

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko - správní

Zaměstnanost a zaměstnatelnost českých pracovníků

Nikola Růžičková

Bakalářská práce

2009

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Nikola RŮŽIČKOVÁ**

Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**

Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Zaměstnanost a zaměstnatelnost českých pracovníků**

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

Úvod

1. Zaměstnanost a zaměstnatelnost
2. Vývoj politiky zaměstnanosti v ČR a její vliv na zaměstnanost a zaměstnatelnost
3. Zaměstnanost a uplatnitelnost vybraných skupin obyvatelstva na trhu práce

Závěr

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena 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 28. 4. 2009

Nikola Růžičková

Poděkování

Velmi ráda bych poděkovala Ing. Táně Karlíkové za cenné rady a připomínky. Mé poděkování patří rovněž všem osobám, se kterými jsem při vytvoření této práce spolupracovala.

ANOTACE

Bakalářská práce „*Zaměstnanost a zaměstnatelnost českých pracovníků*“ je zaměřena na problematiku (ne)zaměstnanosti a zaměstnatelnosti českých pracovníků na trhu práce a popisuje postavení absolventů škol, jež jsou na tomto trhu znevýhodněni. První část mé práce charakterizuje trh práce, příčiny a formy nezaměstnanosti, zaměstnanost a zaměstnatelnost. Druhá část mé práce se zabývá vývojem politiky zaměstnanosti v ČR, aktivní a pasivní politikou a správou na úseku zaměstnanosti. V třetí části bakalářské práce je nastíněna problematika absolventů na trhu práce a jsou zde zformulována opatření a aktivity, které by měly předcházet vzniku nezaměstnanosti, popř. vést ke zvýšení zaměstnanosti absolventů škol.

KLÍČOVÁ SLOVA

Trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, zaměstnatelnost, politika zaměstnanosti v ČR, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, správa na úseku zaměstnanosti, znevýhodněné/rizikové skupiny, absolvent.

TITLE

Employment and employability of Czech workers

ANNOTATION

The bachelor's work „*Employment and employability of Czech workers*“ is focused on the topic of (un)employment and employability of Czech workers in the labour market and it describes the position of school - leavers which are disadvantaged on this labour market. The first part of my thesis specifies the labour market, reasons and forms of unemployment, employment and employability. The second part of my work deals with the development of the employment policy in the Czech Republic, active and passive labour policy and Employment institutions. In the third part of my bachelor's work there are mentioned problems of school - leavers to labour market and framed acquisitions and activities, that could help to anticipate the unemployment, eventually contribute to increasing employment of school-leavers.

KEYWORDS

Labour market, employment, unemployment rate, employability, employment policy in the Czech Republic, active and passive employment policy, Employment institutions, disadvantaged groups, school-leaver.

Obsah:

Úvod	10
1 Vymezení základních pojmů	11
1.1 Zaměstnanost, nezaměstnanost a zaměstnatelnost	11
1.2 Důsledky nízké zaměstnanosti	14
1.3 Opatření pro snížení přirozené míry nezaměstnanosti	15
1.4 Vykazování zaměstnanosti, nezaměstnanosti a zaměstnatelnosti	16
1.4.1 MPSV a Český statistický úřad	16
1.4.2 Výzkumný ústav práce a sociálních věcí	18
1.4.3 Národní ústav odborného vzdělávání	19
2 Vývoj politiky zaměstnanosti v ČR a její vliv na zaměstnanost a zaměstnatelnost	20
2.1 Politika zaměstnanosti ČR a její vývoj	20
2.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti	22
2.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti	23
2.2 Instituce veřejné správy působící v oblasti zaměstnanosti	24
2.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)	25
2.2.2 Úřady práce	26
2.2.3 Institut trhu práce	29
2.2.4 Státní úřad inspekce práce	29
2.3 Faktory ovlivňující uplatnění uchazečů na trhu práce	31
3 Zaměstnanost a uplatnitelnost vybrané skupiny obyvatelstva na trhu práce	37
3.1 Celkový pohled na problém uplatnění absolventů	37
3.2 Faktory uplatnění absolventů škol na trhu práce	38
3.3 Požadavky zaměstnavatelů v kvartérním sektoru ve vztahu k absolventům škol	42
3.3.1 Důvody pro přijímání absolventů	42
3.3.2 Důvody pro nepřijímání absolventů	43
3.3.3 Kompetence klíčové pro zaměstnavatele	44
3.3.4 Jaké pracovníky zaměstnavatelé nejčastěji přijímají	47
3.3.5 Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů	48
3.4 Uplatnitelnost absolventů škol z pohledu pracovníků úřadů práce	49
3.4.1 Kompetence požadované od absolventů škol	49
3.4.2 Perspektivní obory	51
3.4.3 Hlavní problémy uplatnitelnosti absolventů škol	52

3.5 Srovnání jednotlivých vysokých škol včetně UPce a FES.....	53
3.5.1 Spolupráce se studenty oboru Ekonomika veřejného sektoru.....	55
3.5.2 Důvody volby tohoto oboru a typu studia	57
3.5.3 Hodnocení studia a úrovně získaných kompetencí.....	60
3.5.4 Otázka praxe a hledání práce.....	64
3.5.5 Návrhy spolužáků na změnu výuky	66
3.6 Návrhy na zlepšení uplatnitelnosti absolventů na trhu práce.....	67
3.6.1 Zhodnocení stávajících opatření politiky zaměstnanosti a návrh změn	70
Závěr	74
Použitá literatura.....	76
Seznam příloh	79

Seznam grafů

Graf 1: Účastníci programů APZ v roce 2007 v ČR	23
Graf 2: Důvody pro přijímání absolventů.....	42
Graf 3: Důvody nepřijímání absolventů	43
Graf 4: Důležitost kompetencí pracovníků s VŠ	46
Graf 5: Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů VŠ	50
Graf 6: Standardizovaná míra nezaměstnanosti absolventů VVŠ v ČR 2002, 2006 a 2008... 54	
Graf 7: Proč jste si zvolil/a studium na VŠ?.....	57
Graf 8: Proč jste si zvolil/a tento obor studia?	58
Graf 9: V jakém oboru budete hledat zaměstnání?.....	59
Graf 10: Co si myslíte o nabídce míst ve Vašem oboru?	59
Graf 11: Splnilo studium Vaše očekávání?	61
Graf 12: Jak Vás škola připravila z hlediska uvedených kompetencí?	63
Graf 13: Jak odhadujete vlastní úroveň kompetencí?.....	64
Graf 14: Jakým způsobem budete hledat zaměstnání?	66

Seznam schémat

Schéma 1: Struktura faktorů ovlivňující zaměstnatelnost.....	13
Schéma 2: Základní elementy modelu lidského kapitálu	34
Schéma 3: Faktory uplatnění absolventů.....	38

Seznam tabulek

Tabulka 1: Ukazatele pro rozdílný výpočet oficiálních měr nezaměstnanosti.....	18
Tabulka 2: Průměrný počet přijatých pracovníků a absolventů podle odvětví	47
Tabulka 3: Perspektivní obory.....	49
Tabulka 4: Perspektivní skupiny oborů podle názorů pracovníků úřadů práce	51
Tabulka 5: Hlavní problémy uplatnitelnosti absolventů škol.....	52
Tabulka 6: Absolventi a nezaměstnaní absolventi 2008 podle vybraných fakult	55
Tabulka 7: Názory absolventů na způsob výuky.....	60

Seznam použitých zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FES	Fakulta ekonomicko - správní
HDP	Hrubý domácí produkt
IAP	Individuální akční plán
IT	Informační technologie
ITP	Institut trhu práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MU	Masarykova univerzita
NAPZ	Národní akční plán zaměstnanosti
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
PC	Počítač
SOŠ	Střední odborná škola
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
TP	Trh práce
UPce	Univerzita Pardubice
ÚP	Úřad práce
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Úvod

Téma „Zaměstnanost a zaměstnatelnost českých pracovníků“ jsem si zvolila proto, že problematika zaměstnanosti či nezaměstnanosti se týká každého z nás a jelikož práce a zaměstnání sehrává klíčovou roli v našich životech.

Každý uchazeč o zaměstnání, a absolventi škol dvojnásob, stojí dnes, v době hospodářské recese a vysoké nezaměstnanosti, před náročnou úlohou: přesvědčit potencionálního zaměstnavatele, že právě on je ten pravý, že právě on má odpovídající (zaměstnavatelem hledanou) kvalifikaci, vysokou výkonnost, schopnost přizpůsobit se konkrétním požadavkům a pracovní kultuře organizace. Proto je důležité si uvědomit, že podmínkou ekonomického růstu, zlepšených možností zaměstnanosti a společenské i individuální prosperity se stává úroveň vzdělanosti společnosti, kvalita i výkonnost vzdělávacího systému a především míra toho, jak společnost dokáže využít tvůrčího potenciálu všech svých členů.

Cílem mé bakalářské práce je vysvětlit rozdílnost pojmů zaměstnanost a zaměstnatelnost, shrnout příčiny a důsledky obou jevů na trhu práce a definovat dílčí návrhy na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti pracovníků ČR, včetně aplikace těchto návrhů na situaci vybrané skupiny obyvatelstva.

Struktura bakalářské práce je odrazem výše stanovených cílů. Pro ucelenost celé práce je úvodní kapitola věnována základním pojmům týkajících se trhu práce, stručnému vysvětlení různých termínů týkajících se zaměstnatelnosti, zaměstnanosti a pro doplnění i nezaměstnanosti (frikční, strukturální, apod.) a jejich důsledků. Také jsou zde uvedeny různé přístupy k vykazování zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti a zaměstnatelnosti.

V druhé kapitole je popsán stručný vývoj politiky zaměstnanosti a její aktivní a pasivní složka spolu s institucionálním rámcem politiky zaměstnanosti v České republice. Celá kapitola je završena faktory formující trh práce.

V třetí kapitole jsou vymezeny klíčové pojmy a koncepty týkající se problematiky vstupu absolventů škol na trh práce a aplikovány faktory marginalizace na jejich situaci. Dále je zde charakterizován pohled zaměstnavatelů, úřadů práce a prostřednictvím dotazníkového šetření i absolventů FES na jejich postavení na trhu práce. V poslední části jsou uvedena mnou navržená řešení, která by mohla přispět ke zlepšení současného stavu.

1 Vymezení základních pojmů

1.1 Zaměstnanost, nezaměstnanost a zaměstnatelnost

Trh práce je místo, kde se setkává nabídka práce (tzn. lidé nabízejí svoji práci) a poptávka po práci (tzn. firmy, vláda a domácnosti nabízejí zaměstnání). Mzda, tj. cena práce je nástrojem vyrovnávající tento trh. Trh práce v ekonomice slouží¹:

- k zabezpečení ekonomiky potřebnými pracovními silami,
- k zajištění prostředků pracovních sil.

Pod pojmem **zaměstnanost** se rozumí aktivní účast práceschopného obyvatelstva na společenské hospodářské činnosti, přičemž práceschopné obyvatelstvo je obyvatelstvo ve věkovém rozmezí, ve kterém se uskutečňuje ekonomická aktivita², tj. 15 – 64 let věku.

Nezaměstnaností rozumíme existenci skupiny práceschopného obyvatelstva, které nabízí svou práci, ale nenachází pro ni na trhu práce uplatnění³. Jedná se o ekonomický jev, který je projevem poruch na trhu práce. Nezaměstnanost lze kvalifikovat jako stav, kdy část z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva není kapacitně a kvalifikačně využita a je tedy mimo pracovní proces.

K poznání problému nezaměstnanosti a přístupů k jejímu řešení slouží její různé typologie. Rozlišují se různé typy nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat na její příčiny, závažnost a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení. Existuje několik typů, které se rozlišují podle různých hledisek.

Z hlediska charakteru můžeme nezaměstnanost rozdělit na:

- **Frikční nezaměstnanost** – kdy lidé přecházejí z jednoho zaměstnání do jiného, se stejnou nebo podobnou kvalifikací.⁴
- **Strukturální nezaměstnanost** – vzniká, když nabídka práce, resp. pracovních sil je vyšší, než je poptávka a když nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce našly práci.⁵

¹ WINKLER, J, WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. 3 s.

² *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku* [online]. NVF, 2003 [cit. 2009-04-04]. Dostupný z WWW: <http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/dokumenty/strategie2003.pdf>.

³ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. 103 s.

⁴ RUSMICHOVÁ, L., et al. *Makroekonomie: základní kurz*. Slaný: Melandrium, 2002. 21 s.

⁵ NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. 58 s.

- **Cyklická nezaměstnanost** – je způsobena poklesem v hospodářském cyklu – tj. snížením celkové úrovně výdajů v ekonomice.⁶

Z časového hlediska můžeme nezaměstnanost rozdělit na:

- **krátkodobá** – do 3 měsíců,
- **střednědobá** – do 12 měsíců,
- **dlouhodobá** – nad 12 měsíců.

Nezaměstnanost můžeme rozdělit z hlediska dobrovolnosti na:

- **Dobrovolná nezaměstnanost** – vzniká tehdy, když část pracujících nechce pracovat (příkladem jsou nízké mzdy, neochota pracovat a preference volného času).
- **Nedobrovolné nezaměstnanosti** – v důsledku převisu poptávky práce nad nabídkou, která je způsobena vyšší mzdovou sazbou. Na pracovním trhu existuje určité množství uchazečů o práci, kteří chtějí pracovat, ale nemohou, protože neexistuje dostatečné množství volných pracovních míst.⁷

Zaměstnatelnost⁸

Obvykle je definována jako schopnost jednotlivce být zaměstnán. Souhrn kompetencí v konkrétních oblastech, vědomostí a dovedností dávajících šanci uspět na trhu práce. Zahrnuje i vůli spojenou s odolností, podnikavost a touhu uspět, důvěru ve vlastní schopnosti, vědomí nezbytnosti progresivních a odpovědných přístupů v zaměstnání.

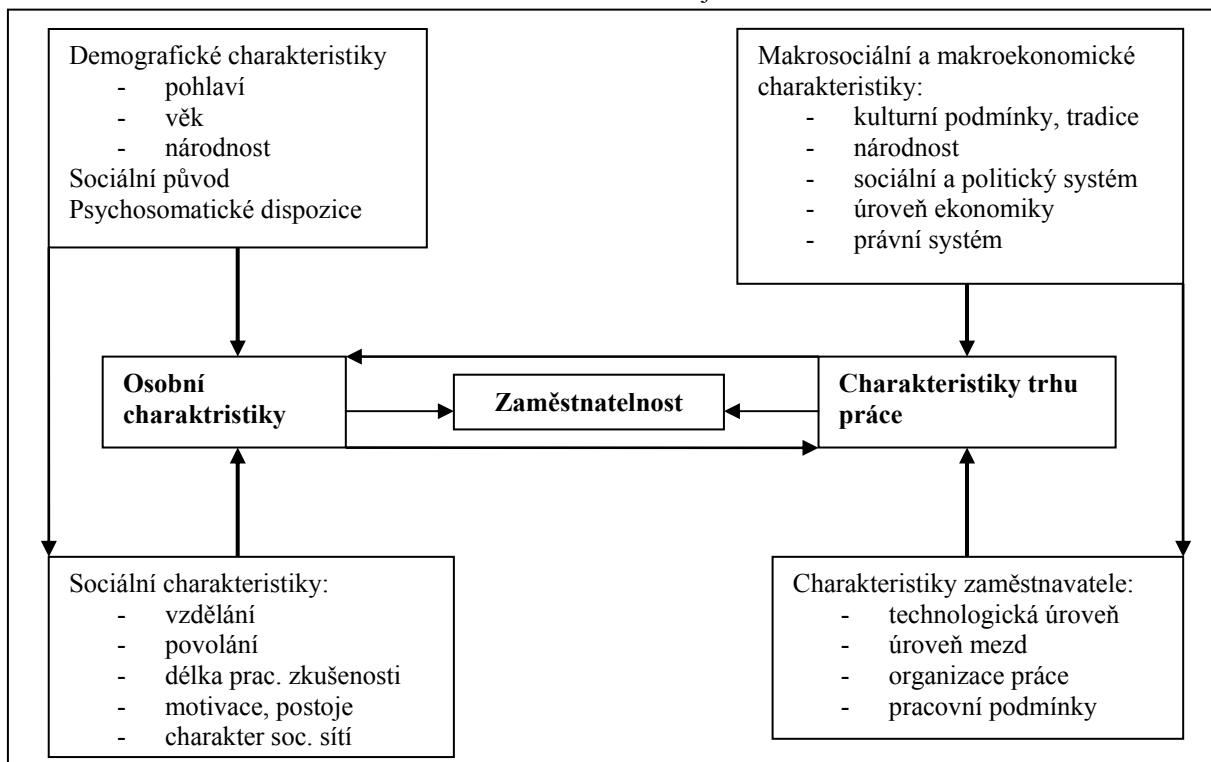
Strukturu faktorů ovlivňujících zaměstnatelnost ukazuje schéma 1. V prezentovaném schématu jsou vymezeny čtyři hlavní skupiny faktorů uspořádané tak, aby vyjadřovaly možnosti ovlivňování ze strany jednotlivce a zaměstnavatele. Ve vrchní části grafu jsou ty, které takto ovlivnit nelze. Je jasné, že jednatel nemá možnost ovlivnit své základní demografické charakteristiky, jako je pohlaví, věk, národnost, ani si nemůže vybrat, do jakého rodinného prostředí se narodí a s jakými psychosomatickými přednostmi či handicapami. Stejně tak zaměstnavatel nemůže (pokud zcela nedominuje trhu práce) ovlivnit kulturní, politický či právní systém a sám ani celkovou úroveň ekonomiky. Oba, jak jednatel, tak zaměstnavatel, se musí uvedeným objektivně působícím faktorům ve svém praktickém jednání podřítit.

⁶ RUSMICOVÁ, L., et al. *Makroekonomie: základní kurz*. Slaný: Melandrium, 2002. 22 s.

⁷ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. 65 - 68 s.

⁸ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. 113 s.

Schéma 1: Struktura faktorů ovlivňující zaměstnatelost



Zdroj: KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Univerzita Karlova v Praze: Karolinum, 2007. 114 s.

Spodní část tvoří faktory, které naopak závisí na více či méně svobodném rozhodnutí obou aktérů. I když stupeň volnosti tohoto rozhodování je do jisté míry závislý na charakteru společenského systému, v němž se pohybují, mají v demokratické společnosti oba možnosti volby. Jednotlivec si (při vědomí sociální podmíněnosti této volby) volí své vzdělání a povolání, utváří si svůj vlastní systém hodnot, postojů, aspirací a motivů, buduje si své vlastní sociální sítě. Stejně tak zaměstnavatel si sám rozhoduje o technologické úrovni své produkce a pracovních podmínkách, stanovuje úroveň mezd a způsob organizace práce.

Důvody, které vedou k pochybnostem o zaměstnatelosti jednotlivce, jsou v zásadě dvojí: buď se dotýčný z objektivních důvodů nemůže vyrovnat s požadavky trhu práce, nebo se s nimi vyrovnat nechce. V prvním případě by mu v hledání cest, jak nepříznivé dispozice zmírnit či kompenzovat, měly pomoci nástroje sociální politiky, ať již specifickými formami zaměstnání, náhradními ne-pracovními činnostmi či jinými nástroji. I zde ovšem hraje vlastní vůle a snaha jednotlivce nejdůležitější úlohu.

Podstatně složitější je situace těch, kteří se s požadavky trhu práce vyrovnat z různých příčin nechtějí. Je jasné, že tyto příčiny jsou značně diferencované, neboť ne vždy jde výhradně o subjektivní nezájem o práci. Analýzy příčin dlouhodobé nezaměstnanosti ukazují, že nejčastějšími důvody odmítání zaměstnání jsou jak zmíněné objektivní charakteristiky

(zejména vyšší věk a zdravotní stav), tak názor, že nabízený plat je příliš nízký a vzdálenost případného zaměstnání od místa bydliště příliš velká. Třetině dlouhodobě nezaměstnaných přitom jejich postavení nijak výrazně nevadí. Tyto a další důvody jsou příčinou toho, že z dlouhodobě nezaměstnaných skutečně hledá zaměstnání zhruba polovina. V tomto případě je ovšem na místě otázka, zda sebelépe koncipovaná aktivní politika zaměstnanosti má vůbec u zbývající poloviny naději na úspěch, či zda by nebyla efektivnější spíše restriktivní opatření.

1.2 Důsledky nízké zaměstnanosti

Jiří Winkler a Mirka Wildmannová uvádějí tyto důsledky:

- **Ekonomické důsledky**

Dle Okunova zákona, jsou období vysoké nezaměstnanosti charakteristická tím, že se v nich hrubý domácí produkt (HDP) pohybuje pod úrovní potenciálního produktu (tedy teoretického celkového produktu hospodářství, kterého by dosáhlo při plném využití svých výrobních faktorů) - tzn., že ekonomika plně nevyužívá své zdroje a vyrábí méně, než by byla schopna vyrábět. Vzhledem k tomu, že se pracovní síla za těchto okolností neuplatní, nevznikají tak nové hodnoty.

K těmto *ekonomickým dopadům nezaměstnanosti* lze přiřadit i další dopady ekonomického charakteru – vyšší výdaje z veřejných rozpočtů (financování příspěvků v nezaměstnanosti, sociálních dávek) či nižší výnosy z daně z příjmu, zdravotního a sociálního pojištění.

- **Sociální důsledky⁹**

Jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných jedinců a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost sama o sobě má různorodý charakter a samozřejmě je jedinci i různě pocíťována, prožívána.

Mezi nejvýznamnější patří:

- a) *Vliv na životní úroveň* – nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a žít jen z podpory znamená vždy pokles životní úrovně a značné finanční potíže pro nezaměstnaného a pro jeho rodinu. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, vede k chudobě, k sociální izolaci, nebo alespoň k redukci sociálních kontaktů.

⁹ WINKLER, J, WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. 20 s.

- b) ***Vliv na rodinu*** – rodinu jako sociální instituci ovlivňuje nezaměstnanost nejen poklesem příjmů, ale i v mnoha dalších ohledech. Vede např. k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozice a autoritu nezaměstnaného v rodině, může rozbít i partnerské vztahy.
- c) ***Vliv na strukturaci a vnímání času*** – nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturaci dne a mění vnímání času. Čas pro nezaměstnané přestává být důležitý, ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudou a pasivními nebo společensky nežádoucími aktivitami.
- d) ***Vliv na fyzické a psychické zdraví*** – nezaměstnanost je pro mnoho lidí traumatizující. Znamená i ztrátu sociálního statusu, prestiže, která je spojována s určitými osobními charakteristikami a dispozicemi. Vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neúčinnosti i neschopnosti, vede ke ztrátě sebedůvěry.

1.3 Opatření pro snížení přirozené míry nezaměstnanosti

Podle Jiřího Winklera lze použít tato opatření¹⁰:

- a) ***Zlepšení služeb spojených s trhem práce*** - určitá část nezaměstnanosti vzniká proto, že volná místa nejsou uvedena do souladu s nezaměstnanými pracovníky. Rozsah frikční a strukturální nezaměstnanosti se může snížit, jestliže budou poskytovány lepší informace, počítačové přehledy pracovních míst a bude vytvořeno více možností k zaškolení a zvyšování kvalifikace.
- b) ***Prosazování vládních programů zaměstnanosti*** - vládní rekvalifikační programy mohou pomoci nezaměstnaným pracovníkům získat kvalifikaci pro lepší zaměstnání v sektorech, které se rozvíjejí. Jsou – li takové programy úspěšné, přinášejí dvojnásobnou výhodu: umožňují lidem vést produktivní život a snižují břemeno vládních transferových programů.
- c) ***Odstraňování vládních překážek*** - ochranou lidí před obtížemi, spojenými s nezaměstnaností a chudobou, odstranila vláda utrpení spojené s nezaměstnaností, ale současně snížila pobídky k hledání zaměstnání. Někteří ekonomové volají po reformování systému pojištění v nezaměstnanosti, po snížení negativních dopadů programů blahobytu, pomoci zdravotně či tělesně postiženým a sociálního zabezpečení

¹⁰ WINKLER, J, WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. 19 - 20 s.

na pobídku k práci, po doplnění požadavků na vykonávání práce v programech veřejné sociální péče a snížení minimální mzdy nebo zavedení „subminimální mzdy“ pro dospívající mládež.

- d) **Vytvoření přetlakové ekonomiky** - přetlaková ekonomika znamená udržet HNP co nejvýše a snižovat míru nezaměstnanosti co nejnižší. Vytvoření této ekonomiky by poskytlo bezpečnější zaměstnání pro pracovníky s nízkou kvalifikací, pomohlo by pracovníkům trvale se začlenit mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Přetlaková ekonomika by byla zvláště výhodná pro ženy a pracovníky z menšin, kteří jsou obvykle nájímáni jako poslední a propouštěni jako první.
- e) **Tvorba veřejných pracovních příležitostí** - tato politika by byla zvláště atraktivní, kdyby veřejné pracovní příležitosti byly směřovány hlavně na skupiny obyvatelstva s vysokou nezaměstnaností. Výsledkem by mohlo být trvalejší zlepšení kvalifikace a produktivity i následné snížení přirozené míry nezaměstnanosti těchto skupin obyvatelstva. Mnozí ekonomové mají k programům veřejné zaměstnanosti nedůvěru. Myslí si, že vládní pracovní příležitosti by pouze vytlačily pracovní příležitosti pro soukromý sektor, protože vláda by utrácela své finanční zdroje spíše ve veřejném sektoru než na nákup soukromě vyráběných statků a služeb.

1.4 Vykazování zaměstnanosti, nezaměstnanosti a zaměstnatelnosti

V České republice existují minimálně dva ukazatele nezaměstnanosti, resp. zaměstnanosti - jeden od Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), druhý z Českého statistického úřadu (ČSÚ). Kromě výše uvedených pramenů lze mezi stěžejní zdroje zařadit také Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) a Národní ústav odborného vzdělání poskytující data i z oblasti zaměstnatelnosti.

1.4.1 MPSV a Český statistický úřad

Co se týče působnosti **MPSV** v oblasti zaměstnanosti, vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a přijímá nebo navrhuje vládě opatření k ovlivnění poptávky a nabídky práce. Mezi opatření, která spadají do působnosti MPSV patří především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Více bych se MPSV zabývala v druhé části mé práce.

Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR je evidována míra registrované nezaměstnanosti, která je zveřejňována v médiích (tzv. registrovaná míra nezaměstnanosti). Jedná se o počet

neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce, proto registrovaná nezaměstnanost.

Český statistický úřad byl zřízen jako ústřední orgán státní správy zákonem České národní rady č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy, ve znění pozdějších předpisů. Úřad hospodaří jako rozpočtová organizace. Působnost úřadu stanoví zákon č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, v platném znění a další právní předpisy. Český statistický úřad zejména zabezpečuje: koordinaci státní statistické služby zajišťované v ČSÚ a jednotlivými pracovišti státní statistické služby a ministerstvy a také.¹¹

- stanovení metodiky statistických zjišťování, jejich zpracování a využití,
- sestavování programu statistických zjišťování,
- spolupráce s mezinárodními organizacemi při sjednocování mezinárodních doporučení a standardů v oblasti statistiky,
- vývoj nových statistických metod,
- sestavování národních účtů,
- vydávání širokého spektra statistických publikací a zveřejňování a poskytování statistických informací vč. metodiky jejich zjišťování.

Vytváří a spravuje **statistické klasifikace**, **statistické číselníky**, **statistické registry** a poskytuje z nich informace. Přiděluje identifikační čísla právnickým osobám a fyzickým osobám, které provozují podnikatelskou činnost, pokud jim je nepřiděluje rejstříkový soud nebo živnostenský úřad.

Vytvořené statistické informace úřad zveřejňuje prostřednictvím **publikací**, **rychlých informací** vydávaných ve zvláštním režimu, tiskových zpráv a na internetu.

Nezaměstnanost je zjišťována Českým statistickým úřadem (ČSÚ) na základě tzv. Výběrového šetření pracovních sil, které se používá převážně pro mezinárodní srovnávání, především v rámci zemí Evropské unie (tzv. obecná míra nezaměstnanosti). Je prováděna na náhodně vybraném vzorku domácností. Výhodou výběrového šetření je, že zachycuje jak registrovanou, tak neregistrovanou nezaměstnanost na úřadech práce.

Rozdíl mezi oběma ukazateli spočívá především ve způsobu zjišťování a v jeho metodice. Rozdíl mezi metodikou MPSV a VŠPS zachycuje následující tabulka 1.

¹¹ Český statistický úřad [online]. [cit. 2008-12-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.

Tabulka 1: Ukazatele pro rozdílný výpočet oficiálních měr nezaměstnanosti

	Číselník	Jmenovatel
MPSV „stará“	Celkový počet uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce ke konci měsíce	Zaměstnaní podle VŠPS + uchazeči podle definice z číselníku (průměr za poslední 4 čtvrtletí)
MPSV „nová“	Od 1. 7. 2004 počet dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU (EHP) registrovaných na úřadech podle místa bydliště; kteří mají v omezeném rozsahu možnost pracovat, ke konci měsíce	Zaměstnaní podle VŠPS (průměr za poslední 4 čtvrtletí) + uchazeči podle definice z číselníku (průměr za poslední 4 čtvrtletí) + počet cizinců z třetích zemí s platným povolením k zaměstnávání a občanů EU registrovaných na úřadech práce jako zaměstnanci (průměr za poslední 4 čtvrtletí) a cizinců s platným živnostenským oprávněním (průměr za poslední 2 pololetí)
ČSÚ	Průměrný počet nezaměstnaných v aktuálním čtvrtletí (splňujících současně 3 podmínky: nepracoval, aktivně práci hledá, schopen nástupu do 14 dní) podle VŠPS	Pracovní síla v aktuálním čtvrtletí (zaměstnaní v NH celkem /pracující v daném čtvrtletí alespoň 1 hodinu/ + nezaměstnaní) podle VŠPS

Zdroj: Makroekonomická predikce ČR z ledna 2006¹²

Je-li tedy rozdílná definice nezaměstnaného i sám způsob zjišťování, potom se údaje o nezaměstnanosti z MPSV a z VŠPS zcela logicky liší. Obecně však neplatí, že by jeden z údajů byl vyšší a druhý nižší – oba v čase kolísají, jednou je vyšší nezaměstnanost podle MPSV, jindy zas nezaměstnanost zjištěná VŠPS.

1.4.2 Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Zde nemůže být opomenuta také činnost Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV), který se r. 2007 transformoval ze státní příspěvkové organizace na veřejnou výzkumnou instituci se sídlem v Brně, kde úzce spolupracuje s Fakultou sociálních studií Masarykovy univerzity. Hlavní náplní ústavu je aplikovaný výzkum v oblasti práce a sociálních věcí na regionální, celostátní i mezinárodní úrovni, formulovaný podle aktuálních potřeb orgánů státní správy, popřípadě neziskových či privátních subjektů. Ústav také vykonává konzultantskou činnost pro uživatele výsledků výzkumů a organizuje semináře a konference. Mezi hlavní výzkumné zájmy ústavu patří: trh práce a zaměstnanost; sociální dialog a pracovní vztahy; sociální ochrana; rodina; rovné příležitosti; příjmy a mzdy, teorie sociální politiky.¹³

¹² Makroekonomická predikce ČR [online]. Praha: MFCR, 2006 [cit. 2009-04-04]. Dostupný z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/makro_pre.html?year=2006>.

¹³ Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2008-12-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.cittadella2.cz/vupsv/index.php?p=index&site=default>>.

1.4.3 Národní ústav odborného vzdělávání¹⁴

Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV) přispívá svou veškerou činností k rozvoji odborného vzdělávání v České republice. Je organizací přímo řízenou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a společně s ním zpracovává koncepce pro další rozvoj odborného vzdělávání.

NÚOV je otevřeným zdrojem informací o všech oborech vzdělání, středních i vyšších odborných školách i o jejich absolventech. To vše zpřístupňuje v tištěné formě i na internetu pro široké spektrum zájemců z řad veřejnosti, pro orgány veřejné správy, zaměstnavatele a mnohé další organizace. NÚOV je také vždy připraven poradit žákům i rodičům při výběru školy a oboru a pomáhá učitelům, kteří žákům radí ve školách. K nejvýznamnějším cílům NÚOV patří také podpora celoživotního vzdělávání.

NÚOV zároveň připravuje **analýzy**, které se zabývají skladbou a úrovní odborných škol, úspěšností jejich absolventů na trhu práce či v dalším studiu. Zjišťuje také, jaké změny v odborném vzdělávání jsou potřebné vzhledem k rychlému vývoji ve společnosti, ekonomice či technologii a tyto změny pomáhá zavádět do praxe. Proto zde vznikají ve spolupráci se školami i zaměstnavateli **nové vzdělávací programy**, které mají přispět k modernizaci odborného školství.

NÚOV se také podílí na celé řadě **projektů**, na něž přispívá Evropská unie a díky nimž mohou rychleji probíhat potřebné změny v učebních i maturitních oborech, ale také v celoživotním vzdělávání a uznávání jeho výsledků. NÚOV je partnerem zahraničních institucí zabývajících se odborným vzděláváním, a to jak na úrovni bilaterální spolupráce, tak nadnárodní.

Uvedené údaje o zaměstnanosti, nezaměstnanosti a zaměstnatelnosti se mohou stát podstatným podkladem pro politiku zaměstnanosti, o které pojednává následující kapitola.

¹⁴ *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. [cit. 2008-12-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.nuov.cz/onas>>.

2 Vývoj politiky zaměstnanosti v ČR a její vliv na zaměstnanost a zaměstnatelnost

2.1 Politika zaměstnanosti ČR a její vývoj

Politiku zaměstnanosti chápeme jako jednu z hospodářských politik státu. Pod pojmem politika zaměstnanosti rozumíme soubor nástrojů na trhu práce ve snaze dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů a odborů. Jde především o rozdělování finančních prostředků na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, dohlížení na zákaz diskriminace a organizaci a celkovou koordinaci zaměstnanosti.

Před rokem 1989 se období centrálně plánované ekonomiky v bývalém Československu přes problémy v hospodářské politice vyznačovalo plnou zaměstnaností spojenou s proklamovanou povinností každého občana pracovat. Regulace ekonomiky i trhu práce chránila zaměstnance i zaměstnavatele před vlivy zahraničních trhů i konkurencí na trhu domácím. Po roce 1989 došlo v České republice k transformaci ekonomiky z centrálně plánované na ekonomiku tržní. To vedlo k poklesu zaměstnanosti a tudíž ke vzniku a následujícímu růstu nezaměstnanosti. Vliv na (ne)zaměstnanost měly i politické a institucionální změny v našem státě. Změnily se vlastnické vztahy (privatizace), podniky se musely adaptovat v nových podmínkách, začaly se zavádět technické a technologické inovace. Tyto výrazné politické změny a hospodářské problémy výrazně ovlivnily a zasáhly do života společnosti jak po stránce ekonomické, tak i sociální.

Na začátku 90. let byly přijaty nové zákony a vytvořeny nové instituce, které se politikou zaměstnanosti zabývaly. První právní úprava politiky zaměstnanosti byla obsažena v zákoně číslo 1/1991 Sb. o zaměstnanosti a zákoně číslo 9/1991 o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí představovala řídicí složku veřejných služeb zaměstnanosti a jejich výkonnými orgány se staly okresní úřady práce.

Cílem politiky zaměstnanosti v té době bylo zejména vytvoření podmínek a pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání a podpora malého a středního podnikání. Též se začaly uplatňovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jelikož se předpokládalo, že

přezaměstnanost ve státních podnicích bude odstraněna prostřednictvím privatizace a restrukturalizace hospodářství.

V první polovině 90. let se trh práce ČR vyznačoval velmi nízkou mírou nezaměstnanosti. Tento trend souvisel jednak s odchodem zhruba 5% pracujících důchodců do starobního důchodu na počátku tohoto období, jednak s určitou setrvačností z období předcházejícího. Transformace ekonomiky a zpomalení hospodářského vývoje ve druhé polovině 90. let, v důsledku negativních dopadů hospodářské reformy, zapříčinily od roku 1997 růst nezaměstnanosti, vznik regionálních a sociálních rozdílů a marginalizovaných skupin na pracovním trhu. Finanční prostředky, které byly pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) z rozpočtu vyčleněny, nebyly dostatečné pro její potřebnou účinnost a efektivnost. Současně se ukázalo, že nízká výkonnost systému služeb zaměstnanosti v důsledku přetížení úřadů práce bude vyžadovat potřebu provést v této oblasti reformu.¹⁵

Pod vlivem strukturálních změn došlo k rozdílnému vývoji podílu zaměstnanosti v jednotlivých sektorech národního hospodářství. Klesající trend je typický pro primární a sekundární odvětví ekonomiky. Pracovní síla z těchto dvou sektorů se postupně přesouvala do rozvíjejícího se terciárního odvětví, ve kterém se počet pracovních míst zvyšuje a podíl zaměstnanosti v roce 2006 představuje 56,2% (primární sektor 3,8%, sekundární 40%).

K pozitivnímu vývoji české politiky zaměstnanosti přispělo jednání o přistoupení České republiky k Evropské unii. Evropská komise vyžadovala přijetí principů Evropské strategie zaměstnanosti, které se promítly v několika oblastech politiky zaměstnanosti. V roce 1999 přistoupila ČR ke tvorbě Národních akčních plánů zaměstnanosti (NAPZ). Jedná se o vládní dokumenty, které každý rok určují priority a cíle národních politik zaměstnanosti jednotlivých členských států EU. Přínosem NAPZ pro ČR je i definování problémů českého pracovního trhu a koordinace politiky zaměstnanosti s dalšími oblastmi veřejné a sociální politiky a mezi úřady práce a ministerstvem.¹⁶

Stát ovlivňuje vývoj vztahů trhu práce prostřednictvím¹⁷:

- **aktivní politiky zaměstnanosti**, tj. podpora zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podpora zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikace,

¹⁵ WINKLER, J. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: MU v Brně, 2004. 115 - 116 s

¹⁶ WINKLER, J. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: MU v Brně, 2004. 117 - 118 s

¹⁷ NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. 69 s.

- **pasivní politiky zaměstnanosti**, stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních transferů nezaměstnaným,
- **hospodářsko - politickými opatřeními**, které nejsou bezprostředně orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (podpora malého a středního podnikání, regionální programy, atd.).

Následující podkapitolu věnuji nejdříve aktivní politice zaměstnanosti a stručně nástrojům, jimiž je tato politika realizována. Dále je zmíněn význam pasivní politiky zaměstnanosti v ČR.

2.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Zákon definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty¹⁸. Napomáhá tedy uchazečům o zaměstnání na trhu práce získat zaměstnání nebo zvýšit jejich zaměstnatelnost. Specializuje se především na rizikové skupiny nezaměstnaných, jimž věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Tak jako pasivní politika zaměstnanosti, je financována z prostředků státního rozpočtu.

Nástroje, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti realizována¹⁹:

- rekvalifikace,
- společensky účelná pracovní místa a podpora samostatného podnikání,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

¹⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 2003 [cit. 2009-04-04]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>>.

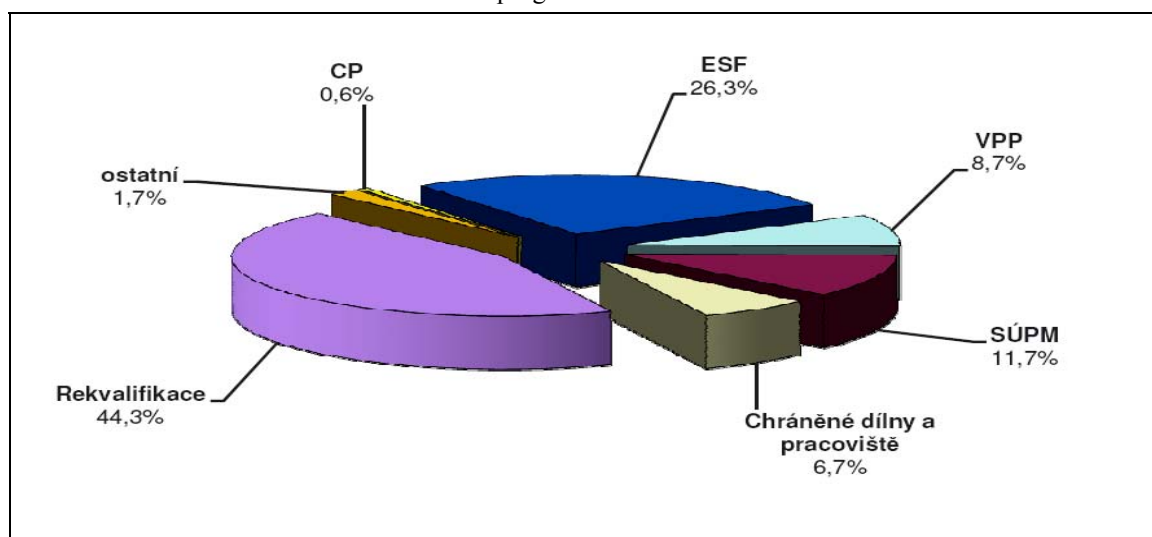
¹⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 2003 [cit. 2009-04-04]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>>.

Aktivní politika zaměstnanosti mimo jiné zahrnuje i širokou škálu poradensko-informačních služeb, které vykonávají úřady práce, orientovaných zejména na volbu a změnu povolání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a podporu zaměstnávání těchto osob, k zjišťování osobních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob. Aktivní programy jsou považovány za efektivnější způsob boje s nezaměstnaností než pasivní, protože výdaje vynaložené na uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti představují investice (vytváření nových pracovních míst), která má určitou návratnost (snížení počtu nezaměstnaných).

Jelikož některé nástroje APZ budou popsány v poslední části mé práci, v souvislosti se zaměstnaností absolventů škol, nebudu se jim nyní podrobněji věnovat.

Zastoupení účastníků v jednotlivých programech APZ v roce 2007 v ČR znázorňuje následující graf 1. Nejvyužívanějším programem byly: rekvalifikace, následně ESF a SÚPM.

Graf 1: Účastníci programů APZ v roce 2007 v ČR



Zdroj: www.portal.mpsv.cz²⁰

2.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti má za cíl **zmírňovat důsledky nezaměstnanosti, a to především hmotným zabezpečením nezaměstnaných**, jde tedy o politiku reagující zpětně až v okamžiku, kdy už problém vznikl. Jedná se o soustavu institutů životního minima, minimální mzdy a podpory v nezaměstnanosti, přičemž jejich výše musí být v rovnováze a při změně jedné se musí změnit všechny.

²⁰ *Vývoj počtu osob zařazených na programy APZ* [online]. MPSV, 2007 [cit. 2009-03-02]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007>.

Pasivní politika zaměstnanosti má **dvě podoby**²¹:

- **systemy pojištění v nezaměstnanosti** (podpory v nezaměstnanosti) - vyplácení podpor v nezaměstnanosti je založeno na příspěvcích zaměstnavatelů a zaměstnanců a na finanční podpoře státu. Jeho vyplácení má časově omezené trvání, výše je určena jako procento z poslední mzdy, doba poskytování závisí na době placení dřívějších příspěvků a je poskytováno bez ohledu na jiné příjmy,
- **systemy státní pomoci v nezaměstnanosti** (u nás zahrnuté do systému dávek sociální pomoci) - vyplácení dávek sociální pomoci je vázáno na tzv. sociální potřebnost. Jeho výše nezávisí na dřívějším výdělku, ale garantuje určitou minimální úroveň příjmu a doba poskytování je nejčastěji neomezená.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti **zaniká**:

- uplynutím podpůrní doby,
- ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání.

2.2 Instituce veřejné správy působící v oblasti zaměstnanosti

Správu na úseku zaměstnanosti v České republice vykonává především Ministerstvo práce a sociálních věcí. Mezi organizace, které MPSV metodicky řídí, patří úřady práce, Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce, inspektoráty práce, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.

Poté co popíši funkce MPSV, se budu věnovat charakteristice úřadů práce, Státního úřadu inspekce práce.

Pro efektivní boj proti nezaměstnanosti je nezbytná spolupráce všech dotčených institucí, tedy dobrá komunikace mezi úřady práce, zaměstnavateli a vzdělávacími zařízeními, jejíž nedokonalost přináší negativní důsledky v podobě nesouladu reálné poptávky po kvalifikované pracovní síle v různých oborech s jejich nabídkou. Právě za účelem koordinace výše uvedených institucí byl v roce 2006 vytvořen Institut trhu práce, kterému bych v této části mé práce ráda věnovala pozornost.

21 *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2003 [cit. 2009-04-04]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>>.

2.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)²²

Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, přitom zejména:

- a) **zpracovává** celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy,
- b) soustavně **sleduje** a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí,
- c) **zabezpečuje** tvorbu národní soustavy povolání v souladu s vývojem trhu práce,
- d) **řídí** úřady práce,
- e) **přijímá** opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- f) **spravuje a poskytuje** prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, rozhoduje o jejich použití, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti a koordinuje činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti,
- g) **zabezpečuje** rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropským společenstvím,
- h) **spolupracuje** s příslušnými orgány veřejné správy členských států EU v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,

²² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 2003 [cit. 2009-04-04]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>>.

- i) **zřizuje** státní rekvalifikační střediska a pracovně - rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením,
- j) **vede** pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí,
- k) **uděluje a odnímá** povolení právnickým nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost,
- l) **vykonává** kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem, včetně ukládání pokut.

2.2.2 Úřady práce²³

Úřady práce vykonávají státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti. Zatímco ministerstvo práce a sociálních věcí působí globálně pro celou republiku, každý úřad práce působí na území svého správního okresu. Aby nedocházelo k izolaci jednotlivých úřadů a bylo možné realizovat i projekty dotýkající se několika okresů, jsou některé úřady práce pověřeny koordinací některých společných činností v okolních okresech (nejedná se ale o vztah nadřízenosti a podřízenosti)

V čele ÚP stojí ředitel, kterému je tím svěřena komplexní řídicí působnost, vymezená obecně závaznými předpisy a organizačním řádem úřadu. Za své jednání je odpovědný MPSV České republiky a jeho jmenování a odvolání se řídí zvláštním právním předpisem.

I když zprostředkování práce je asi hlavní náplní práce úřadů práce, nejde o funkci jedinou. Podle § 8 odstavce 1, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti úřad práce např.:

- a) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, **soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,**
- b) spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,

²³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 2003 [cit. 2009-04-04]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>>.

- c) **přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením** a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob, snaží se o zvýšení zaměstnatelnosti,
- d) zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s **rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce** uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- e) provádí **zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání** a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,
- f) poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům **poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti,**
- g) **zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky** zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- h) poskytuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,**
- i) vede pro účely zaměstnanosti **evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání,** evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí; údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem [§ 6 odst. 1 písm. j)],
- j) **poskytuje** na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi údaje
 1. vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, včetně důvodu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,

2. o tom, zda je uchazeči o zaměstnání poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci a o její výši,
 3. o tom, zda jde o osobu, která vyžaduje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání,
 4. o tom, zda osoba nastoupila k výkonu veřejně prospěšných prací nebo krátkodobého zaměstnání nebo odmítla vykonávat veřejně prospěšné práce nebo krátkodobé zaměstnání zprostředkované úřadem práce,
 5. o tom, zda bylo zahájeno řízení o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání,
 6. o tom, že uchazeč o zaměstnání vykonává činnost uvedenou v § 25 odst. 3, a údaj o ukončení této činnosti.
- k) **potvrzuje** občanovi Evropské unie pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezonnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,
- l) **vykonává** kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem, včetně ukládání pokut,
- m) **posuzuje a rozhoduje**, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou,
- n) **posuzuje** pro účely poskytnutí dávek nebo mimořádných výhod podle zvláštních právních předpisů
1. dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dítěte,
 2. zda si fyzická osoba může zvýšit vzhledem ke svému zdravotnímu stavu životní úroveň vlastní prací,
 3. zda jde o fyzickou osobu těžce zdravotně postiženou a druh a stupeň tohoto postižení pro účely mimořádných výhod, příspěvku na úpravu bytu, úhradu bezbariérového bytu nebo garáže, koupi, celkovou opravu a úpravu motorového vozidla a příspěvku na individuální dopravu,
 4. zda jde pro účely dávek státní sociální podpory o fyzickou osobu dlouhodobě těžce zdravotně postiženou, dlouhodobě zdravotně postiženou nebo o dítě dlouhodobě nemocné,

5. stupeň závislosti fyzické osoby pro účely příspěvku na péči.

o) **plní** další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů.

Dále bych se zmínila o Institutu trhu práce a Státním úřadu inspekce práce, jelikož si myslím, že mají významný vliv na zaměstnanost, co se týče kvality, dostupnosti veřejných služeb zaměstnanosti a ochrany pracovních vztahů či pracovních podmínek.

2.2.3 Institut trhu práce

Institut trhu práce (ITP) – podpůrný systém služeb zaměstnanosti je pilotní systémový projekt realizovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.²⁴ Je zaměřen na zkvalitnění, rozšíření a modernizaci služeb zaměstnanosti a zlepšení dostupnosti těchto veřejných služeb.

Přínosy projektu²⁵:

- zvýšení kvality a efektivity řízení služeb zaměstnanosti,
- prohloubení a rozšíření služeb poskytovaných jednotlivým zájemcům a uchazečům o zaměstnání – orientace na individuální přístup,
- prohloubení a rozšíření služeb poskytovaných zaměstnavatelským subjektům,
- zkvalitnění prognostické činnosti a rozšíření práce s potřebnými informacemi,
- zvýšení kapacity služeb zaměstnanosti rozšířením spolupráce s dalšími subjekty tak, aby byly efektivně řešeny budoucí potřeby trhu práce.

Cílem je modernizace veřejných služeb zaměstnanosti a zvýšení kvality i dostupnosti pro jednotlivé skupiny klientů.

2.2.4 Státní úřad inspekce práce²⁶

Orgány inspekce práce jsou zřízeny v souladu se zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, jedná se o Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty práce. Státní úřad inspekce práce je podle § 2 zákona o inspekci práce správním úřadem, který je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. V jeho čele je generální inspektor, kterého jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí.

²⁴ *Institut trhu práce* [online]. [cit. 2008-12-29]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/itp/info/cile>>.

²⁵ *Institut trhu práce* [online]. [cit. 2008-12-29]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esfprojekty/itp/download/letak_itp.pdf>.

²⁶ *Státní úřad inspekce práce* [online]. [cit. 2009-02-12]. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/default/drvisapi.dll?MIval=/www/rubrika.html&v_prb_id=7&v_id_name=doc1&v_wdt=1>

Státní úřad inspekce práce zejména:

- řídí veškerou činnost úřadu a oblastních inspektorátů práce,
- **zpracovává roční program kontrolních akcí** a průběžně koordinuje kontrolní činnost prováděnou inspektoráty tak, aby byla efektivní a naplnila stanovené cíle pro daný rok,
- **rozhoduje ve správním řízení** prvního stupně o přestupcích nebo správních deliktech a v případě, že kontrolní činnost sám provede, rozhoduje o uložení pořádkových pokut,
- **za nesplnění povinnosti** podle § 6 odst. 2 věty druhé zákona o inspekci práce, přezkoumává rozhodnutí o přestupcích nebo správních deliktech vydaná oblastními inspektoráty práce, rozhodnutí o uložení pořádkových pokut vydaná inspektory úřadu a rozhodnutí o zákazech vydaných těmito inspektoráty,
- **vede a zajišťuje provoz informačního systému** o své kontrolní činnosti a pracovních úrazech v působnosti SÚIP,
- v **odborné podřízenosti systému** SÚIP je organizace státního odborného dozoru nad bezpečností vyhrazených technických zařízení - ITI Praha,
- **poskytuje bezúplatně základní informace** a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek a též v oblastech BOZP, TZ a VTZ,
- **aktivně působí na mezinárodní úrovni** v řadě institucí, jejichž činnost se týká pracovního prostředí, bezpečnosti práce a pracovních podmínek,
- **zabezpečuje výchovu, vzdělávání a školení inspektorů** orgánů inspekce práce a podílí se na ovlivňování směrů ve výzkumu na úseku bezpečnosti práce,
- svou publikační a propagační činností **aktivně působí na povědomí zaměstnavatelů a zaměstnanců** především z pozice poskytování informací v oblasti pracovněprávní a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Oblastní inspektoráty práce jsou správními úřady, které mají pro účely hospodaření s majetkem státu, včetně prostředků státního rozpočtu postavení vnitřních organizačních jednotek SÚIP. V čele oblastních inspektorátů práce jsou vedoucí inspektoři, které jmenuje a odvolává po projednání s generálním inspektorem SÚIP ministr práce a sociálních věcí. SÚIP a OIP **kontrolují dodržování povinností** vyplývajících z právních předpisů ohledně:

- **práv nebo povinností** v pracovněprávních vztazích v působnosti inspekce práce, včetně předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu,
- **pracovní doby** a doby odpočinku,
- **vnitřních předpisů** vydaných podle zákona o mzdě, o platu nebo o cestovních náhradách,
- **zajištění** bezpečnosti práce,
- **zajištění bezpečnosti provozu** technických zařízení a vyhrazených technických zařízení,
- **zaměstnávání** žen, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, zaměstnanců dlouhodobě pečujících o převážně nebo úplně bezmocnou osobu,
- **výkonů** umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí,
- **dodržování kolektivních smluv** v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců, a vnitřních předpisů podle § 305 zákoníku práce.

Pro ucelenost celé kapitoly, zabývající se politikou zaměstnanosti ČR a institucemi, jež se snaží zvýšit uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce a nacházet vhodná řešení, je závěrečná část této kapitoly věnována faktorům ovlivňující uplatnění samotného uchazeče.

2.3 Faktory ovlivňující uplatnění uchazečů na trhu práce

Na proces hledání uplatnění na pracovním trhu působí řada faktorů. Nejprve nastíním tyto faktory na obecné rovině a poté se je pokusím specifikovat pro mnou vybranou skupinu.

Sirovátka shrnul faktory ovlivňující uplatnění na trhu práce do těchto bodů²⁷:

a) strukturální podmínky na trhu práce

- segmentace pracovního trhu,
- ekonomické mechanismy na trhu práce,
- individuální a sociální zdroje.

b) kulturně behaviorální faktory

- interpretace situace na pracovním trhu,
- strategie aktérů na pracovním trhu,
- vzájemná interakce aktérů na pracovním trhu.

²⁷ SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu*. Brno: MU, 1997. 18 - 19 s

Nejdříve jsou charakterizovány strukturální faktory ovlivňující začlenění uchazečů na pracovní trh se zaměřením především na lidský kapitál. Poté jsou popsány kulturně - behaviorální faktory, kde se jedná především o spolupráci aktérů na trhu práce.

Strukturální faktory ovlivňující začlenění na pracovní trh

Především se jedná o fakt, že trh práce není homogenní a uzavřený, což rozpracovávají segmentační teorie, dále musíme vzít v úvahu poměr nabídky a poptávky v jednotlivých oborech a profesích, které se obvykle neshodují s charakteristikami pracovníků.

- **Segmentace na trhu práce** - teorie segmentace pracovního trhu hovoří o segmentaci jako o sociálních procesech, které vedou k vzájemnému oddělení určitých skupin, prací či sektoru pracovního trhu a současně také k diferenciaci příležitostí jednotlivců a skupin k přístupu k těmto pracím či sektorům pracovního trhu, čímž se posiluje sociální nerovnost²⁸. Zdrojem segmentace je jak různorodost prací (liší se například úrovní požadované kvalifikace, náročností práce, úrovní mezd a možností budování kariéry), tak heterogenita pracovníků, kteří dosáhli různého stupně lidského kapitálu, mají odlišné schopnosti a zkušenosti²⁹. Zde bych zmínila především teorii duálního trhu. Teorie duálního trhu analyzuje vertikální segmentaci a rozlišuje primární a sekundární trh práce jako důsledek sociálních procesů na pracovním trhu. Primární trh práce zahrnuje lepší a výhodnější pracovní místa s vyšší prestiží i pracovními podmínkami, která jsou relativně stálá a zároveň kladou na pracovní sílu vyšší požadavky především v oblasti kvalifikace a dovedností. Na sekundárním trhu práce jsou nabízeny méně prestižní a hůře placená pracovní místa, která jsou nestabilní a neumožňují rozvoj ani kariérní růst. Existuje tu velká fluktuace pracovníků a vysoká míra nezaměstnanosti negativně působí na životní úroveň a motivaci pracovníků a nízká kvalifikace jim znemožňuje přístup na primární trh práce³⁰. Na sekundárním trhu práce se koncentrují lidé jednak z důvodu nízké kvalifikace a jednak z rizikové skupiny diskriminovaných jedinců.
- **Ekonomické mechanismy na trhu práce** - při hledání práce zvažují nezaměstnaní zejména poměr nabídky a poptávky, a také vlastní lidský kapitál. Nezaměstnaní si z těchto okolností vytvoří představu výše mzdy, za kterou by byli ochotni pracovat a z těchto očekávání nechtějí slevit. Jedinci, kteří volí strategii vyčkávací nezaměstnanosti (*wait unemployment*), se zaměřují na primární pracovní trh a jsou

²⁸ SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu*. Brno: MU, 1997. 20 s.

²⁹ SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1995. Brno: MU, 1995. 24 s.

³⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 58 s.

ochotni setrvat ve frontě, přestože by měli lepší šance uplatnit se na sekundárním trhu práce.³¹

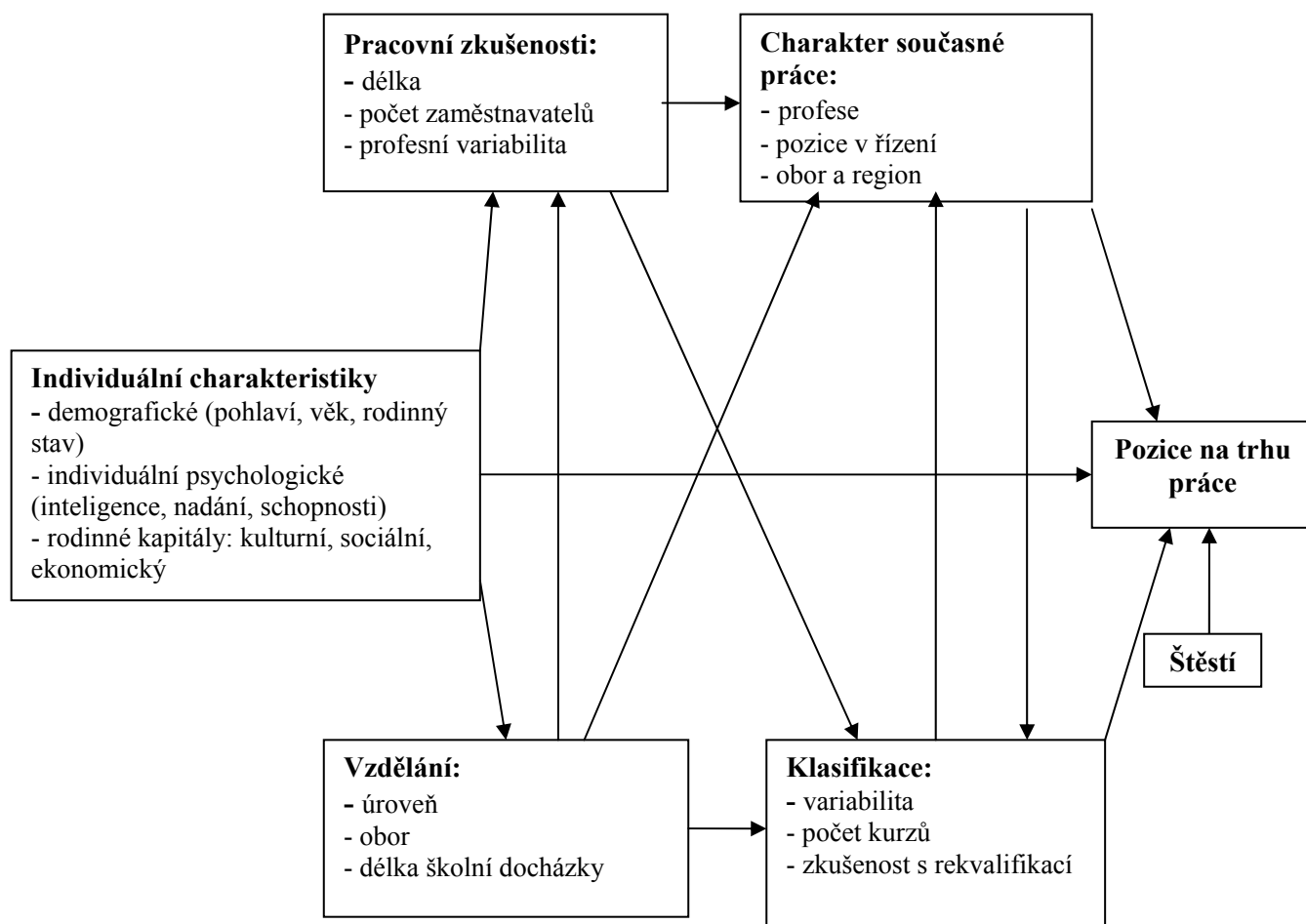
- **Individuální a sociální zdroje** - kromě segmentačních procesů a ekonomických mechanismů na trhu práce hrají významnou roli při hledání práce i osobní charakteristiky uchazečů o zaměstnání. Ve znalostní společnosti je kladen důraz především na lidský kapitál, ale nesmíme opomíjet ani kapitál sociální, který může mít rozhodující význam, jak při hledání pracovního místa, tak při podpoře jedince v tíživé situaci. Pojem **lidský kapitál**³² slouží jako označení pro souhrn vrozených, získaných znalostí či schopností pracovníka a je předpokladem pro osobní, společenský a ekonomický úspěch. Svůj lidský kapitál nabývá člověk různými aktivitami během celého života, především pak v průběhu vzdělávání, kdy rozvíjí své schopnosti a talent. Nabývání lidského kapitálu není jen záležitostí školní docházky, ale zahrnuje i vzdělávání dospělé populace a je procesem trvajícím celý život. Ranný lidský kapitál získává jedinec při socializaci v rodině, ten se potom rozvíjí formálním vzděláváním a dále získává specifické dovednosti školeními v zaměstnání. Stupeň dosaženého vzdělání tvoří jen jednu ze složek lidského kapitálu, dále jsou to praktické zkušenosti a konečně další profesní vzdělávání. Důležitým faktorem při začleňování na pracovní trh je míra **sociálního kapitálu**, kterého jedinec dosahuje. Sociální kapitál představuje důvěra, přátelství, sympatie a sociální styky mezi jednotlivci a rodinami, díky nimž člověk snadněji dosahuje svých cílů. Jedná se o mezigenerační transfer hodnot, vzorců chování, způsobů jednání (kulturní kapitál) a sociálních kontaktů, známostí a sítí (sociální kapitál) v rámci rodiny, kdy rodiče toto vše předávají svým dětem. Ty pak mají odlišné startovní pozice pro svůj vstup do života – do vzdělávacích systémů, ekonomické aktivity, ale i partnerských a mezilidských vztahů³³. Schematicky jsou základní elementy modelu lidského kapitálu vyjádřeny ve schématu 2.

³¹ SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1995. Brno: MU, 1995. 54 s.

³² Pojem kapitál byl původně používán pouze v ekonomii, ale později se s ním v přeneseném smyslu pojí řada dalších příslůvků, např. sociální a kulturní. Teorii kapitálu se v sociologii zabýval Pierre Bourdieu, který ve svém díle *Teorie jednání* rozlišuje sociální, kulturní, ekonomický a symbolický kapitál.

³³ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Univerzita Karlova v Praze: Karolinum, 2007. 22 s

Schéma 2: Základní elementy modelu lidského kapitálu



Zdroj: KUCHAR, P. *Trh práce : sociologická analýza*. Univerzita Karlova v Praze : Karolinum, 2007. 23 s

Základní osou je vztah mezi úrovní vstupů, tedy toho, s čím jednotlivec vstupuje na trh práce, a výstupů, kterými jsou dosažené pracovní pozice³⁴. Vliv vstupních charakteristik sice není výlučný, nicméně v některých fázích životního cyklu (zejm. na začátku a na konci ekonomické aktivity) či v určitých sociálně - ekonomických podmínkách (vysoká míra nezaměstnanosti a z ní pramenící napětí na trhu práce) mohou hrát dosti podstatnou roli. Jde zejména o základní demografické znaky, jako je pohlaví a věk, u některých skupin (např. dlouhodobě nezaměstnaných) hraje významnou roli také rodinný stav. Další skupinu tvoří individuálně psychologické charakteristiky osobnosti - inteligence, nadání, schopnosti. Třetí skupinu tvoří již zmíněné rodinné kapitály, tj. kulturní, sociální a ekonomický. Význam obou

³⁴ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Univerzita Karlova v Praze: Karolinum, 2007. 22 s

těchto skupin (individuálně psychologických charakteristik a rodinných kapitálů) zejména pro úspěšný vstup a následné působení na trhu práce je nepochybný.

Dominantní vliv na utváření lidského kapitálu mají dva procesy: struktura a průběh vzdělanostní a profesní dráhy. V případě vzdělání hraje sice rozhodující úlohu stále ještě jeho dosažená úroveň, nicméně lze očekávat, že na významu budou nabývat takové charakteristiky, jako je jeho oborová variabilita, schopnost a ochota jej dále rozvíjet v dimenzi celoživotního procesu. I vzdělání totiž má hlavní rysy kapitálového vlastnictví – vyžaduje stálé investice (osobní i společenské) a není-li udržováno a rozvíjeno, ztrácí na hodnotě.

Podobně je tomu i s profesní dráhou. Model stabilní celoživotní profesní kariéry u jednoho či několika málo zaměstnavatelů je již jednoznačně překonaný. Výhodou se naopak stává zkušenost z více zaměstnání, případně i profesí, která zvyšuje šance na úspěšnost postavení na trhu práce.

Sebevíce kvalifikovaná analýza elementů lidského kapitálu nemůže ovšem vysvětlit vliv tak proměnlivého jevu, jakým je náhoda či štěstí. Nelze pochybovat o tom, že ovlivňuje pozici na trhu práce někdy více než všechny ostatní faktory dohromady.

Kulturně-behaviorální faktory

- **Konceptualizace pracovního trhu** – kromě strukturálních faktorů hrají důležitou roli i sociální a kulturní faktory. Ke konceptualizaci pracovního trhu dochází ve vzájemné interakci všech jeho aktérů, tedy jak zaměstnavatelů, tak pracovní silou. Je přitom ovlivněna nejen objektivními podmínkami na pracovním trhu, ale i sociálním prostředím.³⁵
- **Strategie aktérů na pracovním trhu** – vysoký lidský kapitál jednotlivců na trhu práce je předpokladem k jejich směřování na primární pracovní trhy. Zprvu nejsou ochotni přijímat místa pod úrovní své kvalifikace a volí „strategii vyčkávání“ na výhodné pracovní místo podle jejich představ. Postupem času však tato taktika způsobuje destrukci lidského kapitálu, ztrátu motivace a další problémy³⁶. Po určité době jsou nezaměstnaní ochotni přijímat i horší pracovní místa, aby mohli alespoň získat potřebnou praxi, a snaží se co nejdříve sehnat jakékoliv nové zaměstnání. V podstatě dochází k volbě opakované nezaměstnanosti před nezaměstnaností dlouhodobou. Kvůli vysoké míře dosaženého vzdělání ovšem zaměstnavatelé nechtějí vysokoškoláky přijmout na pozice, kde je požadováno

³⁵ SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu*. Brno: MU, 1997. 37 s

³⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 75 s.

vzdělání středoškolské, protože se obávají vysokých požadavků na mzdu a nestálosti takových pracovníků.

- **Vzájemná interakce aktérů na pracovním trhu** – jednotliví aktéři, mezi kterými probíhá na pracovním trhu interakce, jsou: individuální zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání, zaměstnavatelé, organizace zastupující zaměstnance, sdružení zaměstnavatelů a vláda. Tito aktéři mají různé priority, od kterých se odvíjejí sledované cíle a strategie.

Ve společnosti jsou skupiny osob, které jsou dlouhodobě ohroženy nebezpečím vyřazení z účasti na trhu práce. **Rizikové skupiny** na trhu práce obecně tvoří:

- osoby se zdravotním postižením,
- věkově starší osoby (50+),
- osoby nekvalifikované nebo s nízkou kvalifikací,
- ženy, zejména ty, které pečují o děti do 15 let,
- mladí lidé, zejména absolventi a mladiství,
- příslušníci etnických skupin (zejména Romové),
- uchazeči společensky nepřizpůsobiví, často měnící zaměstnání,
- a další.

Nyní bych se chtěla věnovat problematice zaměstnávání absolventů škol. Tuto skupinu jsem si vybrala, protože se týká nejen mé vlastní osoby, ale i mých přátel.

Protože pro mnoho studentů po maturitě, promoci bývá situace dosti tíživá a mnoho z nich se jen těžko orientuje v možnostech pracovního trhu i svého postavení v něm, budu se nyní snažit nastínit faktory jejich uplatnění, na kolik vážná je současná situace absolventů škol na trhu práce a jaká opatření jsou realizována k odstranění příčin nepříznivého stavu. Z důvodu rozsáhlosti se věnuji především absolventům VŠ a požadavkům zaměstnavatelů v kvartérním sektoru.

3 Zaměstnanost a uplatnitelnost vybrané skupiny obyvatelstva na trhu práce

3.1 Celkový pohled na problém uplatnění absolventů³⁷

Absolventi škol představují na trhu práce skupinu, která sice v současné době nepatří mezi ty nejohroženější, nicméně je řazena k těm, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost a péči. Přejít ze vzdělávacího systému do světa práce je důležitou životní etapou, která významným způsobem ovlivňuje nejenom budoucí pracovní kariéru, ale i celkovou kvalitu života. To, jak je absolvent při hledání zaměstnání úspěšný či neúspěšný, jakým způsobem a jak rychle nalezne vhodné pracovní uplatnění, může mít značný dopad na jeho celkový přístup k práci a motivaci aktivně se zapojovat do pracovního života.

Mladí lidé vstupují do pracovního života vybaveni kompetencemi a znalostmi, které je nezbytné dále rozvíjet v závislosti na konkrétním pracovním uplatnění a přizpůsobovat požadavkům jednotlivých zaměstnavatelů. Školní příprava však může přispět k tomu, aby přechod ze školy do světa práce byl co možná nejplynulejší. Z tohoto pohledu je velice důležité, aby již v průběhu školní přípravy měli žáci a studenti možnost poznat reálné pracovní prostředí, získat konkrétní představy o světě práce a o možnostech svého uplatnění, aby byli podněcováni aktivně se zapojit do pracovního života a aby jim v otázkách volby další vzdělávací dráhy, profese a povolání byla poskytována patřičná informační podpora.

Kromě jiného je tedy důležité, aby absolventi byli připraveni na to, co od nich mohou potenciální zaměstnavatelé žádat, aby věděli, jaké jsou jejich požadavky a potřeby. Ty je možné zjišťovat buď přímo, tzn. dotazováním samotných zaměstnavatelů, nebo zprostředkovaně, zejména prostřednictvím informací z úřadů práce, dotazováním personálních agentur a analýzou inzertní nabídky pracovních míst.

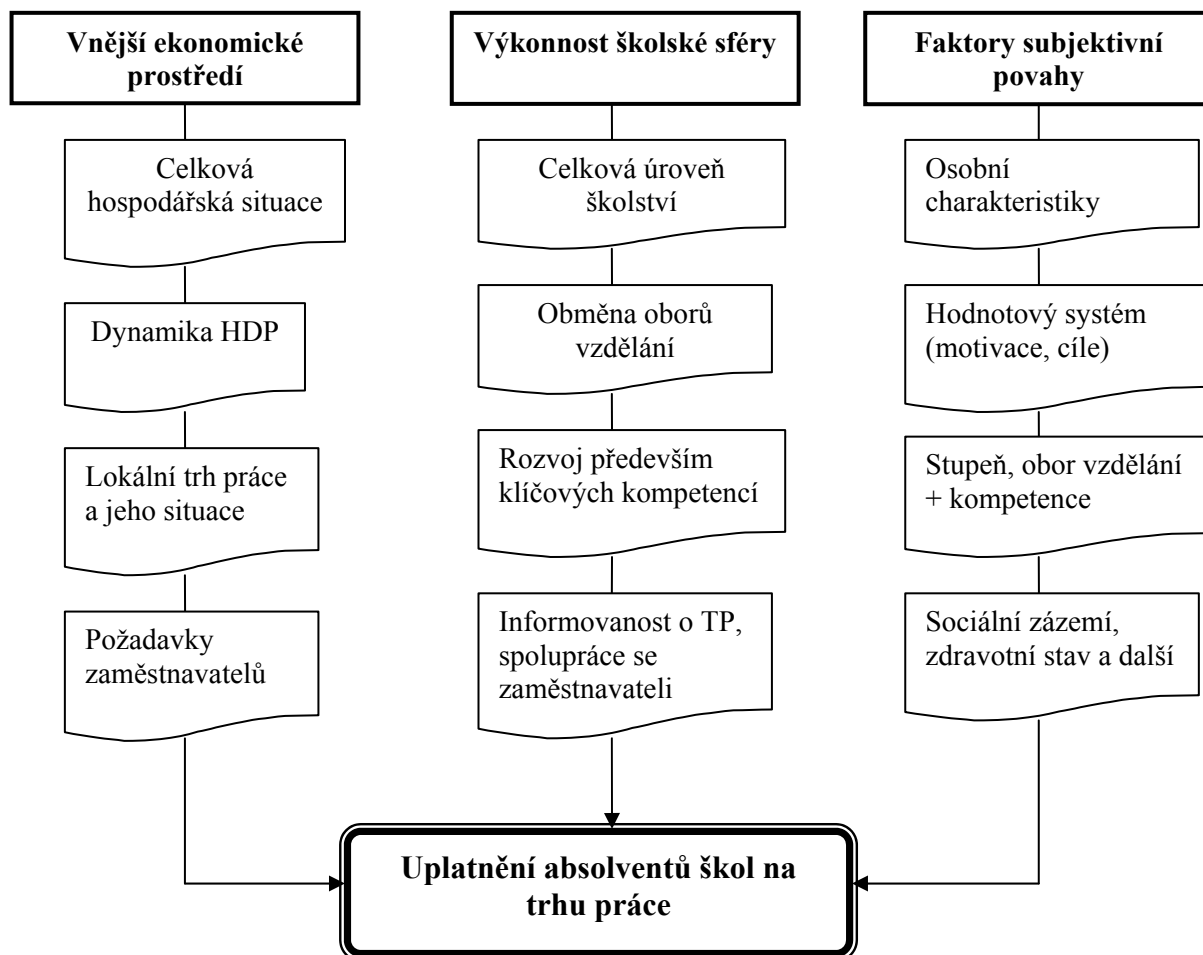
Každý z těchto segmentů má svá specifika, která jsou dána odlišnými mechanismy výběru vhodných kandidátů na obsazení volných pracovních míst a orientací na rozdílné cílové skupiny, a v komplexu tak na problematiku uplatnitelnosti absolventů škol poskytují poměrně ucelený pohled.

³⁷ KALOUSKOVÁ, P., VOJTĚCH, J. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - souhrnný pohled*. Praha: NÚOV, 2008. 3 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.27>>.

3.2 Faktory uplatnění absolventů škol na trhu práce

Jelikož je má poslední kapitola věnována absolventům škol, chtěla bych nyní v následujícím schématu 3 shrnout základní faktory ovlivňující jejich uplatnění. Informace jsem čerpala především ze zdrojů NÚOV.

Schéma 3: Faktory uplatnění absolventů



Zdroj: Vlastní zpracování dle NÚOV

Působení vnějšího ekonomického prostředí

Problém nezaměstnanosti mladých, a vůbec postavení absolventů škol na trhu práce, úzce souvisí s jeho dynamikou a celkovým hospodářským rozvojem, to je, mimo jiné, s hospodářskou situací státu, dynamikou vývoje hrubého domácího produktu a v neposlední řadě i s celkovou mírou nezaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Při hledání zaměstnání mohou být tito mladí lidé určitým způsobem zaměstnavateli marginalizováni, a to např. podle *teorie fronty*³⁸ podle níž zaměstnavatelé odhadují lidský

³⁸ MAREŠ, P., VYHLÍDAL, L., SIROVÁTKA, T. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce*. Brno: VÚPSV, 2002. 9 s.

kapitál (vědomosti, zkušenosti, kvalifikaci, spolehlivost, výkonnost apod.) žadatelů o práci a seřazují je podle odhadovaného potenciálního přínosu. Ti, kdo jsou v tomto ohledu hodnoceni nízko či negativně (ať již reálně nebo na základě stereotypů a předsudků), se dostávají na konec fronty a mají jen malou šanci na získání pracovního místa, o které se ucházejí.³⁹

Co všechno dnes požadují zaměstnavatelé po svých budoucích zaměstnancích? Jsou to především klíčové kompetence. Lze k nim zařadit nejen vzdělání a odbornou způsobilost, ale i zběhlost v cizích jazycích, zběhlost v používání výpočetní techniky, adaptabilitu a flexibilitu, ochotu učit se, zběhlost v zacházení s informacemi. Jako významné do budoucna se jeví i vyjednávací schopnosti, jednání se zákazníky a v neposlední řadě i znalost platné legislativy, a to nejen v rámci ČR, ale i znalost právních norem EU. Dále je to kreativita, praktické dovednosti, prezentační dovednosti a samostatnost.⁴⁰

Nezaměstnanost mladých je však i regionální záležitostí. Možnosti i potíže absolventů uplatnit se na trhu práce zároveň odpovídají konkrétní situaci na trhu práce v regionu. Ukazuje se, že situace absolventů vstupujících na trh práce se výrazně liší v závislosti na regionálních podmínkách. Je to dáno jak odlišnostmi v obecné míře nezaměstnanosti, tak rozdíly v hospodářské situaci v jednotlivých krajích. Z hlediska regionálního jsou nejpříznivější podmínky pro uplatnění na trhu práce v hl. m. Praze a v Jihočeském a Plzeňském kraji. Naopak mezi kraji nejvíce postiženými nezaměstnaností absolventů škol jsou kraje Moravskoslezský, Ústecký, Olomoucký.⁴¹

Šancí pro mladé je v tomto směru fakt, že globální ekonomika se rozvíjí ruku v ruce s informační a znalostní společností a jádrem konkurence a přitažlivosti pro investory se proto v rostoucí míře stávají sektory informačních technologií, telekomunikací a další oblasti, založené stále více na vědě a výzkumu. V tomto směru tedy roste význam vzdělání a šance mladých lidí.

Výkonnost školské sféry a uplatnění absolventů škol na trhu práce

Primární vliv na uplatnitelnost absolventů škol má výkonnost školské sféry a schopnost škol reagovat na potřeby trhu práce a zaměstnavatelů. Jelikož právě ve škole získávají mladí

³⁹ MAREŠ, P, VYHLÍDAL, L, SIROVÁTKA, T. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce*. Brno: VÚPSV, 2002. 13 s.

⁴⁰ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*. Praha: NÚOV, 2004. 54 s. Dostupný z WWW: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/uplatneni_2004.pdf>.

⁴¹ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*. Praha: NÚOV, 2003. 64 s. Dostupný z WWW: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/uplatneni_2003.pdf>.

lidé základy pro budování své pracovní kariéry, a na jejich pevnosti či rozsahu pak z velké části závisí jejich pozdější úspěch či neúspěch při hledání zaměstnání.

Cílem školského systému se stává vytváření podmínek pro růst celkové úrovně vzdělanosti, vytváření odpovídající struktury oborů, příprava mladých lidí pro celoživotní zaměstnatelnost, a to především kladením důrazu na širší koncepci oborů vzdělání a rozvoj přenositelných a *klíčových kompetencí*⁴². S ohledem na obecný trend trhu práce, rychlou dynamiku hospodářského vývoje, rozsáhlé technologické změny a vývoj technologií vůbec, význam zvládnutých klíčových kompetencí z pohledu uplatnitelnosti na trhu práce neustále roste.

Škola by se měla obecně zaměřit na vytváření hodnotného lidského kapitálu, co se týče žáků. Patří sem nejen znalosti získané vzděláváním, praktické dovednosti, komunikační schopnosti, adaptabilita, ale i zdravotní způsobilost, tudíž i umění péče o zdraví, či motivaci k práci. Je to výzva pro celý vzdělávací systém k postupnému přizpůsobování vzdělávacích programů novým podmínkám a k přípravě absolventů s více odbornostmi navzájem propojenými, se schopností týmové práce a otevřeností k novým přístupům a k učení. Absolvent, vstupující do pracovního procesu, musí být připravený především na to, že vzdělávání je celoživotní, nikdy nekončící záležitostí.

Faktory subjektivní povahy

Do subjektivních faktorů, které spoluutvářejí profil absolventa jako uchazeče, lze zahrnout nejen jeho dosažené vzdělání a praxi, jejíž absence je v tomto případě významným handicapem, ale i schopnosti, znalosti a dovednosti, které souvisí s jeho osobnostními vlastnostmi, postojem i charakterem. Můžeme tu zahrnout schopnost sebeprezentace, tudíž umění udělat dojem na zaměstnavatele, aktivní přístup při hledání zaměstnání, který pomáhá i lépe se zorientovat na trhu práce a získat cenné poznatky z oblasti mezilidské komunikace, které pak dokáže dobře využít v získaném zaměstnání. Závisí tedy na tom, jak iniciativní je při oslovování firem, sledování inzerce v tisku i na internetu, podávání vlastních inzerátů nebo využívání služeb personálních agentur, případně jaké jsou jeho schopnosti získat a využít vhodné kontakty. Nespornou výhodou absolventů škol jsou jejich aktuální znalosti, které si přinášejí ze škol, jejich flexibilita a adaptabilita, spočívající ve snadné přizpůsobivosti požadavkům zaměstnavatelů, často i vysoká motivace k pracovnímu výkonu a osvojení tzv. klíčových kompetencí.

⁴² ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*. Praha: NÚOV, 2004. 60 - 61 s. Dostupný z WWW: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/uplatneni_2004.pdf>.

K subjektivním faktorům, majícím vliv na pozdější koncipování vlastní životní dráhy, patří samotné rozhodování o výběru povolání či studijního oboru. Základním předpokladem příznivého uplatnění na trhu práce a omezení rizika nezaměstnanosti je kromě získání dostatečné úrovně vzdělání i vhodná volba studijního oboru. Tuto skutečnost potvrzuje zjištění, že jedním z nejvýznamnějších důvodů dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů je nezájem zaměstnavatelů o absolventy některých oborů v daném regionu. Jako hlavní příčinu dlouhodobé nezaměstnanosti tento důvod označilo 34 % dotázaných pracovníků úřadů práce, zatímco často uváděný nedostatek praxe jako příčina problémů absolventů zaujímá podle jejich názoru až druhé místo⁴³. V souvislosti s tím je třeba řešit problém budoucí uplatnitelnosti absolventů škol již v procesu samotné volby oboru. Rozhodování žáků a rodičů o dalším vzdělání a profesi by mělo zahrnovat zájem žáka, ale také následné uplatnění na trhu práce.

Na mladé lidi má rodina velký vliv, a protože absolventi postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce, spoléhají při hledání zaměstnání na pomoc rodičů a jejich známých. Navíc jsou na rodičích často finančně závislí. Rodina pomáhá mladým nezaměstnaným absolventům překonat především sociální vyloučení, ale postupem času se může jejich závislost na dávkách a rodině prohlubovat.

Bariérou pro plynulý vstup absolventů na trh práce jsou často i jejich nereálné požadavky na finanční ohodnocení své práce a nechuť přijmout místo pod úrovní svého vzdělání.

Faktory ovlivňující dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce podle názorů pracovníků úřadů práce přikládám v příloze A.

⁴³ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*. Praha: NÚOV, 2004. 57 s. Dostupný z WWW: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/uplatneni_2004.pdf>.

3.3 Požadavky zaměstnavatelů v kvartérním sektoru ve vztahu k absolventům škol

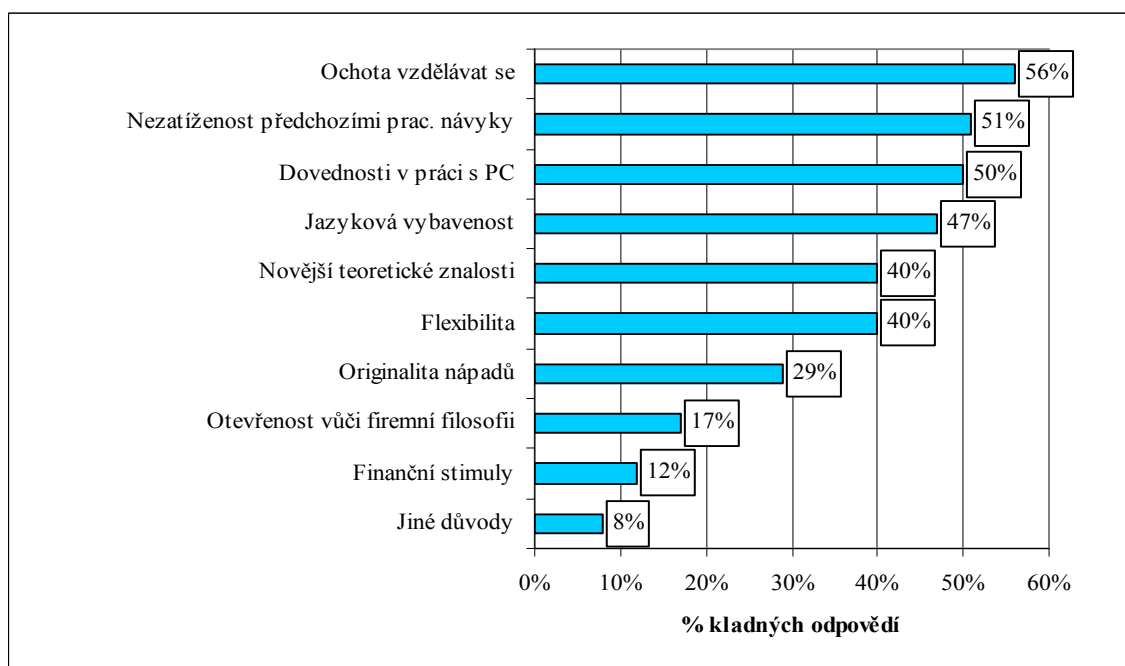
3.3.1 Důvody pro přijímání absolventů⁴⁴

Respondenti jako relativně nejčastější důvod uváděli ochotu se vzdělávat (56 %), nezatíženost předchozími pracovními návyky (51 %) a dovednosti v práci s počítačem (50 %). Zaměstnavatelé u absolventů oceňují také jazykovou vybavenost (47 %), čerstvé teoretické znalosti a znalost nových technologií a flexibilitu (shodně 40 %).

Originalita nápadů (29 %), ochota přijímat názory a postoje dané firmy, tzv. firemní filozofii (17 %), a případné finanční stimuly spojené s přijetím absolventa, jako jsou dotace na mzdové náklady poskytované úřadem práce (12 %), jsou spíše okrajovými důvody.

Mezi dalšími důvody, doplněnými samotnými respondenty, jednoznačně dominují nižší mzdové nároky absolventů a omlazení pracovního kolektivu. Pro firmy je také důležitý zájem o práci, osobnostní profil uchazeče, vzdělání v oboru a možnost zapojení uchazeče do existujícího pracovního týmu.

Graf 2: Důvody pro přijímání absolventů



Zdroj: www.infoabsolvent.cz⁴⁵

⁴⁴ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2007*. Praha: NÚOV, 2008. 13 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.25>>.

⁴⁵ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2007*. Praha: NÚOV, 2008. 13 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.25>>.

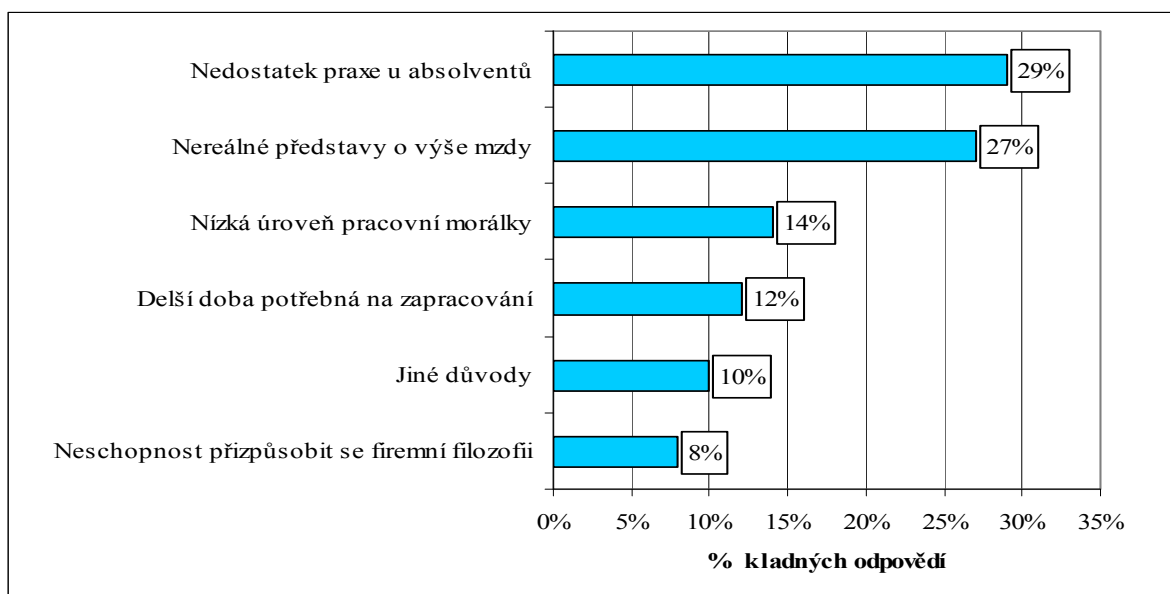
3.3.2 Důvody pro nepřijímání absolventů⁴⁶

Ačkoli významná část firem je otevřená vůči přijímání absolventů, řada zaměstnavatelů se jim přesto spíše vyhýbá. Je tudíž potřebné blíže zkoumat důvody, resp. předpoklady, které firmy k tomuto chování vedou.

Nejčastějším důvodem odmítání absolventů je nedostatek praxe a pracovních zkušeností absolventů (29 %), následovaný nereálnými představami absolventů o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení (27 %). Méně časté je pak nepřijetí absolventa z důvodu nízké pracovní morálky (14 %) či delší doby, kterou absolventi potřebují na zapracování (12 %). Spíše okrajově (8 %) se zde objevuje také neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii či proniknout do způsobu práce.

Za pozornost dále stojí důvody doplněné samotnými respondenty, mezi kterými dominuje skutečnost, že na některé pozice nelze přijmout absolventa (důvod vychází zejména ze sféry školství a zdravotnictví, kde není možné obsadit některá místa pracovníky bez praxe), a fakt, že ačkoli se organizace přijímání absolventů nevyhýbá, absolventi se na obsazení určitých pozic nehlásí. V některých případech mají zaměstnavatelé strach z toho, že absolventi po získání praxe odejdou za výhodnější nabídkou, jindy vyjadřují obavu z nedostatečné zodpovědnosti absolventů za vykonávané úkoly.

Graf 3: Důvody nepřijímání absolventů



Zdroj: www.infoabsolvent.cz⁴⁷

⁴⁶ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2007*. Praha: NÚOV, 2008. 14 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.25>>.

⁴⁷ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2007*. Praha: NÚOV, 2008. 14 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.25>>.

3.3.3 Kompetence klíčové pro zaměstnavatele⁴⁸

Z výsledků šetření plyne, že v souhrnu (tzn. bez ohledu na velikost či oborové zaměření firmy) zaměstnavatelé poněkud více preferují profesní dovednosti (v průměru 54,6 %) oproti dovednostem klíčovým (v průměru 45,3 %). V tomto případě se zřejmě projevuje vliv oborového zaměření dotazovaných firem (např. početné zastoupení vzdělávacích a zdravotních organizací, podnikatelských subjektů, ale i oborových a profesních organizací) a skutečnost, že pro výkon řady povolání v kvartérním sektoru jsou nezbytné dostatečné profesní dovednosti (např. v případě lékařů, zdravotníků, pracovníků ve výzkumu).

Předmětem šetření bylo zjistit, do jaké míry považují respondenti pro danou firmu za důležité, aby pracovník disponoval na jedné straně hlubokými a úzkými profesními dovednostmi, na straně druhé širokými profesními dovednostmi.

Východisko pro hodnocení důležitosti představuje škála od 1 do 6. Hodnota celkového průměru 4,12 vypovídá o zřetelně větším důrazu kladeném na široké profesní dovednosti.

Klíčové kompetence jsou v rámci tohoto šetření hodnoceny podle baterie vybraných znalostí, dovedností a schopností, která je využívána i v rámci šetření zaměřených na analýzu problematiky absolventů škol z pohledu pracovníků úřadů práce i samotných absolventů. To usnadňuje vzájemnou srovnatelnost a prolínání uvedených dílčích hledisek.

Základem pro sledování požadavků na klíčové kompetence pracovníků je členění zaměstnanců do čtyř základních vzdělanostních skupin: absolventi středního vzdělání s výučním listem (vyučení), pracovníci se středním odborným vzděláním s maturitní zkouškou (SOŠ s maturitou), pracovníci s vyšším odborným vzděláním (VOŠ) a pracovníci s vysokoškolským vzděláním (VŠ). Respondenti byli požádáni, aby u každé kompetence vyjádřili, jak je pro ně důležité, aby ji pracovníci s daným typem vzdělání ovládali. K dispozici měli stupnici od 1 do 5, kde 1 = „zcela nezbytné“, 2 = „velmi důležité“, 3 = „důležité“, 4 = „méně důležité“ a 5 = „vůbec nepotřebují“. Zaměstnavatelé byli rovněž požádáni, aby označili ty kompetence, u kterých se domnívají, že by školy měly svou přípravu zlepšit a klást na ně větší důraz.

Sledované klíčové kompetence:

1. Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)
2. Čtení a porozumění pracovním instrukcím

⁴⁸ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2007*. Praha: NÚOV, 2008. 10 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.25>>.

3. Zběhlost v cizích jazycích
4. Práce s čísly při pracovním uplatnění
5. Schopnost rozhodovat se
6. Schopnost řešit problém
7. Nést zodpovědnost
8. Adaptabilita a flexibilita
9. Schopnost týmové práce
10. Schopnost vést
11. Ochota učit se
12. Zběhlost v používání výpočetní techniky
13. Zběhlost v zacházení s informacemi

Nyní bych se chtěla zaměřit a analyzovat pouze skupinu „absolventi vysokých škol“, jelikož se tato problematika týká mé vlastní osoby a díky rozsáhlosti vybrané skupiny.

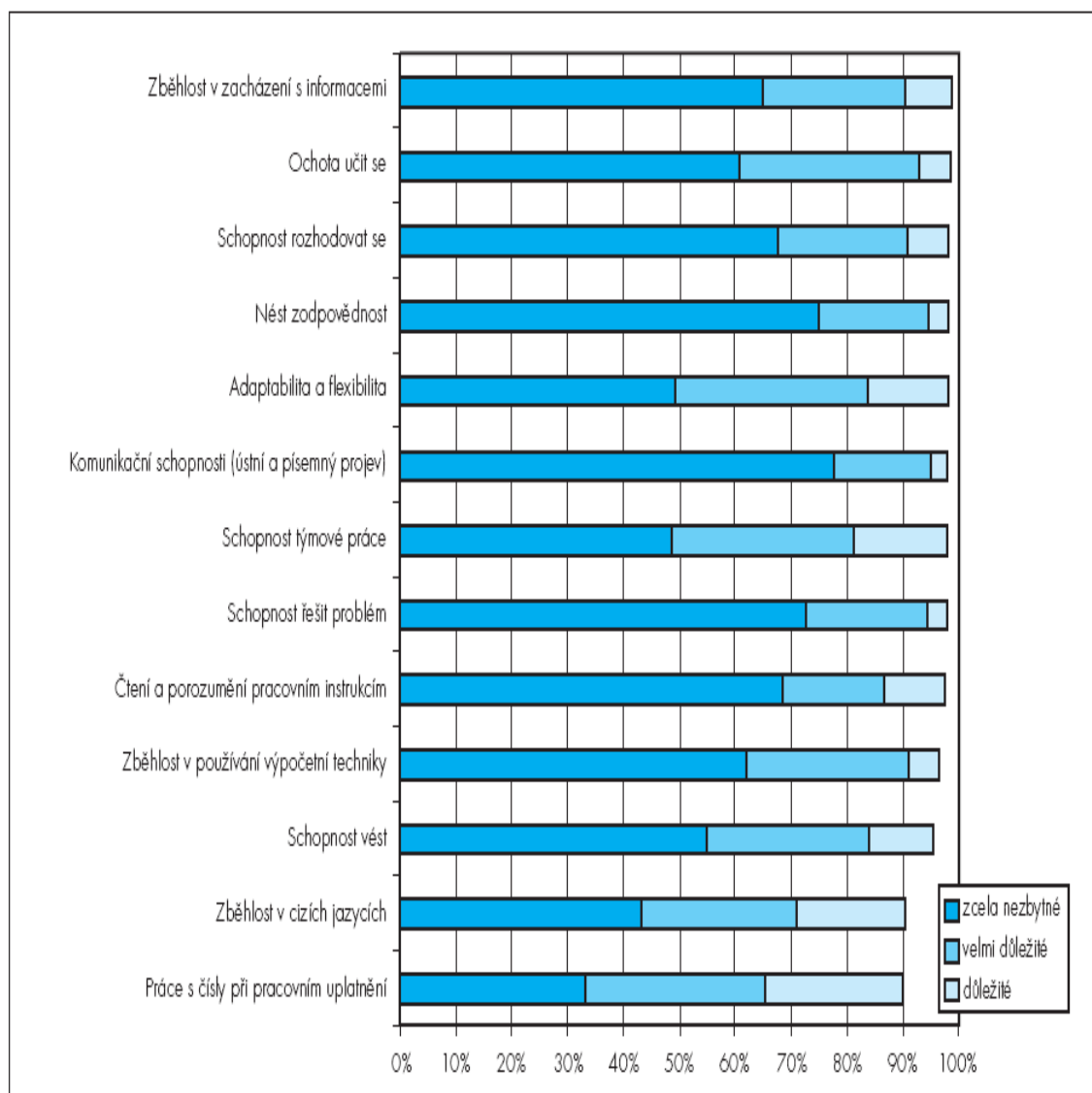
Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vysokoškolským vzděláním

Vysokoškolské vzdělávání představuje nejvyšší stupeň vzdělávací soustavy. Je organizováno ve třech druzích vzdělávacích programů: bakalářských, magisterských a doktorských. Standardní délka studia v bakalářských programech je tři až čtyři roky. Studium v magisterských programech je zpravidla čtyřleté až pětileté, v lékařských, veterinárních a architektonických oborech šestileté. Některé vysoké školy realizují dvoustupňové programy - po ukončení studia v bakalářském programu studenti pokračují ve dvouletém až tříletém magisterském studijním programu. Absolventi magisterských studijních programů mohou pokračovat v doktorském studiu, které trvá zpravidla tři roky, a připravovat se k vědecké a tvůrčí práci. Na vysokých školách je možné studovat formou prezenční, distanční nebo kombinovat obě formy studia (studium kombinované). Uvedené skutečnosti významně ovlivňují i požadavky zaměstnavatelů, které jsou vůči této vzdělanostní skupině velice vysoké.

Z grafického vyjádření je zřejmé, že prakticky u všech sledovaných kompetencí míra jejich důležitosti dosahuje minimálně 90 %, nejvyšší hodnoty pak nalzáme v případě zběhlosti zacházení s informacemi a ochoty učit se (shodně 99 %), schopnosti rozhodovat se, schopnosti nést zodpovědnost, adaptability a flexibility, komunikačních schopností,

schopnosti týmové práce, schopnosti řešit problém a čtení a porozumění pracovním instrukcím (shodně 98 %). Zároveň pro více než 70 % zaměstnavatelů je „zcela nezbytné“, aby pracovníci s vysokoškolským vzděláním disponovali dobrými komunikačními schopnostmi, byli schopni nést zodpovědnost a schopni řešit problém. Za relativně méně důležitou je zaměstnavateli považována práce s čísly a zběhlost v cizích jazycích, nicméně i tyto dvě kompetence jsou velmi významné pro přibližně 90 % respondentů.

Graf 4: Důležitost kompetencí pracovníků s VŠ



Zdroj: www.infoabsolvent.cz⁴⁹

⁴⁹ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2007*. Praha: NÚOV, 2008. 10 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.25>>.

3.3.4 Jaké pracovníky zaměstnavatelé nejčastěji přijímají

Z hlediska úspěšného začleňování absolventů škol na trh práce je rovněž důležité zaměřit se na oblast přijímání nových zaměstnanců. Výchozí bod představují údaje o počtech nově přijímaných pracovníků a o tom, jaký podíl z nově přijímaných pracovníků tvoří absolventi škol. V této souvislosti je také nezbytné zkoumat, jaký postoj k absolventům dotazované firmy zaujímají – zda absolventi jsou či nejsou přijímáni, případně zda bývají preferováni před jinými uchazeči o zaměstnání. Mezi další sledované skutečnosti byla zařazena jednak vzdělanostní struktura nově přijímaných pracovníků, jednak struktura zaměstnanců přijímaných na jednotlivé pracovní pozice.

Z výsledků šetření vyplývá, že zatímco průměrný počet nově přijímaných pracovníků je přímo úměrný velikosti organizace, v případě poměrného počtu absolventů platí trend přesně opačný, tzn. čím více zaměstnanců, tím menší je podíl přijímaných absolventů (tuto závislost mírně narušují pouze organizace o velikosti od 26 do 100 zaměstnanců).

Při pohledu na tabulku je zřejmé, že od celkového průměru 14,7 % absolventů ze všech nově přijímaných pracovníků se nejvíce odchyluje situace v oblasti finančního zprostředkování, kde jsou absolventi přijímáni pouze v malé míře, a v oblasti veřejné správy, kde je o absolventy naopak výrazně větší zájem.

Pozn. Hodnoty v tabulce zachycují data za poslední tři roky a vyjadřují průměrný počet pracovníků připadající na jednu firmu v daném odvětví.

Tabulka 2: Průměrný počet přijatých pracovníků a absolventů podle odvětví

Odvětví		Pracovníků	Absolventů	% absolv.
J	Finanční zprostředkování	266,5	11,4	4,3%
K	Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti	151,3	15,7	10,4%
L	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	56,1	14,3	25,5%
M	Vzdělávání	34,7	6,2	17,8%
N	Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti	165,8	27,4	16,5%
O	Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	61,1	9,5	15,5%
Celkový průměr		98,3	14,4	14,7%

Zdroj: www.infoabsolvent.cz⁵⁰

⁵⁰ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2007*. Praha: NÚOV, 2008. 11 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.25>>.

V celkovém souhrnu (bez ohledu na velikost firmy a odvětví) jednoznačně převažují případy (72 % z celkového počtu odpovědí), kdy zaměstnavatelé absolventy přijímají, ale nelze říci, že by je preferovali. Ve zbylých případech pak mírně převažuje podíl těch, kteří absolventům přímo dávají přednost (17 %), nad zaměstnavateli, kteří absolventy vůbec nepřijímají (11 %).

Z hlediska jednotlivých velikostních kategorií firem se relativně nejčastěji s ryze negativním postojem vůči přijímání absolventů setkáváme v případě firem o velikosti do 5 pracovníků (20 % respondentů uvedlo, že absolventy jejich firma nepřijímá) a od 6 do 25 zaměstnanců (21 % respondentů). Nejmenší firmy do 5 zaměstnanců však zároveň v porovnání s ostatními velikostními kategoriemi relativně často (22 %) absolventy přímo preferují; lze tedy říci, že jsou v názoru na přijímání či odmítání absolventů oproti ostatním firmám vyhraněnější.

Pokud se zaměříme na relativní počty firem, které absolventy přijímají (bez ohledu na to, zda je preferují či nikoli), zjistíme, že otevřenější vůči absolventům jsou spíše větší a velké organizace. Zároveň je zřejmé, že s rostoucí velikostí firmy ubývá případů, kdy absolventi vůbec nejsou přijímáni; za pozornost stojí skutečnost, že ve firmách s více než 250 pracovníky se prakticky neseťkáme s případy, kdy by absolventi byli zcela odmítáni.

3.3.5 Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů

Respondenti byli požádáni, aby se pokusili stanovit obory vzdělání, po kterých bude podle jejich názoru na trhu práce poptávka v dalších letech.

V celkovém pohledu (viz. tabulka 3) předpokládají zaměstnavatelé největší poptávku po IT oborech (od středoškolských pozic až po vysoce specializované), dále pak po oborech skupiny Strojírenství a strojírenská výroba (bez rozlišení, zda se jedná o učební obory, středoškolské či vysokoškolské pozice), po lékařských oborech (ať už v obecné rovině, nebo je zdůrazňována zejména stomatologie) a technických oborů (především strojírenských, elektrotechnických a stavebních).

Stabilní zájem by měl být i o ekonomické obory (ať už obecně, nebo se zaměřením na management, účetnictví či daňové poradenství), stavební obory (buď bez rozlišení, nebo o dělnické profese, jako jsou zedníci, klempíři, instalatéři, pokrývači, tesaři), řemeslné profese (např. zedník, truhlář, tesař, malíř, ale i umělecká řemesla) a zdravotnické a lékařské obory.

Tabulka 3: Perspektivní obory

Obory skupiny	Celkem
IT	14,3%
Strojírenství	5,8%
Lékařské obory	5,4%
Technické obory	5,1%
Ekonomické obory	4,5%
Stavebnictví	4,5%
Řemesla	4,4%
Zdravotnictví	4,0%
Cizí jazyky	3,4%
Strojírenství – D	3,3%
Učitelství	3,3%
Stavebnictví – D	3,2%
Sociální služby	3,2%
Elektrotechnika a telekomunikace	2,8%
Právní činnost	2,5%

Zdroj: www.infoabsolvent.cz⁵¹

3.4 Uplatnitelnost absolventů škol z pohledu pracovníků úřadů práce

Šetření zabývající se názory zaměstnanců pracovních úřadů je důležitým prvkem, který vytváří komplexní pohled na situaci absolventů a mladých lidí na trhu práce. Názory pracovníků úřadů práce jsou přínosem i vzhledem ke skutečnosti, že pracovní úřady se situací absolventů zabývají v praktické rovině, řeší konkrétní problémy spojené s uplatněním absolventů na trhu práce. To, že k problémům přistupují především z pohledu jednotlivců, kterým se snaží zprostředkovat pracovní uplatnění, jim umožňuje hodnotit konkrétní limitující faktory uplatnění, a to jak z hlediska úrovně dosažené kvalifikace a oboru vzdělání, tak i požadovaných odborných dovedností a pracovních postojů. Cílem šetření v tomto případě bylo získat více informací o tom, jak v současné době v praxi fungují opatření, která mají přispívat k vyšší zaměstnanosti absolventů.

3.4.1 Kompetence požadované od absolventů škol

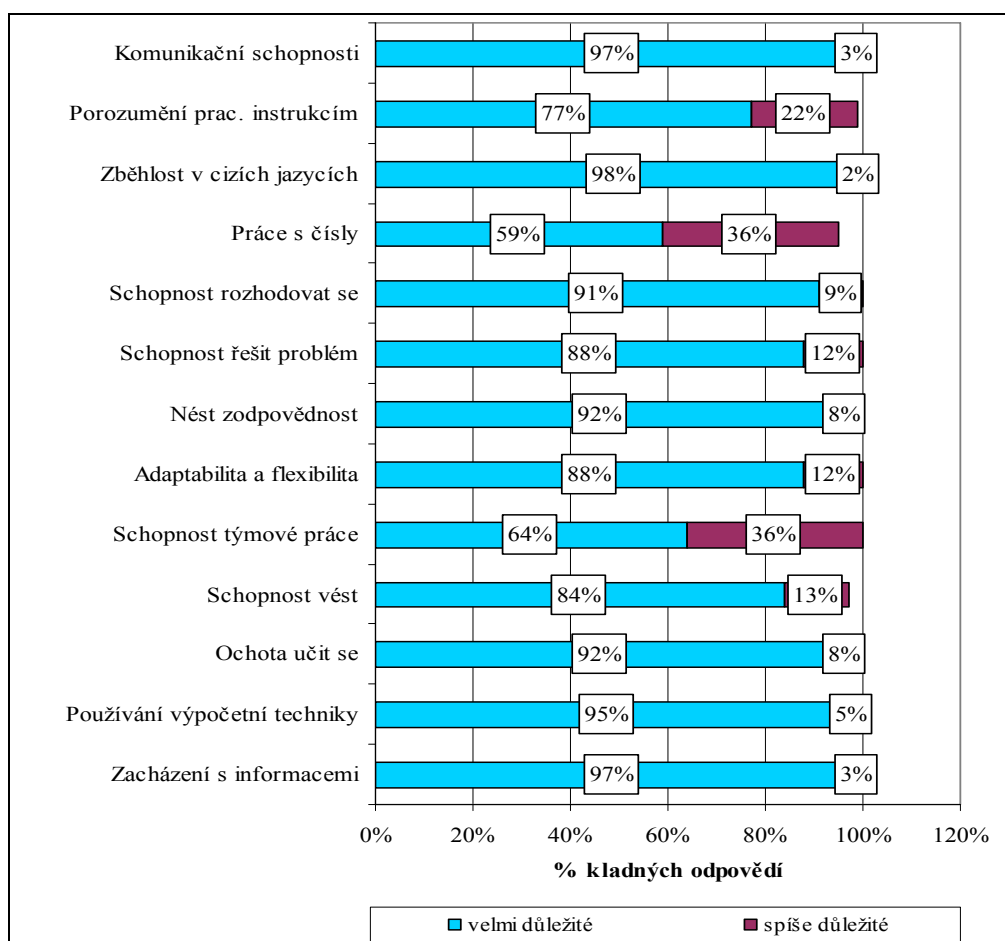
Z šetření vyplývá, že respondenti hodnotí důležitost znalostí, schopností a dovedností diferencovaně v závislosti na úrovni získaného vzdělání. Zatímco v kategorii absolventů VOŠ a vysokých škol jsou posuzovány všechny sledované kompetence jako velmi důležité, se snižující se úrovní vzdělání a v souvislosti s předpokládaným charakterem vykonávané práce hodnocení důležitosti u řady kompetencí klesá.

⁵¹ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2007*. Praha: NÚOV, 2008. 16 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.25>>.

Důležitost kompetencí absolventů VŠ pro jejich úspěšné uplatnění

Výsledky dotazníkového šetření ukazují, že všechny zkoumané znalosti, schopnosti a dovednosti lze podle pracovníků úřadů práce považovat pro vysokoškoláky za velmi důležité. V porovnání s ostatními kategoriemi vzdělání jsou na ně kladeny větší nároky, důležitost kompetencí je u nich hodnocena jako nejvyšší. Odpověď, že některá ze sledovaných kompetencí je nedůležitá, se zde vůbec nevyskytuje a zařazení do kategorie „spíše nedůležitá“ se vyskytuje jen u zanedbatelného počtu respondentů.

Graf 5: Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů VŠ



Zdroj: www.infoabsolvent.cz⁵²

Pracovníci úřadů práce dále v dotaznících uváděli i jiné kompetence důležité pro absolventy, které v nabízených variantách nenalezli. Jde např. o manuální a technickou zručnost, samostatnost, spolehlivost, podnikavost, ochotu cestovat, schopnost sebe prezentace, seberealizace v oboru, stejně jako o motivaci k celoživotnímu učení a ochotu přizpůsobit se či loajalitu k firmě.

⁵² ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2007*. Praha: NÚOV, 2008. 20 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.25>>.

3.4.2 Perspektivní obory

Jednou z důležitých otázek z oblasti kvalifikačních potřeb trhu práce jsou obory, které je možno považovat za perspektivní z hlediska budoucího uplatnění absolventů škol. Pro zachování objektivity, nebylo bohužel možné provést analýzu na úrovni jednotlivých oborů vzdělání. Z tohoto důvodu byla zpracována analýza na úrovni skupin oborů vzdělání.

Odpovědi respondentů jsou uvedeny v tabulce 4 (zahrnují jak skupiny oborů, ve kterých je předpoklad pracovního umístění, tak i skupiny oborů považované za perspektivní s přihlédnutím k vývoji informační společnosti). Skupiny oborů jsou řazeny v sestupném pořadí podle frekvence výskytu v odpovědích respondentů. Jako příčinu toho, proč pracovníci úřadů práce obor považují za perspektivní, respondenti mohli označit jednu ze tří nabízených variant A-C (A - vliv technologického pokroku, B – vliv investic, C – jiná příčina).

Tabulka 4: Perspektivní skupiny oborů podle názorů pracovníků úřadů práce

Název skupiny oborů	Nejčastěji uváděné kategorie vzdělání	Nejčastěji zmiňované příčiny
Strojírenství a strojírenská výroba	H, M, T, R, L, N	Vliv investic; vliv technologického pokroku; rozvoj; tradice; vysoká poptávka ze strany zaměstnavatelů
Stavebnictví, geodézie a kartografie	H, M, T, R, L	Vliv investic; vysoká poptávka ze strany zaměstnavatelů; rozvoj
Elektrotechnika, telekom. a výpočet. technika	M, H, T, R, L	Vliv technologického pokroku; vliv investic; vyšší poptávka ze strany zaměstnavatelů
Gastronomie, hotelnictví a turismus	H, M	Rozvoj cestovního ruchu; celkový ekonomický rozvoj sféry služeb; tradice ve vybraných regionech
Doprava a spoje	M	Vliv investic; vliv technologického pokroku; poptávka zaměstnavatelů po profesionálních řidičích
Obchod	H	Vliv investic
Speciální a interdisciplinár. tech. obory	T, R, M	Vliv technologického pokroku; vyšší poptávka ze strany zaměstnavatelů
Zdravotnictví	T, R, V, N, M	Odliv pracovníků do zahraničí; řada pracovníků dosáhne v blízké budoucnosti důchodového věku; růst potřeby zdravotních a sociálních služeb v souvislosti se stárnutím populace
Informatické obory	T, R	Vliv technologického pokroku
Pedagogika, učitelství a sociální péče	T, R, M	Nedostatek mladých kvalifikovaných pedagogů; vznik nových oborů vzdělání v reakci na potřeby trhu práce a nutnost zkvalitnění a rozšíření výuky jazyků;

Zdroj: www.infoabsolvent.cz⁵³

Vysvětlivky: H – SOU, L – SOU s maturitou, M – SOŠ, R – VŠ(bakalářské), T – VŠ(magisterské), V – VŠ(doktorandské).

⁵³ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2007*. Praha: NÚOV, 2008. 23 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.25>>.

3.4.3 Hlavní problémy uplatnitelnosti absolventů škol⁵⁴

Uplatnitelnost absolventů škol je ovlivněna řadou faktorů. V rámci dotazníku byla respondentům dána možnost vyjádřit se k těm, které se ukazují v současnosti jako nejběžnější. Z jejich odpovědí vyplynulo, že za hlavní problémy uplatnitelnosti absolventů škol pracovníci úřadů práce považují zejména praxi absolventů škol v průběhu studia – učení (téměř 90 % kladných odpovědí) a nedostatečnou spolupráci škol se zaměstnavatelskou sférou (86 % kladných odpovědí). Kde: 1 – ano, 2 – spíše ano, 3 – spíše ne, 4 – ne.

Tabulka 5: Hlavní problémy uplatnitelnosti absolventů škol

	1	2	3	4
V nevyhovující struktuře vzdělávací nabídky a její pružnosti na trh práce	20%	41%	36%	3%
V malé prostupnosti vzdělávacích programů	5%	39%	47%	9%
V kvalitě a obsahu vzdělávání na školách	8%	43%	46%	3%
V praxi absolventů v průběhu studia – učení (v rozsahu, v kvalitě)	38%	52%	11%	0%
V nedostatečné spolupráci škol se zaměstnavatelskou sférou	41%	45%	11%	3%
V nedostatečné informovanosti žáků a studentů o světě práce	14%	33%	36%	17%
V nedostatečné motivaci absolventů k hledání pracovního uplatnění	17%	56%	23%	3%
V nedostatečném zájmu pracovat	13%	47%	33%	8%
V nedostatečném zájmu zaměstnavatelů o absolventy škol	6%	44%	47%	3%

Zdroj: www.infoabsolvent.cz⁵⁵

Jako nevyhovující je hodnocena spolupráce škol se zaměstnavateli a zaměstnavatelskými svazy. Měla by fungovat úzká spolupráce mezi odborníky na trh práce a školami. Zaměstnavatelé by měli častěji být vtahováni do výuky, prostřednictvím externí výuky odborníků ve školách, stáží, exkurzí, zajištěním praxe přímo v provozu.

S výraznějším odstupem jako další dva významné faktory uplatnitelnosti byly označeny – nedostatečná motivace absolventů k hledání pracovního uplatnění (přes 70 % kladných odpovědí) a nevyhovující struktura vzdělávací nabídky a její pružnost na trh práce (61 % kladných odpovědí).

⁵⁴ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2007*. Praha: NÚOV, 2008. 25 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.25>>.

⁵⁵ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2007*. Praha: NÚOV, 2008. 25 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.25>>.

Často zdůrazňovaným problémem je přístup absolventů k hledání pracovního uplatnění. Pracovníci úřadů práce uvádějí, že se setkávají u absolventů s nezájmem o zaměstnání, které by znamenalo dojíždění do zaměstnání, neochotou nastoupit na málo finančně ohodnocenou pracovní pozici, neochotou pracovat na směny (o víkendech) a podobně.

Jednu z podstatných příčin obtíží absolventů v uplatnění na trhu práce vidí pracovníci úřadů práce v nevyhovující struktuře vzdělávací nabídky; nabídka vzdělávacích příležitostí v určitých oborech přesahuje poptávku po pracovní síle daného odborného zaměření. Tento stav je důsledkem toho, že školy přizpůsobují nabídku vzdělání poptávce ze strany veřejnosti, tedy žáků a rodičů, a to bez ohledu na následnou uplatnitelnost absolventů na trhu práce.

3.5 Srovnání jednotlivých vysokých škol včetně UPce a FES

Stejně jak se snižuje míra neúspěšnosti celé populace absolventů vysokých škol, neexistuje jediná veřejná vysoká škola, kde by míra neúspěšnosti absolventů během posledních let neklesla. Jak lze vidět na všech školách došlo k výraznému snížení této míry. Dvě výjimky tvoří Vysoká škola umělecko-průmyslová v Praze a Veterinární a farmaceutická univerzita v Brně, kde došlo k výraznému zvýšení míry neúspěšnosti v posledních 3 letech.

Rozdíly mezi školami a fakultami v míře neúspěšnosti již do určité míry vypovídají o různé kvalitě a především relevanci poskytovaného vzdělání z hlediska pracovního trhu. Zajímavé je se podívat, jak se tyto rozdíly mění v celku, jestli se zvyšují nebo snižují. Čtyři pětiny ze všech (veřejných i soukromých) českých vysokých škol a fakult mají neúspěšnost svých absolventů mezi 0,2% až 7%. Zejména horní hranice uvedeného (decilového) rozpětí se v posledních letech spíše snižuje.⁵⁶

Srovnání jednotlivých typů škol a fakult ukazuje na vysokou úspěšnost absolventů lékařských, právnických a technických fakult. Jejich nezaměstnanost nedosahuje ani dvou procent. Dobré výsledky (těsně nad dvouprocentní hranicí) mají rovněž školy pedagogické a ekonomické. Naopak nejhůře na tom jsou fakulty zemědělské a umělecké. Nejzřetelnější zlepšení zaznamenali v posledních letech právě absolventi technického zaměření. Absolventi různých typů fakult se liší i podle průběhu nezaměstnanosti po opuštění školy.⁵⁷

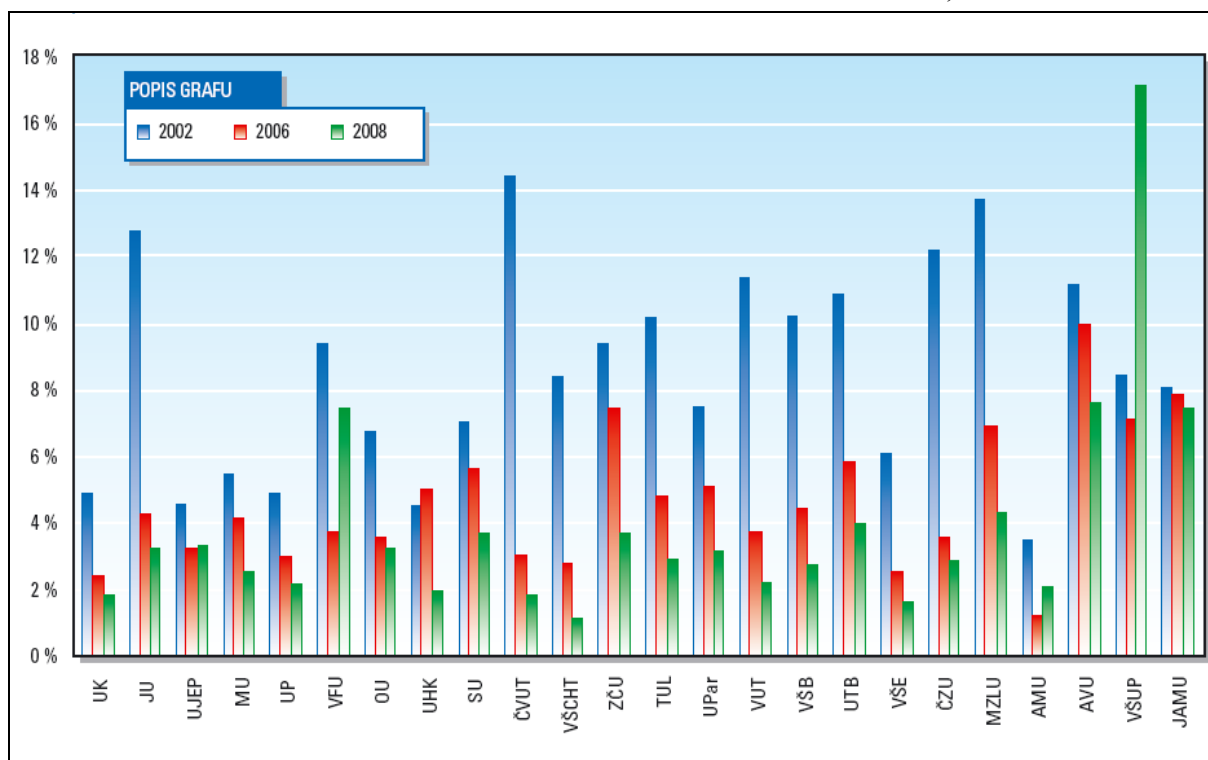
⁵⁶ KOUCKÝ, J, ZELENKA, M. *Postavení vysokoškoláků a absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2007*. Praha: SVP, 2007. 11 s. Dostupný z WWW: <<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/NezamVys2007.pdf>>.

⁵⁷ KOUCKÝ, J, ZELENKA, M. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2008. Středisko vzdělávací politiky* [online]. 2008 [cit. 2009-03-08], s. 3. Dostupný z WWW: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/SVP_MF_v2.pdf>.

Uvedené údaje o zaměstnatelnosti absolventů VŠ a fakult se mohou stát podstatným podkladem pro vysokoškolskou politiku, mají sloužit také vysokým školám, jejich rektorátům i děkanátům při rozhodování o dalším vývoji škol a fakult. V neposlední řadě však mají pomoci samotným vysokoškolským studentům v rozhodování o jejich další orientaci a uchazečům o studium při výběru vysoké školy a fakulty, na kterou se chtějí hlásit. Již dnes je možné jim doporučit především instituce, jež se umístily v pořadí na předních místech a jejichž vývoj nemá minusové charakteristiky. Rozhodování uchazečů o studium ovlivňuje mnoho různých kritérií, ale zaměstnatelnost absolventů by se měla stát jednou z nich.

Na následujícím grafu 6 si můžeme všimnout, že Univerzita Pardubice se nachází na průměrném 13. místě a standardizovaná míra nezaměstnanosti dosahuje přibližně 3,2%. Což si myslím, není vůbec špatné. Předčila např. JU v Českých Budějovicích, Ostravskou univerzitu, Slezskou univerzitu v Opavě nebo také Západočeskou univerzitu v Plzni.

Graf 6: Standardizovaná míra nezaměstnanosti absolventů VVŠ v ČR 2002, 2006 a 2008



Zdroj: www.strediskovzdelavacipolitiky.info⁵⁸

V následující tabulce 6 se pokusím nastínit, jaké místo zaujímá Fakulta ekonomicko - správní v Pardubicích oproti ostatním fakultám s ekonomickým zaměřením. Jak si lze všimnout, FES se umístila na 8. místě z 13 mnou vybraných fakult.

⁵⁸ KOUCKÝ, J, ZELENKA, M. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2008 - shrnutí*. Praha: SVP, 2009. 3 s. Dostupný z WWW: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/SVP_MF_v2.pdf>.

Dále můžeme vyčíst, že FES patří celkově 82. místo a standardizovaná míra nezaměstnanosti se pohybuje kolem 2,6%.

Tabulka 6: Absolventi a nezaměstnaní absolventi 2008 podle vybraných fakult

*	Název školy/fakulty	Absolventi			Míra nezaměstnanosti			
		celkem	dále studující	neza-městnaní	běžná	standar-dizovaná	Pořadí celkové	vývoj
1.	Fakulta informatiky a statistiky, VŠE Praha	416	57,5%	0	0%	0%	1 - 22	-
2.	Fakulta financí a účetnictví, VŠE Praha	542	61,4%	1	0,5%	0,2%	23	++
3.	Fakulta podnikohospodářská, VŠE Praha	718	47,5%	2	0,5%	0,5%	24	0
4.	Hospodářská fakulta, TU Liberec	337	43,6%	2	1,1%	0,8%	28	++
5.	Ekonomočko – správní fakulta, MU Brno	538	40,7%	3	0,9%	0,8%	29	++
6.	Fakulta mezinárodních vztahů, VŠE Praha	775	56,4%	5	1,5%	2,4%	76	-
7.	Fakulta ekonomická, ZČU Plzeň	562	42,2%	6	1,8%	2,5%	78	-
8.	Fakulta ekonomicko – správní UPar	491	51,3%	5	2,1%	2,6%	82	0
9.	Provozně ekonomická fakulta, ČZU Praha	1195	22,7%	13	1,4%	2,6%	84	+
10.	Ekonomická fakulta, VŠB – TU Ostrava	1538	43%	38	4,3%	3,2%	100	+
11.	Obchodně podnikatelská fakulta, SU Opava	462	50,2%	10	4,3%	3,5%	109	+
12.	Fakulta podnikatelská, VUT Brno	646	48,5%	12	3,6%	3,6%	111	+
13.	Národohospodářská fakulta, VŠE Praha	414	48,6%	5	2,3%	4,7%	129	-

Zdroj: www.strediskovzdelavacipolitiky.info⁵⁹

Vysvětlivky k tabulce viz příloha B.

3.5.1 Spolupráce se studenty oboru Ekonomika veřejného sektoru⁶⁰

Jelikož výzkum NÚOV byl především zaměřen na hodnocení uplatnění absolventů škol ze strany zaměstnavatelů, úřadů práce a absolventů SOŠ, chtěla bych proto prostřednictvím tohoto dotazníku (viz. příloha C) zjistit jak vidí své postavení absolventi VŠ, konkrétně Fakulty ekonomicko- správní.

⁵⁹ Vlastní zpracování dle KOUCKÝ, J, ZELENKA, M. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2008 - shrnutí*. Praha: SVP, 2009. 3 s. Dostupný z WWW: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/SVP_MF_v2.pdf>.

⁶⁰ Vlastní zpracování dle TRHLÍKOVÁ, J, ÚLOVCOVÁ, H, VOJTĚCH, J. *Přechod absolventů vyšších odborných škol do praxe a jejich uplatnění - I. etapa*. Praha: NÚOV, 2005. 74 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?CiloveSkupiny=2&KodStranky=9.0.14>>.

Podářilo se mi získat dotazník od 48 absolventů, návratnost tak činila 77,5% z celkového počtu studentů pátého ročníku prezenčního studia oboru Ekonomika veřejného sektoru.

Výzkumem jsem se snažila získat následující informace:

- Důvody volby tohoto oboru a typu studia.
- Jak hodnotí svůj studijní program.
- Jakými kompetencemi je podle jejich názoru škola obdařila.
- Jaké názory mají ohledně zavedení praxe.
- Co by oni sami změnili ve způsobu výuky na naší fakultě.

Dotazník byl anonymní, dosažená návratnost díky pomoci studentky 5. ročníku Lucii Růžičkové byla uspokojivá (dotazník byl studentům rozdán před vyučováním, případně poslán e-mailem). Získala jsem tedy 48 vyplněných dotazníků.

Výsledná ohodnocení jsem většinou získala procentuálním vyjádřením nebo **váženým průměrem** všech zvolených známek.

Struktura dotazníku:

A: Důvody volby tohoto oboru a typu studia.

B: Hodnocení studia a úrovně získaných kompetencí.

C: Otázka praxe a hledání práce.

E: Prostor pro doporučení, návrhy, nápady, jak zlepšit výuku na FES.

3.5.2 Důvody volby tohoto oboru a typu studia

Nejdříve jsou popsány důvody volby studia na FES a volby daného oboru. Následně je charakterizována stabilita profesní volby a vyjádřen názor absolventů na dostatek pracovních míst ve vystudovaném oboru.

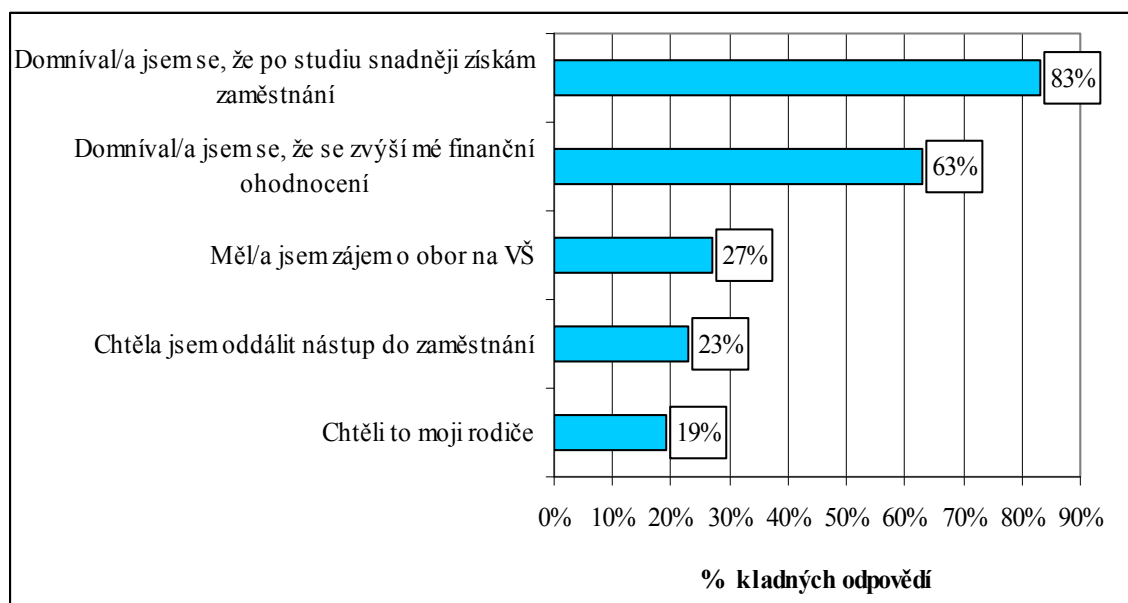
Důvody volby studia na VŠ

Zaměřím-li se na důvody a očekávání, které ovlivnily rozhodnutí studentů přihlásit se právě ke studiu na VŠ, můžu konstatovat, že nejvíce studentů vycházelo při svém rozhodnutí z předpokladu, že zvýšení kvalifikace a absolvování VŠ se pozitivně promítne do jejich startovní pozice na trhu práce. Pozitivní přínos očekávali jak z hlediska snadnějšího získání zaměstnání (83 %), tak i z pohledu vyššího finančního ohodnocení (63 %). Dalším podstatným motivem většiny studentů byl zájem o studovaný obor, který jako jeden z důvodů volby studia na VŠ uvedlo téměř 27 % absolventů FES.

Jedním ze zajímavých osobních motivů pro studium na VŠ byla pro značnou část studentů (asi 23 %) i snaha prodloužit si dobu studia a oddálit nástup do pracovního života.

Nejméně však byla označována možnost, že si zvolili studium na VŠ z popudu rodičů.

Graf 7: Proč jste si zvolil/a studium na VŠ?



Zdroj: Vlastní zpracování

Důvody volby oboru studia

V následujícím textu se zaměřím podrobněji na jednotlivé faktory, které výslednou volbu oboru ovlivnily. Zde jsou znázorněny odpovědi na otázku, jaké důvody výběr studijního

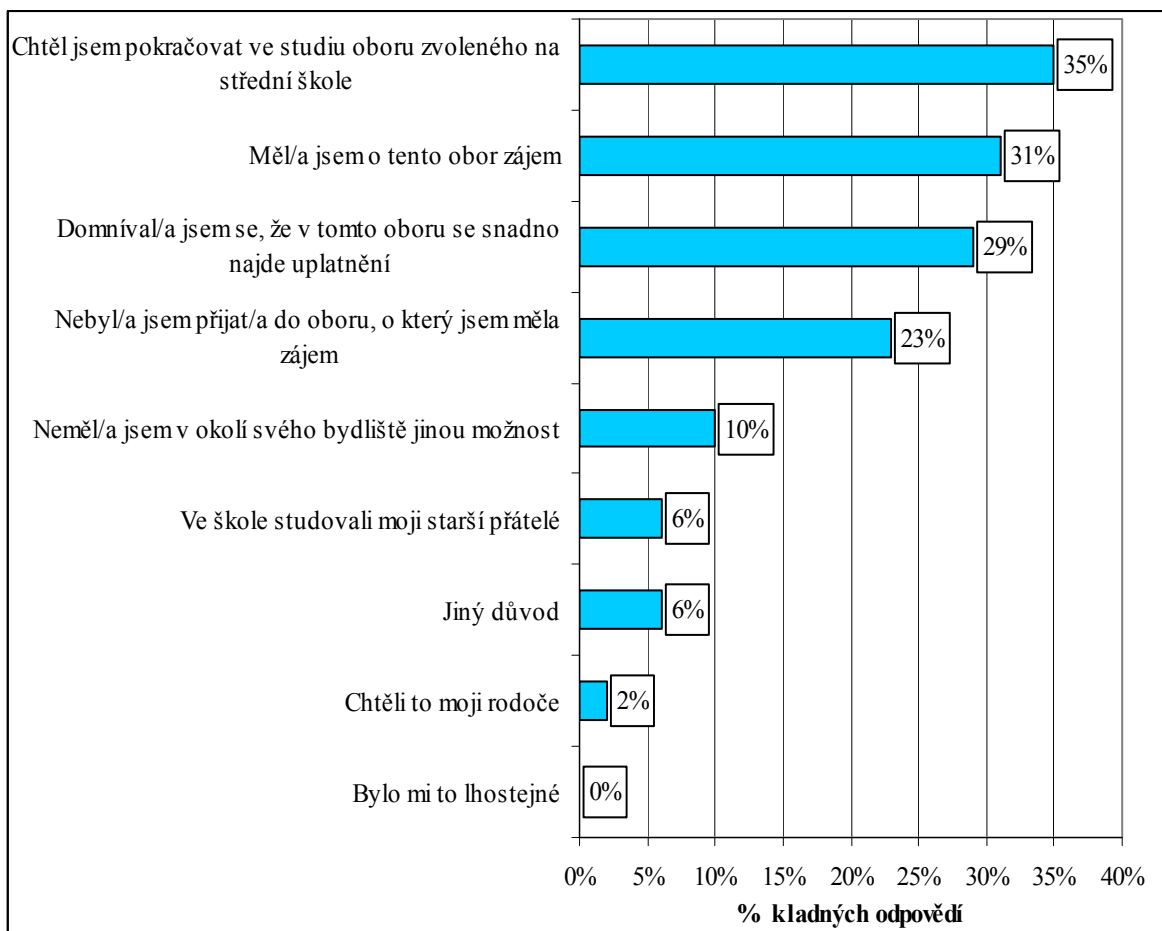
oboru ovlivnily a to s možností označit maximálně 3 důvody, jež studenti při svém rozhodování vzali nejvíce v úvahu.

Pohled na tento graf potvrzuje skutečnost, že většina studentů na FES je z obchodních akademií, jelikož 35% z nich označilo mimo jiné nejvíce možnost, že chtěli pokračovat ve studiu oboru zvoleného na střední škole. Dále si většina zvolila obor v souladu se svým zájmem, protože právě zájem o obor byl druhým nejfrekventovanějším důvodem volby studijního oboru. Tento důvod uvedlo 31 %. Relativně vysoký je podíl studentů, kteří při svém rozhodnutí vzali v úvahu i možnost dalšího pracovního uplatnění na trhu práce (29 %).

Na druhé straně část studentů narazila při svém rozhodování na určité vnější bariéry, jelikož 23 % studentů nebylo přijato na obor, který původně chtěli studovat. Přibližně 10 % studentů se rozhodovalo o volbě oboru ve vztahu k omezeným studijním možnostem v místě bydliště.

Dále si můžeme všimnout, že žádnému absolventovi nebylo lhostejné, jaký obor bude studovat, a také, že na volbě oboru mají určitý podíl rodiče.

Graf 8: Proč jste si zvolil/a tento obor studia?

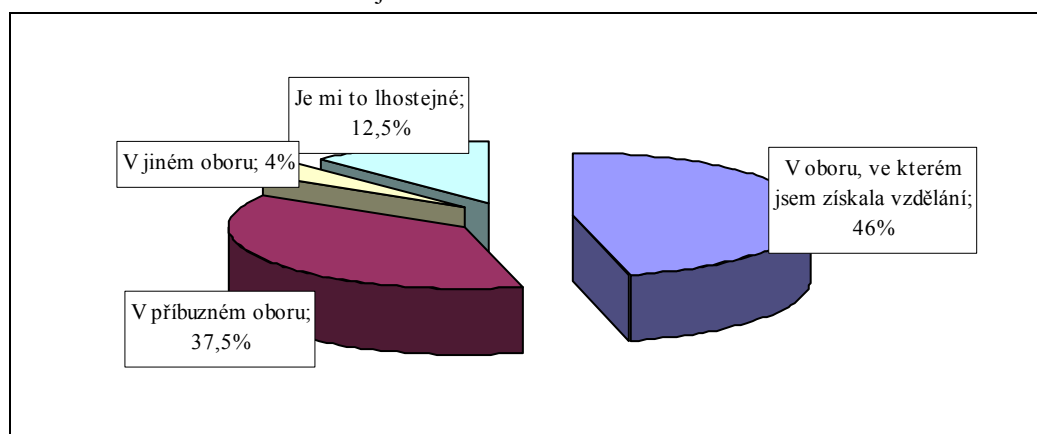


Zdroj: Vlastní zpracování

Stabilita profesní volby

Stabilitu profesní volby absolventů VŠ můžeme charakterizovat jako velmi vysokou. Přímo ve vystudovaném oboru se chce pracovně uplatnit 46 % z nich a dalších 37,5 % má v úmyslu pracovat v příbuzném oboru. Celková míra profesní stability, tedy podíl absolventů, kteří chtějí zahájit svou pracovní dráhu ve vystudovaném nebo alespoň příbuzném oboru, dosahuje tedy souhrnně kolem 84 %. Hledat si pracovní uplatnění v jiném oboru je rozhodnuto jen 4 % absolventů. Zbývajících 12,5 % uvedlo, že je jim lhostejné, zda budou pracovat ve vystudovaném nebo jiném oboru.

Graf 9: V jakém oboru budete hledat zaměstnání?

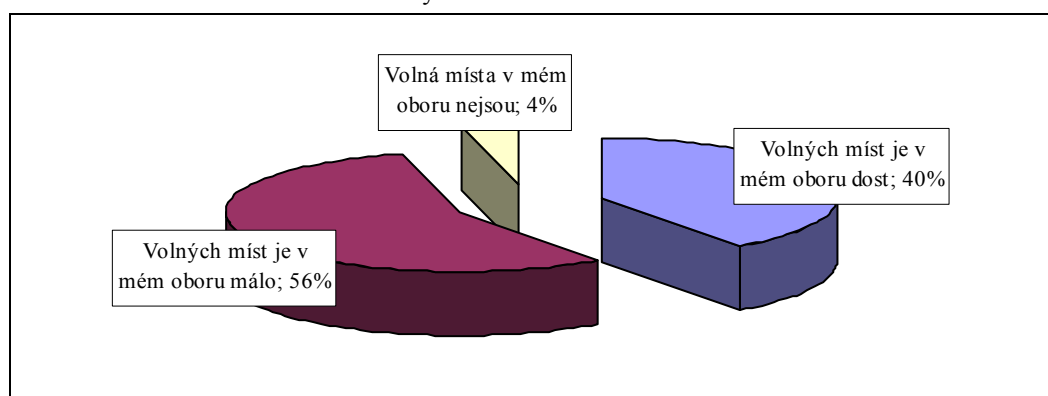


Zdroj: Vlastní zpracování

Hledání zaměstnání

Ačkoli většina absolventů VŠ je rozhodnuta hledat uplatnění ve vystudovaném oboru, jejich názor na situaci na trhu práce a dostatek pracovních míst ve studovaném oboru je spíše pesimistický. Přibližně 56 % absolventů se domnívá, že v jejich oboru je pracovních míst málo, 4 % dokonce vyjádřila obavu, že v jejich oboru žádná volná pracovní místa nejsou. Naopak 40% dotázaných studentů se nedostatku pracovních míst na trhu práce ve vystudovaném oboru neobává.

Graf 10: Co si myslíte o nabídce míst ve Vašem oboru?



Zdroj: Vlastní zpracování

3.5.3 Hodnocení studia a úrovně získaných kompetencí

V následující části jsou vyjádřeny názory respondentů na způsob výuky a na úroveň získaných kompetencí.

Hodnocení způsobu výuky

Tabulka 7: Názory absolventů na způsob výuky

V jaké míře jsou ve Vašem studijním programu využívány uvedené způsoby výuky?	Hodnocení (průměr)
Přednášky	1,5
Práce ve skupinách	3,3
Účast ve výzkumných projektech	4,5
Praxe	4,1
Získávání praktických dovedností a zkušeností	4,3
Získávání teoretických znalostí	1,9
Účast na projektech, vlastní řešení problémů	3,7
Vytváření vlastních textů, písemných materiálů	2,8
Ústní prezentace studentů	2,1

Zdroj: Vlastní zpracování

V této části respondenti předkládali svůj názor na styl výuky, na její teoretickou či praktickou stránku.

U těchto tvrzení znamenala číslice jedna „Ve velké míře“ a číslice pět „Vůbec ne“.

Absolventi ohodnotili první tvrzení známkou 1,5, myslí si tedy, že přednášky jsou jako způsob výuky využívány v největší míře. U druhé otázky se jejich odpovědi pohybovaly kolem 3,3, tedy přibližně ve středu. Respondenti si tedy nemyslí, že by se kladl extra veliký důraz na **práci ve skupinách**.

Praktické discipliny, tedy otázky tři až pět, respondenti ocenili velmi negativně, hodnocení vždy převýšilo číslici čtyři, studenti si tedy myslí, že se těmito činnostmi téměř vůbec nezabývají. Otázku účasti ve výzkumných projektech ocenili číslicí 4,5. U otázky **výcviku a získávání praktických dovedností a zkušeností** - oceňují tuto disciplinu známkou 4,3, přiklánějí se tedy spíše k negativnímu názoru („Spíše ne“). A stejně je tomu i u praxí, které byly ohodnocené známkou 4,1.

Získávání teoretických znalostí, zde inklinují k hodnotě 1,9, myslí si tedy, že tento způsob výuky je druhým nejvyužívanějším na naší fakultě.

V případě další otázky (Učení se účastí na **projektech, vlastní řešení problémů**) tendují k hodnotě 3,7.

Po přednáškách a získávání teoretických znalostí se nejvíce využívá ústní prezentace (2,1) studentů a vytváření vlastních písemných materiálů (2,8).

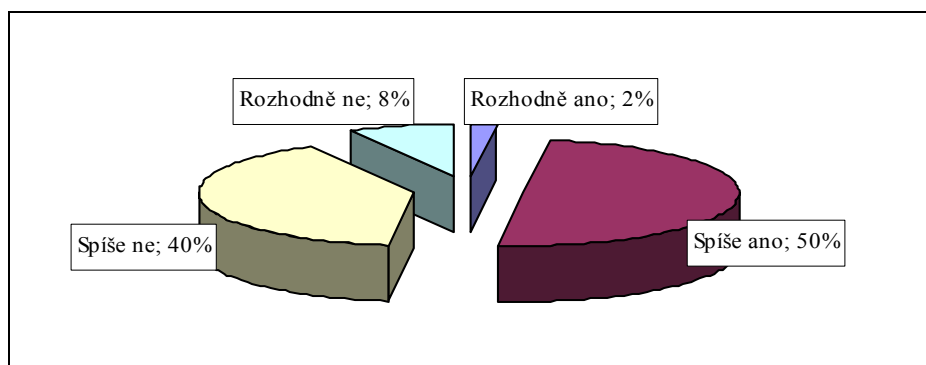
Ze získaných odpovědí lze vyvodit, že je výuka na FES zaměřena spíše teoreticky, důraz se klade na získávání teoretických znalostí, naopak téměř vůbec se studijní program nevěnuje účastem na výzkumných projektech, stážích a získávání praktických zkušeností. Výuka je i docela ve velké míře nastavena na vytváření vlastních textů, práci ve skupinách a ústní prezentace studentů.

Hodnocení studia

Důležitou zpětnou vazbu pro školskou sféru představuje otázka, do jaké míry splnilo studium očekávání studentů a jak hodnotí celkovou úroveň a přínos studia vzhledem k předpokládaným požadavkům trhu práce.

Zaměřím-li se nejprve na celkovou spokojenost se studiem, můžu konstatovat, že studium na VŠ splnilo očekávání většiny studentů - souhrnně asi 52 %. Z nich rozhodně spokojeno bylo 2 % studentů a spíše spokojeno 50 %. Naopak 40 % absolventů bylo spíše nespokojených, z toho ale 8 % vyjádřila zásadní nespokojenost.

Graf 11: Splnilo studium Vaše očekávání?



Zdroj: Vlastní zpracování

Kompetence

V této části dotazníku jsem také zkoumala kompetence, kterými naši studenti disponují. Studenti zde hodnotili, jak je do jejich praktického života vybavila FES, a odhadovali vlastní úroveň kompetencí. V tomto případě si mohli vybrat ze čtyřstupňového hodnocení.

Jak Vás škola připravila z hlediska uvedených kompetencí?

Důležitým předpokladem úspěšného uplatnění absolventů na trhu práce a jejich konkurenceschopnosti ve vztahu k pracovníkům s delší praxí je nejen vysoká úroveň získaných odborných znalostí a dovedností, ale i tzv. klíčových kompetencí. Klíčové

kompetence, které zahrnují například komunikační schopnosti, dovednosti práce na PC nebo schopnost komunikovat v cizím jazyce, vytvářejí předpoklad pro schopnost reagovat na dynamicky se vyvíjející potřeby trhu a flexibilně se přizpůsobovat požadavkům zaměstnavatelů. Klíčové kompetence mají pomoci nakládat s odbornými znalostmi a dál je rozvíjet. Vzhledem k tomu, že jednou získané odborné znalosti, zaměřené na řešení konkrétních problémů, zastarávají ve stále kratším čase, je vybavení absolventů klíčovými kompetencemi základem pro jejich dobrou uplatnitelnost ve vystudovaném oboru v delším časovém horizontu umožňuje jim reagovat i na změny a vývoj v profesi.

V souhrnném pohledu můžeme konstatovat, že studenti hodnotí úroveň získaných kompetencí pozitivně, ve více oblastech je podíl spokojených nadpoloviční. Na druhé straně je třeba zdůraznit, že **v hodnocení jednotlivých kompetencí existují poměrně výrazné rozdíly**.

Jednoznačně nejlépe je hodnocena úroveň získaných odborných teoretických znalostí. Kladně posuzují jejich úroveň téměř všichni dotázaní studenti. Podle 12,5 % studentů je FES připravila velmi dobře, spíše dobře podle dalších 75 % dotázaných absolventů. Hodnocení ostatních kompetencí je již diferencovanější, s vyšším podílem nespokojených studentů.

Kladné hodnocení nacházíme u dovedností pracovat s PC. Procento nespokojených zde dosahuje kolem 33%, z toho 6,2 % studentů hodnotí získanou úroveň velmi špatně.

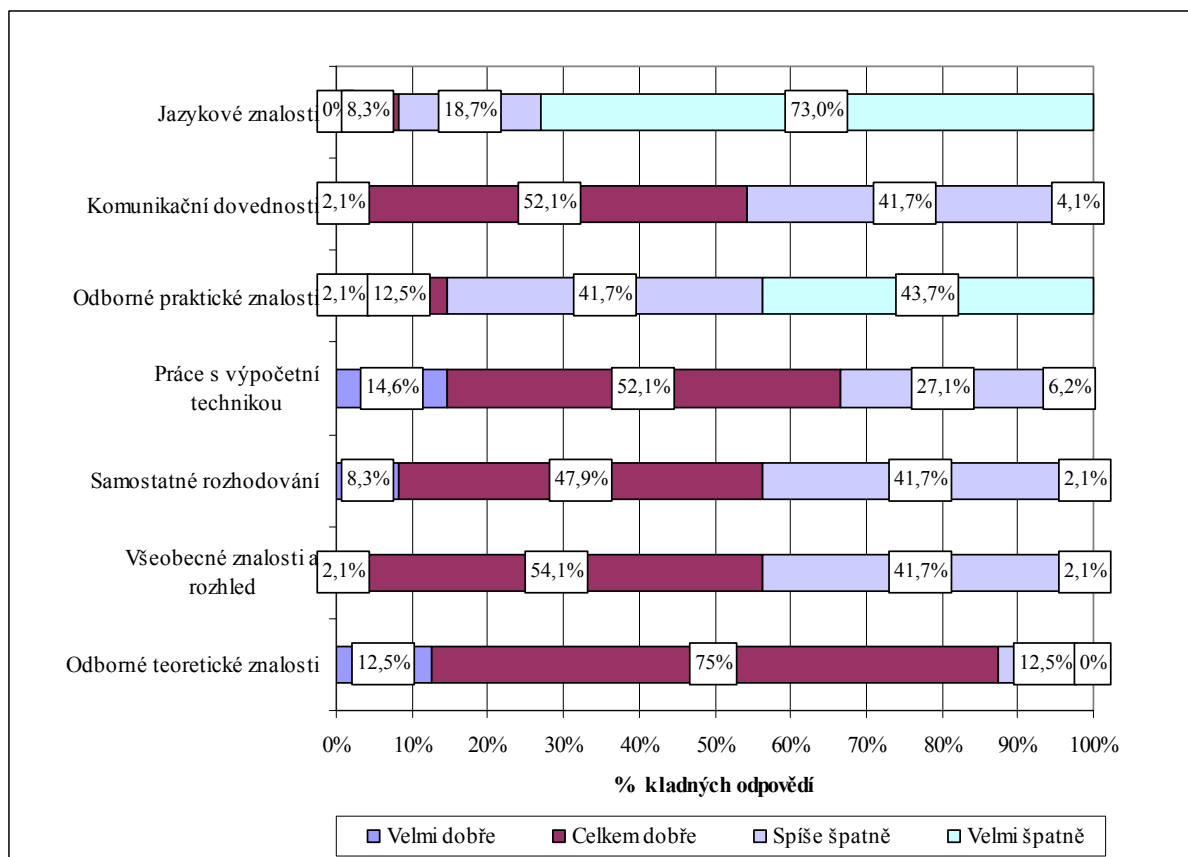
Vcelku kladné hodnocení převažuje u všeobecných znalostí a rozhledu. Příznivě se o úrovni připravenosti všeobecných znalostí vyjádřilo asi 52% absolventů.

Celkově průměrné hodnocení, s relativně vyšším podílem nespokojených, nacházíme u schopnosti samostatně se rozhodovat a u komunikačních dovedností. Podíl studentů, kteří nejsou spokojeni se získanou úrovní odborných praktických znalostí a dovedností je velmi vysoký a dosahuje až 85%.

Závažnou skutečností je, že největší nespokojenost studenti FES vyjadřují s připraveností v jedné z nejdůležitějších a široce využitelných klíčových kompetencí, kterou je zvládnutí cizího jazyka. Nedostatečné jazykové znalosti jsou tak i z pohledu studentů VŠ (podobně jako ostatních vzdělanostních kategorií) neuralgickým bodem získaného vzdělání. Žádný student si nemyslí, že by byl připraven velmi dobře, a 73% si myslí, že byli připraveni velmi špatně. Závažnou je tato skutečnost jak z pohledu vstupu ČR do EU, kdy může znesnadňovat integraci a omezovat uplatnění našich pracovníků v rámci rozvíjejícího se evropského trhu práce, tak i vzhledem k požadavkům firem působících na

tuzemském trhu práce, z nichž podle výzkumů považuje zvládnutí cizího jazyka této úrovně vzdělání za důležité 96 % zaměstnavatelů.

Graf 12: Jak Vás škola připravila z hlediska uvedených kompetencí?



Zdroj: Vlastní zpracování

Jak odhadujete vlastní úroveň kompetencí?

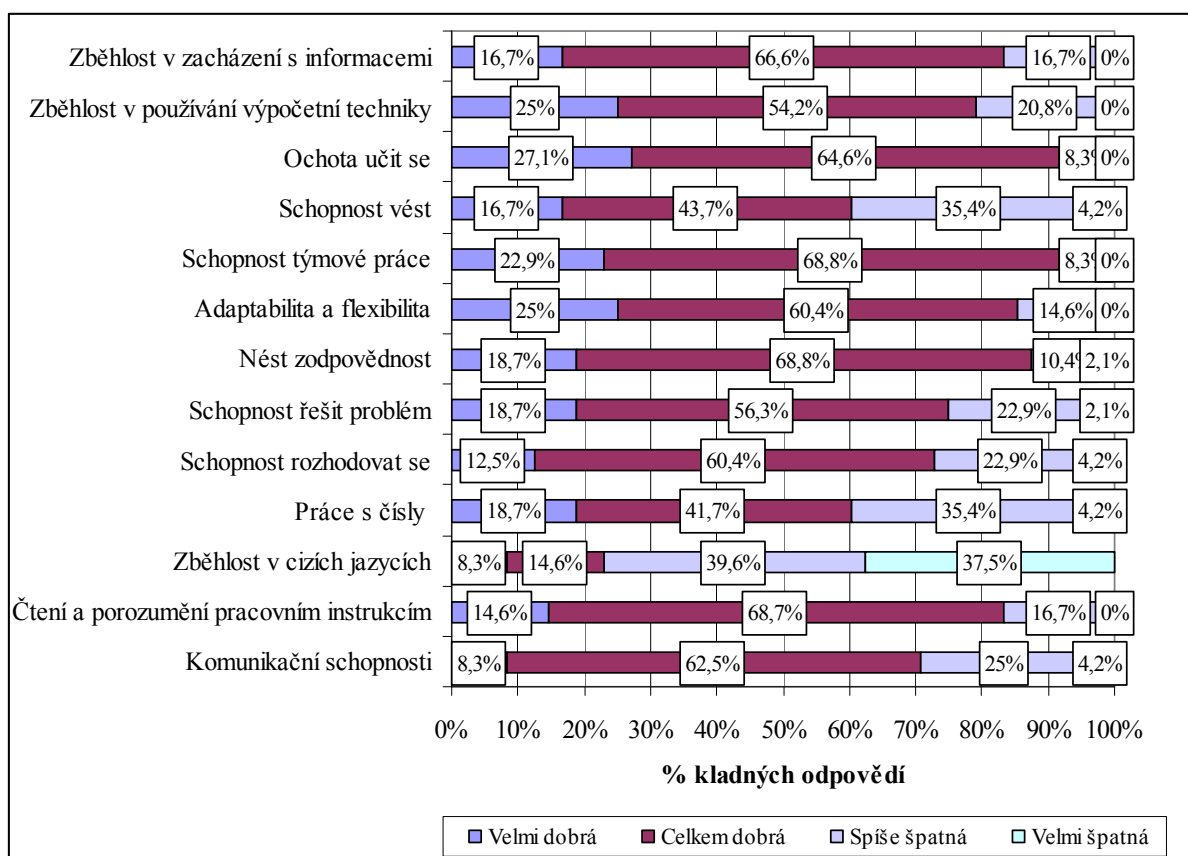
Jak lze vyčíst z grafu, hodnotí absolventi úroveň svých kompetencí pozitivně. Nejvíce si absolventi věří v ochotě učit se, ve schopnost adaptability, v používání výpočetní techniky a ve schopnostech týmové práce. Podle více než 20% respondentů je jejich úroveň, týkající se těchto kompetencí, velmi dobrá a podle téměř 60% celkem dobrá. Žádný respondent neoznačil v těchto případech možnost velmi špatná.

Další kompetence, kde si absolventi spíše věří, jsou: nést zodpovědnost, zběhlost v zacházení s informacemi, schopnost řešit problém.

Celkově průměrné hodnocení, s relativně vyšším podílem označení „spíše špatná úroveň“, nacházíme u: schopnosti vést, práce s čísly a u komunikačních schopností.

Jak si lze všimnout, absolventi si nejméně věří ve zběhlosti v cizích jazycích. Téměř 38% absolventů označilo svou úroveň cizích jazyků za velmi špatnou.

Graf 13: Jak odhadujete vlastní úroveň kompetencí?



Zdroj: Vlastní zpracování

3.5.4 Otázka praxe a hledání práce

V Pardubicích absolvují posluchači ve čtvrtém semestru desetidenní odbornou řízenou praxi. V dotazníku jsem se svých spolužáků ptala na jejich názor ohledně praxe na naší fakultě.

První otázka se zaměřila na **potřebnost praxe**. Praxe v průběhu vzdělávacího procesu je důležitá podle 45 respondentů, tedy podle 94 % absolventů. Pouze 3 respondenti označili možnost NE. Zdůvodnili to tím, že praxi vidí spíše ve stylu výuky na cvičeních (dostávat pravidelně praktické úkoly na příští hodinu či na zadaný termín, více se o praxi s vyučujícím bavit). Dále si myslí, že jim praxe, kterou absolvovali, např. na FÚ, nic nedala, jelikož se těmito institucím nevyplatí absolventy zaškolovat a musí vykonávat práci jako třídění a skartování listin.

U další otázky se studenti zamýšleli nad **délkou praxe**. Ze 45 tazatelů jich 32 doporučuje, aby praxe trvala do 35 pracovních dní během jednoho semestru v rámci jednoho školního roku., tedy maximálně sedm týdnů. Jeden navrhuje 40 dní a další dva tazatelé až 60 dní. Jako

druhá nejčtenější se objevovala možnost 70 dní, tedy jeden celý semestr, což napsalo 10 respondentů.

Zjistila jsem z šetření, jelikož jak v bakalářském, tak v magisterském studiu bylo možno označit pouze jednu odpověď, že většina by uvítala praxi ve 2. ročníku bakalářského studia a v 1. ročníku magisterského studia. Zajímavostí bylo to, že ti, co uvedli celý jeden semestr, mysleli LS ve 3. ročníku bakalářského studia a ve 2. ročníku magisterského studia. Dle jejich názoru, by bylo pro studenty dobré, kdyby mohli být celý poslední semestr na praxi, jelikož by měli více času na psaní bakalářské/diplomové práce a navíc by měli příležitost zaučit se a pracovat na místě praxe i po ukončení studia, nebo by se tato praxe alespoň mohla zahrnout do životopisu při ucházení se o zaměstnání.

Způsoby hledání zaměstnání

Hledání zaměstnání závisí, kromě dosažené úrovně vzdělání a poptávce po nových zaměstnancích ve vystudovaném oboru, i na osobním přístupu k hledání zaměstnání. Podstatná je aktivita absolventa, schopnost využít kontakty získané například prostřednictvím praxe. Důležité je neomezovat se jen na jeden způsob hledání zaměstnání a využívat celou širokou škálu možností. Zároveň je ale třeba respektovat soulad mezi hledanou pozicí a zvoleným způsobem zprostředkování určitého typu pracovních pozic. **V souvislosti s tím můžeme hodnotit pozitivně, že absolventi VŠ mají v úmyslu kombinovat různé přístupy hledání zaměstnání i skutečnost, že vysoký podíl z nich má v úmyslu samostatně oslovit firmy. Abych zjistila nejvíce upřednostňované možnosti, omezila jsem výběr na označení max. 3 odpovědí.** Jaké jsou předpokládané strategie hledání pracovního uplatnění, ilustruje následující graf 14.

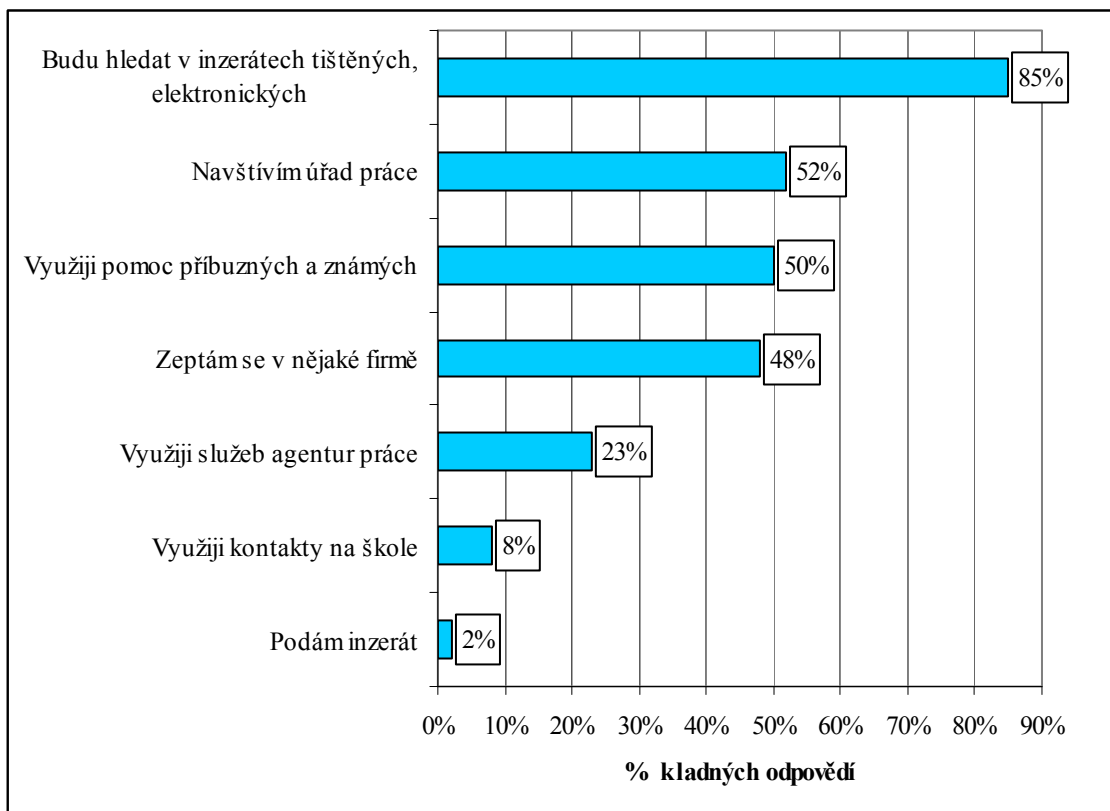
Nejvíce absolventů (téměř 85 %) předpokládá, že bude hledat pracovní místo v nabídce inzerátů v tisku, případně na internetu.

Návštěva úřadu práce jako druhý nefrekventovanější způsob hledání zaměstnání předpokládá 52 % absolventů. Vysoký je i podíl studentů (kolem 50 %), kteří mají v souvislosti s hledáním zaměstnání v úmyslu aktivovat síť rodičů, známých a využít jejich pomoci, nebo přímo oslovit firmu. Dalo by se konstatovat, že přímé oslovení firem představuje úspěšnou a efektivní strategii. Firmy si totiž často vybírají pracovníky z řad zájemců, kteří je sami kontaktují, protože u nich předpokládají jak aktivnější přístup a větší samostatnost, tak i skutečný zájem o práci v dané konkrétní firmě.

Mimo jiné možnosti, které absolventi označili, se služby agentur práce pokusí využít 23 %.

Kontakty získané během studia školy a absolvované praxe se pokusí využít asi jen 8 % absolventů, což si myslím, je velmi málo. Z šetření vyplývá, že jako poslední možnost by absolventi zvolili podání inzerátu.

Graf 14: Jakým způsobem budete hledat zaměstnání?



Zdroj: Vlastní zpracování

3.5.5 Návrhy spolužáků na změnu výuky

V poslední části dotazníku byl studentům poskytnut prostor pro jejich doporučení, návrhy a nápady, jak zlepšit výuku na naší fakultě. Ti, kteří tuto možnost využili, nabídli velmi zajímavé postřehy a nápady, co ve výuce zlepšit.

Je nutné podotknout, že k těmto změnám je zapotřebí aktivity i ze strany studentů.

Nejvíce návrhů bylo zaměřeno na **praktičtější výuku**. Studenti doporučují zavést **více praktických předmětů**, nebo stávající propojit více s praxí, týkající se např. daní, účetnictví, řízení a plánování apod. Respondenti požadují zpracovávat více projektů, analýz a podporovat týmovou práci. Nejčastěji si studenti pochvalují **praktické záležitosti výuky**, přímo vyzdvihují předměty jako Řízení lidských zdrojů (psaní životopisu, vstupní pohovor, atd.), Územní správa (návštěva krajského úřadu, městské policie) atd. Dále se jim velmi zamlouvají diskuse v průběhu hodiny, aktuality, příchody externích odborníků nebo naopak exkurze studentů v konkrétních institucích VS (úřady, kulturní organizace).

Také navrhuji zvýšit **důraz na výuku cizích jazyků**, tu rozšířit na více let, aby byl student připraven na cizojazyčnou komunikaci před samotným vstupem na pracovní trh. Většina by uvítala, kdyby se tento předmět stal povinným, ale splnění by záleželo na aktivitě absolventa v hodině (např. debaty nad současným děním, referáty na téma, které si absolvent sám vybere, apod.). Nejen v tomto případě absolventi navrhuji redukovat množství lidí v seminárních skupinkách na menší počet a na seminářích probírané učivo procvičit a více zaměřit na diskusi.

Co se týče psaní **seminárních prací** a vypracování **projektů**, rádi by se více zaměřovali na vytvoření vlastního názoru, než opisování teorie z knih.

Zkoušky by se měly koncipovat jako schopnost studenta vyřešit daný problém, umět se orientovat v dané oblasti, umět navrhnout nějaká řešení, ne pouze „papouškovat“ teorii. Také by někteří uvítali, aby si ke zkouškám mohli vzít učebnici či zákoník, jelikož není důležité všechno znát, ale vědět, kam nahlédnout a kde hledat.

Také by uvítali podrobnější uživatelskou znalost MS Word, MS Excel na úkor programování, algoritmizace, Clementine apod.

Posluchači rovněž navrhuji přizpůsobit výuku v rámci předmětů tématům a nárokům ke **státní zkoušce**. **Chtěli by, aby byli upozorněni na možné otázky, které se mohou u státnic objevit, a aby na tyto předměty byl kladen větší důraz.**

3.6 Návrhy na zlepšení uplatnitelnosti absolventů na trhu práce

Na základě návrhů absolventů v dotazníkovém šetření se pokusím nastínit modelový návrh, který by svým charakterem měl pomoci v překonání či alespoň snížení nalezených bariér uplatnitelnosti absolventů na trhu práce. Projekt spočívá ve vytvoření vzdělávacího modulu pro absolventy škol obecně, který by zahrnoval poskytování informací, poradenství a kombinaci teoretické a praktické výuky se zaměřením na posílení klíčových kompetencí a to zejména těch, které dle zpracovaných analýz byly charakterizovány jako nejvíce potřebné a absolventy nejméně zvládnutelné.

Dle zjištěných analýz by se uvedený modelový návrh měl zaměřit především na následující oblasti výuky potřebné při vstupu na trh práce, tzn. na získání informací o celkové situaci na trhu práce:

- komunikační a prezentační dovednosti a schopnosti,
- základy pracovně - právní legislativy,

- praktický nácvik řešení možných problémových a konfliktních situací,
- problematika toho, jak se ucházet o zaměstnání (např. jak napsat životopis, jak vystupovat na přijímacím pohovoru, jaké jsou možné způsoby hledání pracovních příležitostí, psychologické a jiné testy),
- prohlubování motivace studentů,
- zvládnutí stresu, životních situací.

V přípravě absolventů na budoucí uplatnění přisuzují především zaměstnavatelé vzdělávacímu systému důležitou úlohu. Studenti by, podle jejich názoru, měli být ve větší míře seznamováni se situací na trhu práce, s možnostmi pracovního uplatnění. Možnost zlepšení této situace je tedy spatřována zejména v posílení výuky, v oblasti zlepšení komunikativních a prezentačních schopností a dovedností, znalostí pracovně - právní legislativy či praktického nácviku řešení problémových a konfliktních situací.

Navýšení praktické výuky je proto bezesporu velmi důležitým faktorem, i přesto však absolvent nemůže praxí konkurovat letitým zaměstnancům. Jednou z cest, jak zvýšit uplatnitelnost absolventů, proto vidím ve zkvalitnění informačních, poradenských a vzdělávacích aktivit na školách se zaměřením na zlepšení připravenosti a orientovanosti absolventů při vstupu na trh práce. Důležitým prvkem by proto mělo být praktické použití cizího jazyka. Určitá část výuky by se zaměřila např. na napsání životopisu v cizím jazyce, vyzkoušení si přijímacího pohovoru v cizím jazyce apod. Zvyšování jazykové a počítačové gramotnosti se už teď nejen v Pardubickém kraji realizuje formou rekvalifikací. Tento prvek považuji za důležitý, protože v mnoha krajích působí významní zaměstnavatelé ze zahraničí a mnohé firmy mají manažery či konzultanty ze zahraničí. Absolventi FES také navrhuji:

- navázání kontaktu se zahraniční univerzitou v průběhu studia cizího jazyka a dopisování pomocí e-mailu se studenty jiné země v cizím jazyce - tento kontakt udržovat po celou dobu studia, tím se zamezí poklesu využívání cizího jazyka a student bude své znalosti procvičovat,
- povinný cizí jazyk se zaměřením na aktivitu absolventa, nebo,
- zavést volně volitelný kurz **konverzace v cizím jazyce**, nejlépe s rodilým mluvčím, doporučený pro studenty posledních dvou ročníků studia (praktická příprava na jejich vstup na trh práce),

V oblasti vzdělávání by mohla situaci absolventů vstupujících na trh práce zlepšit především **snaha o větší propojení vzdělávacího systému a odborné přípravy s potřebami zaměstnavatelů** (rozvoj spolupráce zaměstnavatelů a škol), například formou absolventských míst. K tomu, aby se dosáhlo většího kontaktu absolventů s pracovním prostředím a aby zaměstnavatelé měly lepší informace o potenciálních zaměstnancích, považuji za nutnou užší spolupráci škol se zaměstnavateli, která by se dle mého názoru mohla projevit také přemístěním většího objemu praktické výuky do prostředí firem tak, aby žáci získali praxi přímo ve výrobě. Nezbytností je, aby zaměstnavatelé sami začali být více aktivní při vzdělávání studentů a umožnili určitou formu výuky na svých pracovištích. Možným benefitem pro zaměstnavatele tak bude možnost více ovlivňovat kvalitu a výstupy vzdělávání. Považuji za důležité, aby budoucí potenciální pracovníci slyšeli, nejen z přednášek významných zaměstnavatelů v regionu, ale i na exkurzích na úřadech práce, jaké požadavky na ně budou kladeny v průběhu pracovního procesu.

Další řešení vidím v potřebě vnést do výuky o této problematice více praktických forem vzdělávání (např. nácviky přijímacích pohovorů či zpracování projektu na vlastní podnikatelskou činnost), zejména ucelenosti a koncepčnosti, aby absolventi po ukončení škol měli dostatečné kompetence k tomu, jakou formou a kde hledat zaměstnání tak, aby byli při této činnosti úspěšní.

Také by podle mého názoru nebylo od věci, ucelit výuku týkající se této problematiky do jednoho předmětu či např. na středních školách zkvalitnění přípravy pedagogů tak, aby byli schopni studentům předávat relevantní informace o situaci na trhu práce a vyučovat tyto žáky v dovednostech nezbytných při ucházení se o pracovní místo.

Vzdělávací systém by měl dále zamezit, aby velké množství mladých lidí předčasně odcházelo ze vzdělávání a vykonávalo práci s nízkou kvalifikací, která nemá návaznost na jejich vzdělání. Prioritou by mělo být také zvýšení prostupnosti vzdělávacího systému, rozšíření přístupu k terciárnímu vzdělávání a **podpora celoživotního vzdělávání**.

V současné době je velmi citlivým problémem nesoulad oborové struktury s požadavky trhu práce. Podle mého názoru a získaných informací jsou možná tato řešení: vytvoření přehledu rizikových učebních a studijních oborů jednotlivých krajů, zlepšení vzdělávání v oblasti klíčových kompetencí, zvýšení informovanosti žáků a rodičů o perspektivách uplatnitelnosti absolventů daných oborů.

Aktivnímu zapojení absolventů na pracovní trh je věnována značná pozornost, a to zejména prostřednictvím poradenských a informačních systémů a využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jako jedna z forem pomoci absolventům a celkově mladým uchazečům o zaměstnání (ve věku do 25 let) může být realizována prostřednictvím cílených programů zaměřených na možnosti uplatnit se na trhu práce. Zde se jedná o programy nejenom celostátního, ale i krajského, okresního a obecního charakteru. Zde bych se zmínila o programu ERASMUS zaměřeném na vysokoškolské vzdělávání a odborné vzdělávání na vysokoškolské úrovni. Absolventům pomáhají také **Informační a poradenská střediska úřadů práce**, která jim poskytují poradenství v otázkách volby povolání, případně nabízejí rekvalifikační kurzy nebo i poradenské programy zaměřené na trénink efektivních technik vyhledávání zaměstnání, přípravy na výběrové řízení apod.

Tímto bych chtěla přejít k aktivní a pasivní politice zaměstnanosti a zmínit se o některých řešení, která nabízejí, a některá navrhnout a doplnit.

3.6.1 Zhodnocení stávajících opatření politiky zaměstnanosti a návrh změn

V současné době je politika zaměstnanosti v České republice realizována Ministerstvem práce a sociálních věcí a jím zřízenými úřady práce. Nyní se pokusím formulovat doporučení pro případné změny do budoucna.

V oblasti **služeb zaměstnanosti** tímto navrhuji následující opatření:

- uvést do chodu Národní úřad pro zaměstnanost a sociální správu,
- zvýšit počet zprostředkovatelek práce,
- zavést systém odměňování pro zprostředkovatelky práce v závislosti na počtu umístěných uchazečů o práci,
- zvýšit spolupráci mezi zaměstnavateli a úřady práce.

Od 1. 1. 2009 měl vzniknout *Národní úřad pro zaměstnanost a sociální správu*. Vzhledem k mnoha připomínkám ze strany představitelů jednotlivých krajů, úřadů práce a obcí byly však přípravné práce na zřízení úřadu pozastaveny. Prioritním důvodem jeho vzniku mělo být sjednocení administrace a výplaty sociálních dávek a dávek politiky zaměstnanosti. Domnívám se, že pokud k tomuto kroku opravdu dojde, zjednoduší se tak práce nejen zaměstnancům, ale rozhodně i žadatelům o jednotlivé dávky. Systém se tak stane průhlednější a transparentnější.

Zůstává otázkou, nakolik zavedení nového systému odstraní nedostatky současného stavu. Velký problém vidím v nedostatečných kapacitách na úřadech práce. Například na Úřadě práce Pardubice – město, podle informací od samotných zprostředkovatelek, připadá na jednu zprostředkovatelku 300 – 350 nezaměstnaných osob a v době dnešní krize ještě více. Za těchto okolností, kdy není absolutně možný individuální přístup k jednotlivci, navrhuji proto zvýšení počtu zprostředkovatelek práce. I když dojde k významnému navýšení nákladů na mzdy, více osob si rychleji, díky větší spolupráci se zprostředkovatelkou, najde zaměstnání a tím se sníží náklady na vyplácení podpor v nezaměstnanosti.

Také si myslím, že je potřeba zajistit, aby byly zprostředkovatelky práce nějakým způsobem motivovány ke snaze najít mladým nezaměstnaným práci co nejdříve. Za vhodný postup považuji zavedení systému odměňování v závislosti na umístěném počtu klientů.

Dále se domnívám, že by mělo dojít k vyšší informovanosti zaměstnavatelů o možné spolupráci s úřady práce i větší propojenosti mezi těmito subjekty

V rámci **aktivní politiky** zaměstnanosti navrhuji následující opatření:

- specifické rekvalifikace umožňovat pro obory, ve kterých jsou volná pracovní místa nebo pro jedince, který má příslib zaměstnání od konkrétního zaměstnavatele ještě před rekvalifikací,
- zvýšit váhu rekvalifikací v očích zaměstnavatelů,
- praktickou část rekvalifikací přesunout přímo do chodu firem a podniků,
- nepodporovat uchazeče uplatnit se v oboru, kde je to pro něj nereálné,
- vyšší příspěvků zaměstnavatelům odstupňovat podle délky praxe mladé osoby.

Také by se aktivní politika zaměstnanosti měla odklánět od opatření, která reagují až na vzniklý problém, a spíše přiklánět k opatření, která by předcházela nezaměstnanosti. Příkladem může být, jak už jsem zmínila, individuální přístup k nezaměstnaným mladým osobám, který by měl zaručit snížení rizika dlouhodobější nezaměstnanosti.

Zde bych se zmínila o 3 nástrojích APZ, týkající se i absolventů škol. Absolventům, kteří nenašli uplatnění ve studijním oboru, jež vystudovali a hledají profesně odlišné zaměstnání, mohou pomoci úřady práce zařazením do vhodné **rekvalifikace**, a tím jim umožnit získání doplňujících vhodných vědomostí pro výkon jiného zaměstnání.

Jak jsem se mohla dozvědět na Úřadu práce města Pardubic, je mnoho účastníků rekvalifikací, kteří absolvování těchto kurzů vnímají pouze jako prostředek k tomu, aby měli nárok na dávky podpory při rekvalifikaci. Navštěvují tak kurzy bez sebemenšího zájmu, zabírají místo opravdovým zájemcům a finanční prostředky na jejich rekvalifikaci jsou vynaloženy zbytečně. Proto se domnívám, že by rekvalifikace měly být zaměřeny především na mladé osoby zcela bez vzdělání a otvírány pouze kurzy s takovým oborem zaměřením, ve kterém je momentálně dostatek volných pracovních míst, nebo pro účastníky, kteří mají předem přislíbené místo u konkrétního zaměstnavatele. Tato opatření by měla přispět k tomu, že kurzů se budou zúčastňovat pouze mladé osoby se zájmem a zároveň se šancí uplatnit se v daném oboru, čímž by se měla zvýšit účinnost rekvalifikací.

Myslím si, že by byla potřeba zvýšit hodnotu rekvalifikací v očích zaměstnavatelů. Proto by bylo vhodné, zaměřit rekvalifikace na ucelenou soustavu teoretických a praktických seminářů s ukončením ohodnoceným určitým certifikátem s váhou podobnou vyučení.

Jedním z dalších opatření, kterým se úřady práce v Pardubickém kraji snaží cíleně podpořit zaměstnatelnost absolventů, je tvorba **individuálního akčního plánu** (IAP). Jedná se o jednu z poradenských technik, která má přispět ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce a k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Úřad práce je povinen nabídnout vypracování tohoto plánu osobám ve věku do 25 let a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Jelikož v mnoha případech dochází k tomu, že mladí absolventi mají zájem pracovat v jiném oboru, než vystudovali, bylo by vhodné, aby k volbě oboru budoucího uplatnění docházelo na základě porad se zprostředkovatelkou práce, která v průběhu setkání s uchazečem zjistí, ve kterém oboru má největší šanci najít uplatnění.

Zaměstnavatelé mají také možnost zřídit na základě dohody s úřadem práce pracovní místa, která obsadí uchazeči o zaměstnání, jimž není možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, a úřad práce na takováto pracovní místa může poskytnout příspěvek. Jedná se o **společensky účelná pracovní místa**. V případě mladých lidí do 25 let může být součástí dohody o zřízení pracovního místa požadavek na vypracování plánu zajištění odborné praxe. Zde by byla možnost, že by výše příspěvku byla odstupňována podle délky praxe mladých osob.

V oblasti **pasivní politiky** zaměstnanosti pozitivně hodnotím, že se vláda snaží zpřísnit pravidla pro vyplácení podpor. Absolventům do roku 2008 k přidělení podpory stačilo jen šest měsíců zaměstnání, neboť k tomu se připočítávalo šest měsíců přípravy na budoucí povolání.

Od roku 2009 mladí lidé dostanou podporu v nezaměstnanosti jen v případě, že už během posledních tří let studia aspoň 12 měsíců pracovali a odváděli sociální pojištění.⁶¹

Také uznávám to, že nový zákon zvýhodňuje ty, jež se snaží pracovat. Když po vypršení lhůt případně nezaměstnanému příspěvek ve výši existenčního minima 2 020 korun, může se částka změnit na životní minimum 3 126 korun, pokud bude vykonávat veřejné služby pro obec - jako třeba odklízet sněh. Částka může být i vyšší, záleží na množství odpracovaných hodin. Podobně se vychází vstříc i aktivním nezaměstnaným, kteří prokážou, že se snaží svou situaci řešit - například přijmou práci na částečný úvazek a budou se snažit hledat zaměstnání na plný úvazek dál.⁶²

⁶¹ LANGOVÁ, D. Podpora v nezaměstnanosti je letos vyšší, ale kratší o měsíc. *IDNES* [online]. 2009 [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <http://podnikani.idnes.cz/podpora-v-nezamestnanosti-je-letos-vyssi-ale-kratsi-o-mesic-pqu-/zamestnani.asp?c=A090106_1115315_zamestnani_bab>.

⁶² LANGOVÁ, D. Podpora v nezaměstnanosti je letos vyšší, ale kratší o měsíc. *IDNES* [online]. 2009 [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <http://podnikani.idnes.cz/podpora-v-nezamestnanosti-je-letos-vyssi-ale-kratsi-o-mesic-pqu-/zamestnani.asp?c=A090106_1115315_zamestnani_bab>.

Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo vysvětlit rozdílnost pojmů zaměstnanost a zaměstnatelnost, shrnout příčiny a důsledky obou jevů na trhu práce a definovat dílčí návrhy na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti pracovníků ČR, včetně aplikace těchto návrhů na situaci vybrané skupiny obyvatelstva.

Ve své práci jsem se rozhodla popsat problematiku absolventů škol, zaměřit se na faktory ovlivňující proces jejich začleňování na trh práce a navrhnout určitá opatření pro zlepšení jejich situace na tomto trhu.

Zaměstnanost resp. nezaměstnanost ovlivňuje mnohem více, než charakteristiky vzdělávacího systému, celkové ekonomické a sociální prostředí ve společnosti. Politika zaměstnanosti musí proto obsahovat řadu podpůrných opatření, která usnadní přechod mládeže do praxe. K nim může vzdělávací systém přispět, ale nemůže být jejich hlavním nositelem. Vzdělávací systém naproti tomu může velmi významně ovlivnit kvalitativní aspekt uplatnění absolventů na trhu práce, tzn. jejich kvalifikaci. Místo konkrétních kvalifikačních požadavků na povolání, jejichž osvojení bylo dříve základním předpokladem získání zaměstnání, se nyní v této oblasti stává základním pojmem široce pojatá příprava jako podmínka celoživotní zaměstnatelnosti v co nejširším spektru povolání.

Zaměstnatelnost souvisí se schopností najít si zaměstnání v různých situacích a podmínkách trhu práce a v různých fázích životního cyklu. Závisí nejenom na tom, jak vzdělávání respektuje kvalifikační požadavky profesí, ale především na tom, zda absolventi získají vstupní kvalifikaci se širokým profilem uplatnění a klíčové kompetence, které jsou nezbytné pro uplatnění v jakémkoli zaměstnání a které jim umožní snadnější rekvalifikaci.

Proto, abych dosáhla výše uvedeného cíle, vycházela jsem z výzkumných zpráv Národního ústavu odborného vzdělávání týkajících se potřeb zaměstnavatelů, úřadů práce a problematiky přechodu absolventů ze škol do pracovního procesu. Dalším významným informačním zdrojem byly výsledky z mého dotazníkového šetření mezi absolventy 5. ročníku FES, obor Ekonomika veřejného sektoru. Z těchto šetření jsem zjistila důležité poznatky týkající se důležitosti kompetencí, profesní stability, potřebnosti praxe, návrhů na zlepšení situace této skupiny na trhu práce a to jak z pohledu samotných absolventů, tak i zaměstnavatelů a úřadů práce.

S pomocí návrhů respondentů a na základě problémů uplatnitelnosti absolventů škol (nevyhovující struktura vzdělávací nabídky, kvalita a obsah vzdělávání na školách, praxe absolventů, nedostatečná spolupráce škol se zaměstnavatelskou sférou, nedostatečná informovanost studentů o světě práce, nedostatečná motivace absolventů k hledání pracovního místa, nedostatečný zájem zaměstnavatelů o absolventy škol aj.) jsem v poslední části třetí kapitoly navrhla určitá řešení, která by napomohla zvýšit především zaměstnatelnost a následně zaměstnanost absolventů škol. Dle zjištěných analýz jsem dále nastínila modelový návrh, který by se měl zaměřit na určité oblasti výuky potřebné při vstupu na trh práce a především na získání informací o celkové situaci na trhu práce. Také jsem navrhla určitá opatření, která by mohla být uskutečněna v oblasti služeb zaměstnanosti a v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Podle mého názoru se mi stanovený cíl práce podařilo splnit. Zmapovala jsem postavení absolventů škol na trhu práce a na základě poznatků získaných při psaní mé práce jsem navrhla možná řešení ke zvýšení zaměstnatelnosti a následně zaměstnanosti dané rizikové skupiny. Také jsem si vědoma, že jsem nemohla postihnout celou šíři zkoumané problematiky, přesto se domnívám, že navrhovaná doporučení by mohla alespoň přispět k zlepšení situace dané skupiny na trhu práce.

Této skupině je tak třeba věnovat dostatečnou pozornost, jelikož je determinována skutečnostmi, které lze v budoucnu změnit či odstranit. Tito mladí lidé by měli být proto otevření novým poznatkům, schopni přijímat a všestranně zpracovávat informace, pracovat na sobě a být si vědomi odpovědnosti za svůj vlastní život.

Použitá literatura

- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MAREŠ, P, VYHLÍDAL, L, SIROVÁTKA, T. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce*. Brno: VÚPSV, 2002. 62 s.
- NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. 151 s. ISBN 80-245-0350-6.
- RUSMICOVÁ, L., et al. *Makroekonomie: základní kurz*. Slaný: Melandrium, 2002. 167 s. ISBN 80-86175-24-3.
- SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu*. Brno: MU, 1997. 138 s. ISBN 80-210-1716-3 .
- SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. Brno: MU, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.
- WINKLER, J. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: MU, 2004. 241 s. ISBN 80-210-3565-X.
- WINKLER, J, WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

Elektronické publikace:

- KALOUSKOVÁ, P, VOJTĚCH, J. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - souhrnný pohled*. Praha: NÚOV, 2008. 44 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.27>>.
- KOUCKÝ, J, ZELENKA, M. *Postavení vysokoškoláků a absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2007*. Praha: SVP, 2007. 33 s. Dostupný z WWW: <<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/NezamVys2007.pdf>>.

- KOUCKÝ, J, ZELENKA, M. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2008 - shrnutí*. Praha: SVP, 2009. 4 s. Dostupný z WWW: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/SVP_MF_v2.pdf>.
- TRHLÍKOVÁ, J, ÚLOVCOVÁ, H, VOJTĚCH, J. *Přechod absolventů vyšších odborných škol do praxe a jejich uplatnění - I. etapa*. Praha: NÚOV, 2005. 74 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?CiloveSkupiny=2&KodStranky=9.0.14>>.
- ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2002*. Praha: NÚOV, 2003. 72 s. Dostupný z WWW: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/uplatneni_2003.pdf>.
- ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2003*. Praha: NÚOV, 2004. 80 s. Dostupný z WWW: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/uplatneni_2004.pdf>.
- ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2007*. Praha: NÚOV, 2008. 88 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.25>>.

Webové stránky:

- *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2008-12-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
- *Institut trhu práce* [online]. [cit. 2008-12-29]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/itp/info/cile>>.
- *Institut trhu práce* [online]. [cit. 2008-12-29]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esfprojekty/itp/download/letak_itp.pdf>.
- *Makroekonomická predikce ČR* [online]. Praha: MFCR, 2006 [cit. 2009-04-04]. Dostupný z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/makro_pre.html?year=2006>.
- *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. [cit. 2008-12-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.nuov.cz/o-nas>>.
- *Požadavky na jazykové schopnosti, dovednosti práce s počítačem a praxi v inzertní nabídce zaměstnání* [online]. [cit. 2009-03-02]. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SSStranka.aspx?KodStranky=4.2.12>>.

- *Státní úřad inspekce práce: Zpráva o činnosti Státního úřadu inspekce práce za rok 2007* [online]. [cit. 2009-02-12]. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/default/drvisapi.dll?MIval=/www/rubrika.html&v_prb_id=7&v_id_nam_e=doc1&v_wdt=1>.
- *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku* [online]. NVF, 2003 [cit. 2009-04-04]. Dostupný z WWW: <http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/dokumenty/strategie2003.pdf>.
- *Vývoj počtu osob zařazených na programy APZ* [online]. MPSV, 2007 [cit. 2009-03-02]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007>.
- *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2008-12-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.cittadella2.cz/vupsv/index.php?p=index&site=default>>.
- *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2003 [cit. 2009-04-04]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>>.

Seznam příloh

Příloha A: Faktory ovlivňující dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce

Příloha B: Vysvětlivky k tabulce 6

Příloha C: Dotazník pro studenty

Příloha A: Faktory ovlivňující dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce⁶³

Konkrétní uplatnění absolventů na trhu práce je ovlivněno řadou faktorů jak objektivní povahy, například regionální situací na trhu práce a mírou nezaměstnanosti, tak i povahy subjektivní, jako je aktivní přístup absolventa, schopnost se prosadit apod.

Podíváme-li se na odpovědi na otázku, které faktory nejvíce ovlivňují dobré profesní uplatnění absolventů škol na trhu práce podle názorů pracovníků úřadů práce, pak jako **nejdůležitější faktor** v této souvislosti byl s velkým odstupem označen **aktivní přístup k hledání zaměstnání** (97 % respondentů).

Na druhém místě respondenti jako velmi důležitou uváděli **přípravenost absolventů orientovat se na trhu práce** (66 %).

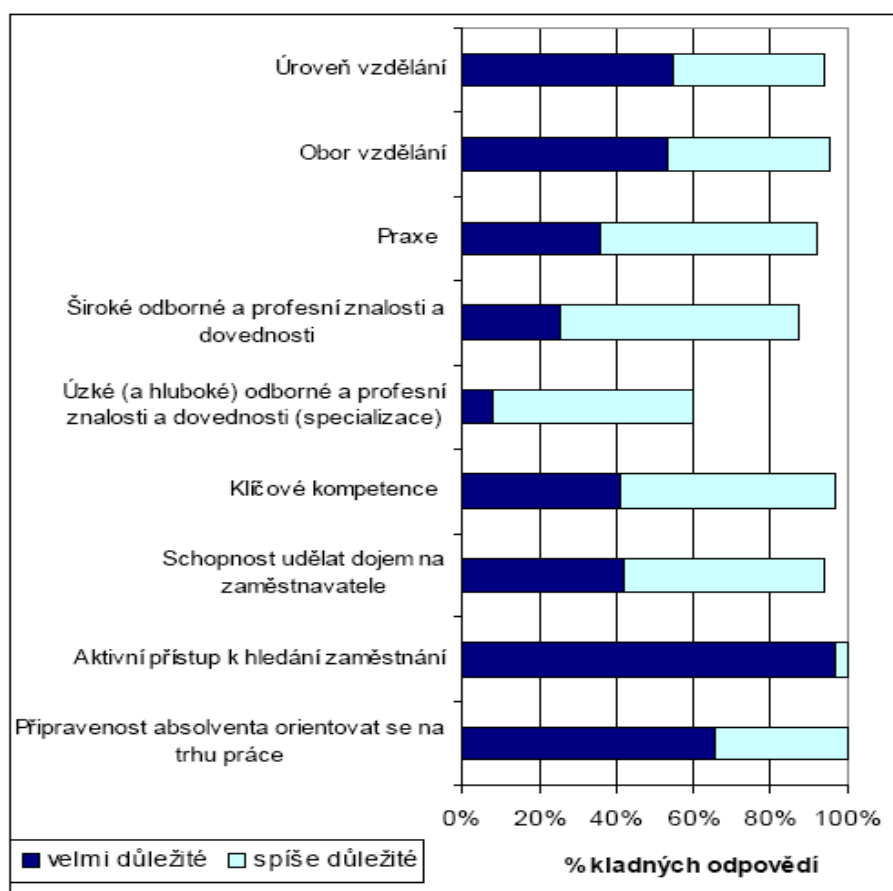
Třetí a čtvrté místo mezi faktory ovlivňujícími možnost získání dobrého pracovního uplatnění zaujímá **úroveň vzdělání** (55 %) a **obor vzdělání** (53 %). Pozice těchto dvou faktorů odpovídají poznatkům spojeným s mírou nezaměstnanosti absolventů jednotlivých úrovní vzdělání (kdy se ukazuje, že míra nezaměstnanosti s rostoucí úrovní vzdělání má klesající tendenci), i jednotlivých oborů.

Na dalších místech je pak možné nalézt schopnost absolventa **udělat dojem na zaměstnavatele** (označeno jako velmi důležité 42 % odpovědí) a jeho **klíčové kompetence** (41 %), dále potom **praxi** (36 %).

Široké odborné a profesní znalosti a dovednosti absolventa jsou podle odpovědí pracovníků úřadů práce **pro zaměstnavatele důležitější než úzké (a hluboké) odborné a profesní znalosti a dovednosti (specializace).**

⁶³ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2007*. Praha: NÚOV, 2008. 26 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.25>>.

Graf: Faktory dobrého uplatnění absolventů



Zdroj: www.infoabsolvent.cz⁶⁴

Tabulka: Faktory dobrého uplatnění absolventů

	1	2	3	4
Úroveň vzdělání	55%	39%	6%	0%
Obor vzdělání	53%	42%	5%	0%
Praxe	36%	56%	6%	2%
Široké odborné a profesní znalosti a dovednosti	25%	62%	11%	2%
Úzké (a hluboké) odborné a profesní znalosti a dovednosti (specializace)	8%	52%	38%	2%
Klíčové kompetence	41%	56%	3%	0%
Schopnost udělat dojem na zaměstnavatele	42%	52%	5%	2%
Aktivní přístup k hledání zaměstnání	97%	3%	0%	0%
Připravenost absolventa orientovat se na trhu práce	66%	34%	0%	0%

(1 - velmi důležité, 2 - spíše důležité, 3 - spíše nedůležité, 4 - nedůležité)

Zdroj: www.infoabsolvent.cz⁶⁵

⁶⁴ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2007*. Praha: NÚOV, 2008. 27 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.25>>.

⁶⁵ ÚLOVCOVÁ, H., et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2007*. Praha: NÚOV, 2008. 27 s. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.25>>.

Příloha B: Vysvětlivky k tabulce 6

* = Pořadí – ukazuje, na jakém místě se umístila daná fakulta, pouze z výběru 13 fakult s ekonomickým zaměřením

Absolventi = Absolventi vysokých škol, kteří v období od 1. 5. 2007 do 30. 4. 2008 ukončili studium (úspěšně vykonali poslední státní zkoušku).

Podíl dále studujících = Absolventi vysokých škol, kteří v období od 1. 5. 2007 do 30. 4. 2008 ukončili studium a zahájili další studium na stejné nebo jiné vysoké škole a byli v něm stále ještě zapsáni k 30. 9. 2008

Nezaměstnaní = Nezaměstnaní absolventi vysoké školy jsou ti uchazeči o práci registrovaní na úřadu práce k 30. 4. 2008 a k 30. 9. 2008, kteří úspěšně ukončili školu v období půl až jeden rok před dubnem, respektive zářím 2008.

Běžná míra nezaměstnanosti = Míra nezaměstnanosti je v tomto případě podílem počtu nezaměstnaných absolventů k rozdílu mezi celkovým počtem absolventů a počtem dále studujících. Jedná se přitom o vážený průměr míry nezaměstnanosti z dubna 2008 a ze září 2008. Míra nezaměstnanosti je počítána pro absolventy, kteří ukončili studium v období půl až jeden rok před dubnem, respektive zářím 2008.

Standardizovaná míra nezaměstnanosti = Pro stejně vymezenou skupinu absolventů je obdobně počítána i standardizovaná míra nezaměstnanosti. Standardizace vyjadřuje, jaká by byla míra nezaměstnanosti absolventů jednotlivých škol, pokud by všichni přicházeli na stejně „náročný“ trh práce, odpovídající celkové průměrné situaci v České republice. Standardizovaná míra nezaměstnanosti tedy vychází z míry regionální koncentrace absolventů jednotlivých škol na různé „náročných“ pracovních trzích, zjišťované podle okresu jejich bydliště.

Pořadí = Pořadí seřazuje vysoké školy a fakulty podle úrovně standardizované míry nezaměstnanosti. Na prvních místech se umísťují ty, jejichž absolventi jsou na tom nejlépe, na posledních naopak ty, jejichž absolventi jsou na tom nejhůře.

Vývoj = Vývoj ukazuje, jak se standardizovaná míra nezaměstnanosti absolventů jednotlivých škol a fakult měnila v posledních šesti letech. U institucí s ++ dochází k nejpříznivějšímu vývoji a tedy k největšímu poklesu míry nezaměstnanosti, u institucí s – se situace naopak zhoršuje. U škol/fakult, které nemají alespoň tříletou časovou řadu, není ukazatel vývojového trendu uveden.

Příloha C: Dotazník pro studenty

Dotazník pro studenty

Vážená kolegyně,

Vážený kolego,

v rukou držíte dotazník, jenž je součástí mé bakalářské práce „*Zaměstnanost a zaměstnatelnost českých pracovníků*“ se zaměřením na absolventy vysokých škol. Tímto průzkumem bych ráda zjistila, jak vidíte své budoucí postavení jako absolvent oboru Ekonomika veřejného sektoru na trhu práce.

Mým záměrem je také zpracovat „Návrh na zlepšení vzdělávacího systému“, který by částečně zlepšil uplatnitelnost absolventů. Proto zde máte také prostor pro Vaše návrhy, námítky a nápady.

Pokud si nebudete jisti přesnou odpovědí, pokuste se prosím o co nejpřesnější **odhad** odpovědi!

U většiny odpovědí na otázky zakroužkujte písmeno odpovídající varianty a u ostatních příslušné číslo. Tam, kde otázky zahrnují více položek, odpovídejte zakroužkováním čísla příslušné varianty v každém řádku, tedy u každé položky. Pokud je potřeba vypisovat odpověď jako text, zapisujte jej prosím čitelně, nejlépe velkými tiskacími písmeny.

Dotazník je anonymní. Získané údaje budou použity výhradně pro účely mé bakalářské práce.

Děkuji Vám za Váš čas, spolupráci a ochotu

Nikola Růžičková

Studentka 3. ročníku oboru Veřejná ekonomika a správa

Důvody volby tohoto typu oboru a typu studia

1. Proč jste si zvolil/a studium na VŠ?

- a) Domníval/a jsem se, že po studiu snadněji získám zaměstnání
- b) Měl/a jsem zájem o obor na VŠ
- c) Domníval/a jsem se, že se zvýší mé finanční ohodnocení
- d) Chtěl/a jsem oddálit nástup do zaměstnání
- e) Chtěli to moji rodiče

(možnost max. 3 odpovědí)

2. Proč jste si zvolil/a tento obor studia?

- a) Měl/a jsem o tento obor zájem
- b) Domníval/a jsem se, že v tomto oboru se snadno najde uplatnění
- c) Chtěl jsem pokračovat ve studiu oboru zvoleného na střední škole
- d) Nebyl/a jsem přijat/a do oboru, o který jsem měla zájem
- e) Neměl/a jsem v okolí svého bydliště jinou možnost
- f) Ve škole studovali moji starší přátelé
- g) Chtěli to moji rodiče
- h) Bylo mi to lhostejné
- i) Jiný důvod

(možnost max. 3 odpovědí)

3. V jakém oboru budete hledat zaměstnání?

- a) V oboru ve kterém jsem získal/a vzdělání
- b) V příbuzném oboru
- c) V jiném oboru
- d) Je mi to lhostejné

4. Co si myslíte o nabídce míst ve Vašem oboru?

- a) Volných míst je v mém oboru dost
- b) Volných míst je v mém oboru málo
- c) Volná místa v mém oboru nejsou

5. V jaké míře jsou ve Vašem studijním programu využívány uvedené způsoby výuky?

a) Přednášky	1	2	3	4	5
b) Práce ve skupinách	1	2	3	4	5
c) Účast ve výzkumných projektech	1	2	3	4	5
d) Stáže, praxe	1	2	3	4	5
e) Získávání praktických dovedností a zkušeností	1	2	3	4	5
f) Získávání teoretických znalostí	1	2	3	4	5
g) Učitele jako hlavní zdroj informací	1	2	3	4	5
h) Účast na projektech, vlastní řešení problémů	1	2	3	4	5
i) Vytváření vlastních textů, písemných materiálů	1	2	3	4	5
j) Ústní prezentaci studentů	1	2	3	4	5

(1 – ve velké míře, 5 – vůbec ne)

Hodnocení studia a úrovně jednotlivých získaných kompetencí

1. Splnilo studium Vaše očekávání?

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Rozhodně ne

2. Jak odhadujete vlastní úroveň kompetencí/dovedností?

a)	Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	1	2	3	4
b)	Čtení a porozumění pracovním instrukcím	1	2	3	4
c)	Zběhlost v cizích jazycích	1	2	3	4
d)	Práce s čísly při pracovním uplatnění	1	2	3	4
e)	Schopnost rozhodovat se	1	2	3	4
f)	Schopnost řešit problém	1	2	3	4
g)	Nést zodpovědnost	1	2	3	4
h)	Adaptabilita a flexibilita	1	2	3	4
i)	Schopnost týmové práce	1	2	3	4
j)	Schopnost vést	1	2	3	4
k)	Ochota učit se	1	2	3	4
l)	Zběhlost v používání výpočetní techniky	1	2	3	4
m)	Zběhlost v zacházení s informacemi	1	2	3	4

(1 – velmi dobrá, 2 – celkem dobrá, 3 – spíše špatná, 4 – velmi špatná)

3. Jak Vás škola připravila z hlediska uvedených kompetencí?

a)	Odborné teoretické znalosti	1	2	3	4
b)	Všeobecné znalosti a rozhled	1	2	3	4
c)	Samostatné rozhodování	1	2	3	4
d)	Práce s výpočetní technikou	1	2	3	4
e)	Odborné praktické znalosti a dovednosti	1	2	3	4
f)	Komunikační dovednosti	1	2	3	4
g)	Jazykové znalosti	1	2	3	4

(1 – velmi dobře, 2 – celkem dobře, 3 – spíše špatně, 4 – velmi špatně)

