

UNIVERZITA PARDUBICE

FAKULTA FILOZOFICKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2008

Renata Martinová

Univerzita Pardubice

Fakulta filozofická

(Ne) zaměstnanost absolventů VŠ

Renata Martinová

Bakalářská práce

2008

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
Katedra sociálních věd
Akademický rok: 2006/2007

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Renata MARTINOVÁ**

Studijní program: **B6703 Sociologie**

Studijní obor: **Sociologie**

Název tématu: **(Ne)zaměstnanost absolventů VŠ**

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

Práce bude mít teoreticko empirický charakter. V teoretické části budou sledována specifika absolventů VŠ a podložena dostupnými statistickými údaji.

Empirická část bude opřena o výsledky průzkumu mezi posluchači Dopravní fakulty Univerzity Pardubice.

1. Sociální analýza nezaměstnanosti v ČR v letech 1990 - 2006
2. Základní strategie boje proti nezaměstnanosti
3. Specifika uplatnění absolventů VŠ na trhu práce
4. Průzkum preferencí při výběru budoucího zaměstnání u studentů vybrané VŠ

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

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

Seznam odborné literatury:

VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2004. ISBN:80-7178-802-3.

NAKONEČNÝ, M. Sociální psychologie. Praha: Academia, 1999. ISBN:80-200-0690-7.

ŘEZÁČ, J. Sociální psychologie. Brno: Paido, 1998. ISBN: 80-85931-48-6.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002.

BUCHTOVÁ, B.: Nezaměstnanost, patologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN:80-247-9006-8.

SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. Ekonomie. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. ISBN: 80-205-0494-X.

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Jaroslav Paulovič
Katedra sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce:

30. dubna 2007

Termín odevzdání bakalářské práce:

31. března 2008



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.
děkan

L.S.



PhDr. Livia Savelková, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2007

SOUHRN

Tato práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti - vymezením pojmu, jejím základním dělením a možnostmi ovlivňování tohoto sociologického jevu. Je zde uveden vývoj nezaměstnanosti, ekonomický a sociální pohled na ni a dopady tohoto sociologického jevu na člověka. Práce je cíleně zaměřena na skupinu absolventů vysokých škol a jejich pozici na trhu práce. Součástí práce je dotazník, jehož prostřednictvím jsou zjišťovány preference absolventů vysokých škol při výběru jejich budoucího zaměstnání.

KLÍČOVÁ SLOVA

nezaměstnanost, sociologický průzkum, absolventi, úřad práce

TITLE

(Un)employment of university graduates

ABSTRACT

This thesis deals with problems of unemployment – the determination of this notion, its basic classification and possibilities of influencing of this sociological phenomenon. The development of the unemployment and economical and social view on it and impacts of this sociological phenomenon on human are also mentioned here. This thesis is focused on the group of university graduates and their position on labour market. This thesis includes questionnaire focused on preferences of university graduates by selection of their future work.

KEYWORDS

Unemployment, Sociological research, Graduates, Employment office

Obsah

Úvod	5
TEORETICKÁ ČÁST	6
1 Sociální analýza nezaměstnanosti v ČR v letech 1990 - 2006	6
1.1 Ekonomický pohled na nezaměstnanost	6
1.1.1 Základní druhy nezaměstnanosti	6
1.1.2 Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná	7
1.1.3 Nezaměstnanost podle délky trvání	7
1.1.4 Další druhy nezaměstnanosti	8
1.2 Sociální pohled na nezaměstnanost	9
1.2.1 Psychické reakce	9
1.2.2 Zdravotní rizika nezaměstnanosti	13
1.2.3 Sociální aspekty nezaměstnanosti	13
1.2.4 Rizikové skupiny	14
1.2.5 Rodina nezaměstnaného	15
1.3 Analýza nezaměstnanosti v ČR 1990-2006	16
2 Základní strategie proti nezaměstnanosti	19
2.1 Instituce služeb zaměstnanosti	19
2.2 Pracovní poradenství a rekvalifikace	19
2.3 Řešení regionální nerovnováhy	21
2.4 Nástroje proti dlouhodobé nezaměstnanosti	21
3 Specifika uplatnění absolventů VŠ na trhu práce	23
3.1 Zaměstnanost podle úrovně dosaženého vzdělání	23
3.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů VŠ	24
3.3 Opatření MPSV na zvýšení zaměstnanosti absolventů VŠ	24
4 Průzkum preferencí při výběru budoucího zaměstnání u studentů závěrečných ročníků prezenčního magisterského studia	28
Závěr	42
POUŽITÁ LITERATURA	44
Seznam tabulek	45
Seznam obrázků	46
Seznam příloh	47

Úvod

Jako nový společensko-ekonomický jev se v České republice objevila nezaměstnanost na počátku devadesátých let. V současné době je nezaměstnanost v České republice velmi závažným problémem. Zaměstnanost a nezaměstnanost jsou důležitými aspekty každé ekonomiky všech států na celém světě. Je jedním, i když nejspíš druhotným ukazatelem vyspělosti každé země. V každém státě se klade velký důraz na to, jak lidi vzdělávat, jak jim poskytnout pracovní příležitosti a jak je zabezpečit, jestliže se ocitnou bez práce. Problémem je také oddělit lidi, kteří jsou ochotni pracovat, ale pro jejich kvalifikaci a obor je pracovní trh nasycen a lidi, kteří pracovat nechtějí a jen zneužívají sociálního systému daného státu. Dalším problémem jsou psychologické účinky na člověka, který je dlouhodobě nezaměstnaný.

Nezaměstnanost se také týká rizikových skupin, z kterých bude více rozebrána skupina absolventů vysokých škol na trhu práce. Šance na uplatnění absolventa školy závisí hlavně na profesi, kterou vystudoval, dále jaká je nabídka práce a také vývoj v tomto odvětví. Nejméně ohrožena nezaměstnaností je skupina s vyšším odborným vzděláním nebo vysokoškolsky vzdělaní lidé. Součástí čtvrté části mé práce je i dotazník, kde se pokusím odpovědět na otázku jaké preference upřednostňují studenti vysokých škol při výběru svého budoucího zaměstnání.

Cílem bakalářské práce je pojednání o nezaměstnanosti jako celku a o nezaměstnanosti absolventů vysokých škol. Úvod a první část práce je zaměřena na problém nezaměstnanosti jako na problém ekonomický a sociální a jeho dopady na člověka. Je zde uveden také vývoj nezaměstnanosti v České republice v letech 1990 – 2006. V druhé části je uvedena základní strategie boje proti nezaměstnanosti z hlediska fungování institucí zabývajících se nezaměstnaností a dalšími aktivitami ke snížení nezaměstnanosti. Třetí část je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti absolventů vysokých škol a na možnosti jejich uplatnění na trhu práce. Jsou zde uvedeny hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů VŠ a opatření MPSV na zvýšení jejich zaměstnanosti. Součástí praktické části mé práce je i dotazník, analyzující preference studentů vysokých škol při volbě svého budoucího zaměstnání.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Sociální analýza nezaměstnanosti v ČR v letech 1990 - 2006

1.1 Ekonomický pohled na nezaměstnanost

Zaměstnanost a nezaměstnanost jsou důležitými aspekty každé ekonomiky všech států na celém světě. Úroveň nezaměstnanosti lze považovat i za indikátor úrovně vyspělosti dané země. Nezaměstnanost je nejčastěji definována „jako jev, kdy lidé, kteří mají předpoklady pracovat a pracovat chtějí, nemohou práci najít“.¹ Za nezaměstnané jsou považovány osoby v produktivním věku, které nemají placené pracovní místo ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a čekají, že budou opět zaměstnány. Práci si aktivně hledají a jsou ochotny do práce nastoupit.²

1.1.1 Základní druhy nezaměstnanosti

Podle příčin, které vyvolávají nezaměstnanost lze rozlišit, tři druhy nezaměstnanosti. Je to nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklická.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku přirozeného pohybu pracovníků, kteří si hledají lepší pracovní místa nebo si hledají pracovní místa v důsledku změn ve svém osobním životě (stěhování, absolventi škol) nebo mohou být propuštěni z důvodu zániku firmy, technologických a organizačních změn. Jedná se o dočasnou nezaměstnanost, neboť hledání nového pracovního místa jim zabere určitý čas. Nejedná se zde o nedostatek volných pracovních míst, ale jde o hledání existujících neobsazených pracovních míst. Patří sem i lidé, kteří si hledají první zaměstnání tj. absolventi škol a také absolventi škol vysokých. Z těchto důvodů mohou i vznikat nová pracovní místa.

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak zvětšují. Tyto změny mají za následek, že na jedné straně klesá poptávka po některých profesích, a straně druhé roste zároveň poptávka po

¹ NOVÝ, I.; SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1705-0. S 231.

² BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

profesích jiných. Jak se mění odvětvově struktura ekonomiky, nemusí odpovídat kvalifikační charakteristiky propouštěných lidí požadavkům na nová pracovní místa. Jinou část strukturální nezaměstnanosti mohou tvořit lidé, které ztratili zaměstnání tím, že jejich pracovní místa byla zrušena a byla nahrazena technikou. Strukturální nezaměstnanost trvá většinou déle než nezaměstnanost frikční a představuje větší zásah do osobního života člověka.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká ve fázi celkového hospodářského poklesu ekonomiky, jehož průvodním jevem je nezaměstnanost ve všech odvětvích. Je pro ni charakteristické, že člověk, který byl propuštěn v jednom odvětví nemůže nalézt zaměstnání ani v jiném odvětví, protože poptávka po práci klesá všude a postihuje téměř všechny profese. Cyklická nezaměstnanost zmizí tehdy, když dojde k obnovení hospodářského růstu.³

1.1.2 Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná

Nezaměstnanost dobrovolná

Dobrovolná nezaměstnanost je nezaměstnanost, kdy nezaměstnaní hledají práci, ale za takovou mzdu, která je vyšší, než která převládá na trhu práce. Tito lidé upřednostňují volný čas, studium nebo jiné činnosti, před prací při stávající mzdové sazbě, která jim nevyhovuje. Délka této nezaměstnanosti je u každého člověka jiná, závisí to na celé řadě důvodů, proč by si nezaměstnaní mohli zvolit, že nenastoupí do špatně placené práce.

Nezaměstnanost nedobrovolná

Nedobrovolná nezaměstnanost se vyznačuje tím, že nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která převládá na trhu práce, ale nemohou takové pracovní místo najít. Nedobrovolná nezaměstnanost se tak může stát pro člověka hledajícího zaměstnání zdrojem existenčních i psychických potíží. Pro člověka má tato nezaměstnanost horší důsledky než nezaměstnanost dobrovolná.⁴

1.1.3 Nezaměstnanost podle délky trvání

Podle délky trvání nezaměstnanosti dělíme nezaměstnanost na nezaměstnanost krátkodobou a nezaměstnanost dlouhodobou.

³ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

⁴ SAMUELSON, A.P.; NORDHAUS, D.W. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1991. ISBN 80-205-0192-4.

Krátkodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, která má délku trvání do jednoho roku. Tato nezaměstnanost nečiní lidem žádné vážnější problémy.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Za dlouhodobou nezaměstnanost je považována nezaměstnanost, při které jsou lidé nezaměstnaní nikoli měsíce, ale roky. Dlouhodobá nezaměstnanost může přivodit vážné existenční potíže člověka samotného, ale i jeho celé rodiny.⁵

1.1.4 Další druhy nezaměstnanosti

Sezónní nezaměstnanost

Je to pravidelná nezaměstnanost, která je závislá na počasí, např. zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví. Je běžná také v zemědělství a spojená s turistikou.

Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost se vyznačuje tím, že tito lidé nejsou registrováni jako nezaměstnaní, i přes to, že zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by práci přijali. Velkou část těchto lidí si práci nehledá, na hledání nové práce rezignovali nebo si práci hledají sami bez registrace na pracovním úřadě. Převážnou část těchto nezaměstnaných tvoří mladiství a vdané ženy. Do skryté nezaměstnanosti patří také osoby, které byly zařazeny do programů pro nezaměstnané (rekvalifikace) a osoby, které byly pro svou nízkou kvalifikaci nebo jiný handicap neumístěné a byly odsouvány mimo trh práce (předčasné odchody do důchodu).

Neúplná nezaměstnanost

Do této skupiny patří lidé, kteří musí přijímat práci na snížený úvazek nebo práci nevyužívající plně jejich kvalifikaci. Tento typ nezaměstnanosti se rozšiřuje jako jeden ze způsobů řešení masové nezaměstnanosti, např. tím, že se využívá zkrácená pracovní doba nebo sdílení pracovního místa, kdy se o pracovní místo dělí dvě osoby.

Nepřávaná nezaměstnanost

Jedná se o osoby, které jsou nezaměstnané, ale práci nijak zvláště nehledají. Těmto lidem jde většinou o vyčerpání nároku na podporu v nezaměstnanosti. Řadí se sem také osoby, které se registrují jako nezaměstnané, ale v tom samém období pracují nelegálně.⁶

⁵ SAMUELSON, A.P.; NORDHAUS, D.W. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1991. ISBN 80-205-0192-4.

⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

1.2 Sociální pohled na nezaměstnanost

Ztráta zaměstnání je zátěžovou situací, vyvolávající typické psychické, sociální i somatické reakce. Psychické a somatické reakce jsou reakce jedince, který se musí se svou novou situací vyrovnat. Sociální reakce jsou brány z pohledu společnosti, jsou to změny v postojích, jaké k nezaměstnanému zaujímá společnost, v níž žije, resp. sociální skupina, ke které jedinec patří. Nezaměstnaný člověk se dostává mezi oblast normy, je v naší společnosti vnímán jako výjimečný, a o to silnější jsou reakce společnosti na něj.

1.2.1 Psychické reakce

a) Význam práce pro člověka. Člověk přikládá významu práce velkou hodnotu. Někteří lidé ji mohou považovat za činnost, která potvrzuje jedinečnost individua ve vztahu ke společnosti. Motivy k práci může mít každý jedinec odlišné, každý může přikládat větší význam jinému z nich. Jsou to motivy:

- peníze (cílem je uspokojení řady potřeb prostřednictvím hodnot a požitků, které lze za peníze pořídit),
- aktivita (pracovní činnost naplňuje do značné míry potřebu smysluplné aktivity),
- seberealizace (cílem je úspěch, získání žádoucí sociální pozice, práce se u někoho může stát smyslem života),
- sociální kontakt (v zaměstnání má člověk možnost navázat celou řadu kontaktů, stýká se s různými lidmi),
- samostatnost a nezávislost (ekonomická soběstačnost a nezávislost na společnosti či rodině je potvrzením dospělosti).⁷

b) Průběh reakce na ztrátu zaměstnání. Čím silnější jsou tyto motivy, tím je větší psychická reakce na ztrátu zaměstnání. Stresorem může být nejenom reálná ztráta zaměstnání, ale i strach, že se tak stane nebo že se ani v budoucnosti situace nezlepší (jde o stres z očekávání). Člověk při ztrátě zaměstnání reaguje na změnu své sociální role. Jde o ekonomické znevýhodnění, probíhající individuálně v různém čase. Jde tu především o posun v dimenzích optimismus-pesimismus a aktivita-pasivita.

První bezprostřední reakcí na ztrátu zaměstnání bývá šok, neschopnost uvěřit, že práci ztratil a nakonec vztek, že tomu tak skutečně je. Následující pocity nemusí být jen negativní. Člověk může krátkodobě pociťovat i úlevu, volnost a dostatek času.

⁷ VAGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2004. ISBN: 80-7178-802-3.

Ve druhé fázi si nezaměstnaný člověk aktivně hledá nové místo a je optimistický. Pokud zaměstnání nenachází v krátké době jeho postoj se mění.

Třetí fáze má charakter mezníku, který je dán mírou pocitu závažnosti situace. Nezaměstnaný zjišťuje, že je ohrožen více a trvalejším způsobem, než se mu zdálo na začátku. Prožívá svou situaci jako stresovou, ztrácí pocit pohody a vnitřní rovnováhy, cítí napětí, úzkost, depresi a postupně se stává pesimistickým. Tyto stavy se projeví obvykle po půl roce trvání nezaměstnanosti. Jestliže nezaměstnaný hledá práci po delší dobu, dostává se do fáze adaptace na styl života nezaměstnaného, který bývá typický rezignací, ztrátou naděje, pasivitou a apatií. Člověk přestává být aktivní, snižuje své aspirace i sebehodnocení, trpí pocitem bezmocnosti.⁸

Duševní zdraví a nezaměstnanost jsou dvě na sobě závislé veličiny. Jednoznačně je prokázáno, že ztráta zaměstnání se negativně podepisuje na psychickém stavu člověka a nezdědka může narušit i duševní zdraví. S délkou nezaměstnanosti eskalují i psychické změny, které mohou být vyvolány právě delší dobou nezaměstnanosti. Člověk neustále přehodnocuje svoji situaci, kterou intenzivněji prožívá a reaguje na ni.

c) Změny kognitivních a afektivních procesů. Rozumové reakce zahrnují především hodnocení současného stavu, hledání jejich příčin a přijatého řešení. Posuzování vnější reality může být obrannými reakcemi zkresleno: vnější svět se za těchto okolností může jevit nesrozumitelný a ohrožující. Ztráta zaměstnání ovlivňuje negativním způsobem i sebehodnocení, snižuje sebevědomí a sebeúctu, někdy vede dokonce ke vznikům pocitu méněcennosti. Nezaměstnaný může mít pocit ztráty kontroly nad svým životem, může se cítit bezmocný. Svou situaci rovněž citově prožívá a jeho pocity mohou být impulzem k řešení nebo obranné reakci. Nezaměstnanost bývá prožívána jako ztráta, na nichž člověk reaguje depresí, a rovněž jako ohrožení vlastní budoucnosti, které vyvolává psychické napětí, úzkost a strach. Ztráta profesní role vede k významnému snížení osobnostní jistoty.

d) Změny v uspokojování potřeb. Pod vlivem nezaměstnanosti se mění i motivace, neboť mnohé potřeby nemohou být uspokojovány v obvyklé míře. Podle Vágnerové je motivace vnitřní psychický proces. Motivace zahrnuje určité vnitřní a vnější jevy, které spouštějí a energizují naše chování a jednání. Je nutné odlišovat přitom ony „spouštěče“ od samotného procesu motivace. Závazně může být frustrována:

⁸ VAGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2004. ISBN: 80-7178-802-3.

- potřeba stimulace; nezaměstnaný člověk může strádat nedostatkem podnětů, ochuzením životního programu, ztrátou navyklého životního stereotypu. Zátěží může být i nuda a nedostatek životní náplně. Narušení zafixovaného denního režimu, spojeného s obvyklým přísunem podnětů, prožívá nezaměstnaný člověk jako ztrátu jistoty, která jej dezorientuje.
- Potřeba aktivity; člověk, který nemá žádnou povinnost, může upadat do apatie a nečinnosti. Potřeba aktivity a stimulace spolu úzce souvisejí, jakákoli činnost přináší podněty. Nezaměstnaný člověk ztrácí postupem doby schopnosti a dovednosti, které nevyužívá.
- Potřeba smysluplného učení, resp. uchování určité úrovně kompetencí, podmínky a příležitosti k rozvoji nových kompetencí jsou omezeny. Postupně vyhasínají také pracovní návyky. Dochází ke stagnaci osobnosti, někdy i k jejímu úpadku. Člověk zde získává i nové, avšak negativní a deprimující zkušenosti, učí se novým strategiím, které potřebuje ke zvládnutí zátěže z nezaměstnanosti, které mohou být pro jeho rozvoj osobnosti nepříznivé (např. pasivita, rezignace).
- Potřeba citové jistoty a bezpečí. Ztráta zaměstnání představuje osobní ohrožení a zvyšuje pocit celkové nejistoty. Nezaměstnaný člověk má potřebu větší citové podpory. Nezaměstnaný člověk se může cítit jako méněcenný a bezvýznamný. Profesní roli lze chápat jako důležitou složku seberealizace.
- Potřebu otevřené budoucnosti, naděje, zatěžuje představu o budoucím uplatnění.⁹

e) Změny v chování. Nezaměstnaný člověk se mnohdy chová jinak než v době, kdy měl určitou profesní roli. Aktivita nezaměstnaného může být buď snižena, nezaměstnaný na svoje potíže rezignoval a nic neřeší. Bere nezaměstnanost jako osud, s nímž nejde nic dělat. Tato reakce je častá u lidí s nízkým vzděláním a mnoha nepříznivými zkušenostmi. Nebo pocit zátěže nezaměstnaného může naopak aktivizovat, může být silně motivován ke zlepšení své situace, snaží se za každou cenu najít práci. Může se projevit bojovností, která je lepším předpokladem ke zvládnutí potíží než pasivní strategie.

P. Mareš rozlišuje tři základní typy strategií, které jsou reakcí na nezaměstnanost a přístupem k řešení této situace.

První strategie je zaměřená na problém, hledání zaměstnání, je aktivní obranou. Volí ji lidé, kteří mají potřebu pracovat, práce pro ně důkazem jejich hodnoty a potvrzením soběstačnosti. Ztrátu zaměstnání chápou jako osobní degradaci spojenou s neadekvátní

⁹ VAGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2004. ISBN: 80-7178-802-3.

závislostí na společnosti. Mají silnou motivaci i dostatečnou sebedůvěru. Zaujímají optimistický a aktivní postoj. Takový způsob řešení volí častěji lidé s vyšším vzděláním a s dobrou kvalifikací. Přistupují k problému s vědomím, že jej řešit lze. Jsou ochotni podnikat, requalifikovat se, získat další vzdělání.

Druhá strategie je zaměřená na zvládnutí aktuálních potíží, na přežití v horší ekonomické situaci. Řešení spočívá v adaptaci na nízký příjem, v omezení spotřeby, v určité rezignaci přijmout jakoukoliv práci. Sebedůvěra těchto lidí bývá snižena, a proto raději volí kompromis. Na této úrovni se snižuje aktivita a zvyšuje pesimismus.

Třetí strategie je zaměřená na změnu pocitů a podporu sebehodnocení. Jde např. o pouze situačně účinná řešení pomocí popření problému, o únik ze společnosti lépe situovaných a zaměstnaných lidí do skupiny, kde člověka nezaměstnanost nedegraduje, nebo o přijetí role, která funguje jako náhradní řešení (např. předčasný důchod, nemoc, těhotenství). Únik z reality a rezignace na řešení zvyšuje riziko užívání alkoholu nebo drog. Tito lidé velmi často zaujímají pasivní postoj, který nepředpokládá vyřešit problém vlastními silami.¹⁰

Z nezaměstnaných lidí se také vytváří určitá malá skupina lidí, složená napříč z celého sociálního spektra. Tito lidé nijak zvlášť aktivně práci nevyhledávají, neboť zaujímají jiné životní postoje a hodnoty. Uplatnění na trhu práce pro ně není prioritou, primárním cílem je pro ně svoboda. Svůj život oprostili od finančních potřeb, což se podepisuje na jejich nízké životní úrovni. Jedná se o bezdomovce.

f) Životní styl dlouhodobě nezaměstnaných lidí se mění v důsledku ekonomického omezení, sociální izolace i pod vlivem ztráty stabilní struktury denního programu. Je adaptací na situaci definovanou jako „málo prostředků a mnoho času“.

Časová struktura dne a její prožívání jsou obvykle určena zaměstnáním. Pokud je člověk ztratil, rozpadá se jeho každodenní stereotyp. Chybí mu kontakty s lidmi a podněty ke smysluplné činnosti, upadá do pasivity, stává se apatickým. Změny v prožívání času jsou považovány za nepříjemné až stresující.

Ekonomický důsledek nezaměstnanosti se projeví zmenšením možnosti výběru a omezením celkové spotřeby. Upadá na nižší úroveň, nemůže si dovolit to, co mají lidé z jeho sociální vrstvy. Člověk se cítí být chudý na základě srovnání s normou určité sociální vrstvy dané společností, k níž patří (nebo by si přál).

¹⁰ VAGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2004. ISBN: 80-7178-802-3.

1.2.2 Zdravotní rizika nezaměstnanosti.

Ztráta zaměstnání působí jako stres, který se neprojeví jen v oblasti psychiky, ale i somatickými reakcemi, jež lze interpretovat jako psychosomatické potíže. Negativně hodnocená životní situace ohrožuje i zdravotní stav nezaměstnaného člověka. Stres narušuje imunitní funkce a zvyšuje se riziko infarktů. Zdravotní ohrožení, které přináší stres spojený s nezaměstnaností, bývá posilováno zvýšenou tendencí postižených lidí se uchýlovat k alkoholu, lékům a drogám nebo více kouřit, zvyšuje se riziko sebevražedného jednání.

1.2.3 Sociální aspekty nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost je také spojena se ztrátou významné sociální role a se snížením sociální prestiže, k níž tato role přispívá. Pojem role podle Vágnerové vyjadřuje očekávání, které na jedince klade jeho sociální okolí z hlediska jeho základních charakteristik (věku, pohlaví a sociálního statusu). Je to tedy něco vyžadovaného, s čím se jedinec více či méně identifikuje, co může pociťovat jako vnější tlak či manipulování, ale také jako něco přirozeného (např. role rodiče). Profesní role je důležitou složkou identity dospělého člověka, spojuje ho se společností. Profesní role je spojena se začleněním do sociální hierarchie.¹¹

a) Ztráta sociálního statusu. Role nezaměstnaného má podřadný sociální status a malá privilegia, je v ní zabudován předpoklad značné míry zavinění. Podle Vágnerové status vyjadřuje „pozici ve skupině“, a protože člověk je příslušníkem celé řady skupin, má více než jeden status, avšak různé skupiny určují status podle různých kritérií. Společnosti hodnotí nezaměstnanost jako důsledek osobní nedostatečnosti, neschopnosti a selhání, a tím přispívá k jejich negativnímu sebehodnocení. Nezaměstnanost je často chápána více jako selhání jedince než selhání společnosti.

b) Omezení sociálních kontaktů. Profesní role obohacuje sociální zkušenost člověka, přináší mu nové sociální podněty a zkušenosti, nové kontakty s lidmi i možnost získat prestiž, která je jednou z variant sociálního úspěchu. V zaměstnání si člověk vytváří i neformální vztahy, které většinou propouštěním pracovníka zanikají, lidé už nesdílejí společné zájmy a zkušenosti. Člověk cítí také stud a pocit méněcennosti. Adaptace na profesní roli vyžaduje zvládnutí určitých norem, způsobů chování, rozvíjejí se zde sociální dovednosti. Pokud člověk ztrácí zaměstnání na delší dobu, dochází k ochuzení, nebo dokonce k úpadku jeho osobnosti. Nezaměstnanost vede k sociální izolaci, zejména u lidí, kteří nemají jiné vazby, jako je např. rodina.

¹¹ VAGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2004. ISBN: 80-7178-802-3.

c) Požadavky na nové role. S rolí nezaměstnaného je spojena řada povinností a očekávání sociálního charakteru. Očekává se, že nezaměstnaný bude tyto povinnosti plnit, a pokud by tyto povinnosti neplnil byl by sankciován (např. odmítáním, ztrátou podpory). Má svou situaci považovat za nežádoucí a hledat si práci, jestliže ji nenachází bývá považován za líného a neschopného. Negativní postoje společnosti, které představují jeden ze stresorů, se zafixují a dlouhodobě nezaměstnaný člověk získává stabilní nepříznivé hodnocení, kterého se obtížně zbavuje. Pod tlakem očekávaných sociálních sankcí se většina lidí chová konformně až do té míry, že se plnění požadavků role stane formalizovaným rituálem. Lidé se často chovají jakoby hledali nové zaměstnání, přestože už sami nevěří, že nějaké najdou, chovají se tak, jak se od nich očekává. Jde o obranný mechanismus sociálně handicapovaného jedince, jehož cílem je snížení rizika dalšího sociálního stresu. Odmítavý postoj společnosti obvykle přispívá k tomu, že člověk, který nemůže najít práci (i když ji hledá), má pocit ponížení, viny, méněcennosti a beznaděje, spojený s depresivním a pesimistickým laděním. Mnozí nezaměstnaní prožívají úzkost a pocity ambivalence ve vztahu k podpoře, kterou ekonomicky potřebují, ale sociálně je pro ně těžko přijatelná, protože potvrzuje jejich druhořadý status.¹²

1.2.4 Rizikové skupiny.

Nezaměstnanost nehrozí všem skupinám lidí ve stejné míře. Riziko nezaměstnanosti ovlivňují zejména vzdělání, věk pohlaví a příslušnost k určité sociální kategorii.

a) Vzdělání. Lidé s nízkou kvalifikací a s nízkou úrovní vzdělanosti jsou více ohroženi ztrátou zaměstnání. V současné době však už ani vyšší vzdělání není zárukou jistoty pracovního uplatnění.

b) Věk. Rizikovou skupinou jsou lidé mladší 25 let nebo starší 50 let.

Mladí lidé nemohou najít práci, protože jsou všechna volná místa obsazená. Nezaměstnanost může mít pro mladé lidi více negativních důsledků. Zaměstnání a z něho vyplývající ekonomická nezávislost jsou jedny z důležitých znaků dospělosti. Nezaměstnaný, který je závislý na rodině nebo na podpoře nemůže dostat status dospělého. Mladí nezaměstnaní nemohou rozvíjet své schopnosti a dovednosti, nevytvoří si potřebné pracovní návyky. Zvyknou si na roli nezaměstnaného a na podporu. Nezaměstnanost zvyšuje riziko asociálního chování mladistvých. Nadbytek času, nuda, nedostatek programu a povinností, event. i frustrace daná jejich vyloučením ze společnosti, často přispívá k nežádoucím formám chování. Nezaměstnaní mladiství se sdružují do part, užívají drogy, kradou, chovají se

¹² VAGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2004. ISBN: 80-7178-802-3.

vandalsky. Společnost je nepřijala, neposkytla jim šanci získat zaměstnání, a proto nerespektují její normy.

Ztráta zaměstnání je závažnější stresovou situací pro lidi starší 50 let. Starší nezaměstnaní mají omezenější šanci získat práci. Zvládání náročnější práce může být spojeno s negativními faktory souvisejícími se stárnutím (horší zdravotní stav, méně sil).

c) Pohlaví. U žen je riziko ztráty zaměstnání větší než u mužů. Ženy bývají dříve propouštěny, zejména pokud nemají dobrou kvalifikaci. Profesní role může mít pro muže a ženy jiný význam, také nezaměstnanost má pro ně různé důsledky.

d) Sociální kategorie. Riziko nezaměstnanosti je zvýšené u lidí z nejnižší sociální vrstvy, u příslušníků různých minorit a přistěhovalců. Na pracovním trhu jsou přes kompenzační opatření státu výrazně znevýhodněni lidé se změněnou pracovní schopností v důsledku nemoci nebo postižení. Jestliže je člověk nezaměstnaný velmi dlouhou dobu a postupně na lepší status rezignuje, identifikuje se s nezaměstnanými jako skupinou, a tak se zařazuje mezi outsidersy. Tuto podřadnou třídu lze definovat její izolací, vyřazením z profesního proudu a trvalejší závislostí na sociální podpoře (resp. na jiných, nestandardních příjmech – např. z kriminální činnosti). U nás je tímto vývojem ohroženo romské etnikum. Nezaměstnanost podmiňuje a posiluje i různé sociálně patologické reakce. Pokud je člověk dlouhodobě nezaměstnaný a nemá přijatelnou perspektivu, může reagovat i omítnutím obecně platných hodnot, zavržení autorit a sociálních norem prezentovaných společností, která mu neposkytla šanci. Důsledkem může být kriminální chování, především majetkového charakteru, nebo násilné činy, spáchané např. pod vlivem alkoholu.¹³

1.2.5 Rodina nezaměstnaného

Nezaměstnanost jednoho člena rodiny je zátěžovou situací pro celou rodinu. Za určitých okolností může vést ke krizi a následnému rozpadu rodiny. Ztráta profesní role se projevuje:

- změnou ve vztazích mezi rodinnými příslušníky;
- ztrátou rolí, (např. nezaměstnaný otec ztratí dominantní roli, kterou získává jiný ekonomicky aktivní člen domácnosti) a z toho vyplývající změnou statusu;
- narušením stereotypu rodinného života (např. rušivý vliv trvalé přítomnosti nezaměstnaného doma);

¹³ VAGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2004. ISBN: 80-7178-802-3.

- narušením rodinných zvyků v oblasti spotřeby vlivem nedostatků finančních prostředků, nutnost redukce potřeb všech členů rodiny.¹⁴

Rodina tvoří podstatnou a nezastupitelnou roli v životě člověka a právě v období nezaměstnanosti zde člověk může hledat svoje životní zázemí. Měla by mu poskytnout jak psychické, tak i ekonomické jistoty. Soubor těchto činitelů může člověka také pozitivně vést k hledání zaměstnání a zároveň mu pomoci překonat pocit úzkosti a strachu z budoucnosti.

1.3 Analýza nezaměstnanosti v ČR 1990-2006

V České republice se nezaměstnanost začala objevovat na počátku devadesátých let. V této době byla nezaměstnanost v poměru k ostatním postkomunistickým zemím, ale i k zemím ES nad očekávání nízká. Ve srovnání se zeměmi bývalé RVHP tj. Maďarsko, Slovensko, Polsko, NDR) roční míra nezaměstnanosti v České republice nedosáhla nikdy hranice dvouciferného čísla, a dokonce ani hranici, která vymezuje tzv. přirozenou míru nezaměstnanosti. Tento jev se dá vysvětlit pomocí ekonomických i neekonomických jevů. V České republice je také nižší podíl dlouhodobě nezaměstnaných v celku nezaměstnanosti (22%).

Vývoj nezaměstnanosti v České republice lze dle Mareše rozdělit do tří vln:

V první vlně nezaměstnanosti se naše ekonomika zbavila jen některých kategorií pracovníků jako jsou pracující důchodci, zahraniční pracovníci. Odliv mnoha lidí, kteří byli nadbyteční z průmyslu zachytil dynamicky se rozvíjející sektor služeb, rozvoj drobného podnikání a bohužel i narůstající státní administrativa. Tato vlna je spíše vlnou „opouštění“ nežli „propouštění“, je tedy spíše charakterizována jako dobrovolnou změnou zaměstnání těch podnikavějších jedinců.

Koncem 90. let vyvolala druhá vlna nezaměstnanosti růst míry nezaměstnanosti na 8 - 9%. Došlo k určitým změnám na trhu práce, trh se stává selektivním a dochází k jeho segmentarizaci. Vyhraňuje se nezaměstnanost na sekundárních segmentech trhu práce. Z územního hlediska je zde nezaměstnanost rozprostřena nerovnoměrně. V České republice jsou česká a moravská velkoměsta charakterizována velmi nízkou nezaměstnaností, což je v protikladu k situaci velkých evropských měst. V období 1991 – 1996 byly vyděleny pomocí clusterové analýzy okresy, které byly podle vývoje míry nezaměstnanosti problematické. Byly to okresy převážně zemědělské jako je Bruntál, Karviná, Nový Jičín, Přerov, Šumperk na

¹⁴ VAGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2004. ISBN: 80-7178-802-3.

severní Moravě a Třebíč a Znojmo na jižní Moravě, v Čechách okres Louny. Koncem 90. let k nim přibýly i severočeské průmyslové okresy Most a Chomutov, ale i okresy ostravského regionu, které byly také postiženy nezaměstnaností v důsledku útlumu těžby a těžkého průmyslu.

Třetí vlna nezaměstnanosti vyvolaná dotažením změn vlastnických vztahů a restrukturalizace české ekonomiky spojené s technickým růstem, je v této době v České republice teprve na počátku. V kvaziprivatizovaných podnicích (s vysokým podílem státního kapitálu či ovládaných různými investičními fondy) tak přetrvává značná přezaměstnanost, která je spojena se zvláštní formou paternalismu managementu ve vztahu k řadovým zaměstnancům a se snahou managementu uzavírat sociální koalice s těmito zaměstnanci, který posiluje jeho vliv vůči novým vlastníkům.¹⁵

Tabulka č. 1: Vývoj nezaměstnanosti v ČR od r. 1990

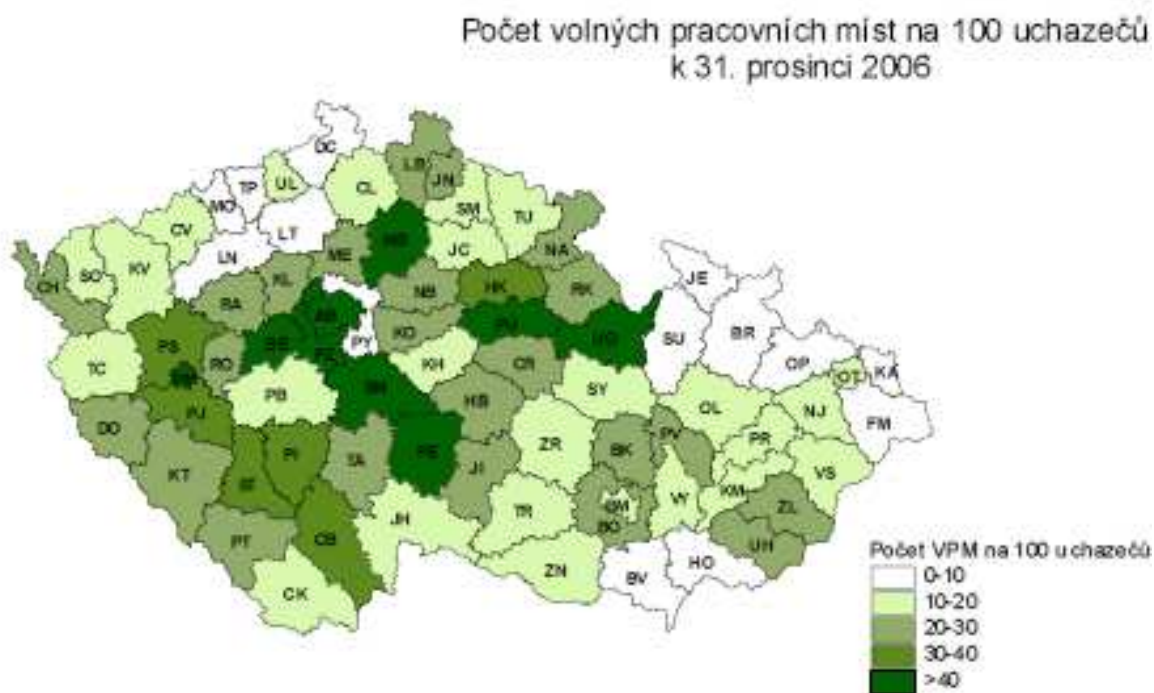
Rok	Evidovaní uchazeči (průměr)	Volná pracovní místa (průměr)	Míra nezaměstnanosti (průměr)
1990	17 310	70 983	0,44
1991	141 484	41 651	2,64
1992	163 253	76 243	3,05
1993	155 214	69 404	2,95
1994	172 064	73 098	3,29
1995	155 571	90 744	2,99
1996	160 657	98 897	3,08
1997	219 502	78 139	4,28
1998	311 677	56 248	6,04
1999	443 171	35 669	8,54
2000	469 967	45 995	9,02
2001	443 826	58 177	8,54
2002	477 466	48 593	9,15
2003	521 583	42 508	9,90
2004	537 426	45 595	9,19
2005	514 310	55 652	8,96
2006	474 790	82 516	8,13

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2006.pdf

¹⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-6429-08-3.

Situaci volných pracovních v ČR více zřehledňuje následující obrázek, z kterého je patrné, že nejméně volných pracovních míst na 100 uchazečů v regionech, Děčín, Teplice, Most, Litoměřice, Louny, Praha – východ, Šumperk, Jeseník, Bruntál, Opava, Karviná, Frýdek Místek, Hodonín a Břeclav. Naopak mezi regiony s největším počtem volných míst patří Mladá Boleslav, Praha, Praha – západ, Beroun, Benešov, Pelhřimov, Pardubice a Ústí nad Orlicí.

Obrázek č. 1: Počet volných pracovních míst na 100 uchazečů



Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2006.pdf

2 Základní strategie proti nezaměstnanosti

2.1 Instituce služeb zaměstnanosti

Instituce služeb zaměstnanosti jsou jádrem celého systému politiky trhu práce. Jsou také výkonným mechanismem vlivu státu na tomto trhu. Existence těchto institucí byla v Českých zemích upravena již zákonem z roku 1903. V první republice zákon upravoval zprostředkování práce uvnitř a mezi okresy a předpokládal decentralizaci. Základem systému byly samostatné okresní zprostředkovatelny práce. Pro město Prahu a Liberec byla ze zákona stanovena povinnost zřídit obecní zprostředkovatelny práce. Pro zprostředkování práce mezi různými územními celky sloužily jednak okresní ústavy a jednak zemské ústřední ústavy pro zprostředkování práce.¹⁶

V dnešní době je působnost úřadů práce vymezena zákonem o zaměstnanosti. Úřad práce eviduje uchazeče o zaměstnání a rozhoduje o přiznání nebo nepřiznání podpory nebo o jejím zastavení či odejmutí. Dále zprostředkovává kontakt mezi uchazečem a zaměstnavateli a podává informace o volných pracovních místech a možnostech zaměstnání. Úřad práce také organizuje rekvalifikaci, monitoruje situaci na trhu práce, rozděluje uchazeče o zaměstnání na volná pracovní místa, a podněcuje i hmotně podporuje zřizování tzv. společensky účelných pracovních míst. Zároveň poskytuje pracovní poradenství a orientaci na trhu práce v krátkodobém (volba konkrétního zaměstnání) nebo dlouhodobém aspektu (volba pracovní kariéry).

2.2 Pracovní poradenství a rekvalifikace

Pracovní poradenství je jedním z trendů 90. let, které by mělo pomoci dlouhodobě nezaměstnaným identifikovat problémy, kterým čelí a tím jim umožnit stejnou svobodu volby na trhu práce, jakou má zaměstnaná populace. Důraz se klade na rozvoj orientace lidí na trhu práce, na informace o pracovních příležitostech nebo o možnostech rekvalifikace. Cílem systému poradenství je chránit lidi před dlouhodobou nezaměstnaností a s ní spojenou, postupně narůstající demotivací pro hledání zaměstnání a s ignorováním příležitostí na trhu práci. Od roku 1980 je nejdynamičtější trendem v politice regulace nezaměstnanosti snaha o úzký kontakt mezi dlouhodobě nezaměstnanými a veřejnými institucemi. Poradenství a konzultační činnost jsou brány jako klíčové faktory nejen při individuální pomoci

¹⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-6429-08-3.

nezaměstnaným, ale i při vytváření efektivnějších programů distribuce práce. S poradenstvím je spojena i rekvalifikace.

Rekvalifikace je základní odezvou na nezaměstnanost, je na ni kladen stále větší důraz hlavně jako pomoc dlouhodobě nezaměstnaným. Jejím cílem je dosáhnout zlepšováním kvality pracovní síly zvýšení její flexibility a flexibility trhu práce. Ulehčit nezaměstnanému přístup k novému zaměstnání a přizpůsobit strukturu nabídky práce strukturálním změnám trhu práce. Rekvalifikace je spíše zaměřena na krátkodobé uplatnění na trhu práce, stále častěji se však stává i investicí do budoucnosti. Rekvalifikační programy se snaží o flexibilitu pracovní síly obecně, ale často dávají přednost rizikovým skupinám. Speciální programy jsou zaměřeny především na návrat dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce a na zlepšení konkurenceschopnosti kategorií vystavených zvýšenému riziku opakované ztráty zaměstnání.

Jedná se o tyto skupiny programů:

1. Specificky zaměřených na přípravu pro zaměstnání jak osob nezaměstnaných, tak i osob ze sociálních kategorií nezaměstnaností nadměrně ohrožených:
 - výcvik dospělých,
 - programy pro nezaměstnané a handicapované mladistvé,
 - podpora nezaměstnaným, kteří začínají samostatně podnikat, ve formě poskytnutí know how.
2. Obecně zaměřených na zlepšování flexibility pracovní síly:
 - rozšiřování a zvyšování kvalifikace zaměstnaných osob,
 - rozvoj všeobecného i učňovského školství.¹⁷

Primárním cílem každé vyspělé země je snaha o co nejmenší nezaměstnanost. Z tohoto důvodu se stát snaží pomoci nezaměstnaným lidem vytvářet instituce, pomocí nichž se nezaměstnaní opětovně zapojují do pracovního procesu. Jsou to především rekvalifikace, kde se jednotlivým nezaměstnaným lidem dostává nového vzdělání, a to zejména v takových oborech, kde jsou nedostačující pracovní síly a uplatnění v nichž je pro nezaměstnané velmi pravděpodobné.

¹⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-6429-08-3.

2.3 Řešení regionální nerovnováhy

V boji proti nezaměstnanosti se klade značný důraz na řešení regionální nerovnováhy na trhu práce. Má-li se předcházet masivní migrací za prací s jejím politickými i sociálními problémy, tak je nutné zajistit, aby pracovní příležitosti v jistém rozsahu přicházely za lidmi. Používají se následující nástroje:

- podpora růstu poptávky a příjmů v chudších regionech pomocí přesunů v rozpočtech z národní na regionální úroveň,
- přesun významnějších veřejných institucí a úřadů do chudších regionů, aby se zde podpořila zaměstnanost,
- vytváření nových pracovních míst usnadněním přístupu kapitálu do regionu prostřednictvím daňových úlev, regionálních půjček a výhodných úvěrů a dotací, stimulace rozvojových projektů a investic,
- zvyšování ekonomické síly chudých regionů investicemi do rozvoje podnikatelských služeb a do jejich infrastruktury,
- prostřednictvím rekvalifikace přizpůsobit struktury pracovní síly struktuře poptávky,
- podporovat šíření know-how, informací a poradenské činnosti, včetně jejich poskytování novým zájemcům o samostatné drobné podnikání,
- zvýšení jak kvality, tak i kvantity informací o požadavcích trhu práce uvnitř regionu.

Některé regionální programy jsou řízeny a financovány z úrovně vládních orgánů, některé z Evropské unie. Cílem jsou málo rozvinuté průmyslové oblasti. Programy jsou příležitostí spolupráce mnoha orgánů státní správy s nevládními neziskovými a ziskovými organizacemi.¹⁸

2.4 Nástroje proti dlouhodobé nezaměstnanosti

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti ve vyspělých průmyslových zemích se stala redukce dlouhodobé nezaměstnanosti. Mezi hlavní nástroje v boji proti dlouhodobé nezaměstnanosti patří:

- zvyšování kvalifikace a výcvik k její doplnění, rekvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných.

¹⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-6429-08-3.

- Poskytování informací dlouhodobě nezaměstnaným o situaci na trhu pracovních sil a o vlastnostech, které když budou rozvíjeny mohou zlepšit jejich orientaci na trhu práce a tím i jejich konkurenceschopnost na tomto trhu. Vedení nezaměstnaných při volbě práce a pracovní kariéry a distribuce pracovních příležitostí.
- Podpory firmám, které vytvářejí pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané, od speciálních programů tvorby pracovních míst přes subvencování některých nově vytvářených pracovních příležitostí až k podpoře startů malého podnikání a sebezaměstnávání.
- Speciální programy tvorby pracovních míst, které zahrnují práci sociální povahy nebo jsou pro zlepšování pracovního prostředí. Bývají často řízeny místními i obecními orgány.
- Finanční příspěvky pro ty, kdo se rozhodnou sami podnikat nebo se samozaměstnávat.
- Preventivní zvyšování kvality výuky a výcviku mládeže a rekvalifikace. Tyto programy jsou stále více individualizovány a přizpůsobovány konkrétním jedincům.
- Aktivity zaměřené na nejrizikovější kategorie osob co se týče jejich potíží na trhu práce (mladiství, nekvalifikované osoby, ženy, tělesně handicapované osoby apod.).
- Zlepšování schopnosti najít si práci dlouhodobě nezaměstnaným, např. job clubs, v kterém si nezaměstnaní vyměňují své zkušenosti s hledáním zaměstnání a zdokonalují své sociální dovednosti.
- Možnost předčasných důchodů.
- Tvorba míst s nižším počtem pracovních hodin (práce na zkrácený úvazek).¹⁹

Výše uvedené aktivity jsou doplňovány i dalšími programy, jejichž stěžejním cílem je zlepšit postavení těchto osob v průběhu jejich nezaměstnanosti. Jedná se zejména o různé formy sociální práce, poradenské instituce, pomocí nichž se stát snaží zmírnit sociální izolaci. Pomoc všech zmiňovaných programů je zaměřena především na dlouhodobě nezaměstnané osoby, u kterých by dlouhodobý stav bez práce mohl vést k odcizení se od hlavního proudu společnosti a s ním spojených hodnot, aktivit a způsobu života.

¹⁹MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

3 Specifika uplatnění absolventů VŠ na trhu práce

3.1 Zaměstnanost podle úrovně dosaženého vzdělání

Nejširší zastoupení ve struktuře obyvatelstva České republiky ve věkovém rozmezí 15 - 64 let mají lidé se středním vzděláním (bez maturity a s maturitou) a méně zastoupeni jsou lidé se základním a vysokoškolským vzděláním, což v podstatě odpovídá níže uvedené tabulce.²⁰

Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání jsou vyučení a osoby s neukončeným a základním vzděláním. Rovněž nejvíce nabízených volných míst je určen pro vyučené a pro osoby se základním vzděláním a neukončeným vzděláním.

Vzdělání nezaměstnaných (v tisících osob)

V následující tabulce jsou uvedeny roční průměry počtu nezaměstnaných podle úrovně nejvyššího dosaženého vzdělání. Tabulka je zpracována za Českou republiku.

Tabulka č. 2: Roční průměrný počet nezaměstnaných dle úrovně vzdělání (v tisících)

rok	Základní vzdělání a bez vzdělání		Střední bez maturity		Střední s maturitou		Vysokoškolské	
	Počet osob	%	Počet osob	%	Počet osob	%	Počet osob	%
1993	64,2	29,2	94,9	43,1	50,5	22,9	10,5	4,8
1994	64,5	29,2	95,3	43,1	52,5	23,7	8,8	4,0
1995	71,5	34,4	88,9	42,7	41,0	19,7	6,7	3,2
1996	68,2	33,9	86,2	42,8	41,2	20,4	5,8	2,9
1997	75,8	30,6	104,8	42,2	59,2	23,8	8,5	3,4
1998	88,1	26,2	146,4	43,6	89,0	26,5	12,2	3,7
1999	109,3	24,0	209,3	46,1	118,5	26,1	17,1	3,8
2000	119,7	26,3	202,3	44,5	116,2	25,6	16,4	3,6
2001	114,8	27,3	185,9	44,2	105,5	25,0	14,7	3,5
2002	91,7	24,5	175,9	47,0	92,8	24,8	13,7	3,7
2003	93,3	23,4	191,4	48,0	100,0	25,0	14,4	3,6
2004	104,6	24,6	211,0	49,5	95,1	22,3	15,2	3,6
2005	98,9	24,1	198,7	48,5	95,9	23,4	16,6	4,0
2006	91,8	24,7	169,9	45,8	91,8	24,7	17,7	4,8

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100289012/\\$File/310307126.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100289012/$File/310307126.pdf)

²⁰ http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006/Analyza0612.pdf

3.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů VŠ

Nezaměstnanost mladých lidí představuje velký problém pro celou společnost. Prodlužuje jejich adolescenci se všemi negativními důsledky jak pro ně samotné, tak pro jejich rodiny a samozřejmě také pro společnost.

Absolventi vysokých škol patří také do tzv. rizikových skupin. Nezaměstnaností jsou ohroženi mnohem více než ostatní skupiny lidí, protože jim chybí praxe a mají nedostatečné pracovní návyky. Jedná se o mladé lidi do 25 let a o absolventy vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let. (<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>) Zákon o zaměstnanosti z roku 2004 oba dva tyto typy nezaměstnaných řadí do skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří vyžadují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

Jestliže je mladý člověk při hledání pracovního místa na počátku své pracovní kariéry neúspěšný, může to vést jednak ke ztrátě motivace a jednak se to může i odrazit zvýšenou tendencí k sociálně patologickým jevům. Míra nezaměstnanosti absolventů je především závislá na ekonomické situaci ve státě a celkové nezaměstnanosti. Absolventi škol jsou nepříznivým vývojem na trhu práce více ohroženi než ostatní lidé, míra nezaměstnanosti absolventů je tedy vždy vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti.

Odráží stav mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách jak z hlediska profesní struktury, tak z pohledu regionálních rozdílů na trhu práce. V okresech s vyššími počty nezaměstnaných jsou uvedeny i vyšší počty nezaměstnaných absolventů škol.

Důležitou roli hraje také jaký má absolvent vystudovaný obor či specializaci. Jedním z důležitých aspektů v dlouhodobé strategii snižování nezaměstnanosti je spolupráce s resorty zodpovědnými za oblast vzdělávání a odborné přípravy.²¹

3.3 Opatření MPSV na zvýšení zaměstnanosti absolventů VŠ

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti a zvýšení motivace pro hledání, nalezení a udržení pracovního místa.

Ministerstvo práce a sociálních věcí realizuje aktivní politiku zaměstnanosti prostřednictvím jednotlivých úřadů práce, které pomáhají všem uchazečům při zprostředkování zaměstnání, nabízejí poradenské aktivity a začleňují uchazeče do rekvalifikace. Dále se úřady práce specializují na pomoc rizikovým skupinám. Pomáhají řešit nezaměstnanost absolventům škol přímo jejich podporou a na druhé straně motivují

²¹ http://archiv.noviny.mpsv.cz/pdf/PSP_11_04_sm.pdf

zaměstnavatele k přijímání mladých nezaměstnaných do pracovního poměru poskytováním finančních podpor.

Úřad práce posoudí účelnost vynaložení finančních prostředků a zváží možnost poskytnutí příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa. Tento příspěvek je pak poskytnut zaměstnavateli v částečné nebo plné úhradě mzdových nákladů na takto přijatého absolventa nebo může být poskytnut návratný příspěvek, příp. jinak účelově určený příspěvek na vytvoření takového místa (např. nákup stroje, vybavení atd.). Zaměstnavateli může být také přiznán příspěvek na zapracování, jestliže přijme na pracovní místo absolventa školy, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Tímto budou zaměstnavateli kompenzovány i zvýšené nároky na zaměstnavatele. Tento příspěvek je poskytován zaměstnavateli pouze po dobu maximálně tří měsíců a jeho výše může dosáhnout až poloviny minimální mzdy.

Zprostředkovávat zaměstnání absolventům, ale i ostatním uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči, je také možno prostřednictvím agentur práce. Agentury práce mohou zprostředkovávat pracovní místa přímo nebo mohou poskytovat poradenské a informační služby, nebo své zaměstnance pomáhají přidělovat k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.²²

Absolventům mohou být také poskytnuty úřadem práce individuální akční plány, tj. harmonogramy naplňování zejména zprostředkovacích a poradenských aktivit vedoucích k zaměstnání nebo ke zvýšení zaměstnatelnosti. Cílem těchto programů je uplatnění nebo zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče, a dále zvýšení odpovědnosti uchazečů motivací a aktivizací pro jejich pracovní uplatnění. Jedná se o program První příležitost, který je pro mladé do 25 let do 6 měsíců evidence a program Nový start, který je pro dospělé nad 25 let do 12 měsíců evidence.

Další pomocí ze strany úřadu práce je zprostředkování odborné praxe absolventů a získávání kvalifikace mladistvých. Tato podpora je pro absolventy, kteří jsou z důvodu chybějící pracovní zkušenosti znevýhodněni při vstupu na trh práce. Úřady práce vynaložily v roce 2006 na tento nástroj aktivní politiky finanční prostředky v celkové výši 143 tisíc Kč.²³

²² http://archiv.noviny.mpsv.cz/pdf/PSP_11_04_sm.pdf

²³ http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006/Analyza0612.pdf

Problémy obecního, okresního, krajského charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím regionálních cílených programů, které předkládají ke schválení ministerstvu zejména úřady práce. Jde o cílené programy řešení nezaměstnanosti.

V roce 2006 bylo předloženo ke schválení 45 regionálních cílených programů zaměřených na znevýhodněné cílové skupiny těžko umístitelné na trhu práce v daném regionu. Předkladateli programů byly úřady práce. Některé z nich myslí také na absolventy škol, jakožto na rizikovou skupinu při hledání zaměstnání.

Tabulka č. 3: Programy zaměřené na pomoc absolventům škol v roce 2006

region	program
Šumperk	Pomáháme vám začít
České Budějovice	Krok z evidence
Pardubice	První nástup po skončení střední školy
Kroměříž	Praxe – cesta k zaměstnání
Louny	Start
Karviná	Program k řešení zaměstnanosti absolventů škol bez praxe
Ústí nad Labem	Program na vytvoření absolventských pracovních míst v organizacích veřejné správy
Jeseník	Program získání praxe a práce – cíl pro mladé
Most	Absolvent
Česká Lípa	První zaměstnání – uplatnění absolventů škol na trhu práce

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>

Význam sociálního dopadu aktivní politiky zaměstnanosti je především v samotném návratu nezaměstnaných zpět do pracovního procesu; v jejich společenském uplatnění a ve snížení či úplném odstranění jejich závislosti na podpoře v nezaměstnanosti a sociálních dávkách a celkově vede ke snížení míry nezaměstnanosti.²⁴

Získání práce, a to nejen u mladých lidí, je především individuální záležitost. Vlastní míra iniciativy, posouzení svých reálných možností, umění uspořádat si priority, aktivně reagovat na trendy trhu práce, to jsou hlavní předpoklady vedoucí k získání zaměstnání.

²⁴http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006/Analyza0612.pdf

Tabulka č. 4: Evidence absolventů s vysokoškolským vzděláním v ČR (roční průměr)

Rok		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
V evidenci UP	Na konci sledovaného období	3170	3186	3781	3742	3288	2265	2034
	Dosažitelní	988	918	3025	3025	2917	2171	1959
	V evidenci déle než 6 měsíců	2478	2488	1170	1213	763	422	301
	Dosud nepracující	3907	3659	2918	2350	2373	1497	1242
Vyřazení během období	Umístění do zaměstnání	505	399	3895	4290	4659	3785	3337
	Odborná praxe absolventů	2881	2765	369	455	594	66	12
	Umístění jinak	0	0	3030	3415	3601	3092	2792

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>

4 Průzkum preferencí při výběru budoucího zaměstnání u studentů závěrečných ročníků prezenčního magisterského studia

V roce 2007 jsem provedla v rámci mého studia průzkum zaměřený na preference při výběru budoucího zaměstnání u studentů závěrečného ročníku prezenčního magisterského studia na Dopravní fakultě Jana Pernera Univerzity Pardubice. Průzkum byl proveden pomocí kvantitativní metody tj. dotazníku, které byly rozdány respondentům přímo. Dále byla použita forma záměrného výběru vzorku. Do výběru vzorku byli vybráni studenti závěrečného ročníku prezenčního magisterského studia oboru dopravního managementu, marketingu a logistiky a oboru technologie a řízení dopravy na Dopravní fakultě Jana Pernera Univerzity Pardubice. Vzor dotazníku je zařazen jako příloha práce č.1.

Cílem výzkumu bylo zjistit a popsat preference při výběru budoucího zaměstnání u studentů závěrečných ročníků prezenčního magisterského studia, čemu dávají přednost a co upřednostňují. Jestli se má fakulta podle mínění studentů více angažovat při prezentaci firem a jejich nabídek pracovních míst.

Výsledky výzkumu jsou vyhodnoceny v následujících tabulkách a grafech.

Frekvenční tabulky odpovědí na jednotlivé otázky:

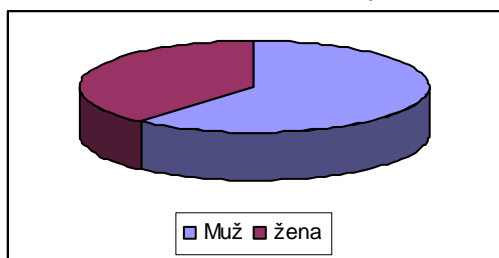
1. Pohlaví dotazovaných:

Tabulka č. 5: Pohlaví dotazovaných

Pohlaví	Počet respondentů	V procentech %
Muž	23	61
Žena	15	39
celkem	38	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 2: Pohlaví dotazovaných



Zdroj: vlastní výzkum

Studenti závěrečného ročníku prezenčního magisterského studia na Dopravní fakultě Jana Pernera Univerzity Pardubice, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření jsou z 61% muži a z 39% ženy. Převaha mužů je dána výběrem vzorku respondentů, neboť na škole technického zaměření muži tradičně převažují počet žen.

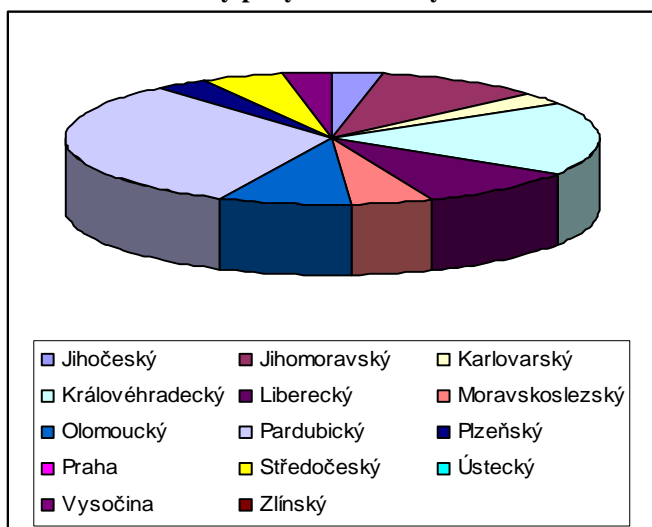
2. Trvalý pobyt dotazovaných:

Tabulka č. 6: Trvalý pobyt dotazovaných

Kraj trvalého pobytu	Počet respondentů	V procentech %
Jihočeský	1	3
Jihomoravský	4	10
Karlovarský	1	3
Královéhradecký	7	18
Liberecký	4	10
Moravskoslezský	2	5
Olomoucký	3	8
Pardubický	12	32
Plzeňský	1	3
Praha	0	0
Středočeský	2	5
Ústecký	0	0
Vysočina	1	3
Zlínský	0	0
Celkem	38	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 3: Trvalý pobyt dotazovaných



Zdroj: vlastní výzkum

Nejvíce respondentů pochází z Pardubického kraje (32%), dalším početným krajem je kraj Královéhradecký (18%), dále kraj Jihomoravský (10%) a Liberecký (10%), dále kraj Olomoucký (8%), potom kraj Moravskoslezský (5%) a Středočeský (5%), nejméně respondentů pochází z Jihočeského kraje (3%), Karlovarské kraje (3%) a z kraje Vysočina (3%), z kraje Ústeckého, Zlínského a Prahy nepocházejí žádní respondenti. Tento výsledek logicky vyplývá z geografického umístění Univerzity Pardubice. Proto není překvapující, že 70% uchazečů pochází z kraje Pardubického a z krajů, které s ním přímo sousedí.

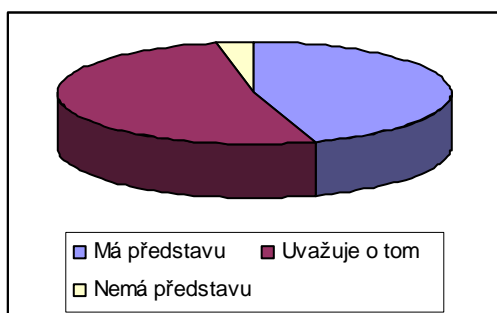
3. Mají studenti představu o svém budoucím povolání:

Tabulka č. 7: Představa studentů o svém budoucím povolání

odpověď	Počet respondentů	V procentech %
Má představu	17	45
Uvažuje o tom	20	52
Nemá představu	1	3
celkem	38	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 4: Představa studentů o svém budoucím povolání



Zdroj: vlastní výzkum

Studenti závěrečného ročníku prezenčního magisterského studia na Dopravní fakultě Jana Pernera Univerzity Pardubice mají již téměř všichni představu o svém budoucím povolání (45%) nebo o tom uvažují (52%), pouze jeden (3%) nemá představu žádnou. Z výsledků vyplývá poměrně jasná představa studentů profilovaná studiem.

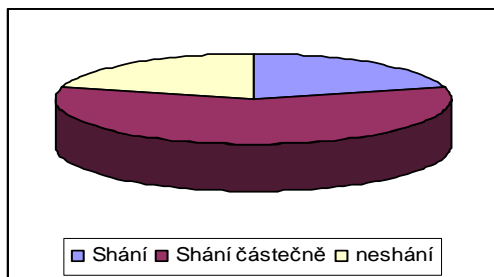
4. Shání si studenti již své nové zaměstnání:

Tabulka č. 8: Shánění nového zaměstnání

odpověď	Počet respondentů	V procentech %
Shání	8	21
Shání částečně	22	58
Neshání	8	21
Celkem	38	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 5: Shánění nového zaměstnání



Zdroj: vlastní výzkum

Většina z nich se zatím jen orientuje a příležitostně shánějí (58%), aktivně si již zaměstnání začalo shánět 21% respondentů a ještě 21% jich nezačalo shánět.

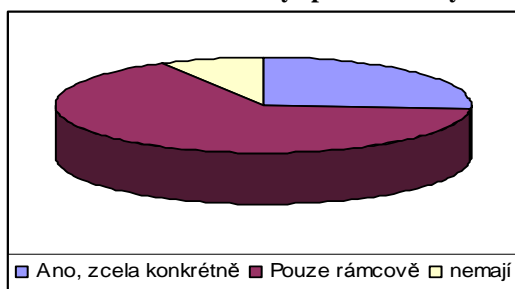
5. Mají již vytipované firmy, u kterých se chtějí záměrně ucházet o místo:

Tabulka č. 9: Záměrně vytipované firmy

odpověď	Počet respondentů	V procentech %
Ano, zcela konkrétně	10	26
Pouze rámcově	25	66
Nemají	3	8
Celkem	38	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 6: Záměrně vytipované firmy



Zdroj: vlastní výzkum

Převážná většina (66%) má již rámcově vytipované firmy, kde by se chtěli ucházet o své pracovní místo. A zhruba jedna třetina (26%) má tyto firmy vytipované zcela konkrétně, dalších 8% ještě firmy vytipované nemá vůbec.

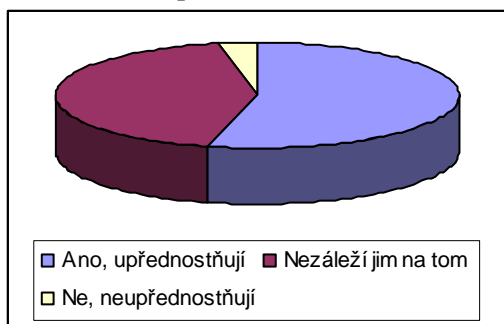
6. Upřednostňují při výběru svého zaměstnání obor, který studují:

Tabulka č. 10: Upřednostňování svého oboru

odpověď	Počet respondentů	V procentech %
Ano, upřednostňují	20	54
Nezáleží jim na tom	16	43
Ne, neupřednostňují	1	3
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 7: Upřednostňování svého oboru



Zdroj: vlastní výzkum

Zhruba polovina studentů (54%) upřednostňují při výběru svého zaměstnání obor, který studují, druhé polovině (43%) na tom tak nezáleží a vzali by místo i mimo svůj obor studia, 3% obor neupřednostňuje.

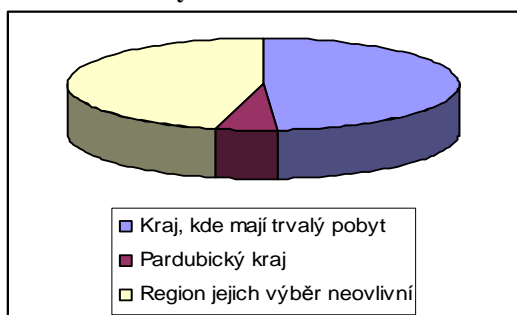
7. Při výběru svého budoucího zaměstnání přednostují:

Tabulka č. 11: Výběr zaměstnání

odpověď	Počet respondentů	V procentech %
Kraj, kde mají trvalý pobyt	18	49
Pardubický kraj	2	5
Region jejich výběr neovlivní	17	46
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 8: Výběr zaměstnání



Zdroj: vlastní výzkum

Zhruba polovina studentů (49%) si chce své nové místo hledat v kraji svého trvalého bydliště. U druhé poloviny studentů (46%) region jejich výběr neovlivní, 5% bude své zaměstnání shánět v Pardubickém kraji.

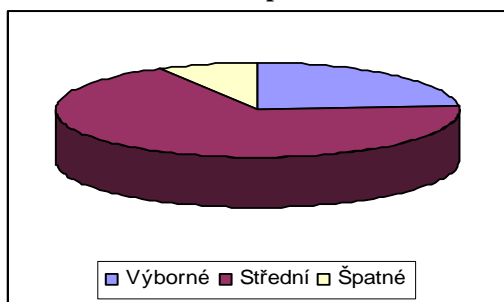
8. Studenti vidí své šance na pracovním trhu jako:

Tabulka č. 12: Šance na pracovním trhu

odpověď	Počet respondentů	V procentech %
Výborné	9	24
Střední	26	68
Špatné	3	8
Celkem	38	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 9: Šance na pracovním trhu



Zdroj: vlastní výzkum

Většina studentů vidí své šance na pracovním trhu na střední úrovni (68%), zhruba jedna třetina (24%) je vidí jako výborné, 8% považuje své šance na trhu jako špatné.

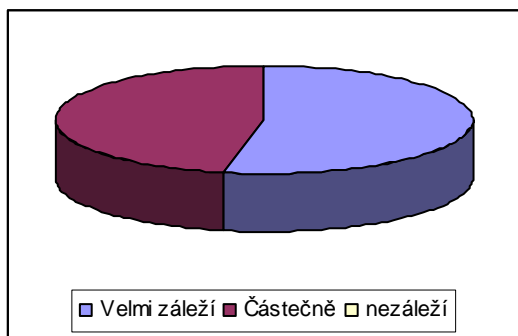
9. Záleží studentům na své osobní kariéře:

Tabulka č. 13: Osobní kariéra

odpověď	Počet respondentů	V procentech %
Velmi záleží	20	53
Částečně	18	47
nezáleží	0	0
Celkem	38	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 10: Osobní kariéra



Zdroj: vlastní výzkum

Zhruba polovině respondentů záleží velmi na své osobní kariéře (53%), druhé polovině (47%) jen částečně, nikdo neuvěd, že by mu na své kariéře vůbec nezáleželo.

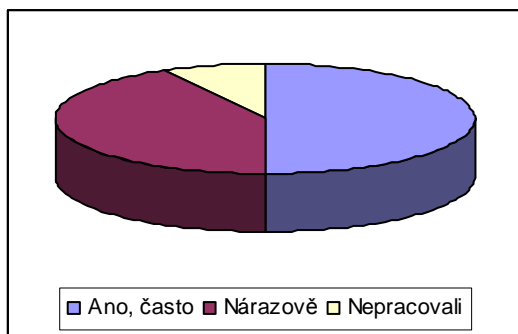
10. Pracovali studenti již v průběhu studia:

Tabulka č. 14: Práce v průběhu studia

odpověď	Počet respondentů	V procentech %
Ano, často	19	50
Nárazově	16	42
Nepracovali	3	8
Celkem	38	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 11: Práce v průběhu studia



Zdroj: vlastní výzkum

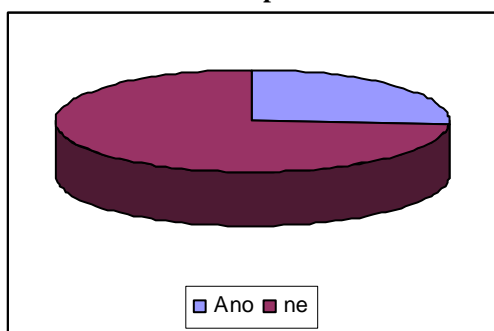
Bylo to v oboru, který studují:

Tabulka č. 15: Práce v průběhu studia - obor studia

odpověď	Počet respondentů	V procentech %
Ano	9	26
ne	26	74
Celkem	35	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 12: Práce v průběhu studia – obor studia



Zdroj: vlastní výzkum

Skoro všichni již v průběhu studia pracovali, polovina často (50%), 42% respondentů pracovalo jen nárazově a 8% nepracovalo po dobu svého studia nikdy. Zhruba u jedné třetiny dotazovaných (26%) to bylo v oboru studia, u 74% to bylo mimo obor jejich studia.

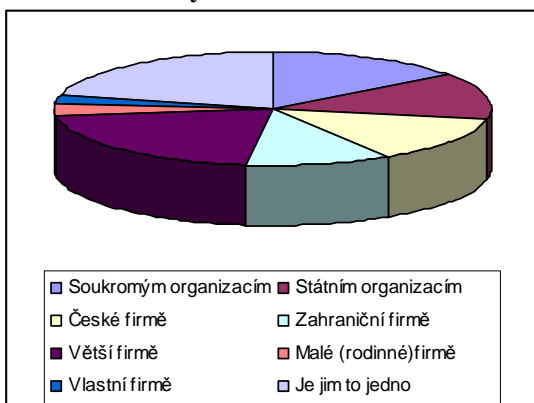
11. Studenti při výběru svého zaměstnání dávají přednost: (v pořadí od nejdůležitějšího)

Tabulka č. 16: Výběr zaměstnání

odpověď	Počet respondentů	V procentech %
Větší firmě	13	21
Je jim to jedno	13	21
Soukromým organizacím	10	15
Státním organizacím	8	13
České firmě	8	13
Zahraniční firmě	7	11
Malé (rodinné)firmě	2	3
Vlastní firmě	2	3
Celkem hlasů	63	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 13: Výběr zaměstnání



Zdroj: vlastní výzkum

Při výběru svého budoucího zaměstnání studenti nejvíce vyhledávají větší firmy (21%) nebo je jim to jedno, nekladou si žádné podmínky (21%). Druhým významným předpokladem je pro ně soukromá organizace (15%), potom státní organizace (13%) a české firmy (13%).

Menší počet dotazovaných uvedlo zahraniční firmy (11%) a malé rodinné firmy (3%) a vlastní firmu (3%).

12. Důležitá kritéria studentů při výběru svého zaměstnání: (v pořadí od nejdůležitějšího)

Tabulka č. 17: Důležitá kritéria při výběru zaměstnání

kritérium	Počet respondentů*				Počet respondentů · koeficient**				celkem
	VD	D	MD	AN	VD·4	D·3	MD·2	AN·1	
Výše platu	17	21	0	0	68	93	0	0	161
Jistý výdělek	21	17	0	0	84	51	0	0	135
Možný pracovní růst	21	16	1	0	84	48	2	0	134
Dobré pracovní klima	18	19	1	0	72	57	2	0	131
Jisté pracovní místo	18	18	2	0	72	54	4	0	130
Uznání Vaší práce	14	22	2	0	56	66	4	0	126
Dobré firemní zázemí	14	20	4	0	56	60	8	0	124
Sociální jistoty	10	21	7	0	40	63	14	0	117
Firemní vzdělávání	9	22	7	0	36	66	14	0	116
Image firmy	7	23	8	0	28	69	16	0	113
Týmová práce	9	20	7	1	36	60	14	1	111
Samostatná činnost	8	18	12	0	32	54	24	0	110
Pracovní doba	7	20	10	1	28	60	20	1	109
Řídící práce	4	20	11	3	16	60	22	3	101
Firemní automobil	3	8	20	7	12	24	40	7	83
Další zaměstnan. výhody***	2	10	7	2	8	30	14	2	54

Zdroj: vlastní výzkum

Vysvětlivky:

VD= velmi důležité
MD= málo důležité

D= důležité
AN= absolutně nedůležité

Poznámky:

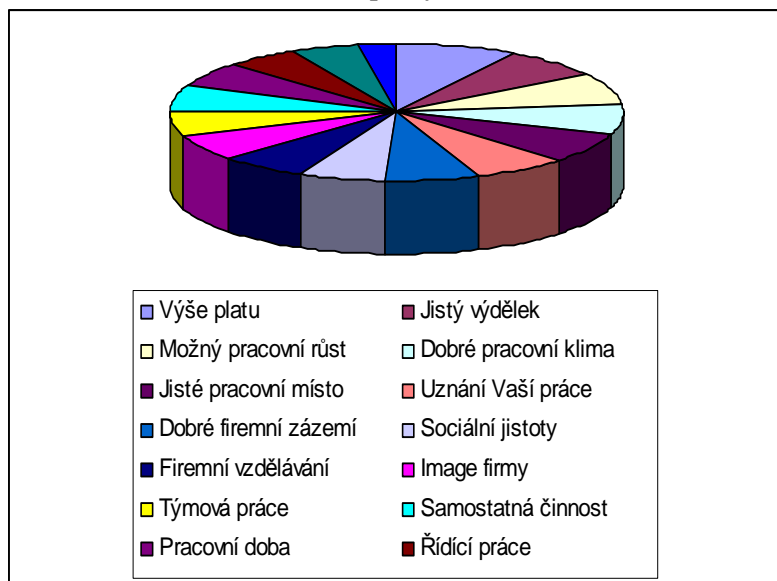
* Počet respondentů ve všech řádcích tabulky je 38.

** Absolutní počet odpovědí dané varianty vynásobený počtem přidělených bodů

*** Respondenti mohli uvést libovolný počet volných odpovědí – příslušný řádek tabulky, ale nemuseli odpovídat vůbec, proto odpovídalo méně respondentů.

Studenti upřednostňovali: stravenky, obědy, notebook, mobil, penzijní připojištění, příspěvek na dopravu, příspěvek na ošacení, jeden týden dovolené navíc, svoji sekretářku, sportovní aktivity a kulturní zázemí.

Obrázek č. 14: Důležitá kritéria při výběru zaměstnání



Zdroj: vlastní výzkum

Nejdůležitějším kritériem je z pohledu studentů při výběru svého zaměstnání kritérium *výše platu*. Druhým důležitým kritériem je *jistý výdělek* a třetím kritériem je *možný pracovní růst*. Dalšími kritérii jsou za sebou podle důležitosti *dobré pracovní klima*, *jisté pracovní místo*, *uznání jejich práce*, *dobré firemní zázemí*, *sociální jistoty*, *firemní vzdělávání*, *image firmy*, *týmová práce*, *samostatná činnost*, *pracovní doba*, *řídící práce*, *firemní automobil*. Nejméně důležitým kritériem jsou *zaměstnanecké výhody*, kde studenti upřednostňují: stravenky, obědy, notebook, mobilní telefon, penzijní připojištění, příspěvek na dopravu, příspěvek na ošacení, jeden týden dovolené navíc, svoji sekretářku, sportovní aktivity a kulturní zázemí.

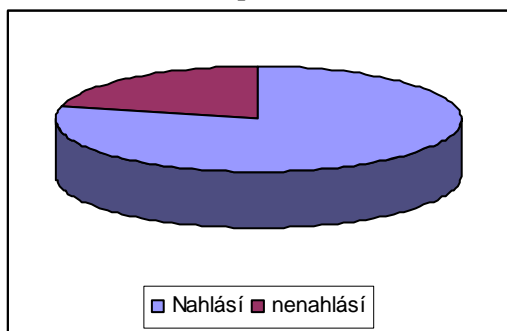
13. Jestliže místo neseženou, nahlásí se na úřad práce:

Tabulka č. 18: Úřad práce

odpověď	Počet respondentů	V procentech %
Nahlásí	30	79
Nenahlásí	8	21
Celkem	38	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 15: Úřad práce



Zdroj: vlastní výzkum

Jestliže by studenti místo nesehnali, tak by velká většina z nich (79%) se nahlásili na úřadu práce jako nezaměstnaný, 21% by se ovšem na úřad práce nenahlásilo vůbec.

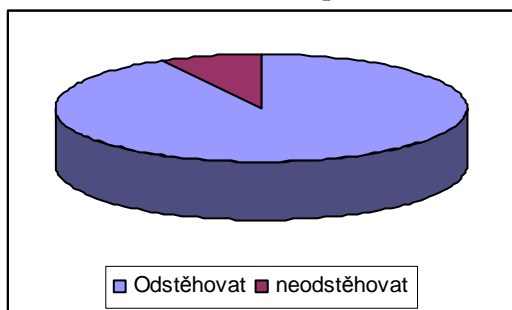
14. Za prací je ochotno se odstěhovat:

Tabulka č. 19: Stěhování za prací

odpověď	Počet respondentů	V procentech %
Odstěhovat	35	92
Neodstěhovat	3	8
Celkem	38	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 16: Stěhování za prací



Zdroj: vlastní výzkum

Skoro všichni (92%) respondenti, by se byli ochotni za prací odstěhovat, jen 8% odpovědělo, že by se kvůli práci nestěhovali.

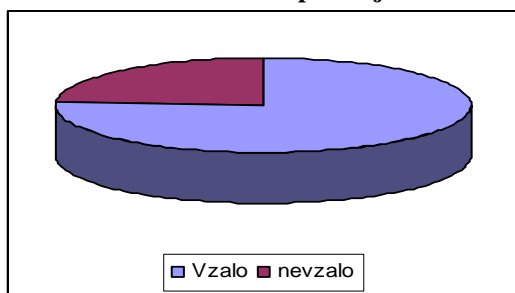
15. Práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci by vzalo:

Tabulka č. 20: Práce neodpovídající kvalifikaci

odpověď	Počet respondentů	V procentech %
Vzalo	28	76
Nevzalo	9	24
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 17: Práce neodpovídající kvalifikaci



Zdroj: vlastní výzkum

Skoro tři čtvrtiny (76%) dotazovaných, kdyby nemohli sehnat žádné zaměstnání, by byli ochotni vzít i práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci, jedna čtvrtina (24%) by tuto práci ve stejné situaci nevezala.

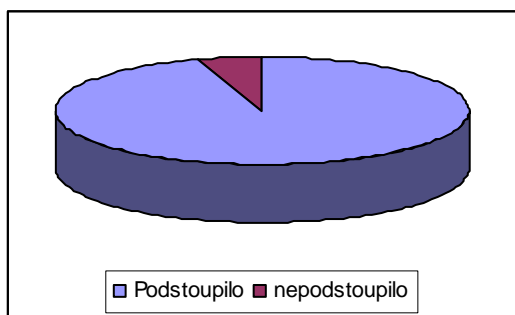
16. Rekvalifikaci by podstoupilo:

Tabulka č. 21: Rekvalifikace

odpověď	Počet respondentů	V procentech %
Podstoupilo	35	95
nepodstoupilo	2	5
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 18: Rekvalifikace



Zdroj: vlastní výzkum

Převážná většina dotazovaných (95%) by podstoupila rekvalifikaci, pokud by jim byla tato možnost nabídnuta, ale 5% dotazovaných by tuto nabídku odmítlo.

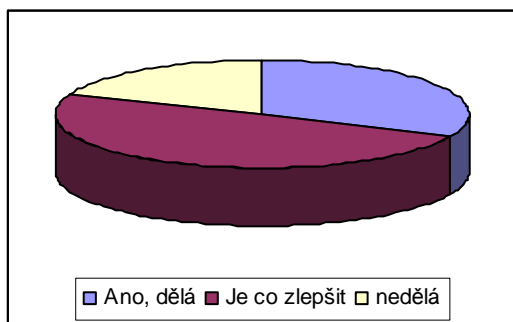
17. Dle názorů studentů dělá fakulta maximum při prezentaci firem a jejich nabídek pracovních míst:

Tabulka č. 22: Prezentace firem fakultou

odpověď	Počet respondentů	V procentech %
Ano, dělá	12	32
Je co zlepšit	18	49
Nedělá	7	19
celkem	37	100

Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek č. 19: Prezentace firem fakultou



Zdroj: vlastní výzkum

Dle názorů studentů na otázku jestli dělá fakulta maximum při prezentaci firem a jejich nabídek pracovních míst respondenti odpověděli z 32% kladně, 19% záporně a 49% odpovědělo, že je co zlepšit, a to konkrétně:

- zvýšit počet prezentací a specializovat je pro jednotlivé obory studia;
- poskytovat studentům více informací plánovaných prezentací;
- spolupracovat s firmami a tím umožnit studentům získat vedlejší pracovní poměr při studiu.

18. Studenti upřednostňují tyto formy nabídky:

Tabulka č. 23: Formy nabídky zaměstnání

odpověď	Počet respondentů
Individuální prezentace firmy	15
Veletrh souhrnné nabídky firem	18
Informace od pedagogů	1
letáčky	2
Celkem hlasů	36

Zdroj: vlastní výzkum

Studenti upřednostňují dle výsledků tohoto dotazníku v rámci fakulty nabídku zaměstnání ve formě: nejraději mají veletrhy souhrnné nabídky firem (18 hlasů), druhým oblíbeným je individuální prezentace firmy (15 hlasů), potom formou letáčků (2 hlasy) a nejméně oblíbenou formou je informace od pedagogů (1 hlas).

19. Studenti se mohli na závěr dotazníku vyjádřit, které další důležité problémy dle jejich názoru se týkají jejich budoucího zaměstnání:

- chybí jim dostatek peněz,
- chybí jim dostatečná znalost jazyka,
- chybí jim praxe,
- nejsou připraveni na přijímací pohovor.

Z výše uvedeného vyplynul zájem studentů o zkoumanou problematiku, přístup k dotazníkové akci lze hodnotit jako zodpovědný a seriózní. Domnívám se, že cíle výzkumu byly tímto splněny.

Závěr

Jak již bylo řečeno, nezaměstnanost je jeden z velmi důležitých problémů ekonomiky nejen našeho státu, ale i ostatních vyspělých zemí, které se také snaží o eliminování nezaměstnanosti. Nezaměstnanost v České republice se od roku 1990 stále zvyšuje. Zlom nastává v roce 2004, kde nezaměstnanost začala klesat. U vysokoškolsky vzdělaných lidí, je to podobné. Podle Evidence MPSV absolventů s vysokoškolským vzděláním v ČR začíná klesat nezaměstnanost této skupiny již v roce 2003.

Nezaměstnanost má nejen významný dopad na ekonomiku země, ale ovlivňuje i přímo život lidí, kterých se dotýká. Ztráta zaměstnání představuje v převážné většině výrazný zásah do životního stylu, chování a postavení jedince ve společnosti. Nezřídká dochází i ke snížení sebevědomí a sebeúcty. Negativa vyplývající ze ztráty zaměstnání mají pochopitelně i dopad na zdravotní stav nezaměstnaného člověka. Mezi duševním zdravím a nezaměstnaností je poměrně úzká vazba vyplývající ze zátěžové situace při ztrátě zaměstnání. Nezaměstnanost zhoršuje psychickou pohodu člověka, v extrémních případech může i narušit duševní zdraví. Velikost psychických změn je úzce vázána na délku nezaměstnanosti. Čím déle je člověk vystaven zátěžové situaci při ztrátě zaměstnání, tím více u něho může narůstat deprese, strach a úzkost.

Z analýzy provedené v práci vyplynulo, že nezaměstnanost nehrozí všem skupinám lidí ve stejné míře. Absolventi vysokých škol, na které jsem se ve své práci zaměřila představují vysoce rizikovou skupinu z důvodu chybějící praxe a nedostatečných pracovních návyků. Jestliže je mladý člověk při hledání pracovního místa na počátku své pracovní kariéry neúspěšný, může to vést jednak ke ztrátě motivace a jednak se to může i odrazit zvýšenou tendencí k sociálně patologickým jevům. Proto také je důležité nabídnout těmto lidem pomoc ve formě zprostředkování zaměstnání, nabídky poradenské aktivity, případné začlenění uchazeče do rekvalifikace. Další možnost jak motivovat zaměstnavatele k přijímání absolventů do pracovního poměru je poskytování finančních podpor, realizace individuálních akčních plánů, zajištění odborné praxe a nabídka regionálních cílených programů. Významné místo při začleňování absolventů do pracovního procesu mají i agentury práce, které by měly mít trh práce podrobně zmapovaný.

Získání zaměstnání podle svých představ však předpokládá maximální vlastní iniciativu a hlavně schopnost objektivního zhodnocení vlastních schopností a možností

uplatnění na trhu práce. Z provedeného výzkumu na studentech závěrečného ročníku vyplynulo, že problematiku nezaměstnanosti nepodceňují, protože 45% má představu o svém budoucím povolání a 52% o tom alespoň uvažuje. Více než pětina si aktivně shání již své nové zaměstnání při studiu a více než polovina shání částečně. Dvě třetiny studentů mají rámcově vytipovány firmy, kde by se chtěli po skončení studia uplatnit, více než čtvrtina má představu o konkrétní firmě. Při výběru svého budoucího zaměstnání upřednostňuje téměř polovina kraj, kde mají trvalý pobyt, zbytek není tímto kritériem ovlivněn. Z výsledku průzkumu rovněž vyplynulo, že více než 90% absolventů je ochotno na sobě v případě potřeby zapracovat a podstoupit případnou rekvalifikaci a problém jim nečiní ani odstěhování za prací.

Výběr zaměstnání ovlivňuje celá řada faktorů a každý z absolventů může mít jiné preference. Z výsledků průzkumu se na prvním místě jednoznačně umístil faktor výše platu. Tento výsledek je pochopitelný, protože respondenty byli mladí lidé, které ve většině případů čeká zakládání rodin, což bez finančního zajištění může představovat velice silnou zátěžovou situaci. Proto nepřekvapí, preference pracovní a finanční jistoty. Nezanedbatelné nejsou ale ani další faktory jako dobré pracovní klima, jisté pracovní místo, uznání jejich práce, dobré firemní zázemí, sociální jistoty, firemní vzdělávání, image firmy, týmová práce, samostatná činnost, pracovní doba, řídicí práce, firemní automobil.

Uplatnění absolventů na pracovním trhu každé země je dle mého názoru důležitá a citlivá otázka, protože vysokoškolsky vzdělaní lidé představují určitý intelektuální potenciál země. Díky takto kvalifikovaným zaměstnancům je stát schopen držet krok s rozvojem nových technik a technologií a tyto nové techniky a technologie využívat k rozvoji vlastní ekonomiky země.

Cílem této práce byl ucelený pohled na problematiku nezaměstnanosti se zaměřením na absolventy vysokých škol. Domnívám se, že cíl této práce byl naplněn.

POUŽITÁ LITERATURA

NOVÝ, I.; SURYNEK A. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006. ISBN 80-247-1705-0.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

SAMUELSON, A.P.; NORDHAUS, D.W. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1991. ISBN 80-205-0192-4.

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

VAGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004. ISBN: 80-7178-802-3.

http://archiv.noviny.mpsv.cz/pdf/PSP_11_04_sm.pdf

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006/Analyza0612.pdf

<http://portal.mpsv.cz>

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocnka_2006.pdf

[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100289012/\\$File/310307126.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100289012/$File/310307126.pdf)

Seznam tabulek

Tabulka 1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR od r. 1990.....	17
Tabulka 2 Roční průměrný počet nezaměstnaných dle úrovně vzdělání (v tisících).....	23
Tabulka 3 Programy zaměřené na pomoc absolventům škol v roce 2006.....	26
Tabulka 4 Evidence absolventů s vysokoškolským vzděláním v ČR (roční průměr).....	27
Tabulka 5 Pohlaví dotazovaných.....	29
Tabulka 6 Trvalý pobyt dotazovaných.....	29
Tabulka 7 Představa studentů o svém budoucím povolání.....	30
Tabulka 8 Shánění nového zaměstnání.....	31
Tabulka 9 Záměrně vytipované firmy.....	31
Tabulka 10 Upřednostňování svého oboru.....	32
Tabulka 11 Výběr zaměstnání.....	32
Tabulka 12 Šance na pracovním trhu.....	33
Tabulka 13 Osobní kariéra.....	33
Tabulka 14 Práce v průběhu studia.....	34
Tabulka 15 Práce v průběhu studia - obor studia.....	34
Tabulka 16 Výběr zaměstnání.....	35
Tabulka 17 Důležitá kritéria při výběru zaměstnání.....	36
Tabulka 18 Úřad práce.....	37
Tabulka 19 Stěhování za prací.....	38
Tabulka 20 Práce neodpovídající kvalifikaci.....	38
Tabulka 21 Rekvalifikace.....	39
Tabulka 22 Prezentace firem fakultou.....	39
Tabulka 23 Formy nabídky zaměstnání.....	40

Seznam obrázků

Obrázek 1 Počet volných pracovních míst na 100 uchazečů.....	18
Obrázek 2 Pohlaví dotazovaných	29
Obrázek 3 Trvalý pobyt dotazovaných.....	30
Obrázek 4 Představa studentů o svém budoucím povolání	30
Obrázek 5 Shánění nového zaměstnání	31
Obrázek 6 Záměrně vytipované firmy	31
Obrázek 7 Upřednostňování svého oboru	32
Obrázek 8 Výběr zaměstnání.....	33
Obrázek 9 Šance na pracovním trhu.....	33
Obrázek 10 Osobní kariéra	34
Obrázek 11 Práce v průběhu studia	34
Obrázek 12 Práce v průběhu studia – obor studia	35
Obrázek 13 Výběr zaměstnání.....	35
Obrázek 14 Důležitá kritéria při výběru zaměstnání	37
Obrázek 15 Úřad práce	38
Obrázek 16 Stěhování za prací	38
Obrázek 17 Práce neodpovídající kvalifikaci	39
Obrázek 18 Rekvalifikace	39
Obrázek 19 Prezentace firem fakultou	40

Seznam příloh

Příloha č.	Název
1	Dotazník - Průzkum preferencí při výběru budoucího zaměstnání u studentů závěrečných ročníků prezenčního magisterského studia

Dotazník

Příloha 1

Průzkum preferencí při výběru budoucího zaměstnání u studentů závěrečných ročníků prezenčního magisterského studia

Vážení studenti,

dovoluji si Vás oslovit se žádostí o spolupráci při vyplňování následujícího dotazníku. Jmenuji se Renata Martinová a studuji obor Sociologie na Filozofické fakultě. Tento dotazník je součástí mé bakalářské práce. Vyplnění tohoto dotazníku může pomoci i Vám utřídit si preference před výběrem budoucího zaměstnání. Údaje Vámi sdělené jsou anonymní a nebudou nijak zneužity.

Odpověď, která nejlépe vyjadřuje Váš názor, označte prosím křížkem.

1. Pohlaví:

muž

žena

2. V jakém kraji máte trvalý pobyt?

Jihočeský kraj

Pardubický kraj

Jihomoravský kraj

Plzeňský kraj

Karlovarský kraj

Praha

Královéhradecký kraj

Středočeský kraj

Liberecký kraj

Ústecký kraj

Moravskoslezský kraj

Vysočina

Olomoucký kraj

Zlínský kraj

3. Máte již představu o svém budoucím zaměstnání?

ano

uvažuji o tom

ne

4. Sháníte již své nové zaměstnání?

ano

částečně

ne

5. Máte již nyní vytipované firmy, u kterých se chcete záměrně ucházet o zaměstnání?

ano zcela konkrétně

pouze rámcově

nemám

6. Upřednostňujete při výběru svého budoucí zaměstnání obor, který studujete?

ano až tak mi na tom nezáleží ne

7. Při výběru svého budoucího zaměstnání upřednostňujete:

kraj, kde máte trvalé bydliště

Pardubický kraj

region Váš výběr neovlivní

8. Jak vidíte své šance na pracovním trhu?

výborné střední špatné

9. Záleží Vám na Vaší osobní kariéře?

velmi částečně ne

10. Pracoval(a) jste již v průběhu studia?

ano, často nárazově ne

Bylo to zaměstnání v oboru, který studujete?

ano ne

11. Při výběru svého budoucího zaměstnání dáváte přednost:

Můžete zaškrtnout i více variant

soukromým organizacím

státním organizacím

české firmě

zahraniční firmě

větší firmě

malé (rodinné) firmě

vlastní firmě

je to jedno

12. Zaškrtněte z Vašeho pohledu důležitost uvedených kritérií při výběru Vašeho zaměstnání:

Odpovězte prosím v každém řádku.

	Velmi důležité	Důležité	Málo důležité	Absolutně nedůležité
pružná pracovní doba	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
výše platu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řídící práce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
možný pracovní růst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
firemní vzdělávání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobré firemní zázemí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
týmová práce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
samostatná činnost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
jisté pracovní místo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
jistý výdělek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
uznání Vaší práce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobré pracovní klima (kolektiv)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sociální jistoty	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mít k dispozici firemní automobil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
image firmy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
další zaměstnanecké výhody a jaké:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Jestliže místo neseženete, nahlásíte se na úřad práce jako nezaměstnaný(á)?

ano

ne

14. Byl(a) byste ochoten(a) odstěhovat se za prací?

ano

ne

15. Vzal(a) byste práci, která neodpovídá Vaší kvalifikaci?

ano

ne

16. Podstoupil(a) byste rekvalifikaci, pokud by Vám tato možnost byla nabídnuta:

ano

ne

17. Dělá podle Vašeho názoru fakulta maximum při prezentaci firem a jejich nabídek pracovních míst?

ano

je co zlepšit

ne

Co konkrétně by se mělo zlepšit:

18. Které formy nabídky zaměstnání v rámci fakulty upřednostňujete?

Individuální prezentace firmy

Veletrh souhrnné nabídky firem

Informace od pedagogů

Letáčky

19. Uved'te podle Vašeho mínění případné další důležité problémy a názory, které se týkají problematiky Vašeho budoucího zaměstnání

Děkuji Vám za spolupráci při vyplňování dotazníku. Vážím si Vaší ochoty.

