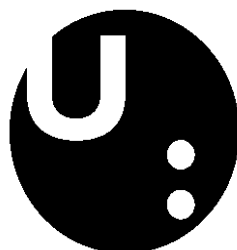


Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko – správní



Nezaměstnanost jako psychosociální problém – problémové skupiny na trhu práce

Veronika Broušková

Bakalářská práce

2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Veronika BŘOUŠKOVÁ**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management podniku - Manažerská etika**

Název tématu: **Nezaměstnanost jako psychosociální problém - problémové skupiny na trhu práce**

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

- Trh práce - funkce, druhy, specifikace trhu v České republice
- Základní pojmy - vymezení pojmu nezaměstnanost, charakteristiky, druhy a důsledky
- Absolventi vysokých škol na trhu práce
- Situace na trhu práce v Rychnově nad Kněžnou a okolí
- Dotazníkové šetření

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

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

ČERYCH, L. a kol. České vzdělání a Evropa. Praha: Tauris, 1999. ISBN 80-211-0312-4.

HALÁSKOVÁ, R. Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: FFOU, 2001. ISBN 80-7042-395-4.

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

MOŽNÝ, I. Česká společnost. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-624-1.

SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. Základy sociologického výzkumu. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-038-4.

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jan Mandys
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: 22. června 2009

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2010

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

děkanka

L.S.

Ing. Robert Baťa, Ph.D.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 22. června 2009

Prohlášení

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

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 28. dubna 2010

.....
Veronika Broušková

Poděkování:

Chtěla bych poděkovat vedoucímu mé bakalářské práci panu Mgr. Janu Mandysovi za jeho ochotné vedení práce, cenné rady a připomínky. Dále bych chtěla poděkovat Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, který mi poskytl velké množství informací, které obohatili moji práci.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá problémem nezaměstnanosti absolventů vysokých škol a to především z regionu Rychnov nad Kněžnou a okolí. Zkoumá hlavní příčiny nezaměstnanosti a samotný pohled budoucích absolventů vysokých škol na jejich uplatnění na trhu práce.

KLÍČOVÁ SLOVA

Trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, absolventi vysokých škol na trhu práce, vysoké školy v ČR a vzdělávací politika

TITLE

Unemployment like psychosocial problem - problematic groups in the employment market

ANNOTATION

Bachelor's thesis deals with unemployment of graduates of region Rychnov nad Kněžnou and its surroundings. It researches main causes of unemployment and perspectives of graduates on their future use in the employment market.

KEYWORDS

Employment market, unemployment, labour policy, graduates in the employment market, universities in Czech republic and educational policy

Úvod	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1. Trh práce	10
1.1 Funkce trhu práce.....	11
1.2 Segmentace trhu práce	12
1.3 Formování trhu práce v České republice	13
2. Nezaměstnanost.....	15
2.1 Vymezení nezaměstnanosti.....	15
2.2 Základní formy nezaměstnanosti	16
2.3 Typy nezaměstnanosti.....	17
2.3.1 Frikční nezaměstnanost	17
2.3.2 Strukturální nezaměstnanost.....	17
2.3.3 Cyklická nezaměstnanost	18
2.3.4 Skrytá nezaměstnanost.....	18
2.3.5 Neúplná a nepravá nezaměstnanost	18
2.4 Důsledky nezaměstnanosti.....	19
2.5 Politika zaměstnanosti	21
2.6 Problémové skupiny na trhu práce.....	21
2.6.1 Občané se zdravotním postižením.....	22
2.6.2 Absolventi.....	22
2.6.3 Mladiství uchazeči o zaměstnání	23
2.6.4 Nekvalifikovaní uchazeči	23
2.6.5 Uchazeči pečující o děti do věku 15 let nebo o těžce zdravotně postiženého občana.....	23
2.6.6 Vyšší věkové kategorie	24
3. Absolventi vysokých škol na trhu práce	25
3.1 Postavení vysokoškolských absolventů na trhu práce	25
3.2 Nezaměstnanost absolventů škol po nástupu hospodářské krize.....	27
4. Vysoké školy v ČR a vzdělávací politika	29
4.1 Systém vysokých škol v České republice	29
4.1.1 Transformace vzdělávací soustavy	29
4.1.2 Růst a strukturální změny vysokého školství.....	29
4.1.3 Vysoké školy.....	30
4.1.4 Rozvoj terciárního vzdělávání	30
4.2 Srovnání českého školství se školstvím dalších států.....	32
4.2.1 Mezinárodní spolupráce a mobilita	32
4.2.2 Porovnání vzdělávacích systémů ve Velké Británii, USA a u nás	33
5. Úřad práce v Rychnově nad Kněžnou	35
5.1 Základní informace o úřadu práce	35
5.2 Detašované pracoviště Dobruška.....	36
Empirická část	37
6. Přípravná fáze dotazníkového šetření	37
6.1 Cíle výzkumu	37
6.2 Metoda výzkumu	37
6.3 Základní popis souboru.....	38
6.4 Numerické výsledky výzkumu	40
6.4.1 Spokojenost se studiem	40
6.4.2 Spokojenost s výběrem oboru	41
6.4.3 Uplatnění na trhu práce.....	42

6.5 Realita nezaměstnanosti absolventů vysokých škol na trhu práce v regionu Rychnovsko	45
Závěr	49
Použité zdroje.....	51
Seznam grafů.....	53
Seznam tabulek	53
Příloha (dotazníkové šetření – dotazník).....	54

Úvod

Absolventi vysokých škol jsou po ukončení studia a složení závěrečných zkoušek velmi ambiciózní. Ovšem i přes jejich odhodlání budovat si kariéru, nejsou dostatečně připraveni si adekvátní práci vyhovující jejich požadavkům najít. Většina z nich totiž počítá s tím, že ihned po ukončení studia bude schopna nastoupit na místo odpovídající jejich dosaženému vzdělání. Je jasné, že pro firmy na stávajícím trhu jsou velkým přínosem. Mladí pro ně nabízí mnoha výhod. Můžeme si uvést např. dobrou orientaci v oboru, znalosti současných trendů, schopnosti využívat informační systémy a výpočetní techniku a hlavně velmi dobrou jazykovou znalost a to často víc jak dvou cizích jazyků. Některé obory studentům zprostředkovávají samozřejmě i množství různých praxí v konkrétních podnicích. Nabízí se jim tak možnost na vlastní oči vidět, jak to funguje v praxi – co se týče řízení podniku, lidských zdrojů, financování výzkumů, nových technologií. Díky časové flexibilitě může být i u většiny studentů získávána během studia. Možnost přivýdělku jim nabízí mnohé pracovní nabídky, kde mohou své teoretické poznatky dále rozvíjet a převádět do praktické podoby. Ať se jedná o práci finančního poradce či pojišťovacího agenta. Tuto výhodu však nemají všichni. Proto je nutné počítat s tím, že po ukončení studia na vysoké škole nenastoupí okamžitě na místo, za které jim nabídne zaměstnavatel desetitisíce korun, ale na místo, z něhož díky své snaze, schopnostem a rozvíjejícím se znalostem, budou moci postupovat na místa vyšší, mnohem více zodpovědnější a pracovně náročnější.

Cílem této bakalářské práce je zjistit jaké je aktuální uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce, co na ně má vliv a zároveň jak jejich zaměstnání souvisí se současnou „finanční krizí“.

V teoretické části jsou osvětleny základní pojmy související s trhem práce, sociologií práce, zaměstnaností a nezaměstnaností. Té je věnována větší pozornost. Je totiž velkým fenoménem posledních let. Praktická část je zaměřena na nezaměstnanost absolventů vysokých škol a to z oblasti Rychnovska. V této části vycházím z údajů, které jsem získala pomocí dotazníkového šetření a z informací poskytnutých zaměstnanci úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou.

TEORETICKÁ ČÁST

„Druhá polovina 20. století představuje pro západní Evropu období velkých změn na trhu práce, ve strukturách zaměstnanosti a v růstu požadavků na dobře připravené lidské zdroje. Působí na to proměny, které přináší nové technologie a s nimi spojený růst produktivity, nové trendy v organizaci a dělbě práce. Pokračoval přechod od zemědělských společností (ještě kolem roku 1870 pracovala téměř polovina Západoevropanů v zemědělství), ve kterých člověka živila především půda, k průmyslovým společnostem (největší část celkové práce se odehrává v továrních halách), kdy člověk obsluhoval stroje. Během druhé poloviny 20. století pomalu odchází i industriální éra a člověk se ve společnosti služeb zaměřuje na obchod, dopravu a obdobné činnosti náročné na lidskou práci. Konec století je však svědkem další proměny, kdy se ve společnostech vědění hlavním výrobním faktorem stávají znalosti, informace, učení a schopnosti lidí je získávat a využívat. Změny, ke kterým na pracovních trzích dochází, se pochopitelně hluboce promítají do nároků a požadavků na pracovní sílu a lidské zdroje.“ (Sdružení pro vzdělávací politiku; 1999, str. 30)

1. Trh práce

Pro tržní ekonomiku je typické, že souběžně fungují nejen trhy zboží a služeb, ale i trhy výrobních faktorů, a tedy i trh práce, na němž se kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Trh práce je však trhem specifickým. Jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly a je tudíž úzce svázána s osobností člověka. Trh práce je v tržní ekonomice rozhodující institucí, od níž člověk očekává, že (Winkler ,J., Wildmanová, M.;1999):

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

Tyto úkoly řeší trh současně. Stejně jako na jiných trzích stojí i zde nabídka práce a poptávka po ní ve vzájemné soutěži. Na trhu práce však zcela nefungují standardní

tržní mechanismy vyrovnávající nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny práce, tj. mzdy. Odpověď na tuto otázku lze najít v obecné teorii.

Ekonomický pohled na pracovní trh je vyjádřen konceptem poptávky a nabídky. Poptávka po práci je charakterizována svým rozsahem a také strukturou rozloženou podle sektorů, profesních kategorií a kvalifikačních požadavků.

Poptávka po práci bude záviset na několika podmínkách, a to především:

- na senzitivitě poptávky po vyráběném zboží na změny v ceně (elastičtější poptávka po zboží způsobí větší poptávku po práci),
- na snadnosti substituce kapitálu prací,
- na podílu nákladů na pracovní sílu na celkových nákladech (pokud pracovní náklady představují jen malý podíl celkových nákladů, účinek vysokých mezd na poptávku po práci bude malý),
- na elasticitě nabídky substitučních výrobních faktorů.

Nabídka práce je charakterizována rozsahem a strukturou rozloženou podle pohlaví, věku, kvalifikace, sociální příslušnosti. Jde o nabídku počtu pracovníků a také počtu pracovních hodin. (Winkler, J., Wildmanová, M.; 1999)

„Sociologický pohled na trh práce většinou trh práce chápe jako sociální systém a pole působnosti sociálních institucí, které slouží k alokaci zaměstnání (jako specifických sociálních rolí). Nejen tedy mzdové mechanismy, ale celá řada sociálních norem a sociálních institucí tvoří podtext pohybu na trhu práce (najímání pracovní síly, hledání práce, kolektivní vyjednávání o mzdách, status a prestiž profesí a konkrétních pracovních míst atd.)“ (Mareš, P.; 2002, str. 55)

1.1 Funkce trhu práce

a) Funkce ekonomická – mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má;

b) Funkce sociální – zaměstnání znamená pro zaměstnance příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny. (Mareš, P.; 2002)

1.2 Segmentace trhu práce

Na **primárním trhu** práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, které poskytují řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání, propouštění. Pro pracovníky je zde i jednodušší zvýšit si kvalifikaci, a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání, popřípadě zvýšit si tak šanci udržení se na tomto privilegovaném trhu práce i po případném propuštění. Práce je zde trvale dobře placená a je zde zajištěn i jistý růst mezd. (Winkler, J., Wildmanová, M.; 1999)

Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je zde málo výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit. Navíc je to trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují, je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je zde snazší získat nové zaměstnání než v prvním sektoru. Existuje zde totiž velká fluktuace pracovníků. Malá či nulová možnost zvýšení kvalifikace je faktorem strhujícím většinu osob, které se na tomto trhu ucházejí o pracovní místo, do uzavřeného cyklu (znemožňuje přechod na primární trh). Tento sektor je charakterizován vysokou fluktuací, nízkými výdělky a omezenými či neexistujícími příležitostmi pro profesionální růst. (Winkler, J., Wildmanová, M.; 1999)

Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, tak či onak kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci.

Neformální trh práce je naproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí (zejména daňových úřadů a vedle aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání od zcela kriminální povahy až po podnikání obcházející pracovní a daňové zákony) se týká i samozásobitelství a domácích prací. Pod tento pojem se zahrnují dokonce i různé formy sousedské a rodinné výpomoci. Zapojením do neformálního trhu práce mohou domácnosti kumulovat své příjmy, ale je iluzorní předpokládat, že tento trh může kompenzovat nezaměstnanost.

Rozlišuje se též mezi interním trhem práce uvnitř jednotlivých podniků a vnějším trhem, na kterém si tyto podniky vzájemně konkurují. (Winkler, J., Wildmanová, M.; 1999)

Vnitřní trh ovšem není trhem v pravém slova smyslu, neboť na něm dochází k rozmísťování pracovníků za pomoci souboru administrativních pravidel a mechanismů směřujících k více či méně jasně definovaným cílům.

První přístup usiluje o podporu větší mobility pracovníků mezi firmami. **Vnější trh** je zaměřen na podporu růstu kvalifikace pracovníků uvnitř firem. To umožňuje přesouvat pracovníky dle potřeby uvnitř firmy, bez nutnosti propouštět při změně výrobního programu původní personál a přijímat jiný, jehož kvalifikace lépe odpovídá novým úkolům. (Winkler, J., Wildmanová, M.; 1999)

1.3 Formování trhu práce v České republice

Při analýze formování trhu práce v České republice je třeba brát v úvahu demografickou situaci, především zastoupení populace produktivního věku. Právě tento faktor ovlivňuje trh práce v současnosti velmi významně. V letech 1990-1994 se zvýšil počet obyvatel pouze o 30 tisíc osob. Do pracovního procesu však přicházejí mladí lidé narození v letech 1973-1979, což jsou velmi početně silné ročníky, zatímco do post produktivního věku přicházejí lidé narození ve třicátých letech, kdy byla porodnost nízká. (Referaty-seminarky.cz, 2005)

Trh práce se vytvářel v období transformace ekonomiky, kterou představuje jednak restrukturalizace spojená se snižováním primárního a sekundárního sektoru ekonomiky a růst terciéru, jednak transformace vlastnických vztahů a převod majetku do soukromých rukou. K největším strukturálním změnám došlo proto, že se omezil rozsah některých výrobních oborů - zvláště hutního průmyslu, těžby uhlí a železných rud. Ještě větší vliv na vývoj zaměstnanosti měla změna postojů podniků k běžnému hospodaření s pracovními silami. Odstranilo se administrativní zasahování do hospodaření s pracovními silami. Přestal se vytvářet umělý "nedostatek" pracovních sil, odstranil se dřívější diktát nižší nabídky zdrojů pracovních sil. Dochází k volnému pohybu pracujících, k volné konfrontaci nabídky a poptávky. Trh působí na potřebu pracovních sil i na úroveň vynakládaných mezd. Výše mzdy je závislá zejména na konkrétních výsledcích práce, je však podstatně ovlivňována i cena práce působením nabídky a poptávky po pracovních místech. (Referaty-seminarky.cz, 2005)

Všechny tyto přeměny vyvolaly velké přesuny na trhu práce. Odhaduje se, že pracovní místo změnilo asi 1,5 mil. občanů. (Referaty-seminarky.cz, 2005)

2. Nezaměstnanost

S otázkou nezaměstnanosti se setkáváme téměř každodenně, v médiích je toto téma skloňováno, pokaždé jakmile míra nezaměstnanosti stoupne nebo klesne byť o jedinou desetinu procenta. Nicméně je zajímavé poukázat i na to, že v průběhu celého 20. století docházelo k mnohem výraznějším otřesům na trhu práce a že současná cca 10% nezaměstnanost v ČR není zdaleka tak kritická, jak slyšíme z úst mnoha občanů a politiků. (Internetový politologický časopis e-Polis, 2003)

Jedním z nejpalčivějších problémů světových ekonomik je nezaměstnanost. V roce 2004 bylo například v členských zemích Organizace pro hospodářskou spolupráci (OECD) v souhrnu více jak 37 milionů nezaměstnaných. Od poloviny devadesátých let minulého století se hrozba nezaměstnanosti stala bohužel realitou také v České republice. Svého vrcholu u nás nezaměstnanost dosáhla v únoru roku 2004, kdy se počet nezaměstnaných vyšplhal na více než 570 tisíc lidí. (Pavelka, T.; 2007)

Nezaměstnanost není jen ekonomickým, ale především i sociálním a kulturním problémem. Proto také prostředky vložené do boje s ní i s jejími důsledky nejsou jen ekonomickou, ale i sociální a kulturní investicí. A to jak v tom smyslu, že investované prostředky musí být nejen ekonomického, ale i sociálního a kulturního charakteru (změna postoje veřejnosti k zaměstnání a nezaměstnanosti, změna životních strategií, vzdělávání apod.), tak i v tom smyslu, že efektivitu jejich vynaložení nelze poměřovat výlučně ekonomickými, ale také sociálními kritérii. (Mareš, P.; 2002)

2.1 Vymezení nezaměstnanosti

Ústřední činností člověka je práce. Pracovní činnost zajišťuje kulturní úroveň společnosti a pro každého člena společnosti biologické a společenské potřeby. Zaměstnání bychom mohli označit jako druh práce, který je hlavním zdrojem hmotného zabezpečení. (Internetový politologický časopis e-Polis, 2003)

Ztráta zaměstnání může být jednou z nejvíce stresujících ekonomických událostí v životě. Většina lidí spoléhá na své výděly ze zaměstnání pro udržení životní úrovně a mnoho lidí nevidí v práci pouhý příjem, ale také smysl svého konání. Ztráta zaměstnání znamená snížení životní úrovně dnes, nejistotu budoucna a ztrátu sebeúcty. (Gregory Mankiw, N.; 1999)

Člověk je zařazen do kategorie „zaměstnaný“ v případě, kdy strávil významnou část uplynulého týdne v placeném zaměstnání. Lidé jsou nezaměstnaní, jestliže jsou

dočasně nebo trvale bez práce a práci aktivně hledají, nebo když čekají na nástup do nového zaměstnání. Lidé, kteří nepatří ani do jedné z těchto kategorií, jako studenti denní studia, žena či muž v domácnosti nebo důchodce, nejsou ekonomicky aktivní. Úřad statistiky práce vymezuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných. (Gregory Mankiw, N.; 1999)

„Existuje pět základních potřeb, které jsou uspokojovány zaměstnáním a jejichž uspokojování tedy nezaměstnanost omezuje či blokuje. Práce v zaměstnání svým strukturovaným a regulovaným charakterem:

1. vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne, roku),
2. znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny,
3. umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují,
4. vymezuje jeho osobní status a osobní identitu,
5. vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován.“
(Mareš, P.; 2002, str. 71)

2.2 Základní formy nezaměstnanosti

Dobrovolná nezaměstnanost, poněkud diskutabilní forma, o jejímž kvalifikování jako formy nezaměstnanosti lze mít jisté pochybnosti, je popsána situací, kdy nezaměstnaný dává přednost jiným aktivitám (vlastně ne – práci) před prací při určité mzdové sazbě. Preferovat je možno jak volný čas před nedostatečně placenou prací, tak i např. studium, péči o rodinu a děti, předčasný odchod do důchodu apod. S touto formou nezaměstnanosti však je nutno uvažovat vzhledem k tomu, že určitý počet dobrovolně nezaměstnaných bývá oficiálně evidován a citelně zkrsluje obraz nezaměstnanosti ve společnosti. (Šimek, D.; 1997)

Nedobrovolná nezaměstnanost je formou, jejíž příčinu objasnil ekonomicky Keynes:

„.....mzdy se ve skutečnosti nepřizpůsobují, aby vyčistily trh práce, mají spíše tendenci reagovat na ekonomické šoky zpomaleně. Jestliže se mzdy nepohybují, aby vyčistily trhy, může vzniknout nesoulad mezi těmi, kdo hledají zaměstnání, a volnými pracovními místy.“ Jednostranně ekonomizující vysvětlení však nepostačuje pro postižení některých specifických druhů nezaměstnanosti, kdy zmíněný nesoulad

nevzniká z příčin „mzdových“, ale z příčin, jejichž kořeny musíme hledat právě v nárocích práce. Jestliže volná pracovní místa vyžadují práci s mimořádnými kvalifikačními nároky, pro které není k dispozici potenciál pracovní síly, vzniká nedobrovolná nezaměstnanost při současném vysokém neobsazení pracovních míst.

Statistiky nezaměstnanosti uvádějí pouze ty pracovníky, kteří se registrují k získání podpory v nezaměstnanosti, avšak nezahrnují další osoby, které nejsou schopny nalézt práci, ale neregistrují se. Největší skupinu v této kategorii reprezentují vdané ženy, které chtějí pracovat; jejich situace je označována pojmem **skrytá nezaměstnanost**. Skrytou nezaměstnanost, stejně jako občas uváděné pojmy „pravá“ nebo „nepravá“ nezaměstnanost, můžeme také považovat za formu nezaměstnanosti. (Šimek, D.; 1997)

2.3 Typy nezaměstnanosti

Ekonomická teorie rozlišuje z hlediska příčiny tři základní typy nezaměstnanosti: frikční, strukturální a cyklickou.

2.3.1 Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti existuje z důvodu určitého času nutného k vyhledání míst. Vzniká např. tehdy, když pracovník sám opustí své dosavadní zaměstnání a hledá si nové (lepší) pracovní místo. Nebo když zaměstnanec dostane výpověď a opět mu určitý čas trvá, než si najde nové místo. Stejně tak studenti dokončí studia a začnou si hledat své první zaměstnání. Do frikční zaměstnanosti se často zařazuje i tzv. sezónní zaměstnanost, typická pro zemědělství anebo stavebnictví.

Základní rysem frikční zaměstnanosti je, že v souhrnu proti takto nezaměstnaným existují v ekonomice volná pracovní místa. Prostě určitou dobu trvá, než si nezaměstnaný vyber. To znamená, že frikčně nezaměstnaným je člověk pouze dočasně.

Z důvodu neustálého pohybu v ekonomice je zřejmé, že určitá frikční nezaměstnanost bude v ekonomice existovat vždy. (Pavelka, T.; 2007)

2.3.2 Strukturální nezaměstnanost

Jak již samotný název napovídá, strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice. Co si máme pod strukturálními změnami představit? V ekonomice neustále dochází k útlumu některých odvětví, zatímco jiná odvětví expandují. To vede k situaci, že pracovníci ze zanikajících odvětví mohou mít jinou

kvalifikaci, než by byla potřeba v odvětvích expandujících. Takovýto pracovník se stává strukturálně nezaměstnaný a je potřeba změnit jeho kvalifikaci např. rekvalifikacemi, což však může trvat delší dobu.

Podobně se může stát, že v jedné části země je vysoká nezaměstnanost, kdežto v jiné části jsou volná pracovní místa. Z důvodu nedostatečné mobility pracovních sil ale nedochází k vyrovnání.

Strukturální nezaměstnanost tedy vzniká z důvodu kvalifikačního nebo místního nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce. Opět zde však platí, že v souhrnu jsou v ekonomice volná pracovní místa.

Z výše uvedených důvodů již není překvapující, že strukturální nezaměstnanost je hlavní příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti.

2.3.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je spojena s cyklickým vývojem ekonomiky. Při recesi, kdy klesá hrubý domácí produkt, roste počet nezaměstnaných. Naopak při expanzi hrubý domácí produkt roste a počet nezaměstnaných klesá. Při této nezaměstnanosti existuje však všeobecný přebytek nabídky práce nad poptávkou po práci. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, která postihovala pouze některá odvětví, cyklická nezaměstnanost. (Pavelka, T.; 2007)

Některé další typy nezaměstnanosti

2.3.4 Skrytá nezaměstnanost

Nezaměstnaná osoba práci nehledá a ani neregistruje na úřadu práce; mnoho z nich tvoří vdané ženy a mladiství, případně jde o osoby s nízkou kvalifikací či vysokým věkem. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly, nebo práci hledají pomocí neformálních sítí.

2.3.5 Neúplná a nepravá nezaměstnanost

Jde o pracovníky, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či sdílení pracovního místa, kde se o jedno pracovní místo dělí dvě osoby. Práce na zkrácenou pracovní dobu představuje značnou sociální změnu, i když se zatím dotýká z valné části jen určitých sociálních kategorií. V nepravé nezaměstnanosti jde o osoby, které práci nehledají, ale spíše se snaží čerpat podporu v nezaměstnanosti, dále sem patří ti, kteří jsou sice nezaměstnaní a přesto někde nelegálně pracují. (Mareš, P.; 2002)

Vedle těchto nejčastěji uváděných druhů nezaměstnanosti se v literatuře setkáváme ještě s popisem druhů nezaměstnanosti definovaných podle kritéria rozsahu působení v určité společnosti.

Ekonomika volného trhu je charakterizována místní částečnou nezaměstnaností, která je v marxistickém významu nazývána **nezaměstnaností rezerv**. S vývojem kapitalismu se tato místní částečná nezaměstnanost stala zdrojem chronické nezaměstnanosti, která je nezaměstnaností stagnace v pravém slova smyslu jako částečná chronická nezaměstnanost. Tento „mezityp“ se v období intenzivní recese přetváří ve výrazný typ, který označujeme jako **nezaměstnanost krizovou**.

U každého druhu nezaměstnanosti jsou sledovány minimálně dva parametry, jež formu a druh nezaměstnanosti ovlivňují.

Prvním z významnějších parametrů je **rozsah zaměstnanosti**. Tento parametr se zpravidla udává jako podíl celkového počtu nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, nebo k obyvatelstvu pobírajícímu mzdu.

Druhým významným parametrem nezaměstnaností je **délka trvání nezaměstnanosti**, tzn. doba nezaměstnanosti (ve dnech, týdnech nebo měsících), trvající bez přerušení u skupiny pozorovaných nezaměstnaných. Tento parametr je těsněji spojen se sociální dimenzí nezaměstnanosti, jeho hodnoty jsou primárně odvozovány a distribuovány na základě sociálně psychologických důsledků subjektivní reflexe vlastní sociální a ekonomické situace. (Šimek, D., 1997)

S pokrokem a dobou vzniká i tzv. **technologická nezaměstnanost**. Jde o zavedení nových technologií a strojů do výroby, které nahrazují lidskou práci. (Mareš, P.; 2002)

2.4 Důsledky nezaměstnanosti

„Ekonomické důsledky vyplývají stručně řečeno z toho, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází k mrhání společenské práce živé i zvěčnělé.

Sociální důsledky 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 pociťována a prožívána. Někdy se za ni skrývají lidské tragédie, jindy je doprovázena většími či menšími negativními následky, projevujícími se v různých oblastech osobního i společenského života. Sociální důsledky jsou samozřejmě mezi sebou úzce podmíněny a propojeny. Ve stručnosti zmiňme ty nejvýraznější.“ (Winkler J., Wildmanová M.; 1999, str. 20)

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 jeho rodinu. Průzkumy naznačují, že příjmy z podpor nedosahují ani poloviny předchozích výdělků. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, vede pak k chudobě, k sociální izolaci nebo při nejmenším k redukci sociálních kontaktů.

Vliv na rodinu: rodinu jako sociální instituci ovlivňuje nezaměstnanost nejen poklesem příjmů, ale i dalších ohledech. Vede např. k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině, může rozbít partnerské vztahy, ovlivnit i porodnost (ženy naopak řeší nezaměstnanost často těhotenstvím), omezují sociální kontakty rodiny, často i její výchovnou funkci atd.

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 i společensky nežádoucími aktivitami (zabíjení času spánkem a neúčelným sledování televize, kriminalita, alkoholismus apod.). Narušení struktury dne bývá nebezpečné zvláště pro mladistvé, kteří časový režim s pracovními návyky nemají ještě zažitý.

Vliv na fyzické a psychické zdraví: nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující. Znamená i ztrátu sociálního statusu, prestiže, která je spojována s určitými osobními charakteristikami a dispozicemi. Vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neužitečnosti a i neschopnosti, vede ke ztrátě sebedůvěry. Stres, který z nezaměstnanosti plyne, není často bez následků na zdraví jedinců. Výsledky některých průzkumů naznačují, že se změnou míry nezaměstnanosti se často mění i míra onemocnění imunitního, cévního a mozkového či kardiovaskulárního systému a rovněž míra psychických onemocnění a potíží.

Samozřejmě, že uvedené skutečnosti nelze absolutizovat. Nezaměstnanost nevyklučuje ani aktivní a pozitivní životní styl, vyrovnané rodinné vztahy a zachování přijatelné strukturace času atd. Vždy závisí na individuálních postojích, mravní síle a strategiích nezaměstnaných osob. Někteří lidé se vyrovnávají s nezaměstnaností lépe, jiní hůře. Všeobecně platí, že lépe se s handicapem nezaměstnanosti vyrovnávají ti, kdo mají určité zázemí i úspory a jsou adaptabilnější. Průzkumy také však naznačují, že z těch, kdo jsou dlouhodobě nezaměstnaní, je jen menší část schopna se negativním sociálním důsledkům vyhýbat. (Winkler, J., Wildmanová, M.; 1999)

2.5 Politika zaměstnanosti

Vláda používá dva základní typy opatření souvisejících s nezaměstnaností. Jedná se o pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti.

Pasivní politika zaměstnanosti je vlastně pouhé tlumení dopadů nezaměstnanosti v podobě podpor v nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti je pak zaměřena na vytváření nových pracovních míst, na zvýšení flexibility pracovní síly, na předcházení nezaměstnanosti. V ČR má aktivní politika zaměstnanosti podobu rekvalifikací, společensky účelových pracovních míst, absolventských a praktikantských míst, veřejně prospěšných míst, chráněných dílen atd.

Jestliže je ekonomika postižena cyklickou nezaměstnaností, existuje vedle výše uvedených opatření aktivní politiky zaměstnanosti i možnost využít expanzivní fiskální a monetární politiku.

Vláda by také měla přijímat opatření vedoucí k větší flexibilitě na trhu práce. Té může být dosaženo např. zlepšením vedoucí k větší informovanosti o volných pracovních místech, zlepšením dopravní obslužnosti, přiměřenou sociální politikou atd. (Pavelka, T.; 2007)

2.6 Problémové skupiny na trhu práce

„Rizikovými skupinami uchazečů o zaměstnání lze dle expertů vybraných úřadů práce označit všeobecně, bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci na trhu práce, následující skupiny osob:

- občané se zdravotním postižením;
- mladiství uchazeči o zaměstnání;
- absolventi škol;
- uchazeči společensky nepřizpůsobení, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou;
- nekvalifikovaní uchazeči;
- uchazeči pečující o děti do věku 15 let;
- vyšší věkové kategorie;
- osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností.“ (Sirovátka, T., Mareš, P; 2003, str. 128)

Pořadí obtížné umístitelnosti se odvíjí od regionu, resp. od celkové ekonomické situace dané oblasti, míře nezaměstnanosti, záleží i na absolutním počtu uchazečů v těchto skupinách. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že u všech skupin hraje velkou roli návyk na nezaměstnanost. Romská otázka se samostatně na většině úřadů nesleduje. (Sirovátka, T., Mareš, P.; 2003)

2.6.1 Občané se zdravotním postižením

Jedná se především o starší osoby, které po krátké době na hledání zaměstnání rezignují a vytváří si náhradní životní aktivity. Délka evidence této skupiny je více než dvojnásobně vyšší než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů o zaměstnání. Některé zdravotně postižené uchazeče lze dokonce považovat za téměř nezaměstnatelné – jejich pracovní omezení daná zdravotními důvody jsou takového charakteru, že umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách.

Handicap zdravotní a věkový je velmi často kumulován současně i nízkým stupněm vzdělání – nejčastěji základním, přičemž, jak ukazuje praxe, i u této skupiny osob platí, že problém jejich umístění klesá spolu se zvyšujícím se stupněm vzdělání.

2.6.2 Absolventi

Mladí lidé velmi často nemají vyhranění názor na žebříček životních hodnot, jsou snadněji ovlivnitelní, rychle se všemu přizpůsobí a zvyknou si na život bez pravidelné docházky do práce a plnění povinností. Veškeré tyto negativní jevy se sice plně projeví až v budoucnosti, kdy budou nuceni sami převzít zodpovědnost o zabezpečení vlastní rodiny, přesto s prodlužující se dobou evidence hrozí a narůstají zejména tyto nežádoucí důsledky:

- ztráta pracovních návyků a výrazně snížená motivace pracovat;
- vzrůstající apatie a ztráta sebedůvěry včetně poklesu aktivity při samostatném vyhledávání pracovních příležitostí;
- snížení uplatnitelnosti na dynamicky se měnícím trhu práce ztrátou odborných a teoretických znalostí a dovedností získaných studiem;
- nebezpečný vzhor pro ostatní vrstevníky;
- působení v šedé ekonomice.

Jak experti uvádí, absolventi mají často velmi nereálné požadavky na finanční ohodnocení své práce, nejsou schopni reálně zhodnotit své možnosti uplatnit se na trhu práce. Vedle toho je u nich sledována nechuť přijmout místo pod úrovní svého vzdělání nebo neodpovídající představě o výši platu, neochota podstoupit změnu své profesní orientace a dále omezený zájem části absolventů pracovat v původní nebo příbuzné

profesi (špatná volba povolání je velmi často ovlivněna názorem rodičů). (Sirovátka, T., Mareš, P.; 2003)

2.6.3 Mladiství uchazeči o zaměstnání

Skupina „mladiství“ byla většinou expertů charakterizována jako nejmladší skupina uchazečů bez kvalifikace, bez pracovních návyků (zkušeností), často poznamenána sociálním postavením rodičů, s neochotou hledat jakékoli zaměstnání a dáváním přednosti sociálním dávkám před pracovním příjmem.

Mladiství jsou ve většině případů neschopni samostatného řešení své situace a spoléhají zejména na vnější pomoc např. ze strany rodičů či starších přátel. Často kladou nereálné požadavky na druh práce, úpravu pracovní doby, pracovního režimu a na mzdu. Tyto nezaměstnané osoby navíc nemohou mít hmotnou odpovědnost či vykonávat některé práce před dosažením 18. roku věku. (Sirovátka, T., Mareš, P.; 2003)

2.6.4 Nekvalifikovaní uchazeči

Termín „nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání“ v sobě zahrnuje osoby v evidenci úřadů práce, které mají nízkou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými zkušenostmi. Jak ukazuje praxe, podíl i počet této skupiny uchazečů o zaměstnání klesá spolu se zvyšujícím se věkem.

Jak konstatují experti úřadů práce, u této skupiny je poměrně často sledováno spoléhání se na vnější pomoc, neschopnost samostatného řešení osobních problémů, nereálné mzdové požadavky a požadavky na trh práce zejména pokud se jedná o osoby, které měly dlouhodobě relativně kvalitní pracovní místo). Tyto osoby, díky špatně nastavenému sociálnímu systému, dávají často přednost sociálním dávkám, než aby se uplatnili na trhu práce. (Sirovátka, T., Mareš, P.; 2003)

2.6.5 Uchazeči pečující o děti do věku 15 let nebo o těžce zdravotně postiženého občana

Nezaměstnané osoby v evidenci úřadů práce pečující o děti do věku 15 let nebo o těžce zdravotně postiženého občana požadují pracovní místa se zvláštní úpravou pracovní doby a pracovního režimu. Těchto pracovních míst je však obecně nedostatek.

Zaměstnavatelé tyto osoby odmítají zaměstnávat zejména vzhledem k možnosti časté absence z důvodu péče o dítě v nemoci, dále jak již bylo řečeno také proto, že tyto osoby (jedná se zejména o ženy) obvykle potřebují upravit pracovní dobu tak, aby mohly skloubit plnění povinností pracovních s povinnostmi rodičovskými, resp. pečovatelskými.

2.6.6 Vyšší věkové kategorie

Lidé starší věkové kategorie mají často nežádoucí návyky dosažené během celoživotní pracovní kariéry. Celoživotní setrvání v jediné profesi, na jednom pracovním místě, mnohdy způsobuje (i přes dlouhodobou praxi) omezené pracovní dovednosti a zkušenosti. U těchto osob jsou častěji sledovány zdravotní problémy znamenající omezení v možnostech jejich pracovního zařazení. (Sirovátka, T., Mareš, P.; 2003)

3. Absolventi vysokých škol na trhu práce

3.1 Postavení vysokoškolských absolventů na trhu práce

Absolventi škol tvoří jednu z rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce. Jejich nezaměstnanost je výrazně ovlivněna celkovou ekonomickou situací v zemi, celkovou nezaměstnaností, stavem nabídky volných pracovních míst a stavem mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách; zároveň je ovlivněna i vzdělanostní a oborovou strukturou absolventů škol. Absolventi škol jsou znevýhodněni nedostatkem praxe, chybějícími pracovními návyky a minimem zkušeností. Při hledání pracovního místa však mohou konkurovat jinými přednostmi - zejména aktuálními odbornými znalostmi, znalostí cizích jazyků, počítačovými dovednostmi nebo větší profesní flexibilitou.

Absolventi škol mají problémy s uplatněním zhruba do 25 let, po této věkové hranici se jejich situace výrazně zlepší a ustálí. Míry nezaměstnanosti jsou poté rozloženy podle obvyklého schématu – nejnižší míru nezaměstnanosti mají vysokoškoláci, dále lidé s maturitou, vyšší úroveň nezaměstnanosti je patrná u vyučených a nejvyšší u lidí, kteří mají pouze základní vzdělání. Ti mají navíc problémy s uplatněním po celé své ekonomicky aktivní období. (Národní ústav odborného vzdělávání, 2009)

Vzdělanostní potenciál patří k základním a určujícím faktorům výkonnosti ekonomiky. Ve vyspělých zemích se jednoznačně projevují tendence k poklesu počtu pracovníků s nejnižší kvalifikací, ale i ke snižování počtu lidí v tradičních profesích manuálního charakteru. Zvyšuje se naopak počet pracovníků se značnou složitostí práce, která od nich vyžaduje vysokou vzdělanostní úroveň.

Přestože celková vzdělanostní úroveň roste, projevují se mezi jednotlivými regiony výrazné rozdíly v dosažené vzdělanosti obyvatelstva. Převážná část osob s vyšším stupněm vzdělání hledá pracovní uplatnění v místech s dostatečně pestrá nabídkou zaměstnání, a absolventi škol proto často zůstávají v místech, kde vystudovali, případně se do nich stěhují.

Nezaměstnanost postihuje ve větší míře osoby méně vzdělané než osoby s vyšší kvalifikací. Rovněž v dobách hospodářského poklesu jsou na tom hůře osoby s nižším vzděláním, což se projevuje mimo jiné tím, že gradient nárůstu nezaměstnanosti je u

skupin osob s nižším vzděláním vyšší. (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2001)

Vše se zdá nasvědčovat tomu, že startovní pozice absolventů vysokých škol na trhu práce je v porovnání s ostatními skupinami populace lepší. Proč mají přes tyto skutečnosti absolventi vysokoškolského studia problémy při hledání práce? Těchto příčin může být celá řada, obecně je můžeme rozdělit do tří kategorií: vnější faktory na trhu práce, subjektivní charakteristiky uchazečů samotných a fungování vzdělávacího systému. Kromě působení vzdělávací politiky se jedná o obecné problémy uchazečů o zaměstnání.

Vnější ekonomické prostředí působí bez ohledu na jednotlivce. Mezi vnější faktory se řadí například rozdělení zaměstnanosti mezi sektory, nesoulad mezi studijními obory a poptávkou po pracovní síle a obecně požadavky zaměstnavatelů. Dále to může být hospodářská situace, státní regulace trhu práce, situace na regionálním trhu práce, míra ekonomického růstu a mnoho dalších makroekonomických faktorů. Objektivní situace na pracovním trhu ovlivňuje obecně všechny aktéry bez rozdílu vzdělání. (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2001)

Absolventům mohou chybět některé schopnosti či dovednosti, které jsou pro uplatnění nezbytné. Svou roli často hraje nedostatek praktických zkušeností, ale i pasivní přístup, neschopnost dobře se prezentovat a udělat dobrý dojem na zaměstnavatele.

Mezi třetí skupinu faktorů patří zejména působení vzdělávacího systému, jeho výkonnost a schopnost reagovat na potřeby trhu práce a požadavky zaměstnavatelů (Vojtěch, J.; 2004). Bariéry při začleňování absolventů vysokých škol na trh práce mohou být způsobeny problematickými charakteristikami vysokých škol:

- **Strukturální nesoulad mezi nabídkou studijních oborů a poptávkou po pracovní síle.**
- **Malá zaměřenost na praxi** – absence povinné praxe během studia, teoretické zaměření přednášek bez praktického přínosu, pasivní způsob předávání znalostí.
- **Nízká kvalita výuky** – nízký obecný lidský kapitál absolventů, špatná úroveň nabytých vědomostí a chybějící klíčové kompetence. Specializace oboru může být příliš úzká absolventům pak v praxi chybí obecný přehled.

Diskriminace ze strany zaměstnavatelů je jedním z významných problémových faktorů začlenění absolventů. Zaměstnavatelé jednají podle zakotvených sociálních

předsudků a stereotypů. V tomto případě se uplatní teorie tržních signálů, podle které nemají zaměstnavatelé dokonalé informace, a tím pádem jejich rozhodování ovlivňují signály. Tyto signály nemusí být založené na realitě, ale mohou odrážet předsudky. (Sirovátka, T.; 1997)

Postavení absolventů vysokých škol je do jisté míry ambivalentní. I přesto, že se jim dostalo nejnovějších poznatků, dlouhá doba potřebná na zapracování a absence pracovních zkušeností a návyků jsou závažnými překážkami jejich zaměstnatelnosti. Zaměstnavatelé také negativně hodnotí jejich nestálost a tendenci střídat zaměstnání. (Vojtěch, J.; 2004)

Absolventi však mají obecně pro zaměstnavatele ve srovnání se staršími kategoriemi pracovníků nesporné výhody v podobě flexibility, schopnosti učit se, lepší schopností práce na PC a vyšší znalostí cizího jazyka (a to v některých případech víc jak jednoho). Navíc nejsou zatíženi předchozími pracovními návyky a odlišnou firemní kulturou.

U nezaměstnaných absolventů VŠ vystupuje do popředí zejména ekonomické hledisko, protože mnozí z nich zakládají rodiny nebo již v nich žijí. Nedostatečný příjem pak postihuje více osob (Buchtová, B. a kol.; 2002).

Vysoký lidský kapitál absolventů vysokoškolského studia je však předpokladem k jejich směřování na primární pracovní trhy. Zprvu nejsou ochotni přijímat místa pod úroveň 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 problémy (Mareš, P.; 2002). Po jisté 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 (Mareš, P., Vyhlídal, J., Sirovátka, T.; 2002). Kvůli vysoké míře dosaženého vzdělání ovšem zaměstnavatelé nechtějí vysokoškoláky přijmout na pozice, kde je požadováno vzdělání středoškolské, protože se obávají vysokých požadavků na mzdu a nestálosti takových pracovníků.

3.2 Nezaměstnanost absolventů škol po nástupu hospodářské krize

Nezaměstnanost absolventů škol je výrazně ovlivněna celkovou ekonomickou situací v zemi, celkovou nezaměstnaností, stavem nabídky volných pracovních míst a stavem mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách. Zároveň je ovlivněna i vzdělaností a oborovou strukturou absolventů škol.

V loňských statistikách nezaměstnanosti absolventů se projevil několik let trvající velký zájem zaměstnavatelů o absolventy technických oborů i postupně se zvyšující počet absolventů přecházejících do terciárního vzdělávání, v nízké míře jejich nezaměstnanosti. Podniky byli ochotnější k přijímání nezaměstnanosti lidí s praxí. Řada firem a oborových svazů si stěžovala na nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, nedostatek absolventů učebních oborů. Nedostatek kvalifikovaných pracovních sil se stal limitujícím faktorem řady strojírenských a stavebních firem. Firmy se začaly aktivněji zapojovat do vzdělávacího procesu a řada z nich navázala užší spolupráci se školami.

Tento příznivý vývoj se však především náhle změnil s nástupem ekonomické krize, která měla za následek prudký pokles tempa hospodářského růstu, které se během zimy 2008/9 zpomalilo natolik, že řada firem musela přejít k propouštění zaměstnanců, aby udržela svou pozici na trhu v době počínající ekonomické krize. Úřady práce zaznamenaly prudký nárůst počtu registrovaných nezaměstnaných, který stále pokračuje. (Chamoutová, D.; 2009)

Další kapitola se zaměří na velmi významný faktor této problematiky. Samotný začátek úspěchu a neúspěchu absolventů – vysoké školy.

4. Vysoké školy v ČR a vzdělávací politika

4.1 Systém vysokých škol v České republice

4.1.1 Transformace vzdělávací soustavy

Transformace české vzdělávací soustavy vychází z klíčových procesů polistopadového vývoje, k nimž v této oblasti patří depolitizace vzdělání a konec jeho rigidní ideologické kontroly, uznání práv žáků a studentů na volbu vzdělávací dráhy podle jejich schopností a zájmů zrušení státního monopolu ve vzdělávání umožněné zřízením soukromých a církevních škol, decentralizace v řízení systému vzdělávání a především rozvoj autonomie jednotlivých škol, rozsáhlé pravomoce jejich vedoucích představitelů a alespoň částečně i učitelů.

Pro proces reformy vzdělávání jsou v této převratné době charakteristické určité tři rysy: 1. Šíře, dosah a hloubka navržených nebo již uskutečněných reforem vzdělávání jsou mimořádně veliké. 2. Tempo změn je zcela výjimečné, neboť důležité reformy byly připraveny, schváleny a spuštěny během několika měsíců, nejpozději však do jednoho roku. 3. Procesy reformy vzdělávání, zvláště pak v období od roku 1989 do 1994 byl spontánní a vycházel zdola. Vláda sice vytvořila pro tento proces základní podmínky (přijetím nových zákonných úprav umožňujících vznik soukromých škol, svobodný výběr školy, atd.) avšak nestanovila žádné konkrétní cíle, ani proces neřídila, nebo jen ve velmi omezené míře. (Sociologický datový archiv, 1997)

4.1.2 Růst a strukturální změny vysokého školství

Pokud jde o vysoké školství, jeho rychlý kvantitativní růst je nesporný. Podle očekávání podstatně stoupl počet studentů sociálních věd a tradičních oborů filozofických fakult, dále práva, ekonomie a managementu a také přírodních věd, zatímco pokles zaznamenala hlavně inženýrská studia (včetně zemědělského a veterinářského studia) a částečně také medicína a příprava na učitelská studia. Zde jde zřejmě o trend kompenzující předchozí kvazi-ideologické usměrňování vysokoškolského systému a odrážející stoupající poptávku trhu práce v oborech jako je ekonomie a právo.

Přes výrazný růst počtu vysokoškolských studentů stoupaly náklady na vysoké školy velmi pomalu; zatímco náklady na střední školy celkem vzrostly šestkrát, na střední odborné školy pětapůlkrát a na střední odborná učiliště více než šestkrát, veřejné

výdaje na vysoké školy nestouply takřka ani o míru inflace. (Sociologický datový archiv, 1997)

4.1.3 Vysoké školy

Extenzivní rozvoj vysokých škol univerzitního typu je po deseti letech transformace co do počtu institucí prakticky ukončen. Je nutno počítat s výrazným dalším rozvojem infrastruktury těchto vysokých škol (knihovny, systémový rozvoj nových technologií, ubytování pro studenty, apod.). Rozvoj vysokých škol neuniverzitního typu může pokračovat jednak cestou zřizování dalších soukromých škol, z nichž některé nepochybně vzniknou na základě kvalitních soukromých vyšších odborných škol, jednak zřizováním veřejných neuniverzitních vysokých škol zákonem z vybraných vyšších odborných škol – příspěvkových organizací kraje. Při zřizování veřejných vysokých škol neuniverzitního typu bude ministerstvo metodicky pomáhat, finanční podporu bude možné získat z Fondu rozvoje vyšších odborných škol.

Vhodná kombinace typu studijních programů s odpovídající vědeckou a další tvůrčí činností je příležitostí deklarovanou v E1. a povede v budoucnu k **vytvoření tří charakteristických skupin vysokých škol:**

- Vysoké školy, kde se ve většině studijních programů (magisterských a doktorských) výrazně uplatní špičkový vědecký výzkum a výchova k vědecké práci.
- Vysoké školy, kde vědecký výzkum bude probíhat spolu s vědeckou výchovou v jednom nebo několika málo studijních programech. Ostatní studijní programy budou mít převážně praktický charakter.
- Vysoké školy zaměřené pouze na prakticky orientované (většinou bakalářské) studijní programy s uplatněním další tvůrčí činnosti (vysoké školy neuniverzitního typu).

4.1.4 Rozvoj terciárního vzdělávání

Moderní společnosti jsou sice bohaté, život v nich však je stále složitější, a klade proto na vzdělanost daleko větší nároky. Nedostatek vzdělání silně omezuje možnosti uplatnění a může se stát závažným sociálním handicapem, případně člověka ze společnosti téměř úplně vyloučit. Současné společnosti tak potřebují lidi vysoce vzdělané, ale hlavně vyžadují daleko větší míru znalostí a dovedností u každého jako předpoklad trvale udržitelného rozvoje.

Rozsah a význam terciárního vzdělávání v důsledku toho prudce roste, a tím se přirozeně mění i jeho funkce a poslání. Místo přísně výběrové výchovy malého počtu budoucích vědců a příslušníků několika svobodných povolání stalo se dnes terciární vzdělávání záležitostí značného počtu obyvatelstva. Musí se tudíž jednak přizpůsobit potřebám velké části populace, a to i průměrně nadané, jednak nabízet vzdělání pro mnohem širší spektrum různých společenských uplatnění, nejen pro povolání akademická, resp. vědecká. Tyto velice rozmanité nároky nemůže splnit jediný typ terciárního vzdělávání, nýbrž bohatě diferencovaný systém různých typů vysokých škol, vyšších odborných škol a studijních programů. (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2001)

Společnost, v níž a pro níž jsou mladí lidé vzděláváni, se rychle mění. Díky společenským i technologickým změnám zaniklo množství tradičních povolání a vznikla řada nových, v nichž se však nároky na vzdělání a kvalifikaci rychle vyvíjejí a mění. V současných rozvinutých společnostech výrazně ubylo celoživotních povolání a stále méně lidí může vystačit s tím, co se kdysi na vysoké škole naučili. Moderní trh práce je velice proměnlivý a pracovní příležitosti jsou mnohdy časově omezené. Šance na dobré uplatnění tak mají především lidé pružní, schopní přizpůsobovat se novým požadavkům a získávat nové kvalifikace. Odtud plyne i význam celoživotního učení.

Organizace hospodářství, komunikační a dopravní možnosti stírají význam politických a jazykových hranic a vytvářejí jeden "globální" svět. V hospodářském a společenském životě tak na jedné straně vzniká poměrně tvrdá soutěž výrobců o trhy a lidí o zaměstnání, která vyžaduje a podporuje mobilitu, a na druhé straně nabízí skvělé příležitosti těm, kteří se dokáží pohybovat přes hranice svého národního a jazykového společenství. Vzdělávací soustava tak musí mladé lidi v daleko širší míře vybavit základními dovednostmi a návyky pro mobilitu v globálním světě. Pro malou evropskou zemi, jakou je Česká republika, to jistě platí dvojnásob. (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2001)

Obecná charakteristika terciárního vzdělávání

Přes značnou rozmanitost obsahu a forem i úpravy jeho jednotlivých částí zvláštními právními předpisy (zákon o vysokých školách, školský zákon a další) má terciární vzdělávání ve všech složkách některé obecné rysy, které je odlišují od ostatních sektorů a které umožňují, aby bylo na ně nahlíženo jako na celek.

Předně je to skutečnost, že jsou vzdělávání již **dospělí lidé**, od nichž se právem očekává výrazná motivace, zodpovědný přístup a značná samostatnost. To vše podstatně mění vztah mezi učiteli a studenty a dává prostor jiným formám vzdělávání, než jsou běžné v ostatních sektorech. Je též možné a žádoucí, aby studenti výrazněji uplatňovali i jistý vliv na chod vzdělávacích institucí, v nichž studují. Z těchto hledisek se rozdíly mezi různými součástmi terciárního sektoru vzdělávání jeví jako méně významné než to, co je spojuje.

Terciární vzdělávání, jako “nejvyšší” stupeň vzdělávání, je silně závislé na znalostech dosažených v předcházejících stupních. Přístup do libovolného studijního programu – nezávisle na zaměření předchozího dosaženého středoškolského vzdělání - s sebou přináší samozřejmě odlišný rozsah znalostí a dovedností absolventů různých typů středních škol. Požadavky kladené na uchazeče při vstupu do terciárního sektoru vzdělávání pochopitelně výrazně poznamenávají obsah i formy vzdělávání v sekundárním sektoru, a to v kladném i záporném smyslu. (Je logické, ale ne zcela žádoucí, že obsah testů při přijímacích zkouškách na některé fakulty determinuje výuku příslušných předmětů na gymnáziích apod.). Vztah mezi oběma sektory se nepochybně zlepší zavedením společné (externí) části maturitní zkoušky.

4.2 Srovnání českého školství se školstvím dalších států

4.2.1 Mezinárodní spolupráce a mobilita

Mezinárodní aktivitu vysokých škol, která je i z jejich vlastní iniciativy velmi rozsáhlá, zásadně podpořil již od roku 1990 program TEMPUS. Umožnil rychlý rozvoj mobility studentů a učitelů i práci na společných partnerských programech a významně ovlivnil schopnost vysokých škol zapojit se od roku 1997 do vzdělávacích programů EU, zejména do programu SOCRATES/ERASMUS.

Stát jako garant kvality vzdělání významně přispívá k usnadnění mezinárodní mobility studentů i absolventů uzavíráním dvoustranných dohod o uznávání dosaženého vzdělání. Ke stejnému cíli směřoval podpis Lisabonské úmluvy, kterou je možné od února roku 2000 považovat za vhodný nástroj k uskutečňování myšlenek boloňského procesu. Nejdůležitějším principem dohody, která znamená změnu pro všechny signatářské země, je uznání vysokoškolského diplomu nebo části studia především na základě obsahové podobnosti, vynaložené studijní zátěže (získání kreditů) a kvality příslušné vysoké školy, nikoliv na základě skutečné ekvivalence absolvovaného studia, jak tomu bylo dříve. (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2001)

4.2.2 Porovnání vzdělávacích systémů ve Velké Británii, USA a u nás

Školský systém, tedy systém vzdělávání v České republice je nám známý a může nám připadat samozřejmý, přes neustálé diskuse ohledně změn v průběhu maturitních zkoušek, změny v pravidlech českého pravopisu a obnovené zavedení deváté třídy na základních školách, se struktura samotného systému vzdělávání u nás znatelně nemění.

Srovnání s jinými zeměmi může být zarážející, překvapivé i šokující, v takovém porovnání totiž zdánlivě „vyspělejší“ země mohou být daleko za námi.

Zákon Velké Británie ukládá povinnou školní docházku všem dětem ve věku od pěti do šestnácti let. Tento systém, pro nás systém základního vzdělání, je rozdělen do dvou částí, Primary education, od 5 do 11 let a Secondary education, od 11 do 16 let. Toto studium je zakončeno zkouškou všeobecného vzdělání – GCSE a poté, ve věku 16 let, je tu možnost pokračování ve studiu na vyšších školách, nebo ukončení studia a volba povolání. Nemalé procento studentů se pro vyšší studium nerozhoduje a později si doplňují vzdělání v různých rekvalifikačních kursech, pokud to vyžaduje práce, pro kterou se rozhodli.

Vyšší vzdělání je zakončeno formou A-levels, tedy zkouškou zhruba na úrovni naší maturity, na školách typu „college“ a dále vysoké školy – universities.

Jak je vidět, maturitní zkouška a tedy středoškolské vzdělání, které je pro nás vlastně vzděláním základním a nutným k získání dnes už jakéhokoliv povolání, není zdaleka stejnou nutností v UK, kde se setkáte se spoustou lidí, kteří pracují od 16 let věku.

Americký systém je v mnoha směrech podobný, děti nastoupí do Primary school ve věku pěti let, po pěti letech přechází do Secondary school po dobu zhruba sedmi let. Secondary school je však seskupením dvanácti stupňů vzdělání a od devátého do dvanáctého stupně se již jedná o americký typ vysoké školy – High school, což je zakončeno diplomem „High school diploma“ a teprve po této zkoušce se student může hlásit na „college“ nebo „university“.

Poté se rozhodují mezi jistým stylem „nástavby“, dvouleté, nebo čtyřleté, (bakalářské), následuje dvouleté studium specifického oboru – práva, medicína, atd. a dále doktorát v daném oboru, který trvá tři až šest let.

Dá se říct, že pokud jde o studijní nároky, návaznost jednotlivých fází studia, nutné předpoklady pro vyšší studium a jiné, je nám americký systém blíží.

Velká Británie je stejně jako Amerika vyhledávaným cílem studentů z celého světa, čemuž jsou anglické i americké školy a university samozřejmě přizpůsobeny, ale každý zájemce musí splňovat určité podmínky a mít za sebou zkoušky stejné úrovně, jaké vyžaduje tamní systém, pokud chce pokračovat ve studiu na univerzitě v jiné zemi. (Stredniskoly.cz, 2009)

5. Úřad práce v Rychnově nad Kněžnou

5.1 Základní informace o úřadu práce

Úřad práce je územním orgánem státní správy, jehož zřizovatelem je Česká republika - Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jedná se o organizační složku státu, jejíž postavení je vymezeno zřizovací listinou a statutem Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Jeho základním účelem je zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, výkon státní sociální podpory a plnění dalších úkolů vyplývajících ze zvláštních právních předpisů. Hospodaří s peněžními prostředky přijatými ze státního rozpočtu v rámci finančních vztahů stanovených zřizovatelem. (Integrovaný portál MPSV, 2010)

K zabezpečení těchto svých úkolů zřídil Úřad práce v Rychnově nad Kněžnou kromě hlavního pracoviště v Rychnově nad Kněžnou ještě detašované pracoviště v Dobrušce, lokální kontaktní místo v Rychnově nad Kněžnou a vzdálená kontaktní místa v Rokytnici v Orlických horách, Kostelci nad Orlicí, Dobrušce a Týništi nad Orlicí.

Oddělení trhu práce soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na lokálním trhu práce, zpracovává koncepci politiky zaměstnanosti regionu. Přípravuje, realizuje, vyhodnocuje a kontroluje projekty všech forem aktivní politiky zaměstnanosti. Přípravuje podklady pro rozhodnutí povolování práce cizinců. Aktualizuje databázi volných pracovních míst, vyhledává nová pracovní místa a vytváří předpoklady pro jejich vznik v úzké součinnosti se zaměstnavateli a dalšími vnějšími subjekty. Zpracovává statistiky, analytické zprávy a prognózy zaměstnanosti. Vede evidenci a připravuje rozhodnutí k povolení výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí. (Integrovaný portál MPSV, 2010)

Oddělení zprostředkování zabezpečuje informační a konzultační činnost v pracovně a sociálně právní oblasti a v oblasti zaměstnanosti včetně poučení o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání. Zprostředkovává uchazečům vhodné zaměstnání a provádí základní poradenství při výběru vhodného zaměstnání včetně posouzení vhodnosti využití některé z forem aktivní politiky zaměstnanosti pro uplatnění na trhu práce. Vede evidenci uchazečů o zaměstnání a veškerou dokumentaci související s touto evidencí včetně individuálních akčních plánů. Zpracovává rozhodnutí a další správní akty vydávané v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání a poskytováním podpory v

nezaměstnanosti. Prostřednictvím EURES poradce poskytuje informace o možnostech zaměstnávání v zemích EU. (Integrovaný portál MPSV, 2010)

Oddělení poradenství se formou informačně poradenských služeb a odborných poradenských služeb v oblasti pracovně profesního poradenství zabývá směřováním jednotlivce k takové volbě či změně povolání, které odpovídá kvalifikaci, zájmům, a schopnostem klienta a zároveň požadavkům trhu práce. Provádí skupinové či individuální poradenství spojené s volbou učebního nebo studijního oboru, dalšího vzdělávání nebo rekvalifikace, a to především ve spolupráci jednotlivými školami, rekvalifikačními středisky a dalšími institucemi působícími v oblasti vzdělávání. Vede speciální poradenství pro uchazeče o zaměstnání ze skupin uchazečů, které vyžadují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Jsou jimi především osoby do 25 let věku, osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní apod. Shromažďuje, aktualizuje a vyhodnocuje veškeré informace o učebních a studijních oborech, studiu na vysokých školách a dalších možnostech studia. Vede agendu zájemců o zaměstnání. Provádí popularizační a osvětovou činnost přímým napojením především na regionální tisk, ale též vydáváním vlastních informačních materiálů. (Integrovaný portál MPSV, 2010)

5.2 Detašované pracoviště Dobruška

Detašované pracoviště zabezpečuje informační a konzultační činnost v pracovně- a sociálně - právní oblasti a v oblasti zaměstnanosti včetně poučení o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání. Zprostředkovává uchazečům vhodné zaměstnání a provádí základní poradenství při výběru vhodného zaměstnání včetně výběru ke speciálnímu poradenství, posouzení vhodnosti využití některé z forem aktivní politiky zaměstnanosti pro uplatnění uchazečů na trhu práce. Vede evidenci uchazečů o zaměstnání a veškerou dokumentaci související s touto evidencí včetně zpracování rozhodnutí a dalších správních aktů vydávaných v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání a poskytováním podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. (Integrovaný portál MPSV, 2010)

Empirická část

6. Přípravná fáze dotazníkového šetření

6.1 Cíle výzkumu

Cílem této části bakalářské práce bylo zjistit, jaký je momentální stav uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce v oblasti Rychnovska. Vycházela jsem z informací získaných přímo z internetových stránek Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou a zároveň z informací poskytnutých samotnými pracovníky úřadu. To je ovšem pouze jedna z významných částí, na kterou jsem se v empirické části práce zaměřila.

Kromě reality mě zajímal samotný postoj budoucích absolventů vysokých škol. Snažila jsem se zjistit, jaké mají představy o tom, co po ukončení studia budou chtít dělat resp. jaké šance na trhu práce mají se svým stávajícím oborem.

Zajímalo mě, jak se mohou lišit názory u žen či mužů v různém věkovém rozpětí, z různě velikých měst (podle počtu obyvatel).

Hlavním cílem této práce je tedy porovnat realitu na trhu práce s tím, co očekávají teprve absolventi budoucí, kteří na tento trh vstoupí.

6.2 Metoda výzkumu

Pro realizaci svého záměru jsem použila dvou metod. A to metody rozhovoru, která byla nutná k získání, co nejpodrobnějších informací týkajících se situace absolventů na trhu práce zkoumané oblasti. Ty mi byly poskytnuty samotnou pracovníci Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou. Ve druhé části výzkumu jsem využila metody dotazníkového šetření.

Dotazník (jehož exemplář je přiložen k této práci) se skládal celkově z 21 otázek, z nichž se 3 týkaly demografických údajů oslovených respondentů.

Soubor respondentů byl v podstatě nahodilý. Důležitou podmínkou bylo pouze to, aby byli budoucími absolventy vysoké školy.

Sběr dat probíhal v období od ledna 2010 do března 2010, aby všechny odpovědi byli, co nejaktuálnější. Dotazníky byly všem respondentům zasílány pomocí emailových zpráv. Jistota toho, že se dostanou přímo do jejich rukou. Tímto způsobem jsem získala celkem 62 vyplněných dotazníků od studentů různé věkové struktury a pohlaví.

Musím uznat, že ve většině případů byla odpověď okamžitá. Bylo to asi také tím, že jsem se snažila, aby dotazník nebyl přehnaně zdlouhavý. Obsahoval pouze ty nejdůležitější otázky týkající se této problematiky.

Samotné šetření bylo blíže popsáno v úvodní straně samotného dotazníku. Zde bylo vysvětleno, čím se dotazník zabývá a jak při jeho vyplňování postupovat. Samozřejmě byl anonymní.

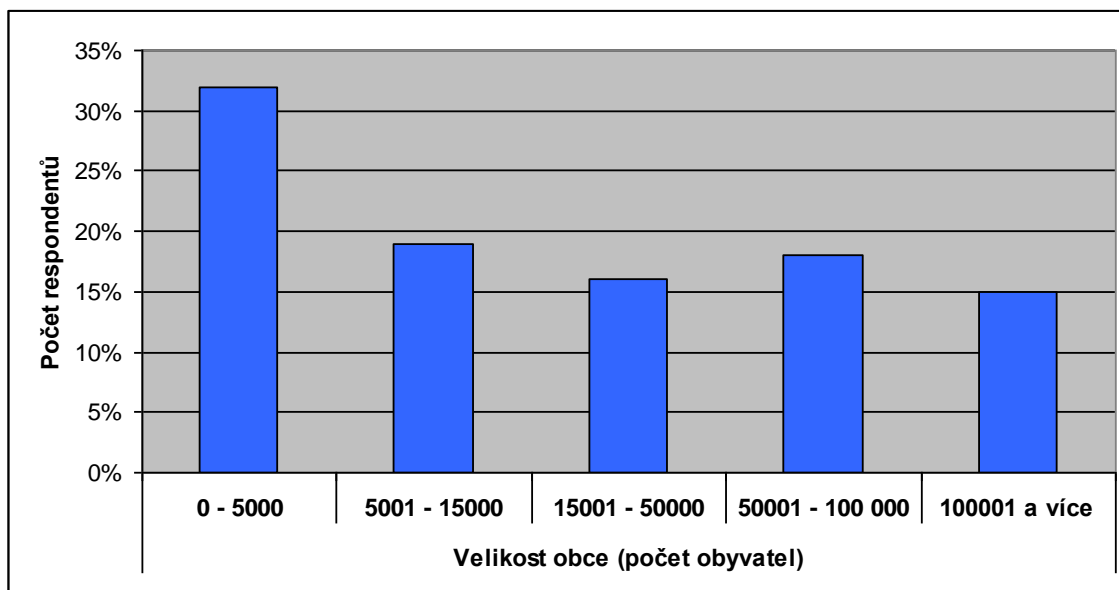
Zpracování údajů probíhalo ručně. Výsledky, které z nich vyplývaly, jsem vyjádřila pomocí absolutních a relativních četností, a to formou tabulek, popřípadě grafů.

6.3 Základní popis souboru

Jak jsem již zmínila v předešlé části, nazpět mi bylo odesláno 62 vyplněných dotazníků. Zvažovala jsem, podle jakých kritérií by bylo vhodné si je rozdělit. Nakonec jsem zvolila rozdělení do 5 podsouborů a to podle velikosti měst (počtu obyvatel). Podle mého názoru totiž na jejich odpovědi mělo vliv především to, odkud pocházejí:

- 20 respondentů (32%) z obce (města) s 0 – 5000 obyvateli
- 12 respondentů (19%) z obce (města) s 5001 – 15000 obyvateli
- 10 respondentů (16%) z obce (města) s 15001 – 50000 obyvateli
- 11 respondentů (18%) z obce (města) s 50001 – 100000 obyvateli
- 9 respondentů (15%) z obce (města) s 100001 a více obyvateli.

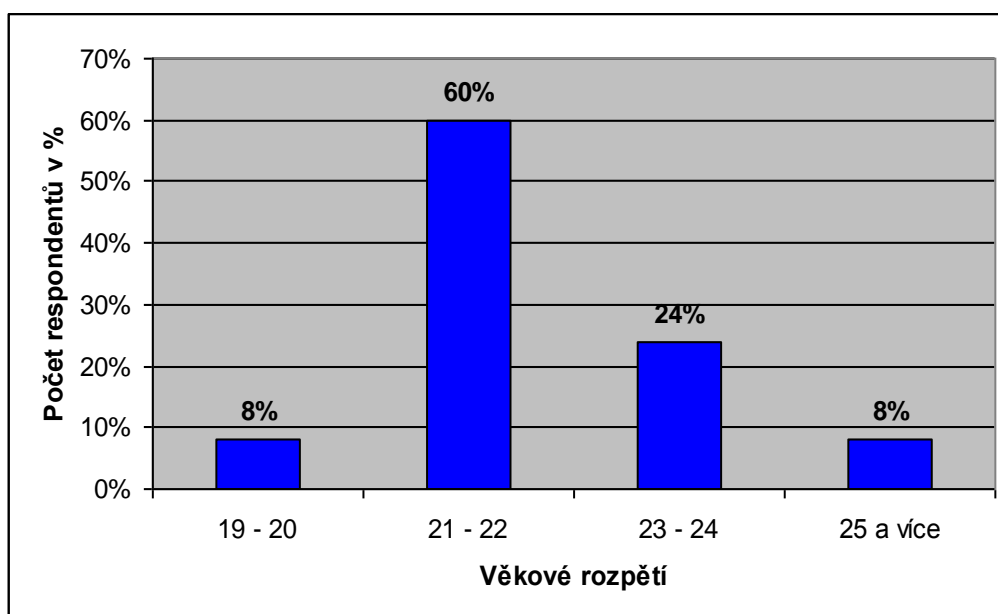
Graf č. 6.1: Struktura respondentů dle velikost obce (města), ze kterého pocházejí



Největším podílem odpovídajících byly ženy. Bylo jich 65% z celkového počtu respondentů. Mužů pak 35%.

Zajímavá byla i věková struktura odpovídajících. Ze zkoumaného souboru zahrnovalo 60% věkové rozpětí mezi 21. a 22. rokem, dále 24% věk mezi 23. a 24. rokem. Věkové skupiny mezi 19. a 20. rokem a mezi 24. rokem a více obsahuje stejné množství respondentů a to 8%.

Graf č. 6.2: Věková struktura respondentů



Již předem je mi jasné, že aby tento průzkum byl prokazatelnější, bylo by nutné mnohem větší množství respondentů a to z různých krajů České republiky. Vzhledem

k tomu, že se ovšem tato bakalářská práce zabývá především problematikou Rychnovska a jeho okolí, přišlo mi vhodnější oslovit budoucí absolventy z této oblasti.

6.4 Numerické výsledky výzkumu

Otázky výzkumu by se dali rozdělit do tří oblastí. První se zajímá o to, jak jsou současní studenti vysokých škol spokojeni s poskytovaným studiem (kvalitou výuky, profesionalitou pedagogů), další se zabývá tím, zda nelitují výběru svého oboru a poslední část, se zabývá problematikou uplatnění se na trhu práce.

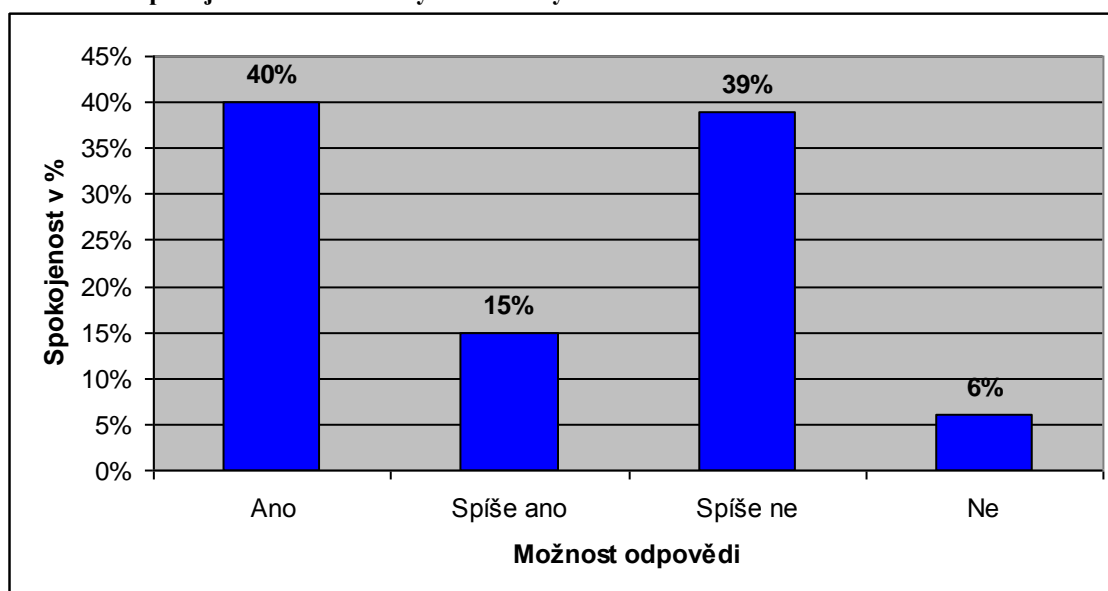
Některé odpovědi byli občas velmi překvapivé. Je ovšem nutné si uvědomit, že byly ovlivněny mnoha různými faktory.

6.4.1 Spokojenost se studiem

V prvé řadě mě zajímalo, jak by zhodnotili úroveň vzdělání na své škole. Z dotazníků vyplynul zajímavý výsledek. Necelých 55% oslovených respondentů odpovědělo, že úroveň výuky, hodnotí jako dobrou. To znamená v podstatě průměrnou. Podle mého názoru to moc lichotivý výsledek opravdu není.

Na otázku, zda jsou spokojeni se vzděláním, které jim vysoká škola poskytuje, odpovědělo 40%, že ano, ale zároveň 39% odpovědí spíše ne.

Graf č. 6.3: Spokojenost studentů s vysokoškolským studiem



Další dotaz se týkal toho, jak by zhodnotili spolupráci školy s podniky v rámci zajištění praxe. Většina, tzn. 73% dotazovaných, si vybralo odpověď, že jí hodnotí špatně, a že ji nezajišťuje.

6.4.2 Spokojenost s výběrem oboru

Hned v úvodu mě zajímalo, s jakým očekáváním si vybrali svůj obor. Využila jsem zde otevřenou otázku. Byla vhodná z toho důvodu, že dala respondentům větší svobodu k vyjádření. Po vyhodnocení jsem došla ke zjištění, že 70% všech dotazovaných, si svůj obor vybralo z důvodu dalšího prohloubení si svých již nabytých středoškolských znalostí a zároveň z důvodu větší možnosti se dobře uplatnit na trhu práce.

Tabulka č. 6.1: Očekávání studentů od oboru

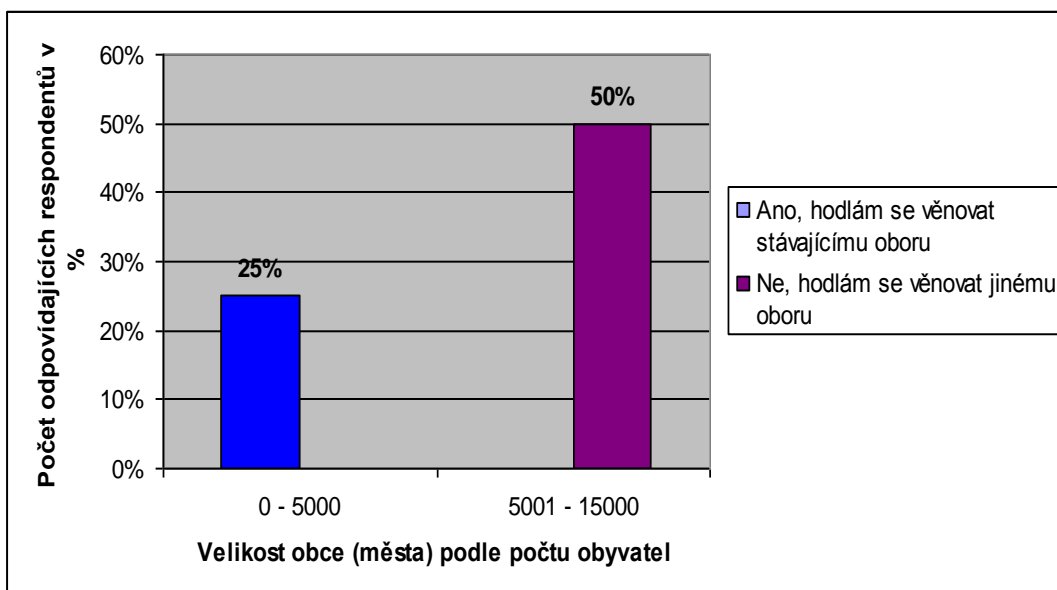
S jakým očekáváním si studenti vybrali svůj obor	
Další prohloubení svých znalostí	70%
Vyšší možnost uplatnění se na trhu práce	15%
Zajímavost oboru	9%
Kvalitní vzdělání	3%
Jiný důvod	3%

Další otázka zněla: Jaké faktory Vás motivují ke studiu Vašeho oboru? Převažoval zde výběr odpovědi – výše mezd a jiné formy odměňování, a to zhruba v 74%, z toho 38% především u respondentů pocházejících z obce o počtu 0 – 5000 obyvatel. Druhou nejpočetnější byl zájem o obor. Tu si vybralo 50% dotazovaných z oblasti o velikosti 5001 – 15000 obyvatel.

52% studentů je se svým oborem spokojeno a neměnilo by ho. Ti, co by tak učinili, by si vybrali především obory humanitního nebo jiného směru.

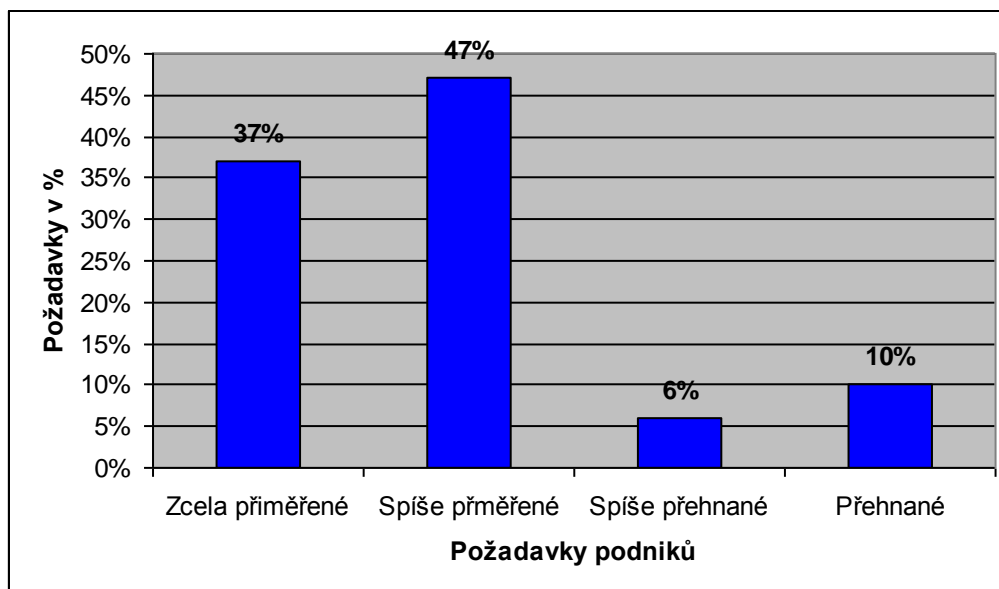
Stávajícímu oboru se po ukončení studia hodlá věnovat celkových 29% studentů, z toho 25% pochází obce o velikosti 0 – 5000 obyvatel. Ovšem i zhruba 12% je rozhodnuto, že se bude věnovat oboru jinému a to především z oblasti o velikosti 5001 – 15000, a to zhruba v 50%.

Graf č. 6.4: Odhodlání se věnovat stávajícímu oboru



Požadavky podniků na absolventy vysokých škol z hlediska pracovního uplatnění hodnotí 47% respondentů jako spíše přiměřené, 37% jako zcela přiměřené a 16% jako přehnané.

Graf č. 6.5: Požadavky podniků na absolventy vysokých škol



6.4.3 Uplatnění na trhu práce

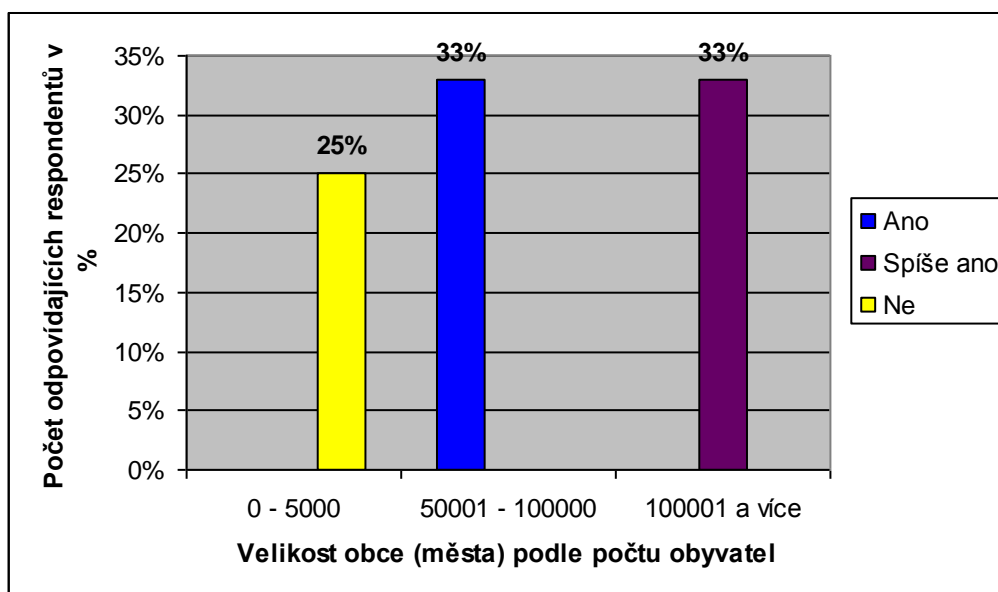
S tím, že je v současné době dostatek informací o náplni studia a možnostech uplatnění na trhu práce spíše souhlasí 44% studentů. Opačný postoj zaujímá 32% studentů.

Na otázku, zda mají jasnou představu o svém budoucím povolání odpovědělo 85% , že ji má pouze částečnou, z toho 25% z obce o velikosti 0 – 5000 obyvatel, 5% váhalo a odpovědělo, že neví, a stejné množství studentů tzn. 5% , že ji ještě stále nemá, a to z obcí o velikosti 5001 – 15000 obyvatel.

53% dotazovaných si spíše myslí, že se po ukončení studia uplatní na trhu práce, především 33% pocházející z obce (města) o velikosti 5001 – 15000 obyvatel. Odpověď: ano, samozřejmě, si zvolilo 35% z celkového počtu respondentů, z toho 67% studentů z oblasti o velikosti 0 – 5000 obyvatel. Zároveň však 6% zaujímá postoj, že se na trhu práce spíše neuplatní.

Tomu, že se uplatní na trhu práce ve svém regionu, věří 18% studentů, z toho nejvíce a to zhruba 33% z oblasti s 50001 – 100000 obyvateli, spíše s tím počítá 53% z celkového počtu dotazovaných a to především z místa bydliště se 100001 a více obyvateli v počtu 33% a těch, kteří s tím vůbec nepočítají je dle vyhodnocení 24%, nejvíce však z oblasti s 0 – 5000 obyvatel. Těch bylo celých 25%. Podle mého názoru je tento výsledek logický a sama jsem ho předem očekávala.

Graf č. 6.6: Uplatnění na trhu práce ve svém regionu



Obavu z toho, že ihned po ukončení studia budou bez zaměstnání 24% dotazovaných, z toho překvapivě 50% těch, kteří pocházejí z města o velikosti víc jak 100001 obyvatel. Tento výsledek je udivující již z toho důvodu, že by se mohlo zdát, že takto velká města nabízí velké množství pracovních míst. Spíše ano, odpovědělo 35% studentů, zejména z měst o počtu obyvatel od 50001- 100000 a to v 50%. Opačný názor sdílí 17% dotazovaných.

66% studentů, pokud by bylo nezbytné, by bylo ochotno vzít jakékoliv zaměstnání, které by neodpovídalo jejich kvalifikaci, 24% tuto variantu není schopno přijmout a nechce dělat nic, co by bylo pod jejich úroveň. 5% z nich dokonce uvedlo, že se chtějí prezentovat pouze ve svém vystudovaném oboru a nebylo by schopno přijmout jinou variantu.

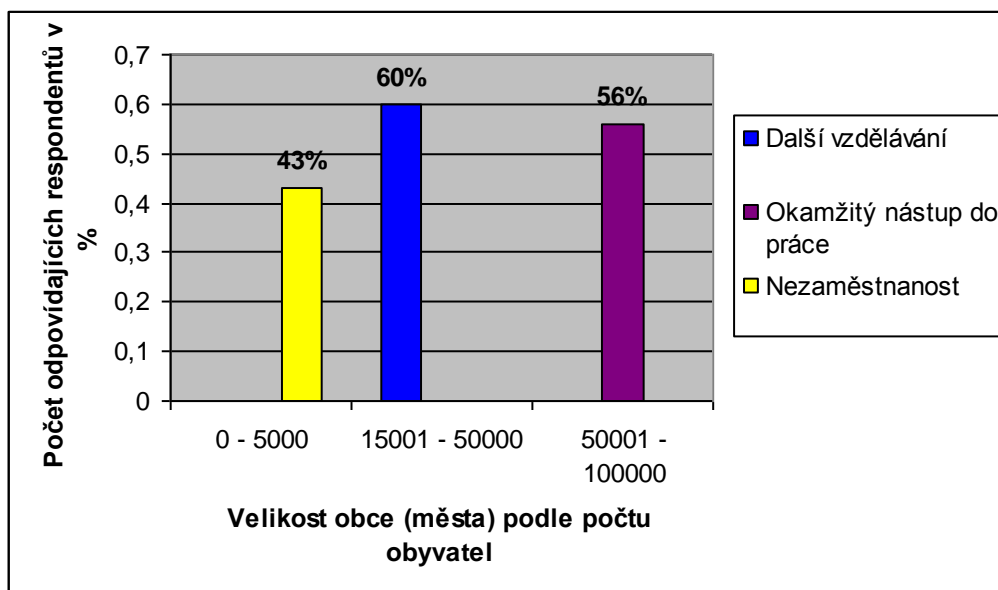
Tabulka č. 6.2: Schopnost studentů přijmout jiné zaměstnání, které neodpovídá jejich oboru

Byli byste ochotni přijmout zaměstnání, které by neodpovídalo Vaší kvalifikaci?	
Určitě ano	5%
Pokud by to bylo nezbytné	66%
Ne, nebudu dělat nic co je pod mou úroveň	24%
Ne, chci se prezentovat pouze ve svém oboru	5%

Co se týče kritéria, které je pro budoucí absolventy vysokých škol stěžejní při výběru budoucího povolání, u 41% vítězí pocit seberealizace, a to především u mužů pocházejících z měst o velikosti 0 – 5000 obyvatel, zhruba u 75% z nich. Dále u 35% z celkového počtu respondentů převažuje jako priorita výše platu a na posledním místě se nachází teprve až kariérní postup, a to u 24% respondentů.

Závěrečná otázka se týkala především toho, aby se studenti vyjádřili k tomu, co je čeká po ukončení jejich studia. Výsledek byl víc než překvapivý. Celých 50% z nich se rozhodlo pro variantu dalšího vzdělávání (ať se jedná o stáž, či další vysokou školu) a to především studenti pocházející z měst o velikosti 15001 – 50000 obyvatel, které zahrnují tuto hodnotu 60%. Pro okamžitý nástup do práce bylo 40% všech respondentů a z nich zvláště 56% studentů pocházejících z oblasti o velikosti 50001 – 100000. Když jsem je požádala o další odůvodnění, bylo mi ve většině případů řečeno, že již mají brigády či praxe ve svém studovaném oboru a chtějí po ukončení studia na tato místa nastoupit na plný úvazek. Na 3. a nejpočetnějším místě se objevilo zvolení varianty nezaměstnanost a to v 6%. Především u respondentů pocházejících z obcí o počtu obyvatel od 0 – 5000 a to zhruba u 43% z nich.

Graf č. 6.7: Co čeká studenty po ukončení studia



6.5 Realita nezaměstnanosti absolventů vysokých škol na trhu práce v regionu Rychnovsko

Jak již bylo zmíněno na začátku této části, kromě dotazníkového šetření mezi budoucími absolventy vysokých škol, bylo zároveň využito i rozhovoru s pracovnící úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou. Ta pro tento výzkum poskytla velmi důležité informace týkající se této problematiky. Věděla dobře, o čem mluví, protože velmi často s nezaměstnanými, a tím pádem i touto cílovou skupinou hovoří.

Rozhovor proběhl v únoru 2010, proto jsou i zde uvedené informace z tohoto období.

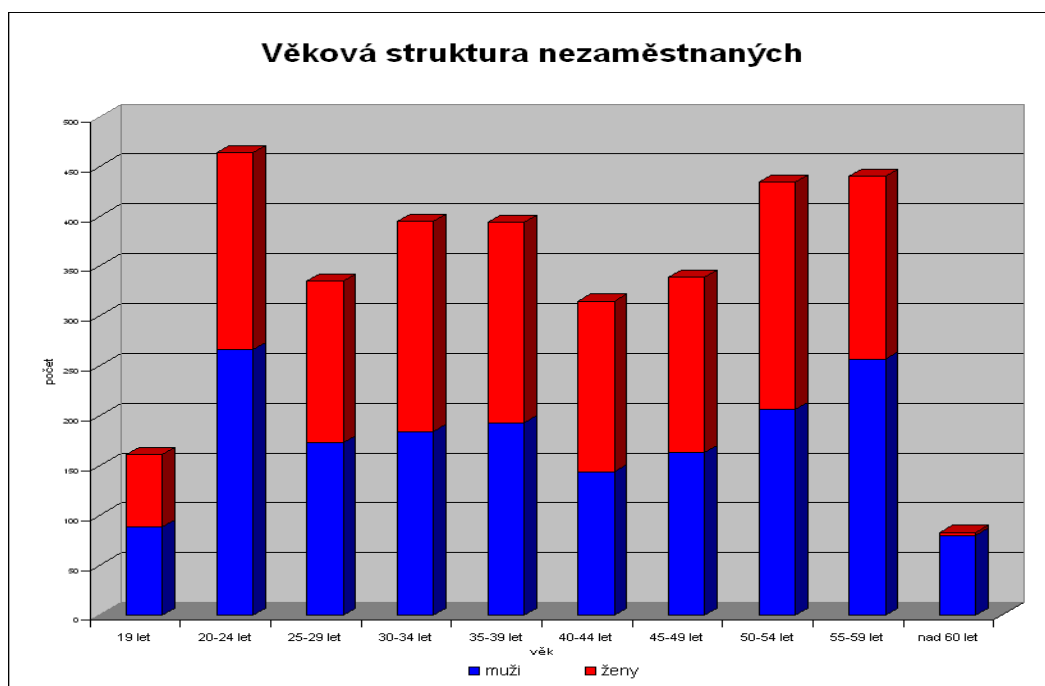
Hned v úvodu mě zajímalo, jaká je celková nezaměstnanost ve zkoumaném regionu. Bylo mi řečeno, že tato cifra je pohyblivá a pohybuje se v této oblasti zhruba mezi 7,5 % - 10 %. Může se zdát, že tato hodnota je vysoká, ale ve srovnání s ostatními kraji z této doby zjistíme, že je 2. nejvyšší. Nejvíce nezaměstnaných podle zjištěných výsledků bylo v únoru 2010 v okresech Jeseník (19,4 %) nebo Znojmo (17,4 %). Naopak nejnižší v okresech Praha – východ (3,8 %) nebo Praha (4%).

Další otázka se týkala především toho, po jakých absolventech vysokých škol je největší poptávka. Odpověď byla jednoznačná. Zájem je především o absolventy škol s technickými obory, kterých je v poslední době nedostatek, a to nejen v regionu Rychnovsko. Proto tak nejdelšími čekateli na úřaděch práce jsou většinou absolventi ekonomického či filozofického zaměření. Není na tom nic překvapivého. Pro velké množství mladých jsou tyto obory mnohem přitažlivější. Problém však nastává ve chvíli

ukončení studia, kdy vychází z vysokých škol víc absolventů, než jaká je jejich poptávka v těchto oborech.

Z internetových statistických údajů přímo na stránkách úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou vyplývá, že mezi nejvíce nezaměstnanou skupinu patří absolventi vysokých škol, přesněji lidé ve věku 20 – 29 let. Nejvíc však skupina ve věku 20 – 24 let, tzn. maturanti a absolventi bakalářského studia, a to především muži viz graf.

Graf č. 6.8: Věková struktura nezaměstnaných podle úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou



Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů vysokých škol patří především nedostatečná praxe a praktická znalost v oboru. Většina zaměstnavatelů již v dnešní době vyžaduje praxi v oboru v rozpětí 2 – 5 let. Jedná se především o obory technického směru či lékařské a psychologické obory. V některých případech ovšem i neschopnost přijmout pracovní pozici, která by neodpovídala jejich vzdělání a kvalifikaci, i když by to měl být pouze přechodný stav. Raději jsou zapsáni na úřadech práce a přivydělávají si na různých brigádách či sezónních pracích. Ovšem část z nich je postupem času tak bezradná, že je schopna slevit ze svých požadavků jak na plat, tak na pozici a místo si najde i mimo svůj obor. Absolventi vysokých škol si ovšem musí být také vědomi toho, že v jejich regionu, v tomto případě okrese Rychnovem nad Kněžnou, může převyšovat občas nabídka poptávku po pracovní síle a pokud si nejsou schopni připustit možnost stěhování se za prací, mají menší pravděpodobnost se uplatnit ve vystudovaném oboru. Mezi nejpočetněji zastoupené sektory, které v této oblasti, mají podíl na tvorbě

ekonomického produktu, patří průmysl, cestovní ruch a zemědělství. Pro zajímavost je vhodné zmínit oblast průmyslu, kde především převládají obory jako strojírenství, potravinářství a výroba textilu.

Zajímala jsem se také o to, jaké požadavky na své pracovníky má většina zaměstnavatelů. Jsou to důležité faktory, od kterých se odvíjí samotná volba budoucích zaměstnanců. Bylo mi řečeno, že neexistuje jednoznačná odpověď. Je to samozřejmé, co odvětví, to jiné požadavky. Ovšem pár základních se shoduje ve všech případech. Jedná se o tzv. klíčové kompetence. Mezi ty nejdůležitější patří : komunikativnost, a to především schopnost diskutovat, znázorňovat a vysvětlovat, zpracovávat a připravovat písemné materiály, číst s porozuměním a odpovídat na písemné dokumenty, včetně vlastní interpretace, dále znalost cizích jazyků, schopnost práce v týmu, řešení problému (schopnost analyzovat různé typy problémů), numerické aplikace (schopnost metod výpočtů jak statistických, tak aritmetických) a na závěr znalost práce s informačními technologiemi.

Z tohoto výčtu vyplývá, že absolventi vysokých škol by měli být tedy velmi kvalitně připraveni. Jak je tedy možné, že u této cílové skupiny existuje současná nezaměstnanost? Na mnoho z těchto aspektů má vliv předešlé vzdělání. Ne vždy je bohužel stejně kvalitní. Současné vysoké školy jsou dobré v zajištění významných teoretických znalostí. Ovšem problémy nastávají z hlediska praxe. To bývá kamenem úrazu. Povinnou součástí studia praxe samozřejmě jsou. Ve většině případů ovšem výsledek není tak efektivní jak by měl být. Pokud absolvent není schopen v praxi uplatnit své teoretické znalosti, nemůže počítat s tím, že si jej zaměstnavatel vybere a dá tak přednost před pracovníky s předem nabytou praxí, i když nedosáhli tak vysokého vzdělání.

Proto je nutné, aby absolventi začali uvažovat tak, že je pro ně lepší zpočátku nastoupit na místo, ne pro ně tak přijatelné, jak z hlediska pozice či platu, ale vhodné v tom směru, že ve společnosti zkušenějších a v oboru déle se pohybujících kolegů na vyšších postech, získají praktický pohled na věc. Zjistí, jak fungují určité činnosti, jakým způsobem řešit zodpovědně a zároveň kreativně, co nejsložitější problémy, schopnost vhodné komunikace se zákazníkem. Toto je záruka postupného, ale jistého profesního postupu a zároveň i dalšího vzdělávání přímo v oboru.

Pracovnice, s níž jsem hovořila, se zmínila o nejdůležitějším faktoru, který vede k nezaměstnanosti. Jedná se o obor studia. Bylo mi řečeno, že budoucí absolventi by již při podávání přihlášek na různé obory vysokých škol měli dopodrobna promyslet, zda

v době ukončení studia najdou uplatnění na trhu práce. Tomu by se samozřejmě alespoň částečně měly přizpůsobit i školy tím, jaké obory se rozhodnou otevřít. Mnoho absolventů posléze zjistí, že výběr oboru studia byl mylný. Ve většině případů při otázce, zda by si svoje zaměření opakovaně zvolili, odpovídají, že by tak již neučinili.

Zároveň se ale shodují v názoru, že v dnešní době titul bakalář nestačí. Když už tedy nastoupí na vysokou školu i přes sebe větší nespokojenost s oborem, snaží se o to dostat na navazující studium a získat tak plnohodnotný titul, který by jim měl zajišťovat větší pravděpodobnost uplatnění se na trhu práce. Během této doby zároveň získat praxi v určitém podniku či firmě. I když je to zarážející, stále existuje velké množství oborů, které navazující studium nenabízí.

Na závěr mě zajímalo, jaké rady z pohledu odborníka by mohla absolventům vysokých škol, kteří si hledají, co nejlhodnější pracovní pozici, nabídnout. Jako první zmínila aktivitu při hledání místa. Nikdo za absolventem nepřijde a nenabídne mu jen tak vysněnou pracovní pozici. Je nutné se o to přičinit. Především neřešit tuto věc na poslední chvíli. Je vhodné se o možných pracovních nabídkách poinformovat již v posledním ročníku studia. Udělat si určitý průzkum trhu. Zjistit po čem je poptávka, co zaměstnavatelé po budoucích zaměstnancích požadují a tomu i přizpůsobit budoucí studium popřípadě navazující obor. Důležité jsou i získané kontakty.

Dále je podstatné si uvědomit, že při přijetí do nového zaměstnání je nutné akceptovat jiná pravidla lišící se od těch, která bylo nutno dodržovat do nynějška. Např. pozdní příchod zaměstnavatel nemusí přijmout, tak jako profesor při hodině.

Nebát se toho, požádat zkušenější o pomoc. Není na tom nic špatného, nic ponižujícího. Kolegové si uvědomí, že nikdo není bezchybný, ale že se zároveň nebojí uznat svoji chybu a raději se zeptat. Ocení snahu se učit.

Snažit se přizpůsobit samotné kultuře podniku. Naučit se zvyklostem, které podnik dodržuje, zároveň se pokusit vnést něco nového. Je vhodné sledovat chování a zvyky svých spolupracovníků a zjistit tak, co je podstatné jak v plnění pracovních povinností, tak v mezilidských vztazích jednotlivých pracovníků, tak pracovníků jako týmu (skupiny).

Dalším významným faktorem je ukázat zájem o svou práci a projevit určitou aktivitu. Ostatní tak zjistí schopnosti a dovednosti dotyčného a zároveň to, že je nezbytný pro organizaci a podnik samotný.

Důležité je i samotné chování jedince. Pokud je člověk pozitivní a chová se tak ke svým kolegům, je pak pro něj mnohem jednodušší se do týmu zapojit a spolupracovat.

Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala problematikou nezaměstnanosti absolventů vysokých škol a jejich uplatněním na trhu práce a to především v regionu Rychnov nad Kněžnou. Snažila se zmínit o všech nejdůležitějších vlivech a základních faktorech, které se k tomuto problému z velké části vztahují.

Střetly se zde dva pohledy. Především pohled budoucích absolventů vysokých škol a zároveň realita současné situace.

Z celorepublikového pohledu můžeme říci, že nezaměstnanost absolventů vysokých škol je velmi nízká, a podmínky na trhu příznivé. Z tohoto výzkumu ovšem vyplývá, že existují i regiony, kde tato cílová skupina převažuje jako nejvíce nezaměstnanou – region Rychnov nad Kněžnou.

Při začleňování na trh práce se mohou totiž vyskytnout bariéry, které absolventům způsobují problémy při hledání vhodného zaměstnání. Ať se jedná o nedostatečnou praxi či nezkušenost v oboru. Zaměstnavatele především zajímá produktivita práce a ta bývá u těchto pracovníků bez praxe nízká. Nelze říci, že se to týká všech absolventů. Někteří si i během svého studia v rámci brigády najdou místo, které přímo souvisí s jejich oborem studia, a tak praxi postupně získávají. Jejich šance se tím pádem zvyšují.

Z výsledku výzkumu zároveň vyplynulo, že hlavními faktory jejich problematického začlenění na trh práce je především nedostatek praktických znalostí (schopnost využití teoretických znalostí v praxi) a nesoulad mezi vystudovaným oborem a samotnou poptávkou po zaměstnancích.

Výzkum se dále snažil získat informace od budoucích absolventů vysokých škol, tzn. nové potenciální pracovní síly na trhu práce. Prvotní informace získané díky dotazníkovému šetření se týkaly především kvality studia. Výsledkem je, že většina z oslovených je se studiem spokojena, ovšem našlo se i větší množství těch, kteří zaujímají opačný názor. Dále se výzkum zajímal především o to, zda pokud by měli možnost, by si zvolili jiný obor, a když ano, tak o jaký by šlo. Odpovědi byly smíšené. Někteří nevědí, jiní jsou spokojeni. Poslední část se zabývala problematikou uplatnění se na trhu práce a to především v jejich regionu. Oslovení respondenti z oblasti 0 – 5000 obyvatel se s očekáváním zmínili, že jejich uplatnění bude minimální. To jak díky obce, ze které pocházejí, tak i kvůli oboru studia, které si zvolili.

Výsledky výzkumu ukázali, že občas se realita problému liší výrazným způsobem od budoucích představ, a toho co bychom chtěli. Prioritní rozhodnutí by v tomto případě mělo přijít již před vstupem na vysokou školu, ve chvíli podávání přihlášek. Většina

středoškolských studentů si obory vybírá dle jejich přitažlivosti nikoliv podle toho, zda se budou moci v tomto oboru dobře uplatnit na trhu práce. Budoucí absolventi vysokých škol nemohou počítat s tím, že ihned po ukončení studia nastoupí na místo, které by odpovídalo jejich vystudovanému oboru či kvalifikaci. Je nutno si uvědomit, že prostředkem toho, jak dosáhnout svých vysokých pracovních cílů je neustálé se vzdělávání v oboru, rozšiřování praktických znalostí a také aktivní zájem.

Použité zdroje

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, Grada Publishing, 2002; 236 s. ISBN 80-247-9006-8;

MANKIW GREGORY, N. *Zásady ekonomie*. Grada publishing, 1999, 547 s. ISBN 80-7169-891-1;

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, SLON, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3;

MAREŠ, P. *Faktory a úroveň motivace k zaměstnávání*. In *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 100-113s., 14 s. není. ISBN 80-210-3867-5;

MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce. Závěrečná zpráva*. 1. vydání Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002, 62 s. Dostupné z: <http://www.vupsv.cz/zpravy.htm>

PAVELKA, T. *Makroekonomie – základní kurz*. 3. Vydání. Melandrium, 2007, 278 s. ISBN 80-86175-58-4;

Sdružení pro vzdělávací politiku. *České vzdělání a Evropa*. Vydavatelství Tauris, 1999, 86 s. ISBN 80-211-0307-8;

SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu. Příčiny diskvalifikace a selhání pracovní síly*. Brno: MU, 1997, 138 s. ISBN 80-210-1716-3;

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Masarykova Univerzita Brno. 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8;

SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. Management press Praha. 2001. 160 s. ISBN 80-7261-038-4;

ŠIMEK, D. *Sociologie práce*. Vydavatelství Univerzity Palackého, 1997, 82 s. ISBN 80-7067-705-8;

VOJTĚCH, J. et al. 2004. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2004*. Praha: NÚOV;

WINKLER, J., WILDMANOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Computer press, 1999; 143 s., ISBN 80-7226-195-9;

CHAMOUTOVÁ, Daniela. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním* [online]. Praha : Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2009 [cit. 2010-04-26]. Dostupné z WWW: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/structures/041_CZ_CS.pdf;

Integrovaný portál MPSV [online]. 2009 [cit. 2010-03-05]. úřad práce Rychnov nad Kněžnou. Dostupné z WWW: <portal.mpsv.cz/sz/local/rk_info/uprkpopis>;

Integrovaný portál MPSV [online]. 2010 [cit. 2010-03-05]. Základní informace o úřadu práce. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/rk_info/uprkpopis>;

Integrovaný portál MPSV [online]. 2010 [cit. 2010-03-05]. Detašované pracoviště Dobruška. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/rk_info/uprkpopis

Internetový politologický časopis e-Polis [online]. 2003 [cit. 2010-03-05]. Vývoj nezaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/28-vyvoj-nezamestnanosti.html>>;

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. 2001 [cit. 2010-03-05]. Strategie rozvoje terciárního vzdělávání. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/strategie-rozvoje-terciarniho-vzdelavani-2000-2005>>;

Národní ústav odborného vzdělávání [online]. 2009 [cit. 2010-04-08]. Nezaměstnanost absolventů škol. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/nezamestnanost-absolventu-skol>>;

Portál evropské unie [online]. 2003 [cit. 2010-03-05]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://europa.eu.int/comm/employment>>;

Referaty-seminarky.cz [online]. 2005 [cit. 2010-03-05]. Trh práce. Dostupné z WWW: <<http://referaty-seminarky.cz/trh-prace/>>;

Sociologický datový archiv [online]. 1997 [cit. 2010-03-05]. Sociální trendy. Dostupné z WWW: <<http://archiv.soc.cas.cz/download/81/st9708.pdf>>;

Stredniskoly.cz [online]. 2009 [cit. 2010-03-05]. Porovnání vzdělávacích systémů ve Velké Británii, USA a u nás. Dostupné z WWW: <http://www.stredniskoly.cz/student/porovnaní-vzdelavacich-systemu-ve-velke-britanii-usa-a-u-nas.html>.

Seznam grafů

Graf č. 6.1: Struktura respondentů dle velikost obce (města), ze kterého pocházejí...	39
Graf č. 6.2: Věková struktura respondentů.....	39
Graf č. 6.3: Spokojenost studentů s vysokoškolským studiem.....	40
Graf č. 6.4: Odhodlání věnovat se stávajícímu oboru.....	42
Graf č. 6.5: Požadavky podniků na absolventy vysokých škol.....	42
Graf č. 6.6: Uplatnění na trhu práce ve svém regionu.....	43
Graf č. 6.7: Co čeká studenty po ukončení studia.....	45
Graf č. 6.8: Věková struktura nezaměstnaných podle úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou.....	46

Seznam tabulek

Tabulka č. 6.1: Očekávání studentů od oboru.....	41
Tabulka č. 6.2: Schopnost studentů přijmout jiné zaměstnání, které neodpovídá jejich oboru.....	44

Příloha (dotazníkové šetření – dotazník)

.....
Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku týkajícího se problematiky absolventů vysokých škol na trhu práce. Studuji 3. ročník oboru Management podniku specializace Manažerská etika. Tento dotazník slouží jako podklad pro výzkumnou část mé bakalářské práce na téma Nezaměstnanost jako psychosociální problém – problémové skupiny na trhu práce.

Dotazník je zcela anonymní, jeho výsledky budou statisticky zpracovány a použity pouze pro studijní účely. Prosím, abyste při vyplňování postupovali dle instrukcí zde uvedených.

Předem děkuji za spolupráci!

Veronika Broušková

Absolventi vysokých škol na trhu práce

Instrukce

Tento dotazník zkoumá, jak jako budoucí absolventi vysokých škol vnímáte svoji budoucnost na trhu práce – své uplatnění v oboru, využití svých znalostí, svoji potenciální budoucnost.

Odpovídejte dle svého nejlepšího přesvědčení. Pokud zde není odpověď přesná, vyberte prosím, co nejvhodnější možnost z výše uvedených.

U otázek s možnostmi prosím o zakroužkování nebo zvýraznění nejvhodnějších odpovědí podle Vašeho názoru. Pokud jde pouze o otázku, která se Vás dotazuje, prosím o stručnou odpověď.

.....

1) Jak hodnotíte úroveň výuky na Vaší vysoké škole?

1. Výborně
2. Velmi dobře
3. Dobře
4. Dostatečně
5. Nedostatečně

2) Jste spokojený/á se vzděláním, které Vám poskytuje Vaše vysoká škola?

1. Ano
2. Spíše ano
3. Spíše ne
4. Ne

3) S jakým očekáváním jste si vybrali zrovna svůj obor?

.....

4) Které faktory vás motivují ke studiu vašeho oboru?

1. Výše mezd a jiné formy odměňování
2. Nedostatek odborníků v oboru
3. Možnost rychlého pracovního postupu
4. Okolí – rodiče, přátelé, atd.
5. Jiná odpověď

5) Jak hodnotíte spolupráci vaší školy s podniky v rámci zajištění praxe?

1. Výborně, spolupráce je funkční
2. Dobře, ale není nějak výrazná
3. Špatně, praxe nezajišťuje, musíme si je zajišťovat individuálně

6) Změnili byste po svých zkušenostech obor svého studia?

1. Ne, jsem s výběrem spokojen/a
2. Spíše ne, jsem relativně spokojen/a
3. Spíše ano
4. Ano, obor mi nic neříká

7) Máte-li zájem o jiný obor, kterému byste dali přednost?

1. Žádnému, se stávajícím jsem spokojen/a
2. Technický
3. Humanitní
4. Jiný

8) Myslíte si, že v současné době je dostatek informací o náplni studia a možnostech uplatnění na trhu práce?

1. Ano, informací je mnoho
2. Spíše ano
3. Spíše ne
4. Ne

9) Hodnotíte požadavky podniků na absolventy VŠ z hlediska pracovního uplatnění jako?

1. Zcela přiměřené
2. Spíše přiměřené
3. Přehnané
4. Naprosto přehnané
5. Sdílím jiný názor

10) Hodláte se po ukončení studia věnovat stávajícímu oboru?

1. Ano, samozřejmě
2. Spíše ano
3. Spíše ne
4. Ne
5. Nevím

11) Myslíte si, že se po ukončení studia uplatníte na trhu práce?

1. Ano, samozřejmě
2. Spíše ano
3. Spíše ne
4. Ne
5. Nevím

12) Myslíte si, že se po ukončení studia uplatníte na trhu práce ve svém regionu?

1. Ano
2. Spíše ano
3. Spíše ne
4. V žádném případě ne
5. Nevím

13) Máte obavu z toho, že ihned po ukončení studia budete nezaměstnaní?

1. Ano
2. Spíše ano
3. Spíše ne
4. Ne
5. Neuvažoval/a jsem nad tím

14) V jaké pozici byste chtěli pracovat ihned po skončení studia?

1. Vysoká pozice (manažer, vedoucí, atd.)
2. Asistent
3. Nevím, neuvažoval/a jsem nad tím

15) Které kritérium je pro vás stěžejní při výběru budoucího zaměstnání?

1. Výše platu
2. Kariérní postup
3. Seberealizace
4. Pocit zaměstnanosti

16) Byl/a by jste ochotný/á vzít jakékoliv zaměstnání, které by neodpovídalo Vaší kvalifikaci?

1. Určitě ano
2. Ano, pokud by to bylo nezbytné
3. Ne, nebudu dělat něco co je pod mou úroveň
4. Ne, chci se prezentovat jen ve svém oboru

17) Máte jasnou představu o svém budoucím povolání?

1. Ano, mám jen částečnou představu
2. Je mi to jedno, zatím jsem nad tím nepřemýšlel/a
3. Ne

18) Po ukončení studia na Vás čeká?

1. Okamžitý nástup do práce
2. Další vzdělávání (např. další vysoká škola)
3. Zahraničí
4. Nezaměstnanost

Obecné informace

1) Pohlaví

Muž

Žena

2) Věk

19 – 20

21 – 22

23 – 24

24 a více

3) Velikost obce/města, ze kterého pocházíte dle počtu obyvatel

0 – 5000

5001 – 15000

15001 – 50000

50001 – 100000

100000 a více