jsou nabídky prací nacházející se v okolí nebo v informačních boxech, kde jsou nabídky i z jiných úřadů práce.

Zjistila jsem, že na internetové adrese www.job.tip.cz se nachází dotazník, který když účastník vyplní, tak mu program ihned nabídne možnosti práce v oblasti, kterou si sám vybere a podle jeho schopností.

Jenomže ne všichni lidé mají doma připojení na internet. Proto bych doporučovala, aby byl na úřadech práce, v místnosti čekárny, počítač s možností připojení se na internet, kde si takový dotazník může pak vyplnit kdokoliv. Měl by zde být také pracovník, který by pomohl lidem, kteří se plně neorientují v práci s počítačem.

Velice důležitá je také spolupráce ÚP se základními školami. Vím, že v dnešní době již takový kontakt funguje, ale ne dostatečně. Podle vyprávění několika dětí, které podstoupili tuto návštěvu na ÚP, jim to v rozhodování o budoucím povolání moc nepomohlo. I když právě toto rozhodnutí je velice důležité. Nejdůležitější je výběr správné střední školy, protože od ní se pak odvíjí možnost studovat na vysoké škole, právě s tím zaměřením, které studuje žák na střední škole. Pokud to ovšem není gymnázium, kde má mnohem větší výběr.

Žáci již základních škol by měli vědět, po čem je na trhu práce poptávka a podle toho se i rozhodnout, na jakou školu půjde dál.

Návštěva úřadu práce těmito žáky by neměla být jen jedna, jak je to doposud u většiny škol. Návštěvy by se měly konat v průběhu roku 8. ročníků základních škol. V 9. ročníku už je docela pozdě a navíc žáci nemají čas o tom přemýšlet, protože se připravují na přijímací zkoušky.

Při těchto návštěvách by se zde mohli také setkat se zástupci různých firem. Je potřeba je informovat už v tak raném věku. Dát jim tak možnost pořádně se rozhodnout o svém budoucím povolání a ne, aby toto rozhodnutí nechali jen na rodičích. Z toho důvodu by měli být lépe informováni o požadavcích trhu práce i rodiče. Přece jenom spousta patnáctiletých ještě neví, co by rádi dělali.

Co bych doporučila absolventům vysokých škol?

Aby nelenili a už v průběhu svého studia se snažili najít firmu, která je zaměstná při studiu. Shánět práci až po dokončení studia není zrovna dobré. Ještě hodně studentů si myslí, že jakmile dosáhli titulu, tak okamžitě dostanou práci a také dobrý a vysoký plat. Tak jednoduché to samozřejmě není.

Mnoho studentů není zvyklých na pracovní podmínky a návyky a to mu pak může způsobit nemalé problémy. Při prvním kontaktu s praxí v oblasti, která člověka vůbec nezajímá, se pak mohou dostavit z prvních pracovních zkušeností demotivace a deziluze. Z toho důvodu

je důležité dostat se do práce již během studia, člověk tak může lépe zjistit, co je pro něho nejlepší a jakým směrem se vydá.

Na závěr bych se ještě zmínila o trhu práce v rámci Evropské unie. V budoucnu si myslím, že dojde k tomu, že naše úřady práce budou ve spojení s úřady práce celé EU. To podle mého názoru zlepší jak náš trh práce, tak i trhy jiných zemí EU. V současné době existuje mnoho internetových stránek týkajících se EU a také možností práce v EU, ale část je jich v anglickém jazyce.

Tady jsem se dostali opět k otázce jazykových dovedností. Umět anglický jazyk je opravdu velice důležité pro náš budoucí život a doporučovala bych učit tento jazyk již děti v mateřských školkách.

ZÁVĚR

Cílem mé práce bylo analyzovat postavení absolventů vysokých škol na trhu práce v ČR v letech 2001 – 2004.

Při zpracování bakalářské práce jsem vycházela z teoretických poznatků a údajů Českého statistického úřadu.

V analytické části jsem provedla analýzu vývoje nezaměstnanosti absolventů vysokých škol a dalších typů vzdělání. Dále jsem zpracovala vývoj nezaměstnanosti ČR všeobecně a podle krajů. Na základě těchto poznatků jsem dospěla k následujícím závěrům:

1. Míra nezaměstnanosti ČR se za sledované období pohybovala kolem 8%. Počet nezaměstnaných neustále stoupá, ale nevytvářejí se nová pracovní místa. Vývoj volných pracovních míst jde dolů.
2. Absolventi vysokých škol mají oproti nezaměstnaným se základním vzděláním míru nezaměstnanosti mnohem nižší. Míra nezaměstnanosti u absolventů se základním vzděláním za poslední sledovaný rok, tedy rok 2004, hodně stoupla.
3. Počet nezaměstnaných absolventů se za sledované čtyři roky zvýšil z 8 tisíc na 9 tisíc. Toto zvýšení je hlavně způsobeno nedostatkem praxe vysokoškolských studentů, ale z dlouhodobého hlediska je to zvýšení nepatrné.
4. Míra nezaměstnanosti absolventů kopíruje míru nezaměstnanosti ČR. Pokud klesla míra nezaměstnanosti ČR, klesla i míra nezaměstnanosti absolventů a naopak.

V kapitole 2.3 jsem popsala nároky zaměstnavatelů na absolventy vysokých škol a celkově uplatnitelnost vysokoškoláku. Následující kapitola 2.4 je zaměřena na programy pro čerstvé absolventy a kapitola 2.5 popisuje výsledky výzkumu prováděného Masarykovou univerzitou ve spojitosti s uplatněním jejich studentů.

Na základě získaných výsledků jsem popsala několik návrhů a doporučení pro zlepšení nezaměstnanosti absolventů v kapitole 2.6.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografická publikace:

- [1] BRADLY R. SCHILLER. *Makroekonomie dnes*. 1.vyd. Brno: Computer Press, 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X
- [2] BUCHTOVA, B. A KOLEKTIV. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8
- [3] HANZLÍKOVÁ, O., PAUKNEROVA, D., SOUŠKOVÁ, M. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada. 2001. 137 s. ISBN 80-247-0121-9
- [4] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9
- [5] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7
- [6] KOUBEK, J. *Řízení pracovních sil a zaměstnanosti v podniku*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1996. 143 s. ISBN 80-7079-030-X
- [7] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4
- [8] WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9

Články v periodikách:

- [9] KUBÍNKOVÁ, M. *Hledání zaměstnání na úřadech práce*. Hospodářské noviny, 7.4. 2005, příloha Kariéra speciál, 24 s.
- [10] TRHLÍKOVÁ, J., KALOUSKOVÁ, P. *Znalost jazyků zvyšuje zaměstnanost*. Hospodářské noviny, 7.4. 2005, příloha Kariéra speciál, 24 s.
- [11] KALA, F. *Vyšší kvalifikace – rychlejší růst platu*. Hospodářské noviny, 7.10 2004, příloha Kariéra speciál, 24 s.

- [12] PŘÍKRYL, J. *Zajímavá cesta za prvním zaměstnáním*. Hospodářské noviny, 7.4 2005, příloha Kariéra speciál, 24 s.
- [13] SOLDÁTOVÁ, L. *Hodně absolventů míří do zahraničí*. Hospodářské noviny, 7.10. 2004, příloha Kariéra speciál, 24 s.

Elektronické zdroje:

- [14] <http://ho.uradprace.cz/Doc/APZ/APZ.htm#PD>
- [15] <http://ho.uradprace.cz/Doc/APZ/APZ.htm#Leonardo>
- [16] [http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/E80025CF6E/\\$File/T4013.xls](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/E80025CF6E/$File/T4013.xls)
- [17] [http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/E80025CF7F/\\$File/T5071.xls](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/E80025CF7F/$File/T5071.xls)
- [18] [http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/02002BDBCA/\\$File/t4013_s1.xls](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/02002BDBCA/$File/t4013_s1.xls)
- [19] [http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/02002CE149/\\$File/t5071_c1.xls](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/02002CE149/$File/t5071_c1.xls)
- [20] [http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/60002D7C67/\\$File/t4013_s1.xls](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/60002D7C67/$File/t4013_s1.xls)
- [21] [http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/60002D7C85/\\$File/t5071_c1.xls](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/60002D7C85/$File/t5071_c1.xls)
- [22] [http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/FE003C647F/\\$File/ts301a01.xls](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/FE003C647F/$File/ts301a01.xls)
- [23] [http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/DB00290126/\\$File/t5071_c1.xls](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/DB00290126/$File/t5071_c1.xls)
- [24] [http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/5500428E8E/\\$File/1008.xls](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/5500428E8E/$File/1008.xls)
- [25] <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=439>

Ostatní materiály:

- [26] Interní materiály Úřadu práce v Kyjově, Zákon o zaměstnanosti

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR Česká republika

ČSU Český statistický úřad

ÚP Úřad práce

ILO International Labour Office – zabývá se zaměstnaností ve světě

MU Masarykova univerzita

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1. Vývoj počtu volných míst a nezaměstnaných	30
Graf 2. Vývoj nezaměstnanosti vysokoškoláku (v tisících)	32
Graf 3. Vývoj nezaměstnanosti ČR a absolventů vysokých škol.....	33
Graf 4. Důvody zaměstnavatelů nepřijmout absolventy	35
Graf 5. Motivace zájmu o práci v zahraničí	42

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Kraje s největší nezaměstnaností (v %)	30
Tab. 2. Míra nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání (v %)	32
Tab. 3 . Nástupní výdělky absolventů magisterského studia ve 4. čtvrtletí 2003	37
Tab. 4. Průměrné hrubé nástupní platy absolventů MU	41

SEZNAM PŘÍLOH

P I Seznam úřadů práce

PŘÍLOHA P I: SEZNAM ÚŘADŮ PRÁCE

<u>Benešov</u>	http://BN.uradprace.cz
<u>Beroun</u>	http://BE.uradprace.cz
<u>Blansko</u>	http://BK.uradprace.cz
<u>Brno - město</u>	http://BM.uradprace.cz
<u>Brno - venkov</u>	http://BO.uradprace.cz
<u>Bruntál</u>	http://BR.uradprace.cz
<u>Břeclav</u>	http://BV.uradprace.cz
<u>Česká Lípa</u>	http://CL.uradprace.cz
<u>České Budějovice</u>	http://CB.uradprace.cz
<u>Český Krumlov</u>	http://CK.uradprace.cz
<u>Děčín</u>	http://DC.uradprace.cz
<u>Domažlice</u>	http://DO.uradprace.cz
<u>Frydek Místek</u>	http://FM.uradprace.cz
<u>Havlíčkův Brod</u>	http://HB.uradprace.cz
<u>Hodonín</u>	http://HO.uradprace.cz
<u>Hradec Králové</u>	http://HK.uradprace.cz
<u>Cheb</u>	http://CH.uradprace.cz
<u>Chrudim</u>	http://CR.uradprace.cz
<u>Chomutov</u>	http://CV.uradprace.cz
<u>Jablonec nad Nisou</u>	http://JN.uradprace.cz
<u>Jeseník</u>	http://JE.uradprace.cz
<u>Jičín</u>	http://JC.uradprace.cz
<u>Jihlava</u>	http://JL.uradprace.cz
<u>Jindřichův Hradec</u>	http://JH.uradprace.cz
<u>Karlovy Vary</u>	http://KV.uradprace.cz
<u>Karviná</u>	http://KA.uradprace.cz
<u>Kladno</u>	http://KL.uradprace.cz
<u>Klatovy</u>	http://KT.uradprace.cz
<u>Kolín</u>	http://KO.uradprace.cz
<u>Kroměříž</u>	http://KM.uradprace.cz
<u>Kutná Hora</u>	http://KH.uradprace.cz
<u>Liberec</u>	http://LB.uradprace.cz
<u>Litoměřice</u>	http://LT.uradprace.cz
<u>Louny</u>	http://LN.uradprace.cz
<u>Mělník</u>	http://ME.uradprace.cz
<u>Mladá Boleslav</u>	http://MB.uradprace.cz
<u>Most</u>	http://MO.uradprace.cz
<u>Náchod</u>	http://NA.uradprace.cz

<u>Nový Jičín</u>	http://NJ.uradprace.cz
<u>Nymburk</u>	http://NB.uradprace.cz
<u>Opava</u>	http://OP.uradprace.cz
<u>Ostrava - město</u>	http://OT.uradprace.cz
<u>Pardubice</u>	http://PA.uradprace.cz
<u>Pelhřimov</u>	http://PE.uradprace.cz
<u>Písek</u>	http://PI.uradprace.cz
<u>Plzeň</u>	http://PM.uradprace.cz
<u>Plzeň - jih</u>	http://PJ.uradprace.cz
<u>Plzeň - sever</u>	http://PS.uradprace.cz
<u>Praha</u>	http://AB.uradprace.cz
<u>Praha - východ</u>	http://PY.uradprace.cz
<u>Praha - západ</u>	http://PZ.uradprace.cz
<u>Prachatice</u>	http://PT.uradprace.cz
<u>Prostějov</u>	http://PV.uradprace.cz
<u>Přerov</u>	http://PR.uradprace.cz
<u>Příbram</u>	http://PB.uradprace.cz
<u>Rakovník</u>	http://RA.uradprace.cz
<u>Rokycany</u>	http://RO.uradprace.cz
<u>Rychnov nad</u>	http://RK.uradprace.cz
<u>Semily</u>	http://SM.uradprace.cz
<u>Sokolov</u>	http://SO.uradprace.cz
<u>Strakonice</u>	http://ST.uradprace.cz
<u>Svitavy</u>	http://SY.uradprace.cz
<u>Šumperk</u>	http://SU.uradprace.cz
<u>Tábor</u>	http://TA.uradprace.cz
<u>Tachov</u>	http://TC.uradprace.cz
<u>Teplíce</u>	http://TP.uradprace.cz
<u>Trutnov</u>	http://TU.uradprace.cz
<u>Třebíč</u>	http://TR.uradprace.cz
<u>Uherské Hradiště</u>	http://UH.uradprace.cz
<u>Ústí nad Labem</u>	http://UL.uradprace.cz
<u>Ústí nad Orlicí</u>	http://UO.uradprace.cz
<u>Vsetín</u>	http://VS.uradprace.cz
<u>Vyškov</u>	http://VY.uradprace.cz
<u>Zlín</u>	http://ZL.uradprace.cz
<u>Znojmo</u>	http://ZN.uradprace.cz
<u>Žďár nad Sázavou</u>	http://ZR.uradprace.cz