

**Univerzita Pardubice**

**Fakulta ekonomicko-správní**

**Postavení absolventů vysokých škol na trhu práce**

**Petr Nádvorník**

**Bakalářská práce  
2016**

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2015/2016

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Petr Nádvořník**  
Osobní číslo: **E13143**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa: Veřejná ekonomika**  
Název tématu: **Postavení absolventů vysokých škol na trhu práce**  
Zadávací katedra: **Ústav ekonomických věd**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem práce je analyzovat vývoj nezaměstnanosti absolventů vysokých škol, porovnat ji dle oborů a zhodnotit případné vlivy spolupráce firem a vysokých škol na uplatnění absolventů na trhu práce.

Osnova:

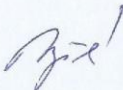
- Trh práce a nezaměstnanost v ČR.
- Problematika nezaměstnanosti absolventů vysokých škol.
- Analýza nezaměstnanosti absolventů vysokých škol dle oborů.
- Spolupráce firem a vysokých škol v ČR.

Rozsah grafických prací: -  
Rozsah pracovní zprávy: cca 35 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická  
Seznam odborné literatury:

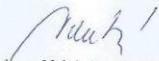
- ČERVINKA, T., LEIBLOVÁ, Z. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-751-5.
- KACZOR, P. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KOUCKÝ, J., BARTUŠEK, A., ZELENKA, M. Účast na vzdělávání, financování škol a uplatnění absolventů. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008. ISBN 978-80-7290-370-2.
- KUCHAŘ, P. Trh práce: sociologická analýza. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- ZELENKA, M. Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7290-372-6.

Vedoucí bakalářské práce:   
Ing. Radka Kněžáčková  
Ústav ekonomických věd

Datum zadání bakalářské práce: 29. září 2015  
Termín odevzdání bakalářské práce: 29. dubna 2016

  
doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.  
děkanka

L.S.

  
doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 29. září 2015

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 29. 4. 2016

Petr Nádvorník

## **PODĚKOVÁNÍ:**

Tímto bych rád poděkoval své vedoucí práce Ing. Radce Kněžáčkové, Ph.D. za její odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce.

## **ANOTACE**

*Bakalářská práce se zabývá postavením absolventů vysokých škol na trhu práce v České republice. První část práce se věnuje terminologii trhu práce a vyjmenovává skupiny na trhu práce ohrožené. V další části práce vymezuje pojmy z oblasti nezaměstnanosti, její výpočty a přibližuje systém sociální politiky a politiky zaměstnanosti. Ve třetí části práce mapuje uvedené ukazatele a pojmy v České republice. Další část práce definuje absolventy vysokých škol a analyzuje jejich postavení na českém trhu práce. Poslední část práce popisuje a hodnotí možné způsoby spolupráce mezi firmami a vysokými školami.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*trh práce, nezaměstnanost, Česká republika, absolvent vysoké školy*

## **TITLE**

The status of university graduates in the labor market

## **ANNOTATION**

*The bachelor thesis deals with the status of university graduates in the labor market of the Czech Republic. The first part of the thesis is dedicated to term labor market and names vulnerable groups in the labor market. In the next part thesis lists terms of unemployment, ways of unemployment calculation and describes social politics and employment politics system. In the third part thesis maps listed terms in the Czech Republic. The next part of the thesis defines university graduates and analyzes their status in the Czech labour market. In the last part the thesis describes and evaluates possible ways of cooperation between companies and universities.*

## **KEYWORDS**

*labor market, unemployment, Czech Republic, university graduates*

# OBSAH

ÚVOD .....	10
<b>1 TRH PRÁCE .....</b>	<b>11</b>
1.1 NABÍDKA PRÁCE .....	12
1.2 POPTÁVKA PO PRÁCI .....	13
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE.....	13
1.4 SKUPINY OHROŽENÉ NA TRHU PRÁCE.....	14
<b>2 NEZAMĚŠTNANOST .....</b>	<b>17</b>
2.1 VÝPOČET A UKAZATELE NEZAMĚŠTNANOSTI.....	17
2.2 FORMY NEZAMĚŠTNANOSTI .....	19
2.2.1 <i>Frikční nezaměstnanost</i> .....	19
2.2.2 <i>Strukturální nezaměstnanost</i> .....	19
2.2.3 <i>Cyklická a sezónní nezaměstnanost</i> .....	20
2.2.4 <i>Dlouhodobá nezaměstnanost</i> .....	20
2.2.5 <i>Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost</i> .....	21
2.2.6 <i>Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti</i> .....	21
2.3 SYSTÉM SOCIÁLNÍ POLITIKY A POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI V ČR .....	21
2.3.1 <i>Pasivní politika zaměstnanosti</i> .....	22
2.3.2 <i>Aktivní politika zaměstnanosti</i> .....	22
<b>3 SITUACE V ČR.....</b>	<b>24</b>
3.1 TRH PRÁCE V ČR .....	24
3.2 OHROŽENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE V ČR .....	27
3.3 NEZAMĚŠTNANOST V ČR.....	28
3.4 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI ČR.....	29
<b>4 ABSOLVENTI VYSOKÝCH ŠKOL V ČR.....</b>	<b>31</b>
4.1 DEFINICE ABSOLVENTA VŠ.....	31
4.2 ABSOLVENTI VYSOKÝCH ŠKOL JAKO RIZIKOVÁ SKUPINA NA TRHU PRÁCE .....	31
4.3 HLEDÁNÍ PRVNÍHO ZAMĚŠTNÁNÍ .....	32
4.4 KVALITA PRVNÍHO ZAMĚŠTNÁNÍ .....	33
4.5 ŠETŘENÍ PROJEKTU REFLEX.....	33
4.5.1 <i>Absolventi VŠ na trhu práce a kvalifikovaná pracovní místa</i> .....	34
4.5.2 <i>Vztah absolventů vysokých škol a vykonávaného povolání</i> .....	36
4.5.3 <i>Shrnutí analýz</i> .....	43
4.6 NEZAMĚŠTNANOST ABSOLVENTŮ VŠ .....	43
4.6.1 <i>Ukazatele míry nezaměstnanosti absolventů VŠ</i> .....	44
4.7 ANALÝZA NEZAMĚŠTNANOSTI ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL V ČR .....	45
4.7.1 <i>Nezaměstnanost absolventů VŠ podle nejvyššího dosaženého vzdělání</i> .....	48
4.7.2 <i>Nezaměstnanost absolventů VŠ dle studijních oborů</i> .....	50
<b>5 SPOLUPRÁCE FIREM A VYSOKÝCH ŠKOL .....</b>	<b>55</b>
5.1 TYPY SPOLUPRÁCE.....	55
5.2 PODPORA SPOLUPRÁCE .....	56
5.2.1 <i>Firemní školy</i> .....	56
5.3 PRAXE A STÁŽE V ČR DLE OBORŮ.....	57
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>59</b>
<b>POUŽITÁ LITERATURA .....</b>	<b>61</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>66</b>

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Požadované vzdělání podle absolventů vysokých škol .....	37
Tabulka 2: Hlavní třídy klasifikace povolání ISCO .....	38
Tabulka 3: Povolání absolventů VŠ .....	40
Tabulka 4: Kvalifikační náročnost práce absolventů VŠ .....	42

## SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Křivka nabídky práce .....	12
Obrázek 2: Křivka poptávky po práci.....	13
Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce .....	14
Obrázek 4: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst .....	25
Obrázek 5: Uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP v ČR podle nejvyššího dosaženého vzdělání za období 2001 až 2015 .....	26
Obrázek 6: Míra nezaměstnanosti v ČR za rok 2014 podle stupně nejvyššího dosaženého vzdělání.....	26
Obrázek 7: Celkový počet uchazečů o práci vedených na ÚP a součet uchazečů o práci evidovaných na ÚP patřících do ohrožených skupin v ČR v letech 2010 až 2015 .....	27
Obrázek 8: Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP podle MPSV v ČR k 31. 12. 2015 .....	28
Obrázek 9: Nezaměstnanost v ČR za období od 2010 do 2015 (v %) .....	29
Obrázek 10: Státní výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ČR za období 1991 až 2014 (v tis.).....	30
Obrázek 11: Státní výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ČR za období 2010 až 2014 (v tis.).....	30
Obrázek 12: Podíl zaměstnaných vysokoškoláků a vysokoškolských pracovních míst ČR 2000-2013 (v %).....	35
Obrázek 13: Podíl zaměstnaných vysokoškoláků a vysokoškolských pracovních míst ČR 2000-2013 (v %).....	36
Obrázek 14: Nezaměstnanost absolventů veřejných vysokých škol. Standardizovaná míra nezaměstnanosti v ČR 2008/09, 2011/12 a 2012/13 .....	44
Obrázek 15: Počet absolventů VŠ a nově zapsaných studentů na VŠ v období od 2001 do 2015 .....	45
Obrázek 16: Počet absolventů VŠ evidovaných na ÚP za období 2003 až 2015.....	46
Obrázek 17: Nezaměstnanost absolventů VŠ dle doby uplynulé od jejich úspěšného ukončení studia v období od 2003 do 2013 .....	48
Obrázek 18: Nezaměstnanost absolventů VŠ maximálně rok od úspěšného ukončení studia dle jejich nejvyššího dosaženého vzdělání v období od 2003 do 2013 .....	49
Obrázek 19: Nezaměstnanost absolventů VŠ 1 až 2 roky po úspěšném ukončení studia dle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání za období od 2003 do 2013.....	50
Obrázek 20: Počet absolventů VŠ dle oborů v % za rok 2015.....	53
Obrázek 21: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ dle vystudovaného oboru v ČR za roky 2005, 2010 a 2015 .....	54
Obrázek 22: Stáže a praxe v průběhu studia v roce 2013.....	57



## SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ČR	Česká republika
VŠ	Vysoká škola
ÚP	Úřad práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
EU	Evropská unie
Kč	Korun českých
DE	Důchodový efekt
SE	Substituční efekt
ČSÚ	Český statistický úřad
SIMS	Sdružené informace matrik studentů
Sb.	Sbírka zákonů
QR	Qualification requirements (kvalifikační náročnost povolání)
ISCO	Classification of Occupations (klasifikace povolání)
SVP	Středisko vzdělávací politiky
KKOV	Klasifikace kmenových oborů vzdělání
ISEI	Mezinárodní index socioekonomického statusu povolání
AFI	Sdružení pro zahraniční investice
AmCham	Americká obchodní komora

# ÚVOD

Téměř každý dospělý člověk se již ve svém životě dostal do situace, kdy hledal zaměstnání nebo vybíral mezi několika pracovními nabídkami. Stal se tak součástí dynamického systému trhu práce, na kterém se pro sebe snažil najít co nejlepší uplatnění. A protože není možné, aby měl každý člověk v daném časovém okamžiku zaměstnání, určitá část z nich se stává nezaměstnanými. Většina nezaměstnaných osob se vyznačuje zvláštními vlastnostmi, které jim podmínky pro úspěšné hledání zaměstnání ztěžují. Podle těchto vlastností se na trhu práce zformovaly tzv. ohrožené skupiny osob. Jednou z nich je i skupina absolventů vysokých škol. **Cílem práce je analyzovat vývoj jejich nezaměstnanosti, porovnat ji dle oborů a zhodnotit případné vlivy spolupráce firem a vysokých škol na uplatnění absolventů na trhu práce.**

Bakalářská práce je rozdělena do pěti částí. Pro lepší pochopení chování osob na trhu práce, je důležité znát jeho vlastnosti a subjekty, které na něm figurují. Této problematice se věnuje první část práce. Pozornost je také věnována přiblížení a popisu skupin na trhu z různých důvodů ohrožených, do kterých absolventi vysokých škol patří.

Druhá část práce je zaměřena obecně na pojem nezaměstnanost, která je klíčová pro následné analýzy nezaměstnanosti absolventů vysokých škol. V této části jsou popsány způsoby výpočtu nezaměstnanosti, popsány její formy a ukazatele. Jako poslední jsou v této části přiblíženy důvody existence sociální politiky a politiky zaměstnanosti a popsány její činnosti.

Následuje část práce využívající teoretické poznatky z částí předchozích, pro praktické popsání stavu jednotlivých ukazatelů. V kapitole jsou analyzovány vývoje a současné stavy trhu práce, ohrožených skupin, nezaměstnanosti a nastavení politiky zaměstnanosti v České republice.

Předposlední část bakalářské práce se zaměřuje na analýzu pozice absolventů vysokých škol na pracovním trhu České republiky. Je zde definován pojem absolventi a důvody jejich zařazení do ohrožených skupin. Analýze nezaměstnanosti absolventů, která se dělí dle nejvyššího dosaženého vzdělání a dle vystudovaného oboru, předchází analýza zaměstnanosti a kvalita vykonávaného zaměstnávání. Tato podkapitola vychází z výběrového šetření projektu REFLEX, který se touto problematikou zabývá. Poslední část práce poukazuje na způsoby spolupráce mezi soukromými subjekty a vysokými školami a z dostupných informací hodnotí jejich přínos.

# 1 TRH PRÁCE

Tato část práce bude zaměřena na přiblížení, co vůbec v ekonomickém pojetí znamená práce, trh práce, jaké jsou jeho podobnosti a odlišnosti od ostatních trhů. Poukáže na jeho dílčí části, a jak se tyto části, a tím i celek, budou měnit v závislosti na změnách různých vnějších faktorů. Poslední část této kapitoly se bude věnovat skupinám s ohroženou pozicí na tomto trhu.

Práce je účelově zaměřená a cílevědomá lidská činnost, při které dochází k transformování surovin, či jiných přírodních látek, za účelem určitého prospěchu. Jde o vytváření hmotných a duchovních statků. Práce je velice důležitou kategorií lidského chování, jelikož zařazuje lidi do sociálních skupin a sítí, což je jeden ze způsobů, jak se vyhnout vyloučení ze společnosti. Vykonávaná práce by měla člověku nabízet adekvátní mzdové ohodnocení a pocit seberealizace. [33]

Trh práce je součástí tržního hospodářství a představuje velmi složitý systém. Skládá se ze dvou dílčích subjektů, nabídky práce a poptávky po práci. V praxi tyto subjekty zastupují domácnosti, které za určitou cenu svoji práci nabízejí a firmy či společnosti, které za určitou cenu práci poptávají. Předmětem směny na trhu práce je pracovní síla. Sřetem nabídky a poptávky vzniká rovnovážné množství a cena práce. Hlavní odlišností od ostatních trhů je především fakt, že nositelem práce je člověk, který má každý rozdílné schopnosti, zkušenosti, nadání, představy a požadavky na práci. Proto zde do úvahy vstupují nejen prvky ekonomické, ale i sociální, právní a kulturní. [17], [33]

Podle teorie duálního trhu práce, lze trh práce rozdělit minimálně na dva jednotlivé trhy, označované jako primární a sekundární trh práce. Na primárním trhu práce se nabízejí z pravidla lepší a výhodnější pracovní příležitosti s relativně dobrou možností dalšího profesního růstu. Tato pracovní místa mají i lepší pracovní podmínky a jsou z pohledu udržení zaměstnání bezpečnější. Uchazeči o tato místa projevují snahu zvyšovat si kvalifikaci a tím i posílit stabilitu svého pracovního místa. Pro sekundární trh práce jsou charakteristická spíše pracovní místa nižší úrovně a s nižší mzdou. Sekundární trh práce je méně stabilní, protože zde dochází k velké fluktuaci pracovníků. S touto vlastností vzniká na sekundárním trhu větší riziko o zaměstnání přijít, protože většina pracovních míst nepožaduje žádnou vyšší odbornost či kvalifikaci. Z těchto důvodů je ale také snazší pracovní místo opět získat. [17]

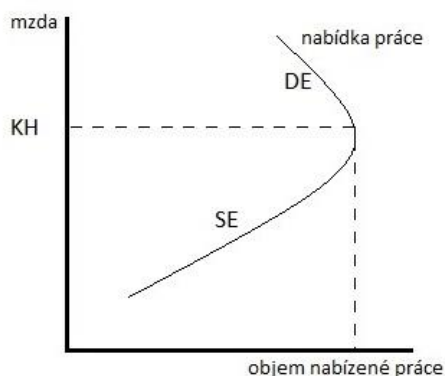
Trh práce se dále dělí na formální a neformální trh práce. Na formálním trhu práce jsou oficiální pracovní místa, která jsou kontrolována společenskými institucemi. Neformální trh

práce je většinou mimo kontrolu těchto institucí a spadají do něj činnosti z šedé i černé ekonomiky. Řeč je především o samozásobitelství, domácích pracích nebo o různých formách nelegálního podnikání. [18]

Existuje ještě další dělení trhu práce a to na trh vnitřní (interní) a vnější (externí). O vnitřním trhu práce můžeme hovořit v případě, kdy jedna konkrétní firma nabídne pracovní místo pouze svým zaměstnancům. Vnější trh práce je otevřen pro všechny účastníky, kteří mají o volná pracovní místa zájem. [39]

## 1.1 Nabídka práce

Nabídku práce, jak bylo zmíněno v textu výše, tvoří domácnosti, tedy občané, kteří poměřují množství své nabízené práce, svůj volný čas, s její cenou (mzdou a následným užitekem z její spotřeby). Nabídku práce tak ovlivňuje především výše mzdy a pracovní podmínky. Působí na ni současně dva protichůdné efekty, substituční (SE) a důchodový (DE). Substituční efekt se řídí zákonem rostoucí nabídky, což v praxi znamená, že s růstem mzdy za práci roste i její nabízené množství. Důchodový efekt je naopak pro tento trh specifický a do jisté míry charakterizuje jeho sociální aspekty. Říká nám, že nabídka práce se na určité mzdové hladině (kritická hladina - KH) zastaví a i za podmínky stále rostoucí mzdy se již dále nezvyšuje, nýbrž snižuje. V této situaci se nachází jednotlivec, který i přes vysokou mzdu, začne preferovat svůj volný čas před časem stráveným v práci. Dalším příkladem tohoto jevu může být situace, kdy jeden člen v domácnosti pobírá nadstandardní mzdu a druhý člen domácnosti tak do zaměstnání docházet nemusí. Při pohledu na graf nabídky práce, můžeme pozorovat, že její křivka je rostoucí až do bodu kritické hodnoty, kde se začíná uplatňovat důchodový efekt a křivka od tohoto bodu reaguje na nabízenou výši mzdy opačně a začíná klesat. [1], [11], [33]

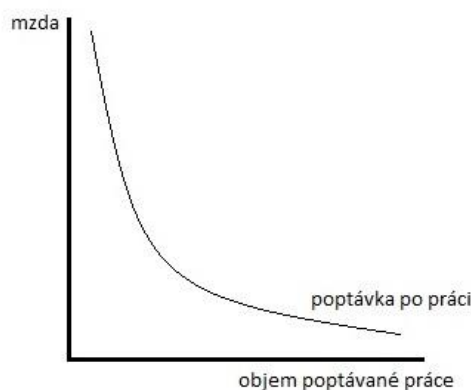


**Obrázek 1:** Křivka nabídky práce

*Zdroj: upraveno podle [3]*

## 1.2 Poptávka po práci

Druhou stranou, která vstupuje na trhu práce, je poptávka po práci. Její křivka se řídí zákonem klesající poptávky, a proto zde existuje přímá závislost poptávaného množství práce na její ceně. V praxi lze klesající průběh křivky poptávky po práci doložit tvrzením, že pokud jsou mzdové nároky na poptávané množství práce vyšší, zaměstnavatel je méně ochotný přijímat další pracovníky, než by tomu bylo v případě nižších mzdových nároků. [11]



**Obrázek 2:** Křivka poptávky po práci

*Zdroj: upraveno podle [3]*

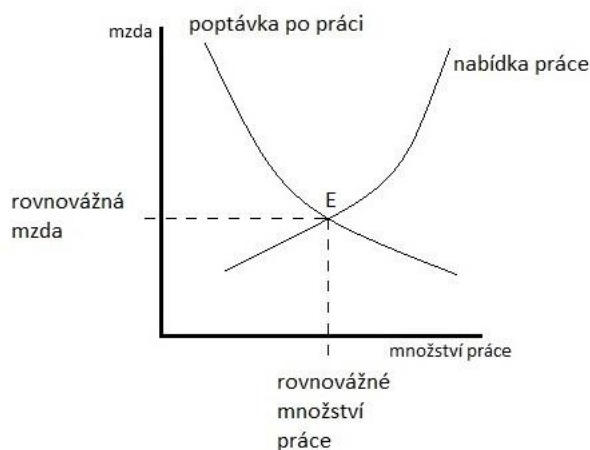
## 1.3 Rovnováha na trhu práce

Za předpokladu střetu nabídky a poptávky, vzniká na trhu práce bod rovnovážný. Tento bod by měl znázorňovat kompromis mezi představami domácností (dostávat co největší ohodnocení za práci) a firmami (pořídit pracovní síly co nejlevněji). Jestliže cena práce neodpovídá rovnovážné ceně, pak ani nabízené množství práce nebude odpovídat tomu rovnovážnému a dojde tak k přebytečné nabídce práce nebo přebytečné poptávce po práci. [11]

Jedním z předpokladů pro vytvoření rovnováhy je ekonomická prosperita dané země, podmíněná růstem produktivity práce, která zabezpečuje nová pracovní místa a zvyšování mzdové hladiny. Druhým předpokladem, je zajištění vhodné alokace poptávky práce do míst, kde doposud existoval převis nabídky práce. S alokací pracovní síly je úzce spojen i třetí předpoklad pro rovnováhu na trhu práce, kterým je dostatečná přizpůsobivost pracovních sil, jak z pohledu prostorové mobility (ochoty pracovníků za prací cestovat), tak i pružností kvalifikační struktury (adaptace kvalifikačním požadavkům trhu). [17]

Obrázek č. 3 ukazuje střed nabídky a poptávky po práci. Střetem těchto dvou křivek vzniká rovnovážný bod E, který značí rovnovážné množství práce a její cenu. Z hlediska trhu

práce jako celku, je dosažení tohoto bodu prakticky nemožné, jelikož se na trhu práce objevují různé skupiny, nazývané ohrožené či rizikové, viz kapitola 1.4 Skupiny ohrožené na trhu práce, které jsou v hledání práce určitým způsobem znevýhodněny. Další překážkou v dosažení rovnovážného bodu na trhu práce je míra a složky nezaměstnanosti, kterým se věnuje následující kapitola. Z pohledu jednotlivce je ovšem dosažení rovnovážného bodu možné, a to v případě kdy si najde zaměstnání. Při této situaci tak na trhu práce došlo ke kompromisu mezi nabízeným množstvím práce a poptávanou mzdou ze strany nabídky práce a poptávaným množstvím práce a nabízenou mzdou ze strany nabídky práce. Velmi významný vliv na celkovou situaci a rovnováhu na trhu práce má také nastavení sociální politiky v daném státě. Ta se ve značné míře orientuje na politiku zaměstnanosti a prostřednictvím manipulace s minimální mzdou i do mzdové oblasti trhu práce. Blíže se této problematice bude věnovat kapitola 2.3 Systém sociální politiky a politika zaměstnanosti ČR.



**Obrázek 3:** Rovnováha na trhu práce

*Zdroj: upraveno podle [3]*

## 1.4 Skupiny ohrožené na trhu práce

Jak bylo zmíněno výše na nabídkové straně trhu práce, existují skupiny osob, které jsou z různých důvodů na trhu práce určitým způsobem oproti ostatním skupinám znevýhodňovány či diskriminovány. Z důvodů životní či sociální situace těchto osob, se jim na trhu práce nedostává plné množství pracovních nabídek ze strany zaměstnavatelů, a proto jsou tyto skupiny osob označovány jako ohrožené či rizikové. S ohledem na menší atraktivnost těchto skupin pro zaměstnavatele je třeba, aby stát zajistil určitou podporu a dohled při uplatňování pozic těchto osob na pracovním trhu. Za ohrožené skupiny osob na trhu práce se považují:

- fyzické osoby se zdravotním postižením,

- fyzické osoby do 25 let věku,
- absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců a
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc, těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociálně znevýhodněného prostředí.

Hlavní příčinou, proč zaměstnavatelé upřednostňují jiné skupiny osob, se u každé ohrožené skupiny liší. U skupin osob se zdravotního postižením, jsou tyto omezení spojeny s jejich zdravotním stavem, kdy většinou nemohou vykonávat práci ve stejném rozsahu jako osoba bez zdravotního postižení. Dalším negativním faktorem spojeným se zaměstnáváním zdravotně postižených osob jsou například náklady na bezbariérový přístup či speciální asistenci. U fyzických osob do 25 let, absolventů a mladistvých jde především o jejich pracovní nezkušenost, což pro zaměstnavatele znamená nutnost věnovat jim při přijmutí na pracovní pozici zvýšenou pozornost a péči. Zaměstnávání mladistvých uchazečů o práci je navíc pro zaměstnavatele specifické v povinnostech, které blíže specifikuje zákon 262/2006 Sb. zákoníku práce, poskytovat těmto mladistvým pracovníkům takové zaměstnání, které bude zajišťovat jejich příznivý tělesný a duševní vývoj. Těhotné ženy a osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo o těžce zdravotně postiženou osobu jsou na trhu práce znevýhodněny především kvůli jejich mimopracovním povinnostem. I přes platnost zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, jsou tyto osoby z důvodů časté absence v zaměstnání nebo nemožnosti pracovat na plný úvazek, zaměstnavateli často znevýhodňovány. U fyzických osob starších 50 let, jde především o jejich nižší schopnost adaptace na nové pracovní podmínky a nižší perspektivu pro budoucí vývoj než nabízejí například pracovníci ve středních letech. Významnou ohroženou skupinou na trhu práce jsou i osoby, které jsou v evidenci úřadů déle než 6 měsíců. Pro zaměstnavatele

tato skutečnosti indikuje fakt, že si tito uchazeči často nedokáží udržet práci a ztrácejí pracovní návyky. [5], [15], [18], [21], [22], [46]

Všechny tyto skupiny mají podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 33 nárok na tzv. zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. K tomuto účelu slouží individuální akční plán. Tento dokument vypracovává krajská pobočka úřadu práce (dále jen ÚP) ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání, který je v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců. Uchazeč má ovšem možnost o zhotovení tohoto dokumentu i ještě před uplynutím této lhůty. Obsahem individuálního akčního plánu je stanovení časového harmonogramu a postupů plnění dílčích opatření s cílem zlepšit uchazečovu pozici na trhu práce. [45]



## 2 NEZAMĚSTNANOST

Pro pozdější výpočty a analýzy nezaměstnanosti absolventů VŠ je třeba si vymezit pojmy, které s touto problematikou úzce souvisí. Tato část práce bude věnována nezaměstnanosti obecně, jejím druhům, ukazatelům a výpočtům. Součástí této kapitoly je i popsání základních principů při vytváření politiky zaměstnanosti, její části a nástroje, které výrazně ovlivňují míru a strukturu nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je pro trh práce nejdůležitějším ukazatelem. Spolu se saldem platební bilance, produktem ekonomiky a mírou inflace, tvoří čtyři základní ukazatele výkonnosti národní ekonomiky.

V první řadě je třeba vymezit pojem „nezaměstnaný“. Nezaměstnaný je člověk, který v určitém časovém okamžiku splňuje tyto tři podmínky:

- nemá zaměstnání,
- je práce schopný (zdravotním stavem, osobní situací či věkem),
- aktivně práci hledá (je zaregistrován na ÚP, ...), a je připraven do práce nastoupit.

Dle definice nezaměstnanosti se za nezaměstnaného považuje osoba, která je práceschopná a momentálně nemá možnost pracovat v placeném zaměstnání, avšak není s tímto stavem spokojená a zaměstnání si aktivně hledá. Nelze tedy říci, že každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a také, že ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Do nezaměstnanosti se tedy nepočítají lidé vykonávající například práce v domácnosti, dobrovolnou práci pro dobročinné účely, sebezaměstnávání nebo vzájemnou výpomoc. [18]

### 2.1 Výpočet a ukazatele nezaměstnanosti

Podstata měření míry nezaměstnanosti spočívá ve vyjádření, jak velké procento obyvatelstva nemůže v danou chvíli najít uplatnění na trhu práce k celkovému počtu obyvatel v ekonomice. Základní vzorec pro výpočet nezaměstnanosti ( $u$ ):

$$u = \frac{U}{L+U} * 100\% \quad (1)$$

kde:  $U$  je počet nezaměstnaných

a  $L$  počet zaměstnaných.

Součet zaměstnaných  $L$  a nezaměstnaných osob  $U$  se nazývá ekonomicky aktivní či práceschopné obyvatelstvo. V praxi se používají ovšem trochu sofistikovanější metody

a výpočty. V oficiálních statistikách se nejčastěji používá ukazatel obecné míry nezaměstnanosti nebo ukazatel podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let.

Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti je používán Mezinárodní organizací práce (ILO), Českým statistickým úřadem i Eurostatem, institucí Evropské unie (dále jen EU), který umožňuje srovnání členských států. Obecná míra nezaměstnanosti se skládá z odhadů výběrových šetření pracovních sil, které nejsou závislé na reálném počtu osob evidovaných na ÚP, čímž se liší od ukazatele podílu nezaměstnaných osob ve věku 15 až 64 let. Na ÚP totiž také nejsou registrovaní všichni ti, kteří hledají práci. Příklad můžeme nalézt třeba v lidech bez domova nebo z jiných důvodů neregistrovaných osobách. [11], [28]

Druhým nejpoužívanějším ukazatelem pro výpočet nezaměstnanosti je již zmiňovaný ukazatel podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let. Tento ukazatel je využíván Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a je v ČR poměrně nový. Začal se uplatňovat až v roce 2013, kdy MPSV přestalo používat tzv. ukazatel míry registrované nezaměstnanosti. Z tohoto ukazatele nový ukazatel podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let vychází, a proto je nutno uvést, z jakých hodnot a údajů se starý ukazatel míry registrované nezaměstnanosti skládal.

V čitateli tohoto ukazatele nezaměstnanosti byl počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání (osoby v evidenci ÚP, které mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání) evidovaných na všech ÚP v ČR včetně občanů EU a ve jmenovateli kvantifikovanou pracovní sílu, kterou tvořil součet čtyř položek:

- zaměstnaní z výběrového šetření pracovních sil prováděných kontinuálně v průběhu celého roku Českým statistickým úřadem,
- zaměstnaní občané EU v ČR,
- pracující cizinci třetích zemí s platným povolením k zaměstnání či živnostenským oprávněním a
- dosažitelní uchazeči o zaměstnání v evidenci všech ÚP na území ČR včetně občanů EU.

Pro výpočet, od roku 2013, nově používaného ukazatele podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let zůstává čítec ve vzorci stejný. Změna nastává ve

jmenovateli, kde byly dosavadní hodnoty nahrazeny celkovým počtem obyvatel ČR ve věku 15 až 64 let, nazývaným také produktivním věkem. [11], [41]

## **2.2 Formy nezaměstnanosti**

S ohledem na různé příčiny vzniku nezaměstnanosti u jednotlivých subjektů a její vlastnosti, se nezaměstnanost dále dělí do několika forem. Práce rozlišuje 6 základních forem nezaměstnanosti, které jsou:

- frikční,
- strukturální,
- cyklická a sezónní,
- dlouhodobá,
- dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost,
- plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti.

### **2.2.1 Frikční nezaměstnanost**

První ve výčtu je frikční forma nezaměstnanosti. Uvádí se také jako přechodná, z anglického termínu „pople between two jobs“, nezaměstnanost. Tato nezaměstnanost je na trhu práce přirozená a je pouze odrazem fluktuace pracovní síly. Spadají sem lidé, kteří z různých důvodů mění své zaměstnání. Například při hledání lepší pracovní pozici, návratu z rodičovské dovolené či změny bydliště, ale může se jednat i o osoby, které teprve vstupují na trh práce a hledají si své první zaměstnání. V tomto období jsou tedy nezaměstnaní, ale jedná se pouze o dočasný jev. S vlastností dočasné nezaměstnanosti u frikční nezaměstnanosti souvisí pravidlo, že v souhrnu k takto nezaměstnaným osobám, existují v ekonomice volná pracovní místa. Faktor ovlivňující délku meziobdobí bez placeného zaměstnání, je nastavení systému sociálních podpor, kdy se toto meziobdobí prodlužuje, čím více přijatelné jsou podmínky podpor v nezaměstnanosti. Prodlužování této doby může být způsobeno i nesouladem mezi strukturou nabídky a strukturou poptávky po práci. [11], [18], [29]

### **2.2.2 Strukturální nezaměstnanost**

Z tržního pohledu je i tato forma nezaměstnanosti přirozená. Jedná se o situace, kdy nabídka na trhu je jinak strukturovaná než poptávka po práci. V praxi je to případ, kdy firmy

poptávají profese a kvalifikace, které se na trhu zrovna nevyskytují nebo se může jednat o zánik starých a neefektivních průmyslových či zemědělských odvětví, ke kterým se vážou určitá povolání a profese (někdy označována jako nezaměstnanost technologická). Paradoxem je, že v tomto druhu nezaměstnanosti se mohou objevit vysoce kvalifikovaní pracovníci s dlouholetými zkušenostmi a znalostmi, o které už například díky neperspektivě jejich pracovního oboru není na trhu práce zájem. Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je výskyt vysokého počtu nezaměstnaných osob a současně vysokého počtu volných pracovních míst. Rozsah této strukturální nezaměstnanosti pomáhá snižovat flexibilní vzdělávací systém, který pružně reaguje na požadavky firem a hlavně rekvalifikace osob vedených na ÚP s důrazem na aktuální potřeby trhu. Dalším významným faktorem je tzv. prostorová flexibilita pracovní síly, neboli ochota ze strany nabídky, dojíždět do zaměstnání. V České republice nebyla dříve tato mobilita za prací zvykem. Postupem času se prostorová flexibilita pracovní síly zvyšuje a tím i strukturální soulad nabídky a poptávky na trhu práce. [11], [18]

### **2.2.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost**

Cyklická forma nezaměstnanosti je ovlivňována vývojem hospodářské situace v dané ekonomice. Cyklická nezaměstnanost roste v období recese, kdy klesá hrubý domácí produkt a tím pádem se i snižuje poptávka po práci. V období konjunktury se hrubý domácí produkt zvyšuje a roste poptávka po práci, která naopak cyklickou nezaměstnanost snižuje.

Sezónní je pravidelná a předvídatelná forma nezaměstnanosti způsobována působením ročního období na některé profese. Typicky to jsou profese v cestovním ruchu, zemědělství, stavebnictví nebo v dopravě. Výhodou této nezaměstnanosti je právě její předvídatelnost, kdy na tyto situace dobře reaguje i legislativa a umožňuje například nerovnoměrné rozdělení pracovních fondů v sezónu a mimo ni. [11], [29]

### **2.2.4 Dlouhodobá nezaměstnanost**

Přesná hranice na posouzení krátkodobé a dlouhodobé hranice neexistuje, ale většinou se jako dlouhodobě nezaměstnaný uvádí člověk, který byl půlroku až rok bez zaměstnání. Dlouhodobě nezaměstnaní jedinci představují významný problém jak pro společnost (nutnost vyplácet sociální dávky a ztráta pracovních návyků), tak hlavně pro ně samotné. Lidé, kteří jsou dlouho bez práce, mohou mít problémy s depresemi, alkoholismem či jinými nežádoucími situacemi a tím si období bez pracovní příležitosti ještě dále prodlužovat. Nejúčinnější obranou proti dlouhodobé nezaměstnanosti z pohledu jedince je prohlubování kvalifikace a ochota přijmout být jen na krátkou chvíli třeba i horší pracovní místo. [11]

## 2.2.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Jak už z názvu těchto dvou nezaměstnaností vyplývá, do jedné kategorie spadají lidé, kteří by práci chtěli, aktivně ji hledají, ale z nějakého důvodu (kvalifikace, praxe, věk,...) ji nedostanou. Do dobrovolné nezaměstnanosti spadají lidé, kteří naopak práci nehledají a preferují svůj volný čas a pobírání sociálních dávek. Velká část dobrovolně nezaměstnaných osob je zároveň i dlouhodobě nezaměstnaná. Je to dáno tím, že daná osoba si na tyto podmínky zvykne a pojme to jako určitý styl svého života. Typicky je toto chování příznačné pro méně kvalifikované a vzdělané obyvatelstvo. Z toho vyplývá, že podstatnou roli v eliminaci dobrovolné nezaměstnanosti, bude mít vhodně nastavený sociální systém v ekonomice. [11]

## 2.2.6 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti

Pojem plná zaměstnanost evokuje pocit, že všichni jsou zaměstnaní neboli, že nikdo není nezaměstnaný. Plnou zaměstnanost ovšem definujeme jako určitou úroveň zaměstnanosti, které je dosaženo, jestliže se ekonomika nachází na hladině svého potencionálního produktu. Pohled z druhé strany míry nezaměstnanosti je takový, že potencionální produkt ekonomiky je dosahován při tzv. přirozené míře nezaměstnanosti. Z těchto definic vyplývá, že i při plné zaměstnanosti existuje určitá míra nezaměstnanosti, která se nazývá přirozenou. Z výše uvedených forem můžeme do skupiny přirozené nezaměstnanosti zahrnout frikční a strukturální nezaměstnanost. Kvůli těmto dvěma složkám nemůžeme brát přirozenou nezaměstnanost jako stabilní hodnotu, protože přirozená nezaměstnanost se bude vyvíjet v čase a prostoru, podle toho, jak se vyvíjí právě frikční a strukturální nezaměstnanost. Přirozenou nezaměstnanost ( $u^*$ ) jde vypočítat podle tohoto vzorce:

$$u^* = \frac{z}{z+p} \quad (2)$$

kde:  $z$  představuje procentní vyjádření ztráty pracovních míst za určité období

a  $p$  procentní vyjádření nárůstu zaměstnaných z řad nezaměstnaných. [8], [29]

## 2.3 Systém sociální politiky a politika zaměstnanosti v ČR

Jak už bylo naznačeno v kapitole 1.3 Rovnováha na trhu práce, velký vliv na vývoj situace na trhu má nastavení systému sociální politiky a politiky zaměstnanosti. Obě politiky se snaží ochraňovat ty, kteří jsou v danou chvíli bez práce a na druhé straně se tyto subjekty snaží motivovat ke hledání zaměstnání nového. Sociální politika prostřednictvím speciálních nástrojů může přímo ovlivňovat například výši minimální mzdy. Chrání tak většinou méně

kvalifikovanou nebo nekvalifikovanou pracovní sílu, které tato hladina minimální mzdy zajistí prostředky k uspokojení základních potřeb.

Politika zaměstnanosti může být chápána jako soubor opatření, kterými jsou vytvářeny podmínky přispívající k efektivnímu využití pracovních sil a rovnováze na trhu práce. Politika zaměstnanosti sama nemění mikroekonomické hodnoty na trhu práce, jako jsou například počet pracovníků, mzdy, kvalifikace a výkonnost, ale usiluje spíše o rovnováhu na trhu práce ovlivňováním celkového ekonomického růstu a tvorby pracovních míst.

V České republice má politika zaměstnanosti charakter státní politiky, to znamená, že ji vytváří stát (Parlament ČR), ale podílejí se na ni i mimostátní činitelé na trhu práce: zaměstnavatelé, odborové organizace a zaměstnanci. Státní správu v této oblasti vykonávají MPSV ČR a ÚP ČR. Podle prováděných činností a použitých nástrojů rozdělujeme aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. [7], [17]

### **2.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti**

Z obou politik starší, pasivní politika zaměstnanosti, zabezpečuje především vyplácení podpor v nezaměstnanosti a za určitých podmínek nabízí využití dřívějšího odchodu do důchodu. Lze tedy říci, že zahrnuje formy různé kompenzace za ztrátu příjmů ze zaměstnání. V ČR se uplatňuje především prostřednictvím hmotného zabezpečení občana v době nezaměstnanosti. Výše této podpory je nezávislá na předchozím výdělku, ale garantuje určitou minimální úroveň příjmů a doba její poskytování je neomezená. Dalším nástrojem je jednotná forma pojištění v nezaměstnanosti, která je založena na příspěvcích zaměstnavatelů a zaměstnanců. Její vyplácení je časově omezené a výše je určena jako určité procento z poslední mzdy. Tato politika tedy řeší pouze sociální důsledky vzniklé nezaměstnaností. Jak této celé situaci předcházet, se snaží řešit aktivní politika zaměstnanosti. [7]

### **2.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Pozdější nástup této politiky, 50 až 70tá léta minulého století, si lze odůvodnit vysokou poptávkou po práci, menších nárocích na strukturální a technologickou adaptaci pracovní síly a nízké nezaměstnanosti v poválečném období. V pozdějších obdobích díky poklesu nabídky práce, se právě tato strana trhu práce stala cílem působení aktivní politiky zaměstnanosti. Jako hlavní úkoly této politiky se uvádějí:

- rozvoj infrastruktury na trhu práce. Vytvoření lepší informovanosti o volných pracovních místech, potřebné kvalifikaci a požadavcích a informace o uchazečích na

tyto pracovní místa. Tyto činnosti jsou zabezpečovány prostřednictvím úřadů a zprostředkovatelen práce,

- zvyšování přizpůsobivosti pracovních sil. Na růst strukturální nezaměstnanosti je třeba reagovat zvýšením adaptability a mobility nabídky práce a to zejména prostřednictvím rekvalifikačních programů,
- podpora vzniku nových pracovních míst prováděná například poskytováním finančních impulzů zaměstnavatelům a začínajícím podnikatelům. Důraz je kladen i na zaměstnávání absolventů škol, mladistvých a handicapovaných občanů (podpora výše definovaných ohrožených skupin obyvatelstva).

Zdrojem financování těchto aktivit jsou účelově vytvářené fondy, čerpající z pojištění v nezaměstnanosti, které hradí zaměstnavatel i zaměstnanec, anebo daňově financované státní rozpočty. Tento finanční aspekt celé politiky je zásadní pro její úspěšnost a splnění cílů, protože placení pojištění v nezaměstnanosti plátce zatěžuje, což vede k umělému zvýšení (bez zvýšení pracovní výkonnosti) růstu cen práce. Značné zvýšení ceny práce má za následek demotivaci zaměstnavatelského sektoru pro tvorbu nových pracovních míst a vede k celkovému útlumu ekonomického růstu. Aktivní politika nezaměstnanosti je tedy efektivní pouze do té doby, dokud její konání nevyvolají nepřiměřeně vysokou cenu práce. Správně nastavená aktivní politika zaměstnanosti snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na politiku pasivní. [7]

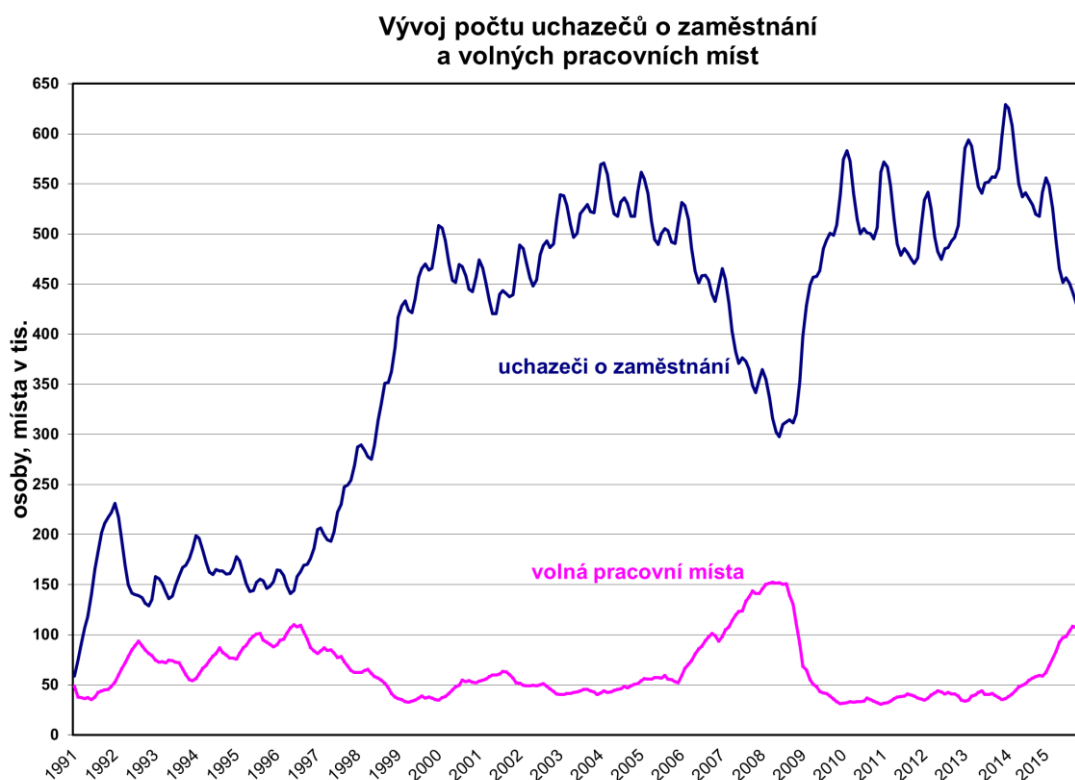
### 3 SITUACE V ČR

Po kapitolách 1 Trh práce a 2 Nezaměstnanost, které vymezily a definovaly potřebné pojmy, se bude nyní práce zabývat situací a vývojem jednotlivých výše uvedených ukazatelů v České republice. Popíše situaci na trhu práce z pohledu volných pracovních míst a uchazečů o tyto místa v průběhu posledních 25 let a přiblíží postavení uchazečů na tomto trhu dle jejich nejvyššího dosaženého vzdělání. Se znalostí výpočtů a pojmů z předchozích kapitol, bude analyzován vývoj nezaměstnanosti v ČR a ukázán vývoj nákladů, které ČR umísťuje do politik zaměstnanosti.

#### 3.1 Trh práce v ČR

Situace na českém trhu práce se v průběhu několika desítek let výrazně měnila. Vývoji ukazatelů volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání za období 1991 až 2015 se věnuje graf č. 4. V nejstarších údajích z roku 1991, jsou stále velmi dobře patrné poměry z nedávného socialistického zřízení státu, kdy počet volných pracovních míst a počtu uchazečů o zaměstnání byl prakticky identický. Údaje z pozdějších let, zejména ze začátku nového tisíciletí poskytují velmi rozdílný pohled na situaci trhu práce. Až zhruba do roku 2005 se pravidelně s menšími výkyvy zvyšoval rozdíl mezi uchazeči o zaměstnání a počtem volných pracovních míst. Od roku 2006 se však obě sledované hodnoty začaly nebývale rychle zlepšovat, což vyvrcholilo koncem roku 2008, kdy byla situace na trhu práce z pohledu těchto dvou ukazatelů výrazně nejpříznivější. Ovšem začátkem roku 2009 dorazila i do České republiky celosvětová hospodářská krize, která způsobila výrazný zvrat ve vývoji situace na českém trhu práce. Počet uchazečů o zaměstnání se z roku 2008 do roku 2009 zvýšil z 352 250 na 539 136, tedy o více než 53 %. Poslední dostupné hodnoty z března roku 2016 vykazují 443 109 evidovaných uchazečů o práci a 117 335 volných pracovních míst.



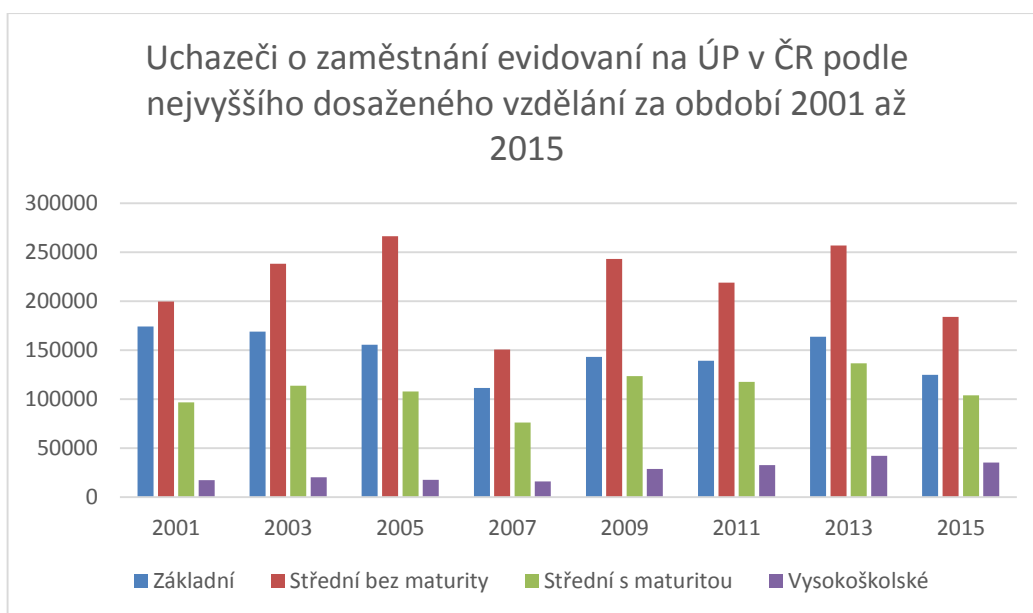


**Obrázek 4:** Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst

*Zdroj: [19]*

Důležitým aspektem ve společnosti je vzdělání, které se tím pádem bude velmi projevovat i na trhu práce. Udává určitý společenský status a pro zaměstnavatele může být známkou určité výkonnosti a schopností. Blíže se významu, především vysokoškolského vzdělání věnuje kapitola 4 Absolventi vysokých škol v ČR.

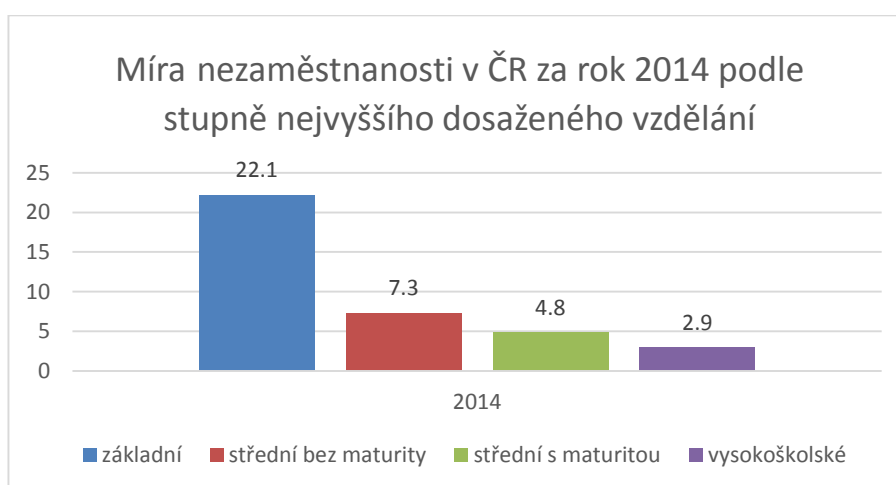
Vývoji počtu evidovaných osob na ÚP ČR rozčleněných podle nejvyššího dosaženého vzdělání za období 2001 až 2015 se věnuje graf č. 5. Dlouhodobě největší podíl na ÚP, mají osoby se středním vzděláním bez maturity a nejmenší podíl, osoby vysokoškolsky vzdělané. I na tomto grafu jsou na první pohled vidět dopady ekonomické krize z roku 2008, avšak zajímavé je sledovat, jak se s těmito dopady vyrovnávají jednotlivé skupiny vzdělání. Nejvíce se zvýšil počet nezaměstnaných se středoškolským vzděláním bez maturity. Naopak nejméně se zvyšoval počet vysokoškolsky vzdělaných uchazečů o zaměstnání.



**Obrázek 5:** Uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP v ČR podle nejvyššího dosaženého vzdělání za období 2001 až 2015

*Zdroj: upraveno podle [38]*

Ovšem jednotlivé přírůstky pro porovnání nezaměstnanosti, potažmo pozice na trhu práce porovnávat nelze, jelikož každá vzdělanostní skupina disponuje jinak rozsáhlou základnou a každá změna v ekonomice je tak pokaždé více či méně znatelná. Situaci z pohledu nezaměstnanosti lépe mapuje graf č. 6, který porovnává právě míry nezaměstnanosti skupiny osob podle dosaženého vzdělání za rok 2014. Podle předpokladů, zde platí zákonitost, že čím vyšší stupeň vzdělání, tím menší nezaměstnanost a naopak. Rozdíl především mezi osobami s nedokončeným či dokončeným základním vzděláním oproti ostatním vzdělanostním stupněm je velmi výrazný. Tento graf velmi dobře dokládá, jak je dosažené vzdělání důležité pro úspěšné hledání práce.

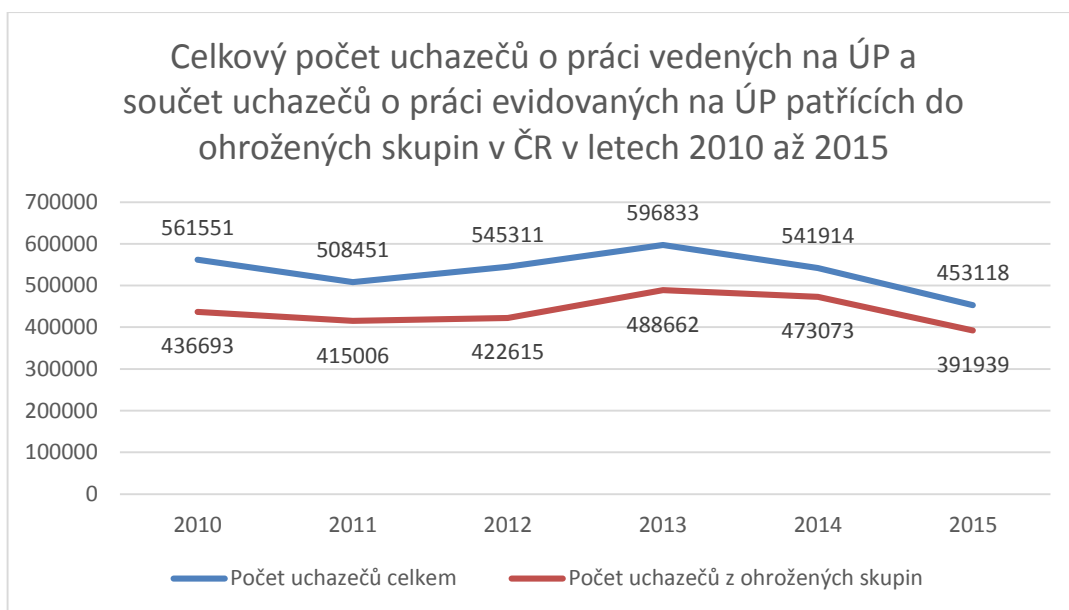


**Obrázek 6:** Míra nezaměstnanosti v ČR za rok 2014 podle stupně nejvyššího dosaženého vzdělání

*Zdroj: upraveno podle [47]*

### 3.2 Ohrožené skupiny na trhu práce v ČR

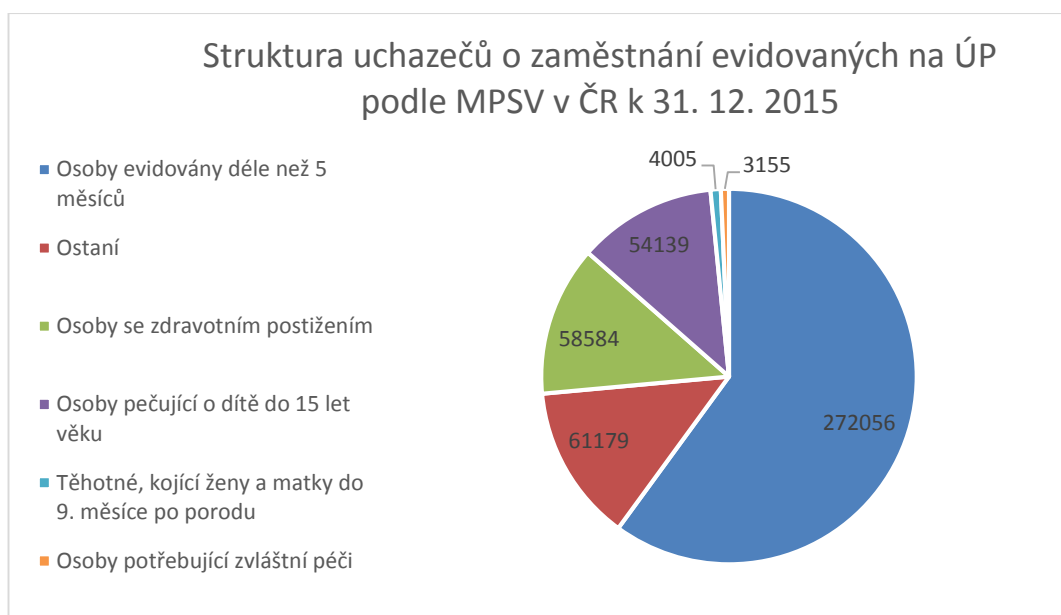
Závažnost problematiky ohrožených skupin na trhu práce v ČR demonstruje následující graf, na kterém je zobrazen počet osob v evidenci ÚP v období od 2010 do 2015 spadajících do ohrožených skupin a počet osob v evidenci ÚP za stejné období celkem. O tom, že pro zaměstnavatele jsou vlastnosti osob spadajících do některých z ohrožených skupin rozhodující, vypovídá vysoký poměr těchto osob k celkovému počtu osob v evidenci ÚP. V procentním vyjádření se tento poměr pohybuje mezi 77,50 až 87,30 %.



**Obrázek 7:** Celkový počet uchazečů o práci vedených na ÚP a součet uchazečů o práci evidovaných na ÚP patřících do ohrožených skupin v ČR v letech 2010 až 2015

*Zdroj: upraveno podle [19]*

Grafické znázornění struktury uchazečů o zaměstnání na ÚP podle MPSV ukazuje, jak jsou vybrané ohrožené skupiny početně zastoupeny na trhu práce v ČR. Největší skupinu, která v sobě ovšem může zahrnovat i ostatní skupiny, tvoří osoby, které jsou evidovány na ÚP déle než 5 měsíců. S velkým odstupem ji následují tři podobně velké skupiny a to skupina ostatní, do které mimo jiné patří absolventi VŠ, dále osoby se zdravotním postižením a osoby pečující o dítě do 15 let věku. Poslední dvě nejmenší skupiny tvoří těhotné, kojící ženy a matky do 9. měsíce po porodu a osoby potřebující zvláštní péči. Absolventi VŠ se podle grafu č. 8, podílí na celkovém počtu 453 118 osob evidovaných na ÚP v roce 2015 pouze 1,33 % a jsou tak v kontextu ostatních skupin, skupinou velmi malou. [27]

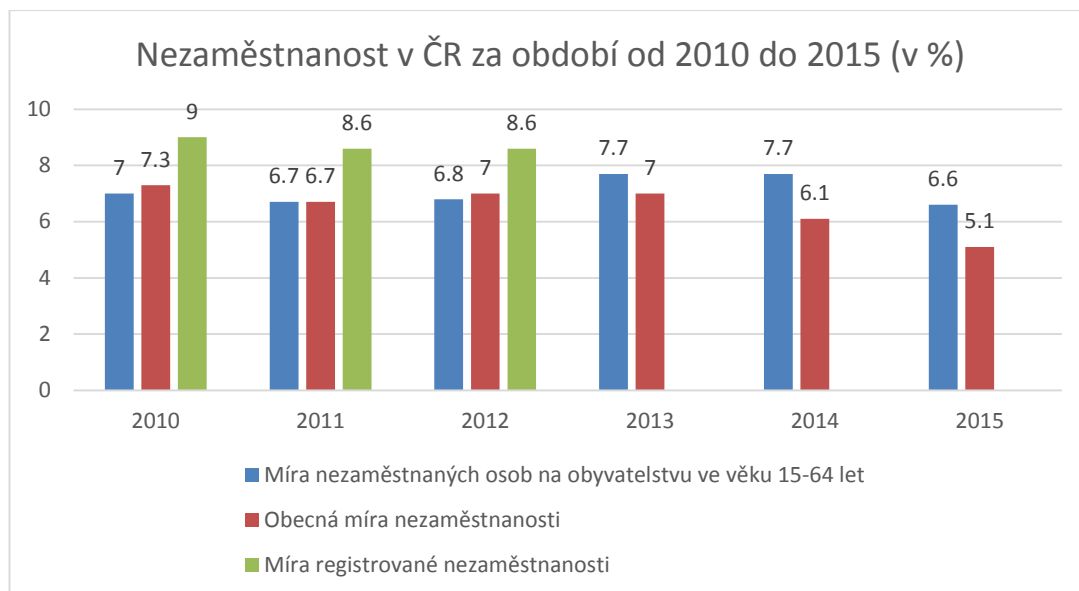


**Obrázek 8:** Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP podle MPSV v ČR k 31. 12. 2015

*Zdroj: upraveno podle [38]*

### 3.3 Nezaměstnanost v ČR

Hodnoty obecné míry nezaměstnanosti vyznačené na grafu níže mají kromě roku 2011 klesající tendenci. Za 5 sledovaných let se obecná míra nezaměstnanosti v ČR snížila o 2,2 procentní body. Ve srovnání s ostatními členskými státy EU si ČR v otázce nezaměstnanosti vede velice dobře. Ze zemí EU mělo v roce 2015 nižší nezaměstnanost pouze Německo, a to 4,3 %. Pro srovnání nejvyšší nezaměstnanost vykazovalo Řecko 24,9 % následované Španělskem s 22,1 % mírou nezaměstnanosti. Fakt, že pracovní síla je podmnožinou celkového počtu osob ve věku 15-64 let, znamenal rozšíření základny nové výpočtové metody a tím, jak ukazuje graf č. 9, vedl ke snížení celkových hodnot nezaměstnanosti osob na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let oproti předchozí metodě o 1 až 2,5 procentní body.

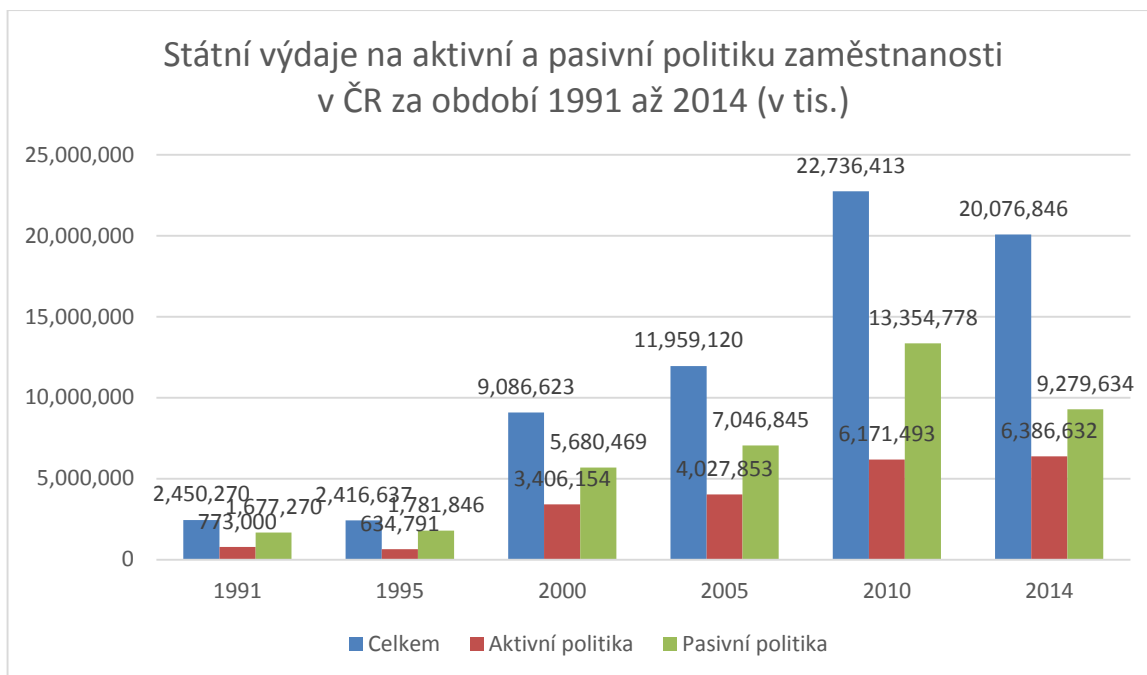


**Obrázek 9:** Nezaměstnanost v ČR za období od 2010 do 2015 (v %)

*Zdroj: upraveno podle [4], [37], [40]*

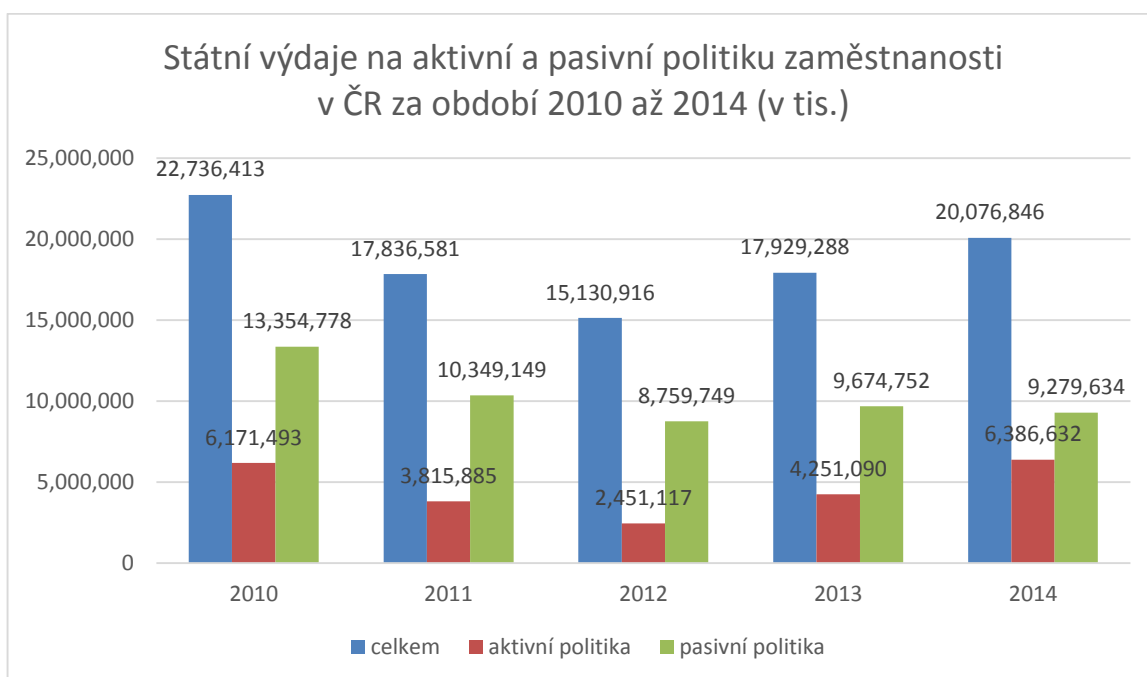
### 3.4 Politika zaměstnanosti ČR

Nezbytná pomoc ohroženým skupinám přichází zejména od státu prostřednictvím politiky zaměstnanosti. Ten vynakládá finanční prostředky na zlepšení jejich pozice pomocí vytváření nových pracovních míst nebo nabízením rekvalifikačních programů. Jak jsou v současné době nastaveny výše státních investic do politik nezaměstnanosti, je možné zjistit na následujících dvou grafech. První graf č. 10 ukazuje dlouhodobější vývoj obou politik nezaměstnanosti a porovnává je v delším časovém úseku. Na obrázku je zřetelné, že na přelomu nového tisíciletí se postupem času výrazně zvyšovaly investice jak do pasivní, tak i do aktivní politiky zaměstnanosti. Z vývoje počtu uchazečů a volných pracovních míst na trhu práce v grafu č. 11 lze soudit, že ani výrazné zvýšení prostředků plynoucích do těchto dvou politik zaměstnanosti, nemělo na celkovou situaci na trhu výrazný vliv. Rozdíl v počtu uchazečů a volných pracovních míst a tím pádem i míra nezaměstnanosti, i přes poměrně vysoké výdaje na politiky zaměstnanosti, stále rostla. Celkové výdaje dosáhly svého vrcholu v roce 2010, kdy činily 22 736 413 tis. Kč. Druhý graf se zaměřuje na stejnou problematiku, ovšem za období 2010 až 2015. Mezi těmito lety se celková výše nákladů dokázala snížit až na 15 130 916 tis. Kč. V druhé polovině sledovaného období ovšem náklady opět rostou. V porovnání obou politik se dlouhodobě většími výdaji prezentuje pasivní politika zaměstnanosti. V posledním sledovaném roce 2014, byl ale rozdíl v nákladech na obě politiky už pouze 2 893 002 tis. Kč.



**Obrázek 10:** Státní výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ČR za období 1991 až 2014 (v tis.)

*Zdroj: upraveno podle [42]*



**Obrázek 11:** Státní výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ČR za období 2010 až 2014 (v tis.)

*Zdroj: upraveno podle [42]*

## 4 ABSOLVENTI VYSOKÝCH ŠKOL V ČR

Tato část práce bude zaměřena na absolventy vysokých škol v České republice, jak na jejich pozici v kontextu nezaměstnaných, tak i na pozici těch absolventů, kteří již zaměstnání jsou. Jimi vykonávané zaměstnání má totiž z pohledu pozice na trhu práce velkou vypovídající schopnost. Lze se totiž například dozvědět, kolik absolventů VŠ bylo z různých důvodů nuceno přijmout zaměstnání, které požaduje například pouze středoškolské vzdělání. V další části této kapitoly bude kromě celkové analýzy nezaměstnanosti absolventů VŠ, analyzovaná i nezaměstnanost dle dosaženého stupně vysokoškolského vzdělání, vystudované vysoké školy nebo studijního oboru.

### 4.1 Definice absolventa VŠ

V zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. není pojem absolvent definován. Tento zákon pouze vyčleňuje uchazeče, kterým je třeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Proto se častěji uvádí zákon č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, podle kterého je absolventem zaměstnanec vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci za podmínky, že jeho celková doba odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia 2 let. Do této doby se nezapočítává čas strávený na mateřské či rodičovské dovolené. [13]

Nezaměstnaný absolvent VŠ je pro statistické účely podle definice MPSV a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MSMT) absolvent vysoké školy, který je evidován na ÚP a u kterého doba od úspěšného ukončení vysokoškolského studia nepřekročila 2 roky. Absolventi škol se hlásí do evidence ÚP podle místa svého trvalého bydliště. [2]

### 4.2 Absolventi vysokých škol jako riziková skupina na trhu práce

Absolventi vysokých škol se z důvodu nutné pomoci při získání práce řadí mezi skupiny na trhu práce ohrožené. Absolventi vysokých škol se vyznačují přechodem ze vzdělávacího systému do světa práce. Jedná se o důležitou životní etapu, která může významným způsobem ovlivňovat budoucí pracovní kariéru a tím i celkovou kvalitu života. Pro absolventovu motivaci aktivně se zapojovat do pracovního života je velice důležité úspěšné hledání a odpovídající kvalita pracovního místa.

Absolventi vstupují na trh práce s určitými znalostmi a kompetencemi, které získaly za dobu vzdělávání, a proto je důležité, aby už již v průběhu školní přípravy měli konkrétní představy o světě práce a možnostech svého uplatnění. Absolventi by měli znát požadavky

a potřeby jejich potencionálních zaměstnavatelů, aby se podle těchto informací mohli správně rozhodovat o volbě profese a své vzdělávací dráhy. Přičemž nároky zaměstnavatelů na jejich schopnosti jsou stále větší. Podle mezinárodního projektu REFLEX prováděného v letech 2006, 2010 a 2013 potřebují vysokoškolští absolventi nejen získat, udržet a nadále rozvíjet své specializované odborné dovednosti a znalosti, ale ve vysoké míře se od nich vyžaduje i jistá míry adaptability a flexibility. [12], [20]

### **4.3 Hledání prvního zaměstnání**

Absolvent VŠ má několik možností, jak získat své první zaměstnání. Ještě v průběhu studia mohl brigádně pracovat ve společnosti, která mu po úspěšném ukončení vzdělávání, nabídla práci na plný úvazek, nebo mu je nabídnuto zaměstnání díky spolupráci jeho školy s určitou firmou. Pokud nemůže využít ani jedné z těchto možností, musí se přihlásit na ÚP nebo sám vyhledávat a odpovídat na inzeráty v médiích a absolvovat mnoho přijímacích pohovorů. Lidé hledající práci vyhodnocují informace o volných pracovních místech a do hledání vkládají své prostředky, především čas a peníze. Pravděpodobnost získání určitého zaměstnání je závislá, jak na snaze hledajícího člověka, tak i na rozhodnutí zaměstnavatele uchazeče přijmout. Rozhodnutí zda konkrétní zaměstnání přijmout či nikoliv, je založené na vnitřním srovnání uchazeče mezi nabízenou prací a potencionální hodnotou při pokračování v hledání. Tato potencionální, budoucí, hodnota je označována jako zadržaná mzda. Její výše se snižuje o přímé a nepřímé náklady spojené na hledání zaměstnání. Čím více zdrojů je hledající ochoten do hledání investovat, tím pravděpodobně delší proces hledání bude, protože z pohledu uchazeče je racionální hledat stále lepší pracovní příležitosti. Zdroje mohou pocházet například ze státní podpory v nezaměstnanosti, z vlastních zdrojů nebo od rodiny uchazeče.

Z pohledu zaměstnavatele je najímání mladého člověka vždy spojeno s určitou nejistotou. Dopředu totiž neví, jak se v budoucnu bude tento zaměstnanec chovat a jak bude produktivní. Mladý člověk, potažmo absolvent, který se uchází o svoje první zaměstnání, nemá totiž žádnou pracovní historii, podle které by se mohl zaměstnavatel řídit. Ten se tak musí spoléhat na osobní charakteristiky konkrétního uchazeče, jako jsou věk, pohlaví, národnost a vzdělání. Zatímco posuzování věku, pohlaví a národnosti je často spojováno s diskriminačním chováním zaměstnavatele, protože vztah mezi těmito atributy a produktivitou práce je nejasný, atribut vzdělání může objektivně sloužit jako vypovídající údaj o talentu a vlastnostech. Dalším vodítkem zaměstnavatele pro posouzení uchazeče, je i délka hledání zaměstnání, která může být zaměstnavatelem chápána jako negativní signál. Ta se měří jako



rozdíl mezi okamžikem ukončení školy a okamžikem nástupu do první významné práce. Pojem významné práce je možno definovat jako podnikání, zaměstnání nebo pomáhání jinému členu rodiny v podnikání s více než 20 odpracovanými hodinami týdně. [48]

#### **4.4 Kvalita prvního zaměstnání**

Momentem uzavření zaměstnaneckého kontraktu se utvořilo nové spojení mezi pracovníkem a pracovní pozicí. Kvalita souladu těchto dvou subjektů je dána peněžní a nepeněžní odměnou. K peněžní odměně patří mzda a do forem nepeněžní odměny je možno zahrnout prestiž, zaměstnanecký status, subjektivní spokojenost s prací a další výhody. Výnos pro zaměstnavatele je určován jako rozdíl mezi výkonem pracovníka na dané pracovní pozici a vyplácenou mzdou. Předpokladem pro měření kvality zaměstnání je fakt, že úroveň vzdělání sociálně zvýhodňuje své nositele a tím jim umožňuje získat lepší postavení a podmínky, než osoby, které dané vzdělání nemají. Kvalita zaměstnání a její sociálně-ekonomický status se měří za pomoci Mezinárodního indexu socioekonomického statusu povolání, zkráceně ISEI indexu. Ten neposuzuje samotnou prestiž a kvalitu povolání, ale pracuje pouze ze vztahem mezi vzděláním, zaměstnáním a z toho plynoucím příjmem. [48]

#### **4.5 Šetření projektu REFLEX**

S pozicí absolventů na trhu práce úzce souvisí jejich vykonávané povolání. Hodnocením kvality, druhu a požadavků na vykonávané povolání absolventů VŠ se zabývá mezinárodní projekt REFLEX. Zaměřuje se na požadavky, které moderní společnost klade na absolventy vysokých škol a na stupeň, jak na ně vysokoškolské vzdělání absolventy vybaví. Sleduje dva hlavní trendy nedávné doby. Zvyšování důrazu na vzdělávání a odbornou přípravu a na změny na trhu práce. Cílem tohoto projektu je odpovědět například na otázky, jaké znalosti či dovednosti jsou potřebné na trhu práce, do jaké míry absolventi těmito znalostmi a dovednostmi disponují, jak jim k tomu pomáhá studium na vysokých školách nebo, jak se absolventi a zaměstnavatelé snaží řešit rozpory mezi získanými a potřebnými znalostmi a dovednostmi. [32]

Nejnovější šetření tohoto projektu s názvem REFLEX 2013: Zaměstnanost a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu a hodnocení získaného vysokoškolského vzdělání navazuje na předchozí podobné projekty a nabízí tak srovnání hodnot za delší časový úsek. Projekt REFLEX 2013 se zaměřil především na dvě cílové skupiny. Absolventy bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů do 5 let od úspěšného ukončení studia na veřejných, soukromých i státních vysokých školách a na zaměstnavatele.

Šetření se uskutečnilo dotazníkovou formou. Skrze své bývalé univerzity byli dotazováni absolventi a s jejich pomocí zároveň i současní zaměstnavatelé. Do projektu se zapojila také univerzita v Pardubicích. Pro otázky týkající se zaměstnání a povolání byla v dotazníku použita klasifikace CZ-ISCO, mezinárodně známá pod zkratkou ISCO-08. Celkový počet vyplněných dotazníků byl 34 665. Po vyplnění dotazníků dostaly všechny vysoké školy, které se na projektu podílely, data o svých absolventech pro vlastní užití. [31]

#### **4.5.1 Absolventi VŠ na trhu práce a kvalifikovaná pracovní místa**

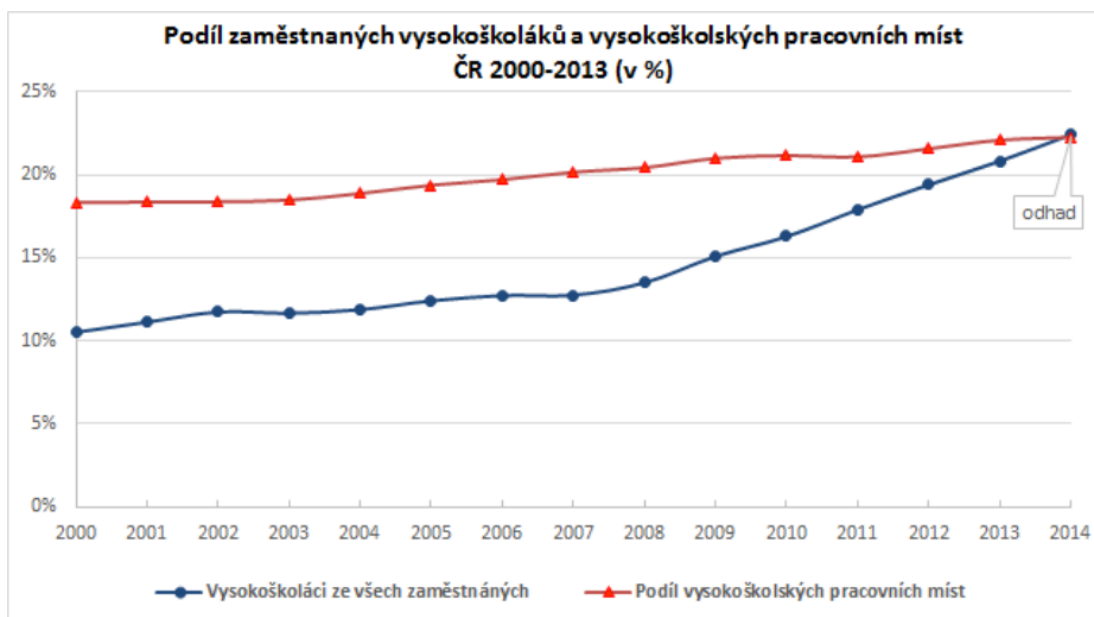
S vývojem celkové ekonomické situace se průběžně mění i situace na trhu práce, počet a struktura pracovních míst. Tyto změny se samozřejmě promítly i do celkového počtu pracovních míst určených pro vysokoškolské absolventy. Největší podíl těchto pozic je ve skupinách ISCO 2 (vědečtí a odborní duševní pracovníci), asi 80 %, ISCO 1 (zákonodárci a řídicí pracovníci), asi 60 % a ISCO 3 (pracovníci v technických, zdravotnických a pedagogických oborech a v oborech příbuzných), asi 40 %. Celkový počet vysokoškolských pracovních míst zaznamenal nárůst o 170 tisíc a v roce 2013 tvořil 22 % všech pracovních míst v ČR. Procentuální vývoj byl nejsilnější v letech 2004 až 2008, po vstupu ČR do EU a před celosvětovou ekonomickou krizí. Po roce 2008 se růst nejdříve úplně zastavil a v dalších letech se zvyšoval jen velice pomalu. [31]

Opačnou situaci bylo možno pozorovat u vývoje počtu vysokoškolských absolventů na trhu práce a v zaměstnání. Tento jev totiž není do takové míry závislý na ekonomické situaci a zmíněná globální ekonomická krize jej tolik nezasáhla, jako celkový počet a strukturu vysokoškolských pracovních míst. S celkovými změnami ve společnosti se dynamicky vyvíjel především trh práce podle vstupně vzdělání. I přes celkové snížení počtu zaměstnaných osob na českém pracovním trhu v období od 2000 do 2013 z 6,1 milionu na 4,9 miliony se počet zaměstnaných absolventů VŠ během zmíněného období zvýšil o 60 %, z 645 tisíc na 1028 tisíc. Dokonce ještě strmější křivku by bylo možno pozorovat v grafu vývoje vysokoškolských absolventů v poměru k všem absolventům. Jejich absolutní počet sice také klesnul, ale počet vysokoškolských absolventů se zvýšil o více než 140 %.

Vývoj výše zmíněných ukazatelů, měl svůj dopad na samotnou zaměstnanost vysokoškolských absolventů. Důvod rychlejšího růstu jejich podílu k podílům růstu jinak vzdělaných skupin, je podle šetření lepší překonání poklesů pracovního trhu během kritických let. Trend vývoje počtu zaměstnaných s vysokoškolským vzděláním je dlouhodobě rostoucí. Do roku 2004 se roční růst pohyboval kolem 2,5 % a do roku 2007 rostl počet zaměstnaných absolventů VŠ o 7 %. Dokonce ani po roce 2008 se dynamika růstu znatelně nesnižovala

a v roce 2013 dosahovala 6 % ročně. Hlavním důvodem pro růst tohoto podílu je především zvyšování počtu absolventů VŠ. Jejich počet se od první poloviny minulého desetiletí do roku 2013 zvýšil z 20-30 tisíc zhruba na 50 tisíc ročně. [31]

V následujícím grafu je ukázán vývoj vysokoškolských absolventů a vysokoškolských pracovních míst v ČR za sledované období 2000 až 2013. Podíl vysokoškolských pracovních míst se postupně zvedal z 18,3 % v roce 2000 na 22,1 % v roce 2013 a podíl vysokoškolských absolventů ze všech zaměstnaných osob o něco strměji z 10,5 % na 20,8 %.

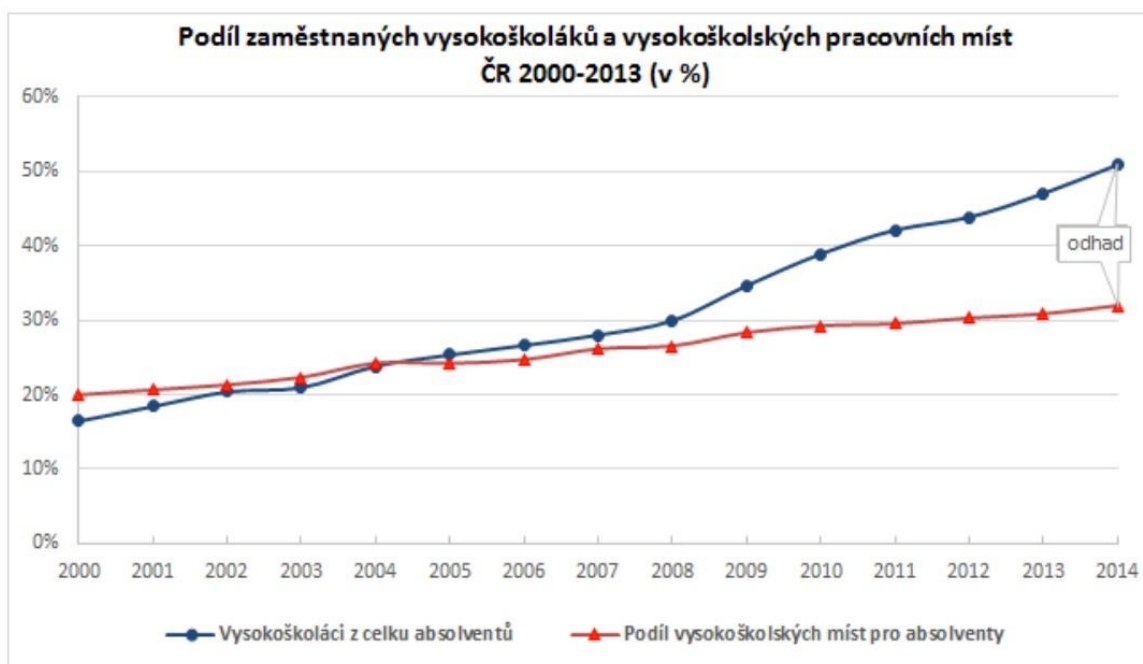


**Obrázek 12:** Podíl zaměstnaných vysokoškoláků a vysokoškolských pracovních míst ČR 2000-2013 (v %)

*Zdroj: [31]*

Na začátku sledovaného období v roce 2000 bylo o 74 % více vysokoškolských pracovních míst než zaměstnaných vysokoškolských absolventů. V roce 2013 byla však situace výrazně jiná a rozdíl činil pouze 6 %. Snížení tohoto rozdílu je způsobeno rychlejším růstem zaměstnaných vysokoškoláků a pomalejším růstem počtu vysokoškolských pracovních míst.

Podstatně větší dynamiku vývoje můžeme sledovat u podílu vysokoškolských absolventů z absolventů celkem a podílu pracovních míst určené pro absolventy vysokých škol. Jak ukazuje následující graf, podíl vysokoškolských pracovních míst určený pro absolventy VŠ se za 13 sledovaných let zvýšil z 20 % na 30,9 %. Ještě výraznější změnu však zaznamenala modrá křivka podílu vysokoškolských absolventů mezi absolventy všech škol. Za sledované období se zvýšila z 16,5 % na 47 %.



**Obrázek 13:** Podíl zaměstnaných vysokoškoláků a vysokoškolských pracovních míst ČR 2000-2013 (v %)

Zdroj: [31]

Porovnáním poměru obou křivek v roce 2000 se získala hodnota 120 %. Poměr značil, že počet pracovních míst určený pro absolventy VŠ byl o 20 % vyšší než počet samotných absolventů VŠ, vhodných pro jejich obsazení. Situace se změnila v roce 2005, kdy byl tento poměr již opačný. V roce 2013 se navíc snížil až na 66 %. Pro celou jednu třetinu absolventů VŠ tak nebylo k dispozici pracovní místo odpovídající jejich kvalifikační úrovni. Rozdílnou dynamikou vývoje počtu nových absolventů vysokých škol a kvalifikačních požadavků pracovního trhu se prohlubují rozdíly v dlouhodobém vývoji těchto ukazatelů v ČR. Z tohoto důvodů se zvětšují problémy při přechodu absolventů VŠ ze vzdělání do pracovního poměru, komplikuje se jejich zaměstnanost a uplatnění na trhu práce.

#### 4.5.2 Vztah absolventů vysokých škol a vykonávaného povolání

Z údajů dostupných z šetření projektů REFLEX bylo možno pro tento vztah zformovat tři ukazatele úrovně požadované kvalifikace, a to:

- požadované vzdělání,
- vykonávané povolání a
- kvalifikační náročnost povolání.

V následující tabulce jsou zobrazeny odpovědi respondentů podle stupně vysokoškolského vzdělání i podle studijního oboru. REFLEX zkoumá absolventy 4 až 5 let po získání

diplomu. Šetření z roku 2006 vykazuje vysoké hodnoty absolventů, kteří jsou zaměstnáni na pozici odpovídající magisterskému nebo rovnocennému vzdělání. V průběhu dalších šetření se tyto hodnoty začínají postupně snižovat a naopak zvyšují se hodnoty většinou pro nižší požadované vzdělání. Dle tohoto zjištění lze usuzovat, že klesá počet absolventů, jejichž zaměstnání požaduje magisterský stupeň vzdělání. Trend přesunu absolventů na práce vyžadující bakalářský stupeň vzdělání je do jisté míry způsoben růstem právě těchto absolventů. Zvyšuje se ovšem i část absolventů VŠ, kteří vykonávají práci požadující pouze maturitní nebo i nižší vzdělání a celková překvalifikovanost absolventů VŠ tak postupně roste. [31]

**Tabulka 1:** Požadované vzdělání podle absolventů vysokých škol

Požadované vzdělání podle absolventů VŠ	Maturita nebo nižší	Vyšší odborné	Bakalářské	Magisterské	Doktorské
<b>Reflex 2006</b>					
Absolventi celkem	3,4	2,9	7,2	79,6	7,0
<b>Typ studia</b>					
Bakalářské	7,4	5,8	30,8	52,9	3,0
Magisterské	2,8	2,5	3,9	83,4	7,4
Doktorské					
<b>Obor studia</b>					
Přirodovědné obory	2,6	1,9	5,2	76,8	13,5
Technické obory	3,8	2,5	4,0	82,0	7,6
Zemědělství, lestnictví a veterinina	7,2	7,2	4,3	77,7	3,6
Zdravotnictví, lékařství a farmacie	0,7	2,5	5,1	77,6	14,1
Společenské a humanitární obory	3,3	6,5	11,0	67,3	11,8
Ekonomie	3,6	3,2	8,8	79,7	4,7
Právní a veřejnoprávní obory	2,5	1,7	26,8	66,1	2,9
Pedagogika, učitelství a sport	2,8	2,3	5,5	84,1	5,3
Kultura a umění	11,1	3,7	5,6	70,4	9,3
<b>Reflex 2013</b>					
Absolventi celkem	7,7	2,3	12,7	67,3	10,1
<b>Typ studia</b>					
Bakalářské	16,5	5,8	34,4	42,6	0,7
Magisterské	5,9	1,5	7,6	77,9	7,1
Doktorské	0,5	0,0	0,6	29,1	69,8
<b>Obor studia</b>					
Přirodovědné obory	5,5	1,1	9,8	58,3	25,3
Technické obory	6,8	1,6	7,0	75,4	9,2
Zemědělství, lestnictví a veterinina	10,1	0,8	8,9	65,4	14,8
Zdravotnictví, lékařství a farmacie	4,4	2,8	15,8	64,4	12,5
Společenské a humanitární obory	11,1	4,3	18,2	55,2	11,1
Ekonomie	10,0	2,8	15,3	68,1	3,8
Právní a veřejnoprávní obory	2,3	1,0	9,0	81,4	6,3
Pedagogika, učitelství a sport	8,6	1,9	13,7	70,3	5,5
Kultura a umění	6,1	6,8	8,3	58,3	20,5

*Zdroj: upraveno podle [31]*

Z pohledu oborů vysokoškolských skupin je dlouhodobá překvalifikovanost u zemědělského, lesnického a veterinářského, kde se podle hodnot z roku 2013 podíl vysokoškolských absolventů pracujících na pozici nevyžadující vysokoškolské vzdělání vyšplhal na 10,7 %. Dalším takto význačným oborem, který v tomto ohledu prošel výraznými změnami, je ekonomie. Zatímco v šetření z roku 2006 byl tento poměr 6,8 %, tak v šetření nejnovějším vzrostl na 12,8 %. Obory, které zaznamenaly podobný vývoj, jsou ještě obory společenské a humanitární, a to z 9,8 % na 15,4 %. Obory, které jsou v tomto ohledu velice stabilní a jejich změna směrem k nižšímu vzdělání není tak markantní, jsou například technické, zdravotnické, lékařské a farmaceutické. Naopak zvýšení požadovaného stupně vysokoškolského vzdělání u zaměstnání dotazovaných absolventů je možné pozorovat u právních a příbuzných oborů.

S otázkou nejvhodnějšího vzdělání pro pracovní místo dotazovaných absolventů samozřejmě souvisí i jejich vykonávané pracovní místo. Pracovní místo lze definovat jako souhrn úkolů a povinností vykonávaných určitou osobou. Pracovní místa zahrnují i pozice zaměstnavatelů nebo osob samostatně výdělečně činných. Skupina pracovních míst, které jsou si navzájem podobná, mají podobný obsah práce a požadují podobný stupeň kvalifikace a odbornosti se shlukují do povolání. Ta se podle nejnovější klasifikace International Standard Classification of Occupations (ISCO-08), česky Klasifikace CZ-ISCO, a jak ukazuje následující tabulka, dělí do 10 skupin. Klasifikace rozeznává stupnici o čtyřech úrovních dovedností, kde 1 značí nejnižší úroveň požadovaných dovedností a 4 nejvyšší. [31]

**Tabulka 2:** Hlavní třídy klasifikace povolání ISCO

Hlavní třídy klasifikace povolání ISCO	Úrovně požadovaných dovedností
1 Zákodárci a řídicí pracovníci	3 nebo 4
2 Specialisté	4
3 Techničtí a odborní pracovníci	3
4 Úředníci	2
5 Pracovníci ve službách a v prodeji	2
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	2
7 Řemeslníci a opraváři	2
8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	2
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1
0 Zaměstnanci v ozbrojených silách	1 až 4

*Zdroj: upraveno podle [31]*

Jak ukazuje tabulka níže, složení povolání vykonávaných absolventy vysokých škol z pohledu klasifikace ISCO, doznalo v kontextu nejstaršího a nejnovějšího šetření značných rozdílů. Šetření z roku 2006 ukázalo, že 74,3 % všech absolventů pracovalo ve třídě

Specialisté ISCO 2 (například zubní lékaři, matematici, stavební inženýři nebo učitelé), vyžadující nejvyšší čtvrtou úroveň dovedností. 7,6 % absolventů našlo uplatnění v první ISCO třídě Zákonodárci a řídicí pracovníci (například představitelé samosprávy, řídicí pracovníci v průmyslové výrobě nebo personální ředitelé), která požaduje 3 nebo 4 úroveň dovedností. Ve skupině povolání Technických a odborných pracovníků ISCO 3 (například obchodní zástupci, piloti nebo elektrotechnici) požadující třetí úroveň dovedností, bylo v roce 2006 zaměstnáno 16,9 % absolventů a pouze 1,3 % dotazovaných absolventů pracovalo ve skupinách povolání ISCO 4 až 9, které vyžadují nejnižší nebo druhou nejnižší úroveň dovedností.

Jak ukazují novější šetření z roku 2013 povolání, které vykonávají absolventi VŠ, vyžadují stále nižší úroveň dovedností. S tímto faktorem samozřejmě klesá i kvalita pracovního místa, platové ohodnocení nebo společenský status zaměstnání. Podle tohoto ukazatele lze soudit, že situace absolventů VŠ na trhu práce se dlouhodobě zhoršuje. Podíl zaměstnaných absolventů VŠ ve skupině ISCO 2 se v roce 2013 snížil na 46,8 %. Počet zaměstnaných ve skupině ISCO 1 zůstal víceméně stejný, ovšem výrazného nárůstu počtu zaměstnanců z řad vysokoškolských absolventů vykazuje skupina Úředníci ISCO 4 (například správci webu, šéfkuchaři nebo všeobecní administrativní pracovníci) a také skupina Pracovníci ve službách a prodeji ISCO 5 (například číšníci, policisté nebo prodavači v prodejnách). Jen za 7 sledovaných let se počet zaměstnaných absolventů ve skupině ISCO 4 zvýšil z 0,3 % na 16,3 % a ve skupině ISCO 5 z 0,6 % na 7,3 %. Celkově ve skupinách povolání ISCO 4 až 9 vyžadujících pouze první nebo druhou úroveň dovedností byla v roce 2013 zaměstnána už téměř čtvrtina všech absolventů VŠ.

**Tabulka 3: Povolání absolventů VŠ**

Povolání absolventů VŠ	ISCO 1	ISCO 2	ISCO 3	ISCO 4	ISCO 5	ISCO 6-9
<b>Reflex 2006</b>						
Absolventi celkem	7,6	74,3	16,9	0,3	0,6	0,4
<b>Typ studia</b>						
Bakalářské	9,8	48,0	37,4	0,8	3,1	1
Magisterské	7,0	77,4	14,7	0,3	0,4	0,3
Doktorské						
<b>Obor studia</b>						
Přírodovědné obory	7,1	82,8	9,7	0,0	0,0	0,3
Technické obory	5,0	82,8	11,4	0,2	0,1	0,5
Zemědělství, lesnictví a veterinina	6,2	60,0	32,3	0,8	0,8	0
Zdravotnictví, lékařství a farmacie	1,8	80,1	18,1	0,0	0,0	0
Společenské a humanitární obory	6,3	71,8	19,7	0,4	1,3	0,4
Ekonomie	13,4	60,5	25,2	0,7	0,3	0,1
Právní a veřejnoprávní obory	15,5	54,1	25,0	0,0	5,1	0
Pedagogika, učitelství a sport	5,2	80,6	12,3	0,2	1,2	0,5
Kultura a umění	3,6	80,0	14,5	1,8	0,0	0
<b>Reflex 2013</b>						
Absolventi celkem	7,2	46,8	18,0	16,3	7,3	1,3
<b>Typ studia</b>						
Bakalářské	7,8	28,5	17,6	24,6	16,0	1,7
Magisterské	7,1	49,1	19,4	15,4	5,5	1,3
Doktorské	5,5	77,5	13,3	1,8	0,5	0,3
<b>Obor studia</b>						
Přírodovědné obory	3,0	54,5	27,2	10,1	3,4	1,2
Technické obory	7,6	32,4	48,9	5,3	3,2	0,9
Zemědělství, lesnictví a veterinina	3,8	37,4	10,5	11,3	13,4	22,7
Zdravotnictví, lékařství a farmacie	1,0	83,7	6,6	1,5	6,3	0,1
Společenské a humanitární obory	8,3	46,2	8,4	26,0	8,8	0,9
Ekonomie	15,0	25,4	17,3	28,9	10,4	0,6
Právní a veřejnoprávní obory	4,0	49,6	8,8	25,7	4,4	0,1
Pedagogika, učitelství a sport	4,2	62,5	4,8	13,2	9,7	0,5
Kultura a umění	3,8	68,2	5,3	6,1	10,6	6,1

*Zdroj: upraveno podle [31]*

Znatelnější výkyvy v úrovni dovedností pro vykonávání určitého povolání lze pozorovat na oborové struktuře vysokoškolských absolventů. Jedinými obory, které si udržely svoji úroveň dovedností pro vykonávané povolání, jsou zdravotnické, lékařské a farmaceutické. U všech ostatních oborů je především ve skupině ISCO 2, tedy té s nejvyššími požadavky na dovednosti, znatelný výrazný úbytek ve prospěch hůře hodnocených povolání. Největší nárůst v nejhůře hodnocených skupinách ISCO 6 až 9 je u absolventů zemědělských, lesnických a veterinárních oborů. Za 7 let se počet absolventů v těchto skupinách povolání zvýšil z 0,0 % na 22,7 %. U těchto oborů je znatelný i pokles ve skupině ISCO 2, který je kompenzován



výrazným zvýšením skupin ISCO 4 až 9. Technické obory prodělaly také výrazný pokles ve druhé skupině, ten se ovšem projevil pouze výrazným nárůstem ve třetí skupině povolání. Výrazné zvýšení u skupiny povolání ISCO 4 bylo zapříčiněno zejména příchodem absolventů z ekonomických, společenských a humanitárních, ale také z právních a veřejnosprávních oborů. Například už téměř 40 % všech absolventů ekonomických oborů vykonává povolání vyžadující pouze druhou úroveň dovedností. Na druhou stranu jsou absolventi ekonomických oborů s 15 % nejčastěji zaměstnáváni v dobře hodnocené skupině povolání ISCO 1. Další velké nárůsty především ve skupinách povolání ISCO 5 až 9 jsou znatelné také u absolventů z oboru kultura a umění nebo pedagogika, učitelství a sport.

Další tabulka se týká kvalifikační náročnosti povolání. Klasifikace je převzata z European Qualifications Framework a zahrnuje 8 úrovní kvalifikační náročnosti, anglicky qualification requirements (QR). Nejvyšší osmá kvalifikační úroveň skupiny QR 8 se vztahuje na doktorské a ekvivalentní vzdělání, úroveň QR 7 na magisterské a ekvivalentní vzdělání a úroveň QR 6 na bakalářské a jemu ekvivalentní vzdělání. [31]

Ze struktury následující tabulky kvalifikační náročnosti práce absolventů VŠ lze potvrdit zjištění z tabulek předchozích, tedy že průměrná kvalifikační náročnost zaměstnaných absolventů VŠ trvale klesá. Už v roce 2006 nebyla situace z pohledu kvalifikační náročnosti práce absolventů VŠ nejlepší. 17,5 % z nich totiž vykonávalo zaměstnání, které podle jeho kvalifikace náročnosti nevyžadovalo vysokoškolské vzdělání. Situace se s postupem času ještě více zhoršila. Z výsledků z roku 2013 pracovalo v těchto skupinách už 33,1 % všech absolventů VŠ. Procento absolventů bakalářských studií, kteří nevykonávají práci s kvalifikací na úrovni vysokoškolského vzdělání, se v roce 2013 zvýšilo už na 44,7 %. Alarmující situace panuje i u absolventů magisterských studií. Počet těchto absolventů, kteří vykonávají práci kvalifikačně méně náročnou než je jejich dosažené vzdělání, byl v roce 2013 už nadpoloviční.

**Tabulka 4:** Kvalifikační náročnost práce absolventů VŠ

Kvalifikační náročnost práce absolventů VŠ	QR 1-4	QR 5	QR 6	QR 7	QR 8
<b>Reflex 2006</b>					
Absolventi celkem	6,3	11,2	22,6	49,3	10,6
<b>Typ studia</b>					
Bakalářské	10,3	16,2	24,3	41,6	7,5
Magisterské	5,9	10,7	22,4	50,2	10,9
Doktorské					
<b>Obor studia</b>					
Přírodovědné obory	5,4	10,5	23,2	50,1	10,9
Technické obory	5,4	10,0	22,1	52,0	10,5
Zemědělství, lesnictví a veterina	7,5	12,8	21,1	47,1	11,5
Zdravotnictví, lékařství a farmacie	3,0	5,9	17,5	52,7	20,9
Společenské a humanitární obory	7,5	12,7	22,5	47,4	9,9
Ekonomie	8,1	14,5	25,6	44,3	7,5
Právní a veřejnoprávní obory	7,2	11,4	18,9	42,7	19,8
Pedagogika, učitelství a sport	5,8	10,0	21,9	52,1	10,2
Kultura a umění	7,7	13,5	23,5	46,4	8,8
<b>Reflex 2013</b>					
Absolventi celkem	16,8	16,3	21,3	37,4	8,2
<b>Typ studia</b>					
Bakalářské	24,9	19,8	22,1	28,2	5,1
Magisterské	15,5	15,9	21,4	38,7	8,5
Doktorské	5,8	9,1	18,8	51,7	14,6
<b>Obor studia</b>					
Přírodovědné obory	12,5	14,7	22,4	41,6	8,8
Technické obory	15,1	18,0	21,5	38,7	6,7
Zemědělství, lesnictví a veterina	30,9	15,8	18,4	28,3	6,6
Zdravotnictví, lékařství a farmacie	6,6	7,1	18,9	53,6	13,7
Společenské a humanitární obory	19,8	17,3	21,4	34,2	7,2
Ekonomie	22,0	21,1	22,8	29,0	5,1
Právní a veřejnoprávní obory	16,7	13,8	18,7	35,8	15,0
Pedagogika, učitelství a sport	15,8	14,8	21,3	39,9	8,1
Kultura a umění	16,9	13,6	20,7	39,5	9,2

*Zdroj: upraveno podle [31]*

I pohled na vývoj situace ve vysokoškolských oborech nám potvrzuje poznatky zjištěné již z předchozích tabulek. Například téměř třetina absolventů z oborů zemědělství, lesnictví a veteriny, vykonává práci kvalifikačně spadající do nejnižších skupin QR 1 až 4. Podobný problém mají opět absolventi z oborů ekonomických, společenských a humanitárních. Jedinými obory, které nezaznamenaly výraznější pokles v kvalifikační náročnosti zaměstnání jejich absolventů, jsou zdravotnické, lékařské a farmaceutické.

### 4.5.3 Shrnutí analýz

Závěry ze všech třech zanalyzovaných tabulek jsou si velmi podobné a vyplývá z nich, že:

- se zvětšuje počet absolventů VŠ, kteří vykonávají práci, která nevyžaduje vysokoškolské vzdělání,
- počet absolventů VŠ je výrazně vyšší než počet, pro který česká ekonomika najde vhodné uplatnění,
- stále větším problémem se stávají rozdíly v pozici na trhu práce absolventů různých oborů. Nejlepší uplatnění se dostává absolventům zdravotnických oborů. Dlouhodobě nejhorší postavení na pracovním trhu mají absolventi zemědělských oborů a poměrně rychle se také zhoršuje postavení absolventů ekonomických, společenských a humanitárních oborů
- a v neposlední řadě jde také o postoj zaměstnavatelů samotných, kteří s ohledem na přebytek pracovní síly ze skupiny mladých lidí s vysokoškolským vzděláním, často uměle navyšují požadavky na pracovní pozice.

Za hlavní příčiny nebývale rychlého zhoršování pozice absolventů na pracovním trhu můžeme označit velmi rychlé stoupaní absolutního počtu vysokoškolských absolventů, které nebralo v potaz reálné možnosti české ekonomiky a trhu práce v otázkách jejich uplatnění. Tomuto faktu nepomohla ani ekonomická krize v roce 2008, která rozdílnou rychlost vývoje těchto dvou ukazatelů ještě prohloubila. Svůj podíl na této situaci nese ve značné míře i oborová struktura absolventů VŠ, která nereaguje dostatečně pružně na potřeby trhu práce.  
[31]

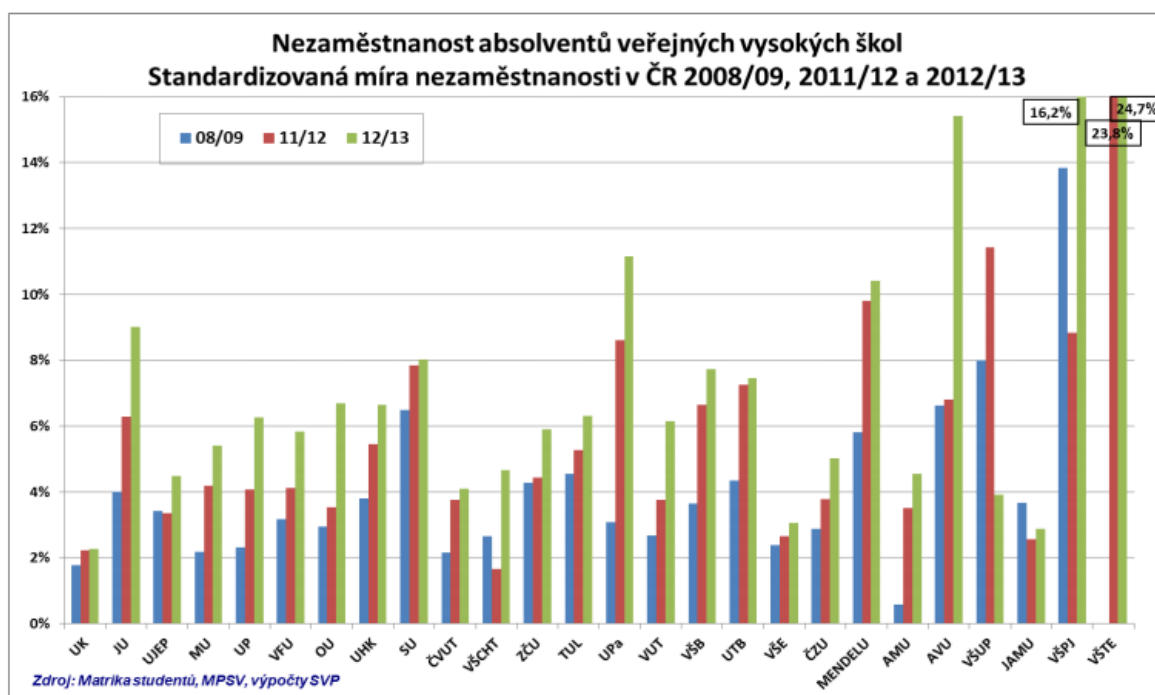
### 4.6 Nezaměstnanost absolventů VŠ

V předchozí kapitole bylo z analýz šetření REFLEX analyzováno, jaká je situace absolventů VŠ, kteří už zaměstnání našli. Jak se vyvíjely kvalifikační nároky na vykonávané práce a jejich požadované vzdělání. Analýza zaměstnanosti je s analýzou nezaměstnanosti úzce spjata, jelikož ukazuje, jaké postavení na pracovním trhu mají zaměstnaní absolventi, a podle tohoto pohledu lze odhadovat, jakou pozici budou mít na trhu práce doposud absolventi nezaměstnaní. Nyní bude tedy práce zaměřena na ty absolventy, kterým se za určité období od úspěšného ukončení studia práci najít nepodařilo a jsou evidováni na ÚP jako uchazeči o zaměstnání.

#### 4.6.1 Ukazatele míry nezaměstnanosti absolventů VŠ

Rozhodujícím faktorem v nezaměstnanosti absolventů VŠ je kromě vystudovaného oboru a vysoké školy také například odlišná úroveň regionálních pracovních trhů. Pro porovnání jednotlivých vysokých škol a fakult z pohledu nezaměstnanosti jejich absolventů se používá tzv. standardizovaný ukazatel míry nezaměstnanosti absolventů VŠ. Ten vychází ze základního vzorce pro výpočet nezaměstnanosti absolventů VŠ, který vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných absolventů VŠ k rozdílu mezi celkovým počtem absolventů VŠ a počtem absolventů na vysoké škole dále pokračujících.

Ukazatel standardizované míry nezaměstnanosti dle vystudované vysoké školy ukazuje následující graf č. 14. Podle sestaveného koeficientu „náročnosti“ bere v potaz, jak je na jednotlivých okresních trzích práce obtížné najít uplatnění. Ve výsledku tím dochází snižování vlivu nezaměstnaných absolventů z problémovějších oblastí. Standardizovaná míra nezaměstnanosti absolventů VŠ se počítá jako podíl upraveného počtu nezaměstnaných absolventů VŠ a celkového počtu absolventů VŠ. Nejlepší hodnocení má v tomto ohledu Univerzita Karlova, kde se tato míra dlouhodobě pohybuje okolo 2 %. Univerzita Pardubice se nachází už v druhé polovině tabulky s mírou standardizované nezaměstnanosti lehce přesahující 6 %. S velkým odstupem nejhorší výsledky vykazuje nejnovější veřejná Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích s 24,7 %.

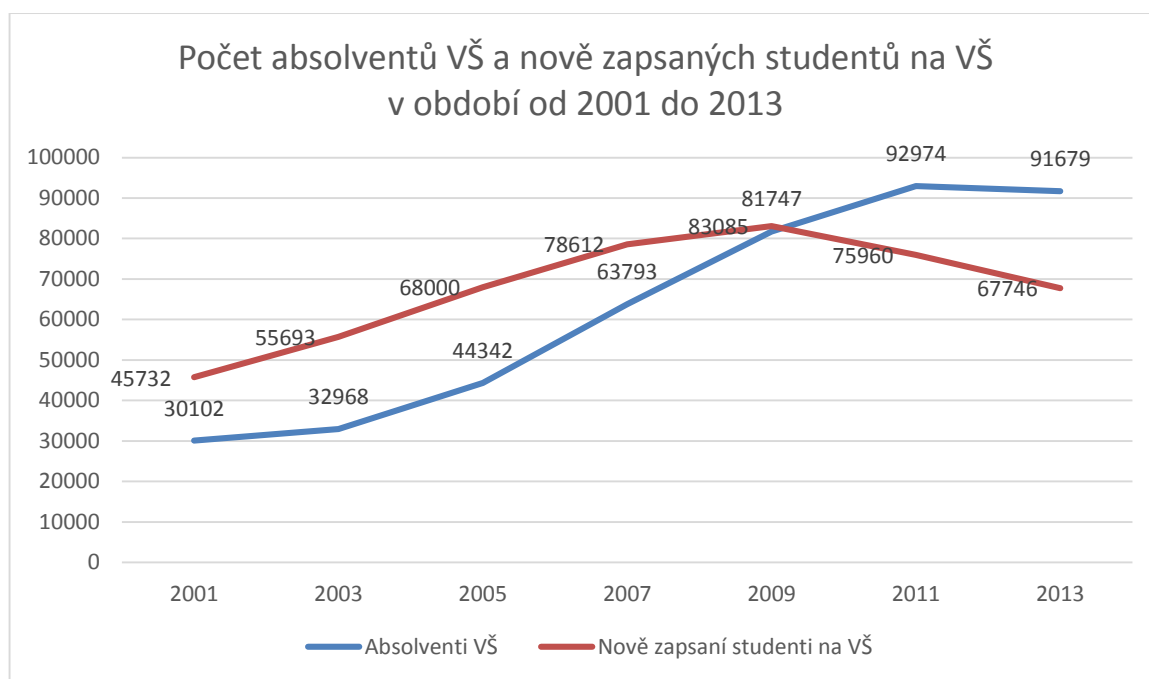


**Obrázek 14:** Nezaměstnanost absolventů veřejných vysokých škol. Standardizovaná míra nezaměstnanosti v ČR 2008/09, 2011/12 a 2012/13

Zdroj: [23]

## 4.7 Analýza nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v ČR

Aby mohla být analyzována nezaměstnanost absolventů VŠ, musí být znát jejich počet. Díky stále většímu zájmu o vzdělání a jeho důležitosti, docházelo v minulých letech v tomto ohledu k podstatným změnám. Ukazateli se věnuje graf níže, který popisuje, jak se vyvíjel roční počet absolventů VŠ v ČR. Křivka měla až do roku 2011, kde dosáhla svého prozatímního maxima, poměrně výrazný rostoucí charakter. V tomto roce dosahoval počet absolventů 92 974 a oproti počtu z roku 2001 se zvýšil více než třikrát. V roce 2013 roční přírůstek absolventů VŠ klesl na 91 679 a má tendenci dále klesat. Přechozí prudký nárůst byl mimo růstu nově zapsaných studentů, také způsoben vysokým počtem studentů bakalářského studia, kteří dále pokračují ve studiu. Z pohledu počtu absolventů se totiž i tito pokračující studenti berou jako absolventi a ve výpočtu nezaměstnanosti je nutno tyto absolventy od celkového počtu absolventů odečíst. [16]



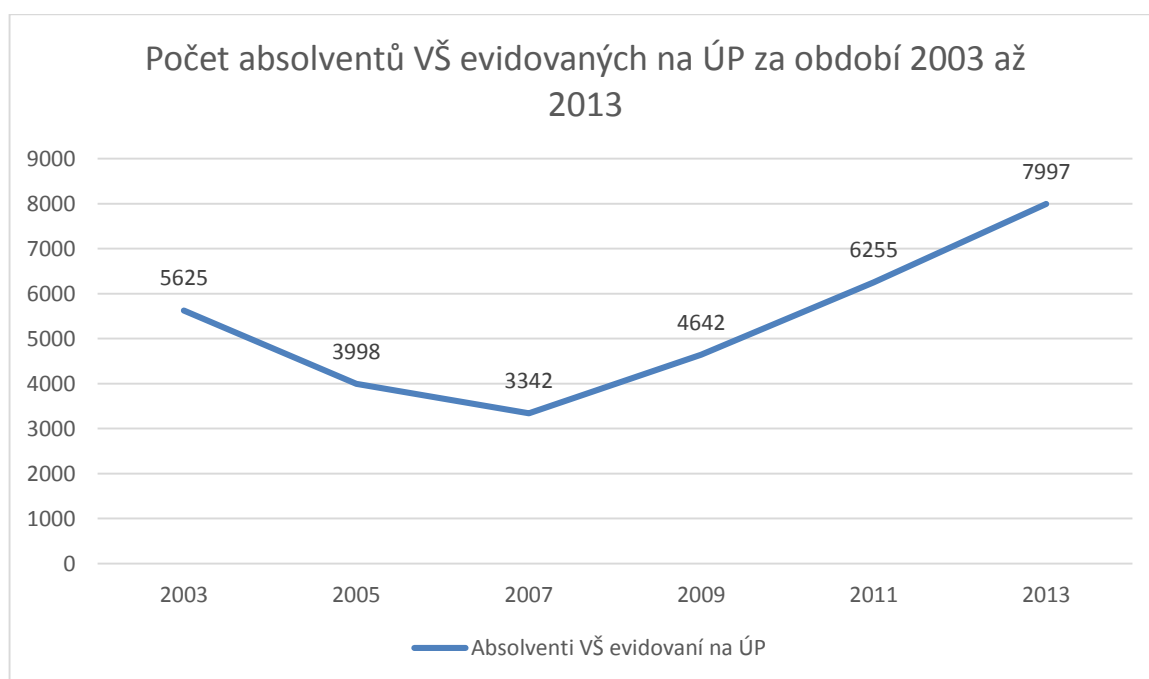
**Obrázek 15:** Počet absolventů VŠ a nově zapsaných studentů na VŠ v období od 2001 do 2013

*Zdroj: upraveno podle [43], [44]*

Počet absolventů VŠ s předpokladem minimální délky studia třech let, reagoval podle předpokladů pomaleji na vývoj ekonomické situace země, než každoroční počet nově přijatých studentů na VŠ. Těch bylo na začátku sledovaného období v roce 2001 45 732, o osm let později v roce 2009 už byl tento přírůstek rovný 83 085 novým studentům. V tomto roce také každoroční přírůstek nových studentů dosáhl svého maxima a nadále postupně klesal až na 67 746 v roce 2013. Tyto hodnoty mají v následujících letech opět klesavou tendenci. V kontextu obou těchto ukazatelů, tedy počtu absolventů VŠ počtu nově přijatých

studentů VŠ si lze představit, jak vypadá vývoj počtu studentů VŠ. Hodnoty se pohybují od 200 000 do 400 000 a svého maxima dosáhly v roce 2010, kdy byl počet studentů VŠ 395 979. V dalších letech se hodnoty začaly opět snižovat až na 326 909 v roce 2015.

Poslední potřebný údaj pro výpočet míry nezaměstnanosti absolventů VŠ, je jejich evidovaný počet na ÚP. Grafické znázornění počtu nezaměstnaných absolventů VŠ za období 2003 až 2013 ukazuje, že do roku 2007 se tento počet postupně snižoval až na hodnotu 3 342. Vinou nejen ekonomické krize se začala výrazně zhoršovat pozice těchto osob na pracovním trhu, což se projevilo růstem jejich počtu. Největší počet evidovaných absolventů VŠ 7 997 ÚP zaznamenal v roce 2013. V současné době hodnoty klesají.



**Obrázek 16:** Počet absolventů VŠ evidovaných na ÚP za období 2003 až 2013

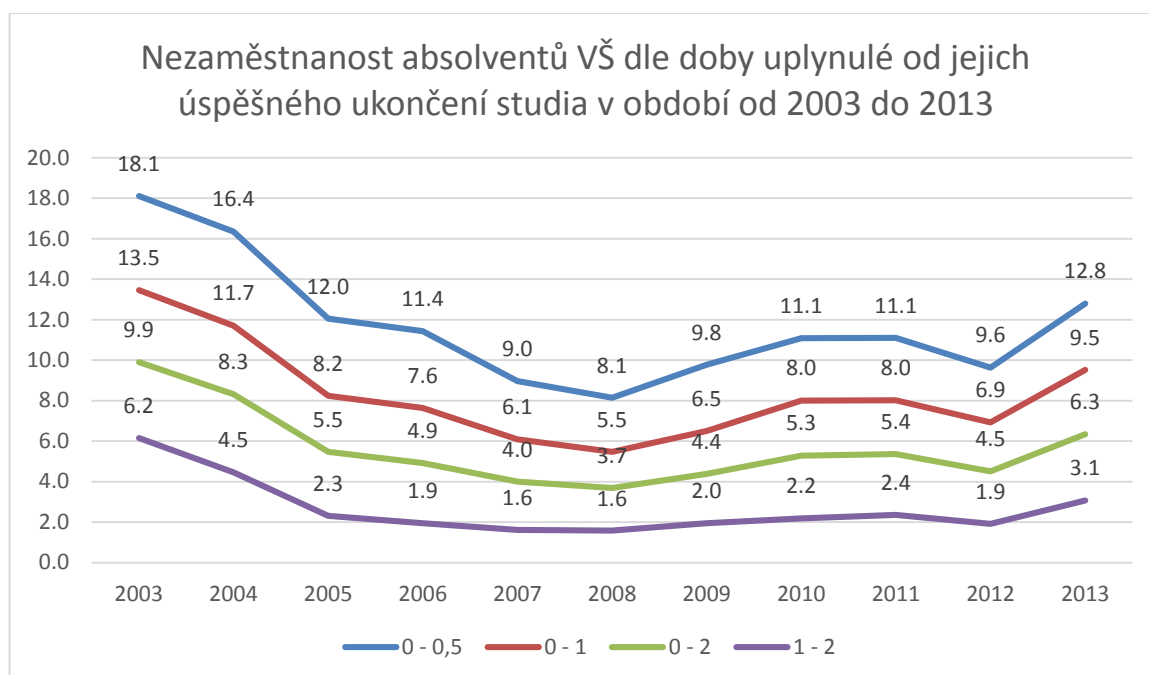
*Zdroj: upraveno podle [30]*

Hodnoty potřebné pro výpočet nezaměstnanosti absolventů VŠ (nezaměstnaní absolventi, počet absolventů a počet absolventů pokračujících ve studiu) byly čerpány z aplikace Střediska vzdělávací politiky, které spadá pod Pedagogickou fakultu Univerzity Karlovy v Praze a jednou z jeho hlavních činností je právě monitoring pozice absolventů VŠ na trhu práce. Sbírání dat do této aplikace probíhá dvakrát za rok, v dubnu a v září. Pro účely této práce a pro lepší porovnání byly tyto hodnoty spojeny do jedné roční hodnoty.

Z důvodu exkluzivity některých údajů zahrnutých ve vzorci, které pouze pro potřeby Střediska vzdělávací politiky (dále jen SVP) vytváří a poskytuje MSMT, konkrétně oddělení Sdružených informací matrik studentů (SIMS), nebylo možné následující graf

nezaměstnanosti absolventů VŠ rozšířit o další roky, které SVP ve své aplikaci prozatím nemá. Údaje, které nejsou veřejně přístupné, se týkají především počtu absolventů VŠ, kteří ve studiu dále pokračují. Tito absolventi totiž na pracovní trh nevstupují a uměle by tak snižovali celkovou nezaměstnanost. Další údaje, které jsou poskytovány výhradně pro SVP, se týkají doby, která uplynula od úspěšného zakončení studia daného absolventa. Z důvodů modifikace dat speciálně pro účely statistických analýz SVP, se dá říci, že výstupy, které poskytují, nabízejí nejvyšší možnou vypovídací schopnost o této problematice v ČR. Zároveň je však nutno podotknout, že ani tyto data však nelze brát jako stoprocentní. Rozdíl oproti skutečnému stavu představuje především fakt, že převážně ze začátku sbírání dat, mnoho škol, většinou soukromých, nemělo nebo neposkytovalo údaje o svých nezaměstnaných absolventech a také skutečnost, že ne všichni absolventi VŠ při hledání svého zaměstnání zaregistrovali na ÚP. Obě tyto skutečnosti by se ve výsledku projevíly jako mírné zvýšení celkové nezaměstnanosti.

Jak vypadá míra nezaměstnanosti absolventů VŠ ve sledovaném období od 2003 do 2013 je ukázáno na grafu č. 17. Graf pojímá čtyři křivky nezaměstnanosti absolventů VŠ, přičemž se liší právě dobou uplynulou od ukončení absolventova studia, a to 0 – 0,5 roku, 0 – 1 rok, 0 – 2 roky a 1 – 2 roky. Z tohoto pohledu jsou jejich hodnoty velmi rozdílné, ovšem podobné si jsou v dynamice svého vývoje za sledované roky 2003 až 2013. Všechny čtyři křivky dosáhly svého maxima v roce 2003, následoval postupný pokles až do roku 2008, kde všechny křivky dospěly do svého minima. Následoval opětovný růst, který se zastavil až v roce 2011, kde se situace změnila a nezaměstnanost znovu klesala. Ovšem jak ukazuje následující rok 2013, tak tento klesající trend neměl dlouhého trvání, neboť se hodnoty, a to celkem výrazně opět posunuly nahoru. Přibližná predikce pro rok 2014 je podle mého názoru taková, že hodnoty zůstanou přibližně úrovni roku 2013 s velkou pravděpodobností posunu o pár desetinných čísel směrem dolů. Největší rozdíl ve tvaru křivek, je v jejich rychlosti reakce na vnější podněty trhu práce i na vlastní strukturu. Nejplynulejší průběh a tím pádem i nejlepší přizpůsobivost na tyto změny, má křivka s nezaměstnaností absolventů VŠ 1 až 2 roky od jejich ukončení studia. Jak se uplynulá doba od ukončení studia snižuje, je možné pozorovat stále větší výkyvy v průběhu těchto nezaměstnaností.



**Obrázek 17:** Nezaměstnanost absolventů VŠ dle doby uplynulé od jejich úspěšného ukončení studia v období od 2003 do 2013

*Zdroj: upraveno podle [23]*

Při zaměření se na jednotlivé křivky právě podle doby uplynulé od ukončení studia, lze pozorovat, že s tím jak roste tato doba, tak nezaměstnanost klesá a naopak. Nejmenší míru nezaměstnanosti 3,1 % na konci sledovaného období, tak vykazují absolventi, kteří v době sběru dat měli 1 až 2 roky od úspěšného ukončení studia. Naopak největší mírou nezaměstnanosti 12,8 %, trpěli v roce 2013 absolventi, kteří měli na najít práce maximálně půl rok. Jinými slovy celkem 87,2 % všech absolventů si dokázalo v průběhu prvních 6 měsíců od ukončení studia najít práci, nebo už práci v průběhu studia mělo.

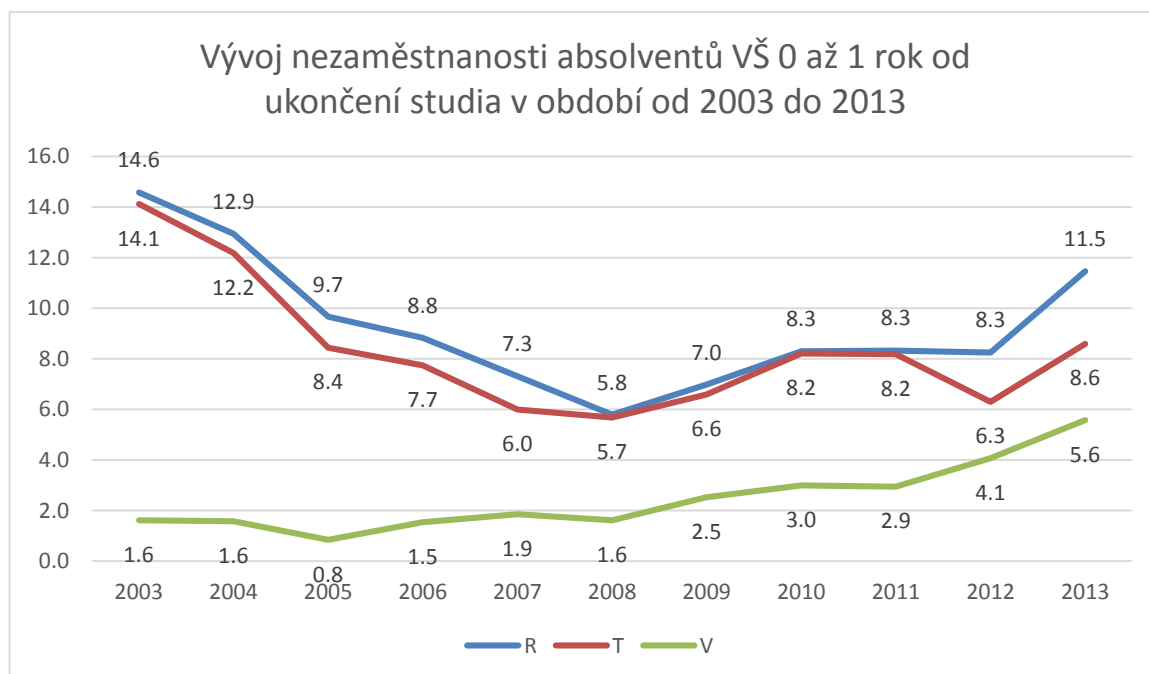
#### **4.7.1 Nezaměstnanost absolventů VŠ podle nejvyššího dosaženého vzdělání**

Protože vysokoškolské vzdělání se dělí do více stupňů, tak i míra nezaměstnanosti se dá podle těchto stupňů rozdělit. Každý vysokoškolský stupeň vzdělání je jinak náročný. Liší se například časem stráveným studiem, studijními požadavky na studenta nebo požadavky na finanční podporu studenta. Z uvedených důvodů by úroveň vysokoškolského vzdělání měla také odpovídat náležité pozici na trhu práce. Následující dva grafy tento rozdíl z pohledu nezaměstnanosti demonstrují. První graf se zaměřuje na absolventy maximálně rok po úspěšném ukončení určitého stupně studia a druhý na jeden až dva roky po studiu. V grafu jsou použity zkratky pro daný stupeň vysokoškolského vzdělání a to:



- *R* pro bakalářské a ekvivalentní,
- *T* pro magisterské a ekvivalentní,
- a *V* pro doktorské a ekvivalentní vzdělání.

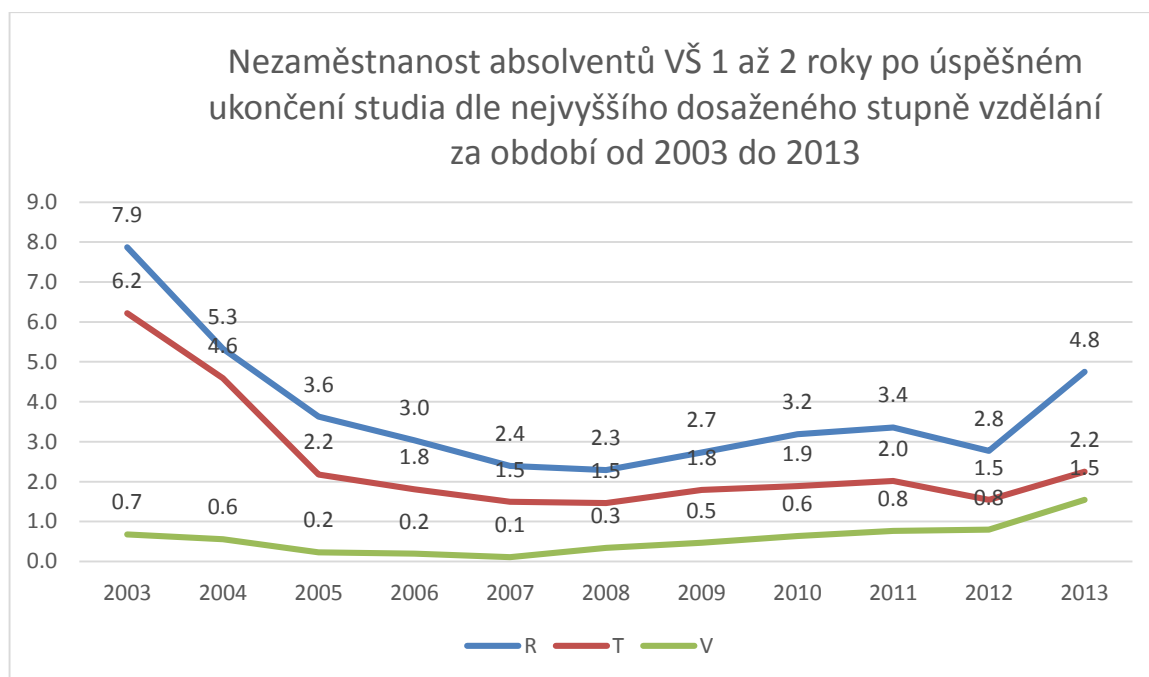
Na obrázku č. 18, znázorňujícím nezaměstnanost absolventů VŠ maximálně jeden rok od ukončení studia je zobrazen poměrně stejný vývoj absolventů bakalářského studia a magisterského studia, který se výrazněji liší pouze v posledních dvou sledovaných letech. Naopak o mnoho nižší hodnoty vykazuje nezaměstnanost absolventů doktorského studia, která v roce 2003 činila 1,6 % a v roce 2005 dokonce méně než jedno procento. Kromě roku 2012, kdy se nebývale dařilo absolventům magisterských studií nacházet zaměstnání, se křivky nezaměstnanosti všech studijních stupňů zvedají. Příčina je opět v rostoucích počtech absolventů VŠ a dopadech ekonomické krize, se kterou souvisí nižší počet pracovních míst určených pro vysokoškolsky vzdělané osoby. Strmý nárůst nezaměstnanosti v posledním sledovaném roce prodělali absolventi všech stupňů vysokoškolského studia. Pro rok 2014 je predikce taková, že kromě absolventů doktorských studií by nezaměstnanost ostatních studijních programů neměla dále růst, ale lehce klesnout. Tento fakt ovšem nemění nic na tom, že absolventi doktorských studijních programů mají stále výrazně nejlepší pozici na trhu práce.



**Obrázek 18:** Nezaměstnanost absolventů VŠ maximálně rok od úspěšného ukončení studia dle jejich nejvyššího dosaženého vzdělání v období od 2003 do 2013.

*Zdroj: upraveno podle [23]*

Dlouhodobě nejlepší pozici absolventů doktorských studií dokládá i graf č. 19, který se zaměřil na dobu jednoho až dvou let od ukončení studia. Jeden rok navíc pro absolventy VŠ je z pohledu úspěšnosti hledání zaměstnání velice důležitý. Zhruba o 68 % více absolventů VŠ je totiž schopné si najít práci až ve druhém roce oproti roku prvnímu. Přestože hodnoty v grafu níže jsou poměrně příznivé, fakt, že úspěšnost hledání zaměstnání je natolik rozdílná z pohledu doby hledání, už pro samotné absolventy tak příznivý není. Často se totiž stává, že absolventi s narůstající délkou hledání zaměstnání, nakonec zvolí pracovní místo, které neodpovídá jejich vysokoškolské kvalifikaci, tento jev potvrzuje tabulka č. 1. Nejnižší nezaměstnanost 0,1 % vykazovali právě absolventi doktorských studijních programů v roce 2007. Naopak nejvyšší míru nezaměstnanosti 7,3 %, vykazovali v roce 2003 absolventi bakalářských studií. V měřítku jednoho až dvou let se také začíná projevovat větší rozdíl v nezaměstnanosti bakalářských a magisterských absolventů, který upozorňuje na lepší výchozí pozici na trhu práce, kterou oproti bakalářům disponují právě magistři.



**Obrázek 19:** Nezaměstnanost absolventů VŠ 1 až 2 roky po úspěšném ukončení studia dle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání za období od 2003 do 2013

*Zdroj: upraveno podle [23]*

#### 4.7.2 Nezaměstnanost absolventů VŠ dle studijních oborů

Faktu, že postavení na trhu práce neovlivňuje pouze stupeň dosaženého vzdělání, ale i vystudovaný obor, se věnuje tato kapitola. Každý pracovní trh je z pohledu pracovních míst velmi oborově strukturovaný, a proto i nároky na stranu nabídky práce jsou oborově strukturované. V případě rozdílu mezi oborovou strukturou nabídky práce a poptávky práce,

musejí subjekty na pracovním trhu určitým způsobem reagovat. Zaměstnavatelé mohou své pracovníky, kteří nemají požadované vzdělání či kvalifikaci doškolovat a zaučovat a osoby na straně nabídky práce mohou například požádat o rekvalifikaci svého zaměření. Tento způsob vyrovnávání se s těmito rozdíly nicméně funguje spíše u osob s nižším než vysokoškolským stupněm vzdělání. Absolventi VŠ většinou tuto možnost z důvodů odborného a úzce zaměřeného vzdělání nemají. To je také důvodem proč podle šetření REFLEX jich více než 20 % v roce 2013 vykonávalo práci ve zcela jiném oboru než, který vystudovali, a pouze přibližně 22 % vykonává zaměstnání ve výhradně vystudovaném oboru.

Pohled na míru nezaměstnanosti absolventů VŠ dle studijního oboru je ovšem velice komplikovaný, neboť se přímo této statistice blíže nevěnuje žádná instituce v ČR. SVP sice nabízí statistiku míry nezaměstnanosti podle škol a fakult, ale z důvodů možnosti vystudování různých oborů na jedné fakultě, se tato statistika použít nedá. Pouze pro účely této práce tak musel být vyvinut vzorec, podle kterého se bude v této kapitole pokračovat. Z výše uvedených důvodů bohužel nelze porovnávat výstupy z tohoto vzorce se všemi výstupy dosud v práci uvedenými. Vzorec byl nicméně zkonstruován tak, aby se co nejvíce přibližoval postupům používaných institucí SVP. Z jednotnosti dostupných údajů, však vypočítaná míra nezaměstnanosti nabízí velmi dobré srovnání nezaměstnanosti mezi jednotlivými studijními obory. Vzorec použitý pro výpočet nezaměstnanosti jednotlivých oborů ( $U_o$ ) je:

$$U_o n = \frac{\text{nezaměstnaní absolventi v 2.pol.roku } n}{(\text{absolventi za rok } n + \text{absolventi za rok } n-1) * 0,61} * 100 \quad (3)$$

Hodnota koeficientu 0,61 ve jmenovateli byla vypočtena z hodnot uvedených v aplikaci výpočtu nezaměstnanosti VŠ absolventů instituce SVP. Jde o průměrný počet absolventů VŠ, kteří v daném roce studium končí studium a hledají zaměstnání. V klasickém vzorci míry nezaměstnanosti jde tedy o ekvivalent absolventů dále studujících, kteří se od základny absolventů celkem odečítají. Údaje o absolventech podle oborů jsou k nalezení na webových stránkách MSMT v oddělení Sdružených informací matrik studentu SIMS. Hodnoty v čitateli byly dosazeny z integrovaného portálu MPSV. Z povahy vzorce, kdy jsou sčítány data z různých časových období, se ve výsledku jedná o míru nezaměstnanosti absolventů VŠ 0 až 1,5 roku po úspěšném ukončení studia.

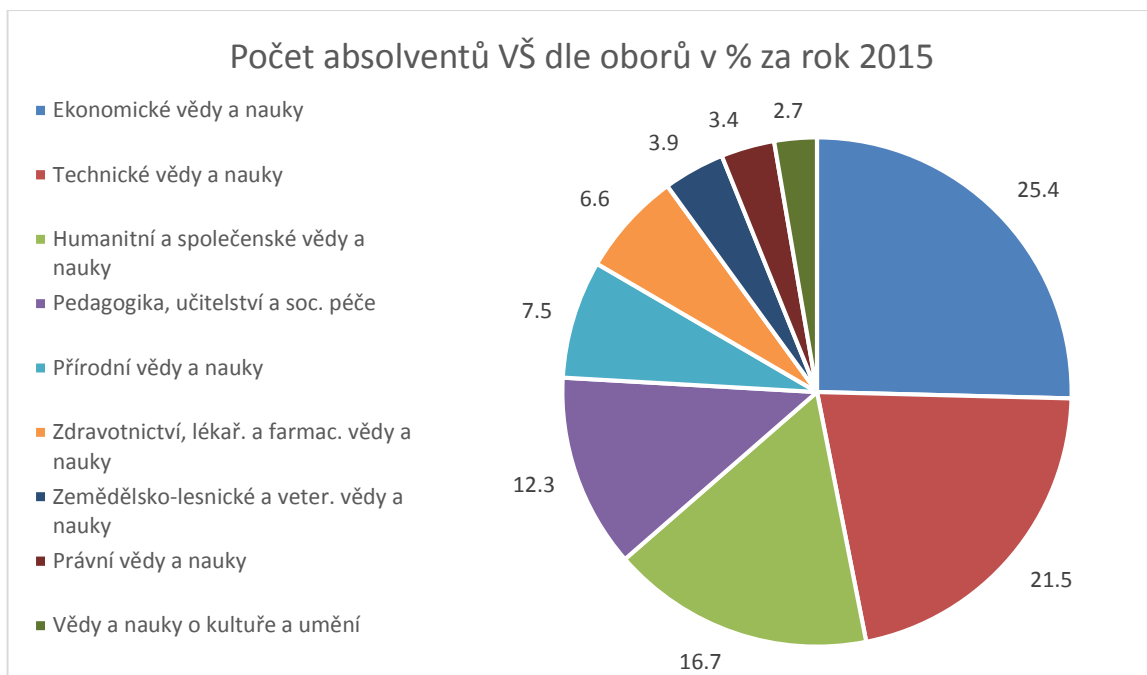
Dle soustavy oborů vzdělávání KKOV byly studijní obory rozděleny do 10 základních skupin, a to na:

- přírodní vědy a nauky (1),
- technické vědy a nauky (2,3),

- zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky (4),
- zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky (5),
- humanitní a společenské vědy a nauky (61,65,67),
- ekonomické vědy a nauky (62),
- právní vědy a nauky (68),
- pedagogika, učitelství a sociální péče (7),
- vědy a nauky o kultuře a umění (8) a
- vojenské vědy a nauky (9).

Čísla v závorce za názvem oboru odpovídá prvnímu respektive prvním dvěma číslům v kódování KKOV/SOV. Poslední skupina ve výčtu, vojenské vědy a nauky, se z důvodu nedostatku údajů o absolventech v další analýze již nevyskytuje. [14]

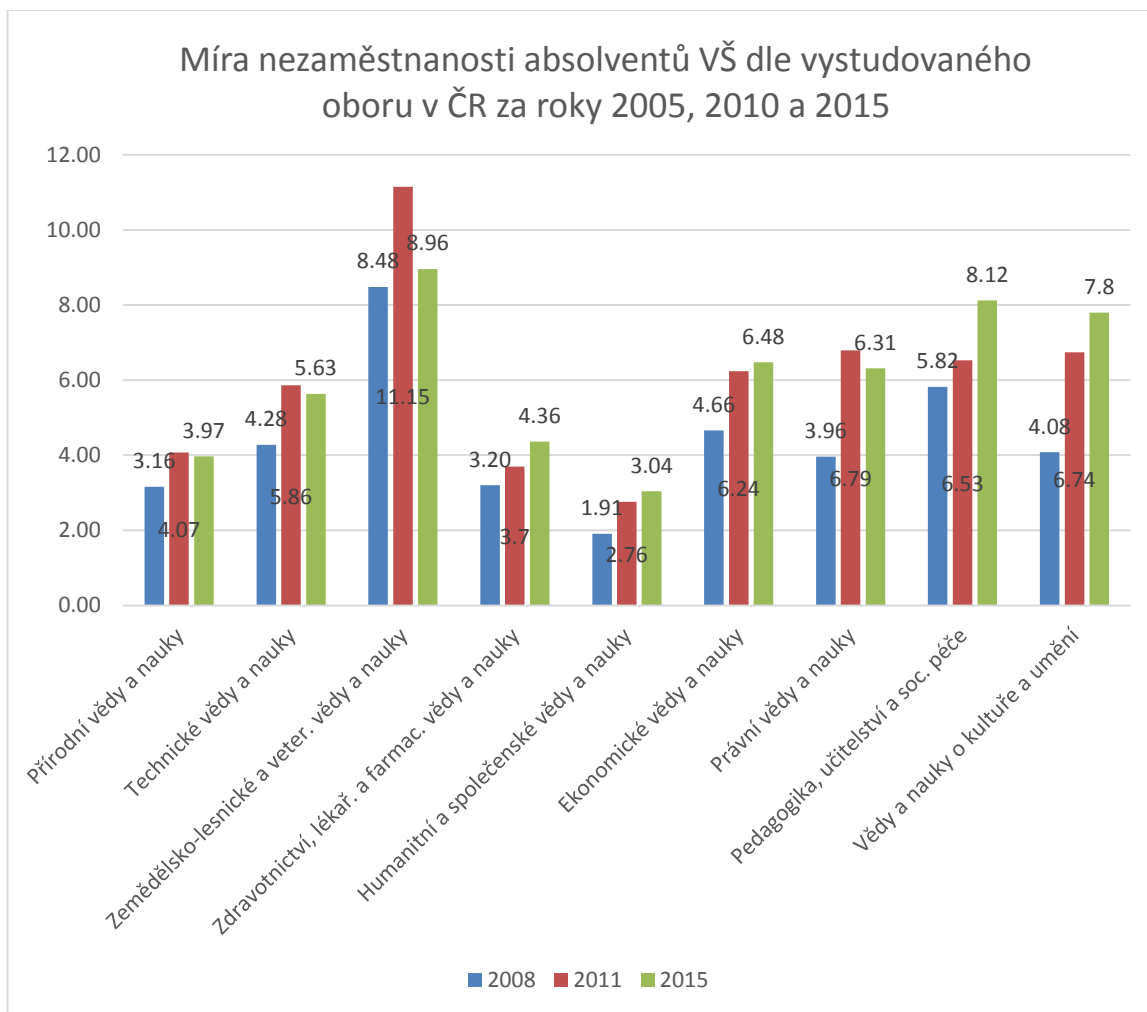
Pro lepší porovnání míry nezaměstnaných studentů dle oborů v grafu č. 20, jsou v grafické podobě níže, uvedeny údaje o tom, kolik studentů určitý studijní obor vystudovalo. Procentní rozdělení ukazuje, že největší počet, více než čtvrtina všech 82 180 absolventů, pochází z ekonomických vědních oborů. Druhý nejčastěji zastoupený obor je technický s 21,5 %. Naopak nejmenší počet absolventů vykazují obory kultura a umění, právní a zemědělsko-lesnické obory, kde se počty absolventů pohybují od 2,7 % do 3,9 %. Z dlouhodobého hlediska se struktura výrazně neměnila. Oproti stavu z roku 2005 se výrazněji změnilly pouze skupiny oborů humanitních a společenských, kde počet za 10 let sledovaných let vzrostl o 2,7 % a obor pedagogika, učitelství a sociální péče, kde naopak počet absolventů poklesl o 2,6 %.



**Obrázek 20:** Počet absolventů VŠ dle oborů v % za rok 2015

*Zdroj: upraveno podle [44]*

Míru nezaměstnanosti absolventů VŠ dle studijních oborů, ukazuje podle výše definovaného vzorce, graf č. 21. K porovnání, byly vybrány údaje o nezaměstnanosti z let 2008, 2011 a 2015, tedy z období před ekonomickou krizí, po ekonomické krizi a ze současnosti. Dlouhodobě nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazují obory zemědělsko-lesnické a veterinární. V roce 2011 byla nezaměstnanost absolventů těchto oborů dokonce 11,15 %. Do roku 2015 se ovšem přiblížila více nezaměstnanosti ostatních oborů, avšak i nadále se těmto absolventů dostává, z pohledu nezaměstnanosti, nejhoršího uplatnění na trhu práce. Výrazné změny od roku 2008 do roku 2015, prodělaly především obory právní, pedagogické a umělecké, kdy se míra nezaměstnanosti absolventů těchto oborů zvýšila zhruba o 3 procentní body. Dle vypočítané míry nezaměstnanosti, nejlepší uplatnění na trhu práce, dlouhodobě nabízejí humanitní, zdravotnické a přírodní vědní obory, u kterých se výše míry nezaměstnanosti v roce 2015 pohybuje mezi 3,04 % a 4,36 %. Skupiny oborů, které patří do středních vrstev dle nezaměstnanosti, jsou obory technické, ekonomické a právní, s 5,63 %, 6,48 % a 6,31 % nezaměstnaností. Do třetí skupiny, nejvíce ohrožených skupin oborů na pracovním trhu, patří obory pedagogické, umělecké a především zemědělské, které v roce 2015 vykázaly nezaměstnanosti 8,12 %, 7,8 % a 8,96 %.



**Obrázek 21:** Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ dle vystudovaného oboru v ČR za roky 2005, 2010 a 2015

*Zdroj: upraveno podle [23], [30], [44]*

## 5 SPOLUPRÁCE FIREM A VYSOKÝCH ŠKOL

Vzájemná spolupráce firem a soukromých organizací s vysokými školami funguje vedle vhodně nastavené politiky zaměstnanosti, jako další nástroj, pro řešení nezaměstnanosti absolventů VŠ a pro celkové zlepšování pozice na pracovním trhu těchto osob. Vzájemná spolupráce nabízí výhody pro obě zúčastněné strany. Motivací pro tuto spolupráci je i důležitost vědy a výzkumu ve společnosti.

Absolventi a studenti VŠ získávají především cenné zkušenosti, vědomosti a dovednosti z reálné praxe, které ve škole nemají možnost získat. Nově získané informace mohou absolventi a studenti VŠ, využít pro lepší rozhodování o jejich pracovní budoucnosti, nebo mohou sloužit jako reference do životopisu. Absolvent nebo student VŠ má navíc možnost získat cenné kontakty, které jsou v procesu hledání práce velmi důležité. Není výjimkou, že studentovi nebo absolventovi je dokonce nabídnuto trvalé pracovní místo hned. [46 n34]

Pro firmy a společnosti je spolupráce s vysokými školami také velmi přínosné. Mají záruku mladých, přizpůsobivých lidí, kteří vystudovali či studují v požadovaném oboru, a o dané odvětví se zajímají. Za žádné či minimální finanční náklady, mají možnost si absolventy a studenty vyzkoušet a následně i zaškolit či zapracovat. Nabízí se jim tak ideální způsob přijímání nových pracovníků, kdy nemusejí vynakládat čas a prostředky na výběrové řízení nebo inzeráty.

### 5.1 Typy spolupráce

Asi nejznámějším a nejrozšířenějším způsobem spolupráce firem a soukromých škol, jsou studentské praxe a stáže. Ty mohou být na některých školách i povinné, a jak ukazuje graf č. 24, zúčastní se jich v průměru až polovina absolventů. Rozdíl je především v délce trvání. Studentské praxe se realizují v průběhu studia a často jsou zařazeny do souboru předmětů. Zajišťuje je buď škola, nebo sám student. Oproti pracovním stážím, které mohou trvat až dva roky, bývají kratší. Stáže, anglicky internship, se většinou realizuje prostřednictvím fakulty, soukromé agentury či firmy. Obě tyto formy spolupráce bývají bezvýdělečné. V případě stáží v zahraničí, student či absolvent většinou pobírá příspěvky na ubytování a stravu.

Dalším typem spolupráce, může být nabídka firem pro vedení bakalářských či diplomových prací. Firmy zapojené do této spolupráce, vypisují témata projektů, o které se mohou uchazeči hlásit. Výhodami pro studenta jsou opět interní informace z praxe, které by jinak nesehnal a pro firmu možnost zpracování daných témat a analýz, které mohou využít pro manažerské rozhodování v podniku. Jako další typy spolupráce je možno uvést působení ve

studentské neziskové organizaci, podnikové univerzity, soutěže a studentské projekty nebo firemní workshopy. [34]

## **5.2 Podpora spolupráce**

Podporou spolupráce mezi vysokými školami a firmami se v ČR zabývá mnoho institucí. Jednou z nich je agentura pro podporu podnikání a investic Czechinvest, která provozuje portál Spolupráce. Ten se snaží posilovat vzájemnou komunikaci a zajišťuje přehled a informace o možných způsobech spolupráce. Vysokým školám nabízí možnost předvést výsledky jejich výzkumu pro komerční využití. Pomáhá hledat partnery pro spolupráci a zahájení dalších projektů. Vysoké školy zde pro své studenty mohou vyhledávat stáže a praxe. Pro podnik spočívá výhoda tohoto portálu v přehlednější volbě požadovaného projektu a k náboru požadovaných studentů a absolventů. Další možnost podpory plyne z iniciativy státu, kdy může daňově zvýhodnit firmy, které se školami spolupracují. Důvodem pro snahu lepší spolupráce škol a firem ze strany státu, je produkce lépe připravených absolventů, kteří budou na trhu práce více zaměstnáváni a budou tak moci posílit konkurenceschopnost české ekonomiky. Dalším důvodem, je posílení pozice českých podniků, které díky vyšším výdělkům nabízených v zahraničí, přicházejí o vysoce kvalifikované pracovníky. Speciálním projektem je Nejlepší spolupráce roku, který je koordinován Sdružením pro zahraniční investice (AFI) a Americkou obchodní komorou (AmCham). Jak už z názvu tohoto projektu vyplývá, projekt oceňuje a podporuje projekty vzniklé spoluprací vysokých škol a aplikační sféry v oblasti výzkumu a vývoje a stará se tak především o větší mediální povědomí celé problematiky spolupráce. [10], [24], [26], [36]

### **5.2.1 Firemní školy**

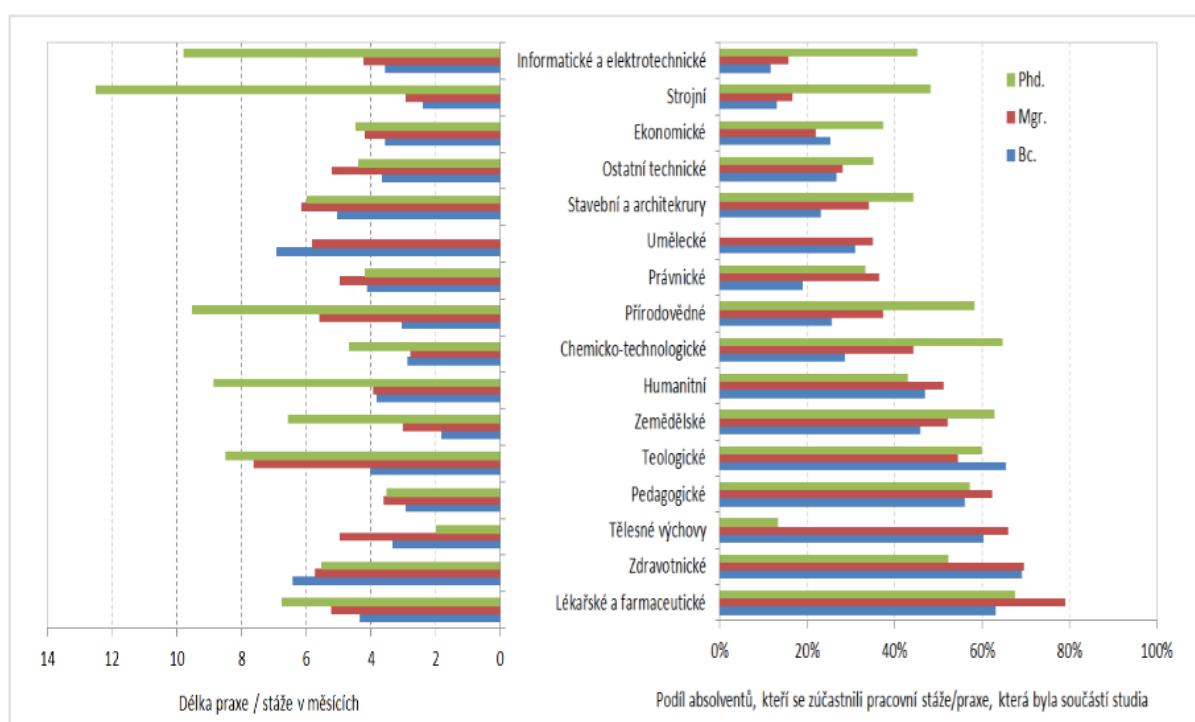
Zajímavým řešením v problematice přípravy absolventů vysokých škol, je zakládání tzv. firemních vysokých škol. První takto vzniklou vysokou školou v ČR byla v roce 2000 ŠKODA AUTO Vysoká škola. Zřizovatelem byla ŠKODA AUTO, jedna z největších evropských automobilových značek koncernu Volkswagen. Lepší uplatnitelnost svých absolventů se snaží vytvářet stážemi a praxemi v 5. semestru bakalářského studia. Studenti jsou umísťováni povětšinou ve firmě ŠKODA AUTO, v dodavatelských firmách nebo v zahraničí v rámci koncernu Volkswagen. Další takto zřízenou soukromou školou byla například v roce 2006 vzniklá Unicorn College nabízející bakalářské studium. V přípravě svých absolventů na manažerské pozice se zaměřuje především na skloubení ekonomického a technického myšlení. Takto úzce zaměřené školy, z pohledu přípravy svých absolventů, jsou



velmi efektivní. Například Unicorn Collage ukazuje na výsledky, kdy až 85 % jejich absolventů pracuje ve vystudovaném oboru a až 100 % jejich absolventů je zaměstnaných. [9], [25], [35]

### 5.3 Praxe a stáže v ČR dle oborů

Rozdílný pohled na využívání stáží a praxí dle oborů nabízí následující graf. Na pravé straně porovnává procento studentů z jednotlivých oborů a studijních programů, kteří v průběhu studia některou stáž či praxi absolvovali a na levé porovnává její průměrnou délku. Průměrné procento absolventů, kteří se do programu studentských stáží a praxí zapojili, je u bakalářských i magisterských absolventů podobné a pohybuje se okolo 40 %. Nadpoloviční většinu vykazovali absolventi doktorských studií. Rozdíly v jednotlivých oborech jsou dány už jejich zaměřením a studijními programy. Každý z nich vyžaduje větší podíl praktických zkušeností. Z grafu je zřejmé, že obory, které se více orientují na praktické znalosti studentů, jsou především lékařské, zdravotnické, tělovýchovné a pedagogické. Opačně na tom jsou například obory inženýrské, ekonomické a technické. U posledně jmenovaných oborů ovšem platí, že absolventů doktorského studia prošlo praxí či stáží mnohem více než absolventů magisterského a bakalářského studia stejných oborů.



Obrázek 22: Stáže a praxe v průběhu studia v roce 2013

Zdroj: [31]

Doktorští absolventi se vyznačují také největší délkou praxí a stáží s průměrnou délkou 7,4 měsíců. Magisterští a bakalářští absolventi prošli v průměru 4,3 a 3,7 měsíční stáží. Platí zde tedy rovnice, že čím delší doba studia, tím delší průměrná doba strávená na praxi nebo stáží. Veliký rozdíl je především v délce stáže doktorských absolventů u oborů strojních a oboru tělesné výchovy. Poměrně dlouhými stážemi a praxemi se pro bakalářské studium vyznačují obory umělecké a zdravotnické.

Nejen z důvodů nízké účasti studentů a absolventů na stážích a praxích, jak ukazuje graf výše, ale i z postojů a názorů absolventů a studentů, lze soudit, že se jim nedostává potřebné množství a kvalita nabídek. Dle průzkumů skupiny Studenta Media z roku 2013 a se závěry z předchozího grafu lze soudit, že množství a kvalita nabídek praxí a stáží, není dostačující. Téměř všichni z 1 003 dotazovaných respondentů si uvědomují důležitost zkušeností získaných praxí a stáží během studia a 93 % z nich je ochotno podstoupit stáž bezplatně. Ze závěrů průzkumu vyplynulo, že 56 % studentů plánuje využít nebo již využilo některý z firemních programů pro studenty, avšak pouze 25 % respondentů některou stáž skutečně absolvovalo. Tento fakt souvisí s názorem 75 % respondentů, kteří považují nabídku firemních programů v ČR za nedostatečnou. [6]

## ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala postavením absolventů vysokých škol na trhu práce v České republice. Cílem práce bylo analyzovat tuto pozici dle vystudovaného oboru a zhodnotit případné vlivy spolupráce firem a vysokých škol.

Vysoká nezaměstnanost je nežádoucí. Tlumí ekonomický růst země a zvyšuje sociální rozdíly mezi lidmi ve společnosti. V mezinárodním srovnání se v současné době Česká republika může chlubit příznivou hodnotou nezaměstnanosti. V kontextu členských států EU vykazuje dokonce nezaměstnanost druhou nejnižší. Na druhou stranu je vždy co zlepšovat, protože stále existuje mnoho lidí, kteří jsou nezaměstnaní a musejí se spoléhat na pomoc od státu. Zvláště u absolventů je status nezaměstnanosti velmi závažný, neboť se tyto lidé s trhem práce a pracovním životem zatím pouze seznamují. Právě úspěšnost či neúspěšnost hledání práce je pro jejich další vývoj a prospěšnost společnosti zásadní.

Se stále se zvětšujícím významem vzdělání, se do nedávné doby zvyšoval i počet mladých lidí, kteří věnují svůj čas a prostředky pro dosažení terciálního stupně vzdělání. Doufají tak, že se zvyšováním své kvalifikace získají i lepší pracovní místo. Vysokoškolsky vzdělaní absolventi tak přicházejí na trh práce s určitými očekáváními, které se však ne vždy vyplní.

Na pozici absolventů na trhu práce se dá nahlížet dvěma způsoby. První z nich je míra nezaměstnanosti, která udává kolik procent absolventů VŠ práci nemá. Důvodem může být jejich vysoké očekávání nebo nevhodné zaměření. Absolventi se přesto dosažením terciálního vzdělání dostávají na trh práce obecně do výhody. Ve složité situaci se nicméně nachází od chvíle ukončení studia do zhruba jednoho roku. V tomto období vykazují větší míru nezaměstnanosti než je celostátní průměr. Výhoda terciálního vzdělání se v poměru k celkové míře nezaměstnanosti začíná výrazněji projevovat až od prvního roku po ukončení studia, kdy jsou jejich šance na získání zaměstnání daleko větší. V porovnání nezaměstnanosti absolventů dle oborů si v roce 2015 nejhůře vedly obory zemědělsko-lesnické a veterinární, které nejvyšší nezaměstnanost vykazují dlouhodobě. V posledních letech se situace zhoršila také u oborů pedagogika, učitelství a sociální péče a u kulturních a uměleckých oborů. Naopak dlouhodobě nejmenší míru nezaměstnanosti vykazují obory humanitární a společenské, zdravotnické, lékařské a farmaceutické a skupina přírodních oborů.

Druhým pohledem na pozici absolventů VŠ je jejich vykonávané zaměstnání. Nemusí totiž nutně platit, že obory s nejnižší mírou nezaměstnanosti, nabízejí také nejlepší uplatnění a naopak. S postupem času čím dál více absolventů VŠ pracuje na pozicích, které

vysokoškolské vzdělání vůbec nevyžadují, nebo do nedávné doby nevyžadovaly. Tento problém je způsoben zejména zvyšováním počtu absolventů VŠ, jejichž růst byl v posledních letech o mnoho rychlejší, než růst počtu pro ně určených pracovních míst. Důvodem je především stále ještě působící negativní vlivy způsobené globální ekonomickou krizí, která do ČR dorazila koncem roku 2008. Způsobila tak celkový útlum vytváření nových pracovních míst, na které ovšem vývoj počtu absolventů nereagoval. Nastala tak situace, kdy mnoho z nich muselo snížit své očekávání a nároky a spokojit se s méně kvalifikovanou a významnou pracovní pozicí. Postupem času se tak u absolventů VŠ snižuje celková kvalifikační náročnost povolání (QR), hodnocení povolání (ISCO) a stupeň vzdělání, který je pro vykonávané povolání potřebný. Z kombinace výsledků těchto třech faktorů vykonávaného povolání, nejlepších výsledků dosahují obory zdravotnické, lékařské a farmaceutické, kde se situace ve sledovaném období zhoršila jen nepatrně. Na druhé straně vyčnívají především obory zemědělské, lesnické a veterinární, u kterých se špatná situace již na začátku sledovaného období ještě zhoršila. Dalšími obory, které v těchto třech faktorech vykonávaného vzdělání prodělaly zhoršení, jsou obory ekonomické, humanitární a společenské. Specifickými obory jsou právní a veřejnosprávní, které se v průběhu sledovaného období značně zhoršily v oblasti hodnocení vykonávaného povolání, ale na druhou stranu se zlepšila jejich pozice z pohledu požadovaného vzdělání na pracovní pozice absolventů těchto oborů.

Při porovnání těchto dvou pohledů na pozici absolventů VŠ dle oborů, lze zjistit, že pro své studenty a absolventy představují dlouhodobě nejlepší uplatnění obory zdravotnické, lékařské a farmaceutické. Dlouhodobě nejrizikovějšími obory z pohledu následné pozice jejich absolventů na trhu práce jsou zemědělské, lesnické a veterinární. Zajímavými obory jsou společenské a humanitární, které vykazují ze všech oborů nejmenší míru nezaměstnanosti svých absolventů, ovšem často pro ně nenachází vhodné uplatnění. V podobné situaci jsou také obory ekonomické. Ty se navíc vyznačují největším počtem svých absolventů, a proto se zhoršování jejich pozice a uplatnění na trhu práce, dotýká nejvíce lidí.

Situaci se vzájemnou spoluprací snaží zlepšovat firmy a vysoké školy. Prostřednictvím společných projektů, získávají studenti a absolventi zkušenosti a znalosti, které jsou na trhu práce nespornou výhodou. Míra a způsob této spolupráce je však podle studentů a absolventů samotných nedostačující. Většina z nich by požadovala zavedení povinné praxe nebo stáže v jejich studijním oboru v renomované firmě. To se však z důvodů špatné komunikace, legislativních překážek i neochoty zaměstnavatelů k důkladnějšímu zapojení absolventů do chodu společnosti, často neděje.

## POUŽITÁ LITERATURA

- [1] 84. Trh práce (poptávka, nabídka a rovnováha). *Ius Wiki* [online]. 2012 [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: <http://www.ius-wiki.eu/tnh/pfuk/tnh/zkouska/otazka-84>
- [2] Absolventi škol a mladiství. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-02-16]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>
- [3] BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Mikroekonomie*. Vyd. 1. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-280-6.
- [4] Časové řady MN a PNO. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-04-19]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)
- [5] ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Vyd. 1. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5.
- [6] Český student a kariéra: přes 40 % vysokoškoláků chce pracovat v zahraničí. *Studenta.cz - Největší magazínový portál pro studenty v ČR* [online]. 2013 [cit. 2016-04-27]. Dostupné z: <http://www.studenta.cz/cesky-student-a-kariera-pres-40-vysokoskolaku-chce-pracovat-v-zahranici/magazin/article/1508>
- [7] HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 80-736-8522-1.
- [8] HŘEBÍK, František. *Obecná ekonomie*. 3., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN 978-80-7380-101-4.
- [9] Info o škole. *Vysoká škola Unicorn College* [online]. [cit. 2016-04-26]. Dostupné z: <http://www.unicorncollege.cz/o-nas/info-o-skole.html>
- [10] Jaké je poslání portálu? *SPOLUPRACE.ORG - Podpora spolupráce vysokých škol a podniků* [online]. [cit. 2016-04-26]. Dostupné z: <http://www.spoluprace.org/cz/o-projektu/o-portalu>
- [11] KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 80-245-1930-5.
- [12] KALOUSOVÁ, Pavla a Jiří VOJTĚCH. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled* [online]. In: . Praha: NÚOV, 2008, s. 44 [cit. 2016-

[http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Potreby\\_zamestnavatele\\_souhrn.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatele_souhrn.pdf)

- [13] Kdo je považován za absolventa? *Národní informační centrum pro mládež* [online]. 2015 [cit. 2016-02-16]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/kdo-je-dle-prava-absolvent>
- [14] KÓDY STUDIJNÍCH PROGRAMŮ A OBORŮ. *MŠMT ČR* [online]. 2016 [cit. 2016-04-24]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/kody-studijnich-programu-a-oboru?highlightWords=kkov>
- [15] KOTÍKOVÁ, Jaromíra, VLACH, Jan, PRŮŠA, Ladislav. Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče. [online] Praha: VÚPSV, 2000. s. 164 [cit. 4. 2. 2014] Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/regan.pdf>
- [16] KOUCKÝ, Jan, Aleš BARTUŠEK a Martin ZELENKA. *Účast na vzdělávání, financování škol a uplatnění absolventů*. 1. vyd. V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008. ISBN 978-80-7290-370-2.
- [17] KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Nakl. Karolinum, 2007. ISBN 80-246-1383-2.
- [18] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2908-3.
- [19] Měsíční: Statistiky nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- [20] Mezinárodní projekt REFLEX. *Středisko vzdělávací politiky* [online]. [cit. 2016-04-19]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/default.asp?page=reflex>
- [21] MPSV.CZ: Příručka pro personální a platovou agendu - zákon č. 198/2009 Sb. *MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2016 [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009#par1](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1)
- [22] MPSV.CZ: Příručka pro personální a platovou agendu 262/2006 Sb. - Zákon zákoník práce. *MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2016 [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262\\_2006\\_1#par16](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_1#par16)
- [23] Nezaměstnaní absolventi VŠ. *Středisko vzdělávací politiky* [online]. [cit. 2016-04-21]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/default.asp?page=db>

- [24] O CzechInvestu. *CzechInvest* [online]. [cit. 2016-04-26]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/o-czechinvestu>
- [25] O nás - ŠKODA. *ŠKODA AUTO Vysoká škola - ŠKODA* [online]. [cit. 2016-04-26]. Dostupné z: <http://www.savs.cz/o-skole>
- [26] O projektu. *Nejlepší spolupráce roku* [online]. [cit. 2016-04-26]. Dostupné z: <http://www.spolupraceroku.cz/nejlepsi-spoluprace>
- [27] Otázky a odpovědi k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a k zákonu č. 109/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o sociálních službách. *MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2016-04-27]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/2974/otazky\\_odpovedi\\_22-rev.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2974/otazky_odpovedi_22-rev.pdf)
- [28] Overview - Eurostat. *Eurostat: Your key to European statistics* [online]. [cit. 2016-04-25]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/about/overview>
- [29] PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz. 2., aktualiz. vyd.* Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. ISBN 978-80-86730-21-9.
- [30] Pololetní statistiky absolventů: Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>
- [31] REFLEX 2013. *Středisko vzdělávací politiky* [online]. 2013 [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/default.asp?page=svp&KID=95>
- [32] *REFLEX project* [online]. 2016 [cit. 2016-04-19]. Dostupné z: <http://www.reflexproject.org/>
- [33] ŘEHOŘ, Petr. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie.* Vyd. 1. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2010. ISBN 978-80-7204-735-2.
- [34] Spolupráce s firmami během studia přináší cenné body do životopisu. *Pestrou praxí ke skvělé práci - Jobfairs: Fair jobs* [online]. 2014 [cit. 2016-04-27]. Dostupné z: <http://www.jobfairs.eu/magazin/spoluprace-s-firmami-behem-studia-prinasi-cenne-bo>
- [35] Spolupráce vysokých škol a firem stále vážne. *ISEA - Institut pro sociální a ekonomické analýzy* [online]. [cit. 2016-04-26]. Dostupné z: <http://isea-cz.dnh.cz/Aktuality/Posledn%C3%AD%C4%8DI%C3%A1Inkyakoment%C3%A1%C5>

%99e/tabid/64/articleType/ArticleView/articleId/196/Spoluprce-vysokch-kol-a-firem-  
stle-vzne.aspx

- [36] Spolupracovat se školami bude pro firmy daňově výhodnější, MŠMT ČR. *MŠMT ČR* [online]. Praha, 2013 [cit. 2016-04-26]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/spolupracovat-se-skolami-bude-pro-firmy-danove-vyhodnejsi>
- [37] Statistická ročenka trhu práce v České republice. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-04-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>
- [38] Struktura uchazečů: Statistiky nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
- [39] TULEJA, Pavel. *Analýza pro ekonomy*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007, vi, 336 s. ISBN 978-80-251-1801-6.
- [40] Unemployment rate - annual data. *Eurostat* [online]. [cit. 2016-04-19]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=ti-psun20>
- [41] Upozornění na změnu metodiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-02-16]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)
- [42] Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-04-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
- [43] Výkonové ukazatele VŠ v ČR F3-poprvé zapsaní, nově zapsaní. *DSIA: oddělení statistických výstupů a analýz* [online]. [cit. 2016-04-21]. Dostupné z: [http://dsia.uiv.cz/vystupy/vu\\_vs\\_f3.html](http://dsia.uiv.cz/vystupy/vu_vs_f3.html)
- [44] Výkonové ukazatele VŠ v ČR F4-absolventi. *DSIA: oddělení statistických výstupů a analýz* [online]. [cit. 2016-04-21]. Dostupné z: [http://dsia.uiv.cz/vystupy/vu\\_vs\\_f4.html](http://dsia.uiv.cz/vystupy/vu_vs_f4.html)
- [45] Zákon o zaměstnanosti - Část II. - Zprostředkování zaměstnání. *Business.center.cz* [online]. [cit. 2016-02-16]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx>
- [46] Zákoník práce - Část II. - Hlava 7 - Pracovní podmínky žen a mladistvých. *Business.center.cz* [online]. [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/cast2h7.aspx>



- [47] Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - 2014. *Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 2016-04-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-2014>
- [48] ZELENKA, Martin. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. 1. vyd. V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008. ISBN 978-80-7290-372-6.

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A .....

Příloha B .....

## **Příloha A**