

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Uplatnění absolventů vysokých škol v soukromém sektoru dle odvětví národního
hospodářství

Eva Ortová

Bakalářská práce

2017

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Eva Ortová**
Osobní číslo: **E14380**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a provoz podniku**
Název tématu: **Uplatnění absolventů vysokých škol v soukromém sektoru dle odvětví národního hospodářství**
Zadávající katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

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

Cílem práce je zhodnotit ochotu firem soukromého sektoru zaměstnávat absolventy vysokých škol, analyzovat absolventy na trhu práce a porovnat možnosti jejich uplatnění dle odvětví národního hospodářství.

Osnova:

- Národní hospodářství v ČR dle odvětví.
- Teoretické aspekty trhu práce.
- Vývoj uplatnění absolventů v odvětvích národního hospodářství.
- Analýza ochoty firem zaměstnávat absolventy vysokých škol.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**

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

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3

POŠTA, V., MACÁKOVÁ, L., PAVELKA, T. Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3

RYŠKA, R., ZELENKA, M. Absolventi vysokých škol: hodnocení vzdělání, uplatnění na trhu práce, kompetence. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, Středisko vzdělávací politiky, 2011. ISBN 978-80-7290-527-0

URBAN, J. Teorie národního hospodářství. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-724-9

VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. ISBN 987-80-85819-76-2

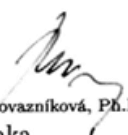
Vedoucí bakalářské práce:


Ing. Radka Kněžáčková, Ph.D.


Ústav ekonomických věd

Datum zadání bakalářské práce: **4. září 2016**

Termín odevzdání bakalářské práce: **28. dubna 2017**


doc. Ing. Romana Provazníková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 4. září 2016

PROHLÁŠENÍ

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

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

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 28. 4. 2017

Eva Ortová

PODĚKOVÁNÍ:

Touto cestou bych ráda poděkovala své vedoucí práce Ing. Radce Kněžáčkové, Ph.D. za její podnětné připomínky, nekonečnou trpělivost při vytváření práce a cenné rady, které mi pomohly při zpracování mé bakalářské práce. Velký dík patří také mé rodině za podporu a umožnění studia na vysoké škole.

ANOTACE

Bakalářská práce se soustředí na nezaměstnanost absolventů vysokých škol v různých odvětvích národního hospodářství. Vymezuje teoretické aspekty národního hospodářství, charakteristiku trhu práce a nezaměstnanosti včetně jejího členění. Obsahem práce je také popis programů podporujících čerstvé absolventy.

Cílem práce je zhodnotit ochotu firem zaměstnávat absolventy vysokých škol, analyzovat absolventy na trhu práce a porovnat možnosti jejich uplatnění dle odvětví národního hospodářství. Důvody proč firmy upřednostňují absolventy nebo naopak jedince s praxí a také, které další skupiny jsou na trhu práce označovány jako rizikové.

KLÍČOVÁ SLOVA

absolventi, nezaměstnanost, trh práce, vysoké školy, zaměstnavatelé

TITLE

Assertion of university graduates in the private sector according to the sector of the national economy

ANNOTATION

Bachelor thesis focuses on the unemployment of university graduates in various sectors of national economy. It defines the theoretical aspects of the national economy, the characteristics of labor market and unemployment, including its structure. This thesis also contains a description of programs supporting new graduates.

The aim of the thesis is to assess the willingness of companies to employ university graduates, to analyze the position of graduates on the labor market and compare the possibilities of their use in various industries of the national economy, as well as to define the reasons why companies prefer graduates or, conversely, individuals with experience and which other groups on the labor market are considered being at risk of unemployment.

KEYWORDS

graduates, unemployment, labor market, universities, employers

OBSAH

ÚVOD.....	11
1 ČLENĚNÍ NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ.....	13
1.1 Členění národního hospodářství dle sektorů.....	15
1.1.1 Členění dle Victora A. Pestoffa	15
1.1.2 Soukromý sektor a jeho subjekty.....	17
1.2 Členění dle klasifikace CZ-NACE	18
2 TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST	20
2.1 Nabídka práce	21
2.2 Poptávka práce	22
2.3 Rovnováha na trhu práce	22
2.4 Nezaměstnanost	23
2.4.1 Strukturální nezaměstnanost	25
2.4.2 Frikční nezaměstnanost.....	25
2.4.3 Technologická nezaměstnanost	26
2.4.4 Cyklická nezaměstnanost.....	26
2.4.5 Sezónní nezaměstnanost	27
2.4.6 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	27
2.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	28
2.5.1 Nezaměstnanost mladých	30
2.5.2 Neochota zaměstnávat absolventy	31
2.6 Záruky pro mládež	33
3 UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE	34
3.1 Nezaměstnanost absolventů podle doby od získání diplomu	35
3.2 Nezaměstnanost absolventů dle skupiny oborů	37
3.3 Nezaměstnanost absolventů dle krajů České republiky.....	40
3.3.1 Pardubický kraj	41
4 POŽADAVKY ZAMĚSTNAVATELŮ NA ABSOLVENTY ŠKOL.....	43
4.1 Důležitost jednotlivých schopností absolventů.....	45
4.2 Rozhodování mezi absolventem a uchazečem s praxí.....	47
4.3 Doporučení a možná řešení.....	49
5 ZÁVĚR	51
6 POUŽITÁ LITERATURA	53
7 PŘÍLOHY	57

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Velikosti organizací dle zákona o účetnictví.....	18
Tabulka 2: Přehled absolventů dle vzdělání na ÚP v ČR za pololetí k 30. 4. 2015	29
Tabulka 3: Důležitost kompetencí u absolventů VŠ v oblasti služeb.....	47

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Členění národního hospodářství dle Pestoffa.....	16
Obrázek 2: Rovnováha dokonale konkurenčního trhu	20
Obrázek 3: Vývoj podílu nezaměstnanosti v ČR v letech 2005–2015	24
Obrázek 4: Přijímání a preference zaměstnavatelů zaměstnávat absolventy dle sektorů.....	32
Obrázek 5: Vývoj nezaměstnanosti absolventů VŠ podle doby od získání diplomu	36
Obrázek 6: Nezaměstnanost absolventů v krajích za 2. pololetí 2016	40
Obrázek 7: Volná pracovní místa pro absolventy v Pardubickém kraji 2012–2016	42
Obrázek 8: Rozložení firem z hlediska počtu zaměstnanců	43
Obrázek 9: Rozložení zaměstnanců dle vzdělání	44
Obrázek 10: Důležitost jednotlivých schopností dle vzdělání.....	45
Obrázek 11: Důležitost praxe při přijímání nových zaměstnanců.....	48

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

a. s.	Akciová společnost
aj.	A jiné
aktualiz.	Aktualizované
apod.	A podobně
atd.	A tak dále
cca	Cirka
CK	Cestovní kancelář
CZ-NACE	Klasifikace ekonomických činností
č.	Číslo
ČNB	Česká Národní Banka
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
j. n.	Jinde nespécifikované
Kč	Korun českých
mil.	Milion
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	Například
NSP	Národní soustava povolání
NÚV	Národní ústav pro vzdělání
obr.	Obrázek
odst.	Odstavec
OKEČ	Odvětvová klasifikace ekonomických činností
OSS	Organizační složky státu
PO	Příspěvkové organizace
přepřac.	Přepřacované
rozš.	Rozšířené
s. r. o.	Společnost s ručením omezeným
Sb.	Sbírka zákonů
SIMS	Sdružené informace matrik studentů
str.	Strana

tis.	Tisíc
tzn.	To znamená
tzv.	Takzvaný
ÚP	Úřad práce
UPCE	Univerzita Pardubice
viz	Odkaz na jiné místo
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
vyd.	Vydání

ÚVOD

Podle výsledků Českého statistického úřadu roste v České republice v dlouhodobém horizontu vzdělanost, která se odráží i na současném trhu práce. Z hlediska dosažené úrovně vzdělání došlo k poklesu počtu osob se základním vzděláním, oproti tomu se enormně zvýšil počet vysokoškoláků. Tento růst v počtu obyvatelstva s vysokoškolským vzděláním znamená i značnou zátěž na trh práce, kde se vytrácí lidé s nižším stupněm vzdělání, o které je velký zájem. Naopak je velký požadavek po zaměstnání od absolventů vysokých škol.

Ekonomicky vyspělé země mají vždy určité procento nezaměstnanosti, ve kterém jsou obsaženi i absolventi vysokých škol, jež mají na trhu práce velmi specifické postavení. Od těchto absolventů se často očekává inovativní přístup, flexibilita a další rozvoj v daném odvětví. Na druhou stranu jsou v nevýhodě oproti starší a zkušenější věkové kategorii, protože mnoho absolventů má nedostatečné pracovní návyky či vysoké nároky na budoucí pozici. I přesto je období po absolvování vysoké školy stěžejním v jejich životě, protože může být rozhodujícím při vytváření specializace a budoucího profesního života.

Trh práce je velmi dynamický systém, kde se většina absolventů snaží získat co nejlepší uplatnění. Není však možné, aby bylo přirozeně dosaženo plné zaměstnanosti, proto i určitá část uchazečů o zaměstnání zůstává nezaměstnanými. Důvodem mohou být i specifické vlastnosti jedinců, které jim úspěšné hledání budoucího zaměstnání a uplatnění komplikují. Mezi tyto uchazeče se řadí i skupina absolventů vysokých škol. **Cílem bakalářské práce je zhodnocení ochoty firem absolventy zaměstnat, zjistit preference zaměstnavatelů a zdokumentovat vývoj nezaměstnaných absolventů v letech 2005-2015.**

Bakalářská práce je pro přehlednost rozdělena do několika částí. V úvodní části bakalářské práce jsou vymezeny teoretické pojmy, začínající klasifikací národního hospodářství, včetně jeho způsobů členění - například dle mezinárodní klasifikace CZ-NACE. Dále je rozebrán trh práce přes nabídku, poptávku a s tím spojenou rovnováhu práce, kde se vytváří rovnovážná mzda.

Třetí část bakalářské práce je zaměřena obecně na nezaměstnanost, která je klíčovým faktorem pro analýzu nezaměstnanosti vysokoškolských absolventů. V této části jsou popsány jednotlivé druhy nezaměstnanosti, jako je frikční, cyklická a rozdíl mezi dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnaností. Dále pak jsou popsány rizikové skupiny, které se s nezaměstnaností nejčastěji potkávají a způsob, jak úřad práce rizikovým skupinám pomáhá, například programem Záruky pro mládež.

Následující část bakalářské práce je zaměřena na analýzu a pozorování uplatnění absolventů vysokých škol. Popisuje školy, které mají nejvyšší uplatnění, a naopak také školy, které mají zaměstnanost absolventů nižší. Ukazuje rozdíly mezi jednotlivými obory na vysokých školách a evidenci uchazečů na příslušném úřadu práce. Evidence je dělena na dlouhodobou nebo krátkodobou, která je pouze v případě přechodu do zaměstnání. V bakalářské práci je blíže rozebrána situace v krajích včetně Pardubického, kde Univerzita Pardubice je jedinou univerzitou v kraji.

V předposlední části bakalářské práce je rozebrána ochota zaměstnávat absolventy dle odpovědí na základě statistik z Národního ústavu pro vzdělání (dále NÚV) a schopnosti, které zaměstnavatelé od absolventů požadují a díky nimž jsou upřednostněni.

Závěr bakalářské práce je věnován doporučení a návrhům řešení, jak rizikové skupině absolventů usnadnit cestu a zajistit plynulejší přechod na trh práce.

1 ČLENĚNÍ NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ

Národní hospodářství je soustavou subjektů a vztahů mezi nimi, jež vznikly v procesu vývoje společnosti za účelem produkce statků, kterými jsou uspokojovány potřeby jedinců žijících na území daného státu. Mezi hlavní cíle národního hospodářství patří plná zaměstnanost, tzn. získání pracovního místa pro všechny jedince, kteří mohou a chtějí pracovat. Dále pak ekonomický růst, tzn. zvyšování životní úrovně na území státu, vyrovnaný státní rozpočet, zajištění stability cenové úrovně a v neposlední řadě rovnováha platební bilance se zahraničím.

Národní hospodářství a jeho výkonnost lze měřit dle jednotlivých ukazatelů [30]:

- inflace,
- platební bilance,
- hrubý domácí produkt,
- nezaměstnanost.

Inflace je nárůst cenové hladiny zboží a služeb ve sledovaném časovém období. Česká Národní Banka (dále ČNB) definuje inflaci jako pokles reálné kupní síly měny vůči zboží službám, které jsou spotřebiteli nakupovány. Obyvatelé pak potřebují pro nákup stejného spotřebního koše více jednotek měny. V České republice (dále ČR) měří inflaci Český statistický úřad (dále ČSÚ).

Platební bilance je peněžní hodnota všech ekonomických transakcí mezi státem a zahraničím za dané období, nejčastěji kalendářní rok. Jedná se o vývoz a dovoz statků a služeb, zaznamenávání mezinárodních finančních toků. Zboží nebo služby jsou statky určené k prodeji na místech, která jsou nazývána trhy. [29] Odlišnost služeb od zboží je fakt, že služby představují přímé uspokojení potřeb jedince pomocí prováděné činnosti. Ve vyspělých ekonomikách je produkce služeb na stejné úrovni důležitosti jako výroba zboží, a to především zdravotní péče, právní služby, vzdělávací služby atd.

Hrubý domácí produkt (dále HDP¹) je peněžní vyjádření vyprodukovaných statků a služeb na daném území ve sledovaném časovém období (nejčastěji 1 rok). Výpočet může být spočten třemi metodami: výdajovou metodou, produkční metodou a důchodovou metodou. HDP přepočtený na jednoho obyvatele lze považovat jako hrubé měřítko životné úrovně státu.

¹ v mezinárodní literatuře GDP z anglického jazyka Gross Domestic Product

„Národní hospodářství je komplex ekonomických činností na území státu. Řečeno slovníkem ekonomů, jedná se o činnosti zaměřené na výrobu statků a poskytování služeb.“
[19, str. 21]

Posledním ukazatelem pro měření národního hospodářství je nezaměstnanost, která je důležitým pojmem této práce a v následujících kapitolách bude charakterizována.

Mezi státní subjekty, které mají za úkol regulovat národní hospodářství patří například centrální banka (v ČR ČNB), která se stará o stabilitu měny. Vydává nové peněžní prostředky do oběhu a také má právo je také z oběhu stahovat. Spravuje státní dluh, kontroluje činnosti bank a vydává bankovní licence.

Dalšími státními subjekty jsou parlament a vláda. Parlament se skládá z poslanecké sněmovny a senátu, jeho hlavním úkolem je vydávání zákonů. Vláda je nejvyšší orgán moci výkonné v ČR, zpracovává návrhy zákonů a má na starosti předložení návrhu státního rozpočtu. Dalším státním subjektem jsou krajské úřady, které hospodaří na základě svého rozpočtu a zaměřují se na dění v kraji, například zdravotnictví, kulturu a školství.

Národní hospodářství je ovlivněno také činiteli uvnitř státu, a to přírodním bohatstvím, společenským bohatstvím a obyvatelstvem. Přírodní bohatství, kam patří nerostné suroviny, je bohatství země, které nelze příliš ovlivnit. Při efektivním využití nerostného bohatství roste životní úroveň obyvatel uvnitř státu. Společenské bohatství je složka materiálních statků, které má ve vlastnictví národní celek. Jedná se o nemocnice, vzdělávací zařízení, hotely apod. Obyvatelstvo, kde je rozlišen počet obyvatelstva – čím více obyvatelstva, tím více jedinců může pracovat. Struktura obyvatel, která je rozděluje jedince v předproduktivním, produktivním a poproduktivním věku.

Členění národního hospodářství je dle kritérií, která závisí na účelu, ke kterému mají sloužit. Nejvýznamnějšími kritérii jsou:

- kritérium vlastnictví (viz Obrázek 1),
- kritérium financování provozu a rozvoje (viz Obrázek 1),
- kritérium odvětví,
- kritérium sektorů.

Poslední dvě kritéria (kritérium odvětví a sektorů) budou dále rozebrána pro účely této bakalářské práce. Význam členění národního hospodářství slouží především k různým komparacím, statistický zhodnocení apod.

1.1 Členění národního hospodářství dle sektorů

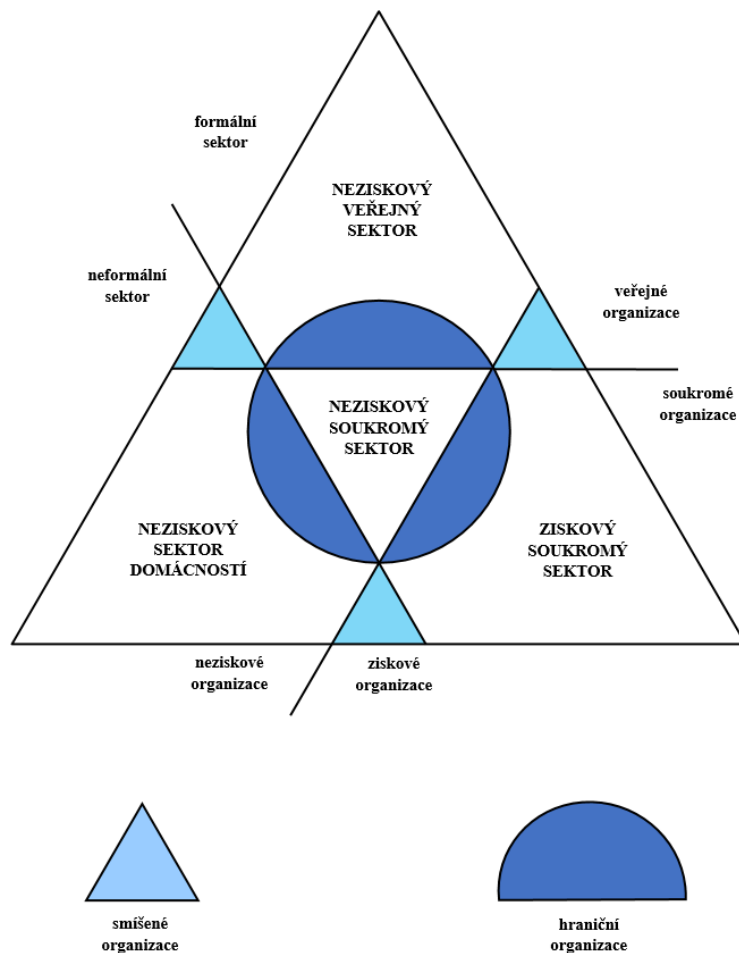
Národní hospodářství se člení nejčastěji do pěti sektorů (kritérium sektorů). Sektory jsou tvořeny z hlediska podobnosti odvětví a činností. První sektor je nazýván primárním a zahrnuje těžbu nerostných surovin a zemědělství, druhý sektor je sekundární a obsahuje zpracovatelský průmysl (tzn. přeměnu surovin do hotového výrobku). Třetí a čtvrtý sektor jsou nazývány jako terciární a kvartérní. Do terciárního sektoru patří poskytování služeb pro ekonomické subjekty a kvartérní sektor je tvořen nejen vývojem, výzkumem, ale zahrnuje i vzdělávání. Lze nalézt i sektor kvintérní, kam patří nejpokročilejší technologie, například nanotechnologie a biotechnologie. V některých ekonomikách je členěno do třech sektorů (věda a výzkum je v terciárním sektoru).

Dále je národní hospodářství rozděleno na ziskový a neziskový sektor, podle toho, co je hlavní činností organizace. Ziskový sektor je rozdělen na soukromý a veřejný. Do soukromého sektoru patří například živnostníci a ve veřejném sektoru je například Česká pošta a.s.; dále se dělí na státní a samosprávné, a to podle vlastníka organizace. Neziskový sektor je členěn shodně se sektorem ziskovým. [29]

Členění dle sektorů nám ukazuje vyspělost ekonomiky příslušného státu. Platí zde pravidlo, že čím je ekonomika daného státu vyspělejší, má více zastoupen sektor terciární a kvartérní. Nejméně je zastoupen sektor primární a opačně to platí pro ekonomiku rozvojového státu, kde je nejvíce obsažen sektor primární.

1.1.1 Členění dle Victora A. Pestoffa

Členění, které vytvořil švédský ekonom Victor A. Pestoff, je plochou trojúhelníku, do které jsou postupně zakreslovány základní bloky označující čtyři sektory národního hospodářství. [19] Výhodou členění dle Victora A. Pestoffa je, že ukazuje charakteristiky organizací, které se v sektorech vyskytují (kritérium financování provozu a rozvoje, kritérium vlastnictví). Kritérium financování provozu a rozvoje dělí národní hospodářství na sektor ziskový a neziskový. Druhé je kritérium vlastnictví, a to se dělí na soukromé vlastnictví nebo veřejné vlastnictví.



Obrázek 1: Členění národního hospodářství dle Pestoffa

Zdroj: upraveno podle [19]

Celý trojúhelník představující národní hospodářství je dělen třemi přímkami, které ho rozlišují z několika hledisek. První přímka ho dělí na formální a neformální sektor. Zde je důležité, zda se jedná o právnickou osobu. Další přímka rozlišuje veřejné a soukromé organizace, kde se posuzuje, kdo organizaci vlastní, provozuje a kým byla založena. Poslední přímka rozděluje trojúhelník na neziskové a ziskové organizace podle účelu, za kterým byla organizace založena. Zanesením všech třech přímek vznikají části, které jsou klasifikovány výše uvedenými hledisky. Neziskový veřejný sektor se nachází na vrcholu trojúhelníku a dle rozdělení přímek je formální, veřejný, neziskový, a to odpovídá státem zřizovaným subjektům nebo přímo státu. Neziskový sektor domácností neboli domácnosti, které se nacházejí na Obrázku 1 v levém dolním rohu, jsou dle dělení soukromé a neziskové organizace, které patří do neformálního sektoru. V pravém dolním rohu se nachází ziskový soukromý sektor, kam patří firmy, pro které je charakteristický formální sektor, soukromé a ziskové organizace.

Protnutím všech třech přímk vzniká uprostřed trojúhelníku místo, kde se nalézá neziskový soukromý sektor. To znamená soukromé organizace, neziskové organizace a formální sektor, kam patří právnické osoby, protože jsou z formálního hlediska upravovány především zákony. Neziskový soukromý sektor leží právě uprostřed, a to z důvodu, že často může být zprostředkovatelem mezi skupinami nebo obráncem slabší strany.²

Existují také hybridní organizace, kde se jedná o stav, že stát předá část odpovědnosti neziskovým organizacím.

1.1.2 Soukromý sektor a jeho subjekty

Pro potřeby této práce, která se zaměřuje na zaměstnávání absolventů v soukromém sektoru, je blíže vysvětlen soukromý sektor a jeho subjekty. Subjekty soukromého sektoru jsou organizace, kdy zakladatelem není stát. Dle zákona o účetnictví č. 563/1991 Sb. se subjekty soukromého sektoru dělí na základě velikosti ročního čistého obratu, hodnoty aktiv a průměrného počtu zaměstnanců. Zákon o účetnictví stanovuje hraniční hodnoty v jednotlivých kritériích, kdy vždy alespoň dvě nemohou být překročeny, viz Tabulka 1.

Nejmenším subjektem je tzv. mikro účetní jednotka, která k rozvahovému dni nepřekračuje alespoň dvě z podmínek: hodnota aktiv je rovna 9 000 000 Kč, čistý obrat dosahuje maximálně 18 000 000 Kč a průměrný počet zaměstnanců je 10 osob. Malá účetní jednotka nabývá hraničních hodnot v aktivech 100 000 000 Kč, v čistém obratu maximálně 200 000 000 Kč a v průměru za účetní období má 50 zaměstnanců. Další je střední jednotka, kdy aktiva jsou 500 000 000 Kč, čistý obrat nejvýše 1 000 000 000 Kč a průměrný počet zaměstnanců 250 osob. Poslední jednotkou je velká účetní jednotka, která má stejné hraniční hodnoty jako střední jednotka, avšak k rozvahovému dni překračuje alespoň dvě z hodnot. U velkých účetních jednotek zákon o účetnictví vymezuje, že subjekt veřejného zájmu je vždy účetní jednotkou. [33]

² Existují organizace, které brání slabší strany, dohlíží na transparentnost veřejných zakázek mezi firmami a státem nebo obhajující práva spotřebitelů vůči firmám. Například existence nestátních neziskových organizací hájící práva spotřebitelů vůči obchodníkům za pomoci státu.

Tabulka 1: Velikosti organizací dle zákona o účetnictví

Účetní jednotka	Aktiva (v mil. Kč)	Čistý obrat (v mil. Kč)	Počet zaměstnanců
Mikro	9	18	10
Malá	100	200	50
Střední	500	1 000	250
Velká	500	1 000	250

Zdroj: vlastní zpracování dle [33]

Velké firmy mají často vůdčí pozici na trhu a do jisté míry mohou trh ovlivňovat, jsou to tzv. vůdci trhu. Avšak výhody malých a středních podniků nejsou zanedbatelné. Mezi největší výhody patří např. pružnost a rychlost reakce na změnu poptávky na trhu. Podniky s nižším počtem zaměstnanců mají také přehlednější organizační strukturu, a tedy umožňují efektivnější řízení a zřetelný vztah upravující vztah nadřízenosti a podřízenosti.

Vztah nadřízenosti a podřízenosti je na organizačních strukturách znázorňován vertikální osou. Nevýhodou jsou např. nízké finanční prostředky na propagaci, která je spíše rozvinutá u velkých podniků. Nenachází se zde také tolik specializovaných odborníků, jedná se multiodborníky z důvodu nižšího počtu zaměstnanců.

Větší podniky často nabízejí neplacené stáže pro studenty vysokých škol a mají potřebné finanční prostředky, a především kapacitu nabídnout studentům účast na různých projektech. Dochází zde také k větší komunikaci s vysokou školou, kde se podnik účastní různých veletrhů. Student vysoké školy si tak může zajistit potřebnou praxi, kterou požadují mnozí zaměstnavatelé.

1.2 Členění dle klasifikace CZ-NACE

NACE (z názvu Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes) je standardní statistickou klasifikací ekonomických činností používanou Evropskou unií (dále EU) od roku 1970. „NACE vytváří rámeček pro statistická data o činnostech v mnoha ekonomických oblastech.“ [4] Výsledky, které vznikají z používání klasifikace NACE, je možné porovnávat v celé EU. Používání této klasifikace je pro všechny státy EU povinné.

Ekonomické činnosti jsou děleny tak, že ke každé jednotce, která vykonává ekonomickou činnost, je přiřazen kód NACE, viz Příloha A. Ekonomická činnost je poskytování určité služby nebo výroba výrobku při využití práce, výrobních prostředků a postupů. Kód NACE se

skládá z hierarchicky uspořádaných čtyř úrovní: první úroveň neboli sekce se značí alfabetickým kódem, druhá úroveň neboli oddíly se značí dvojmístným číselným kódem, třetí úroveň představuje skupiny a skládá se z trojmístného číselného kódu, poslední, čtvrtá úroveň jsou třídy a je to čtyřmístný číselný kód.

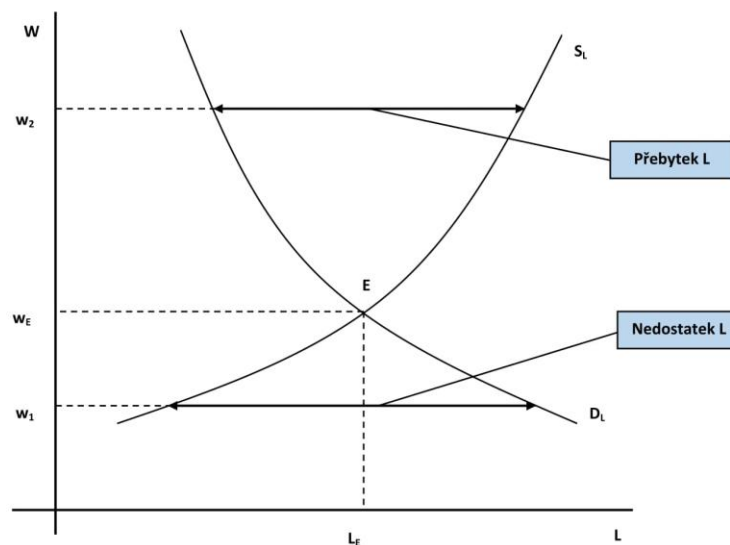
Statistická jednotka může mít přiděleno i více klasifikací, a to v případě, že vykonává více činností a tyto činnosti spolu nesouvisí, tzn. že nejsou vykonávány v rámci jednoho výrobního postupu. Při používání klasifikace NACE není důležitý typ vlastnictví jednotky, protože neovlivňuje ekonomickou činnost.

Národní hospodářství lze také charakterizovat a členit dle odvětví (kritérium odvětví). Odvětví jsou části národního hospodářství s podobnou nebo stejnou hlavní činností (CZ-NACE). Rozlišuje se, zda se jedná o výrobní činnost, kdy výsledkem je hmotný statek nebo hmotná služba (např. oprava), nebo nevýrobní činnost, kdy výsledek je nehmotné povahy (dále služby poskytované soukromým vlastníkem nebo služby poskytované státem). Výrobní činností se rozumí podniky lesnické (zakládání, ochrana a obnova lesa). Podniky průmyslové, které se dále dělí na těžbu nerostných surovin, zpracovatelský průmysl, výrobu a rozvod elektřiny. Podniky zemědělské (živočišná výroba, rostlinná výroba nebo služby pro zemědělství), podniky vodního hospodářství, stavební podniky (zabývající se výstavbou, obnovou, opravami a údržbou budov a staveb), apod. Nevýrobní činností poskytované soukromým vlastníkem, jsou například doprava, cestovní ruch, pojišťovnictví a v neposlední řadě také obchod. U služeb poskytovaných státem nalezneme školství, zdravotnictví, kulturu a vědu.

Jednalo se o třídění dle OKEČ (tzn. Odvětvová klasifikace ekonomických činností), kdy Český statistický úřad podle § 19 odst. 2 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů, zavádí s účinností od 1. ledna 2008 Klasifikaci ekonomických činností (CZ-NACE), která má za úkol nahradit OKEČ. Hlavním důvodem nahrazení klasifikace OKEČ byl mezinárodní obchod, kde nynější třídění je lépe porovnatelné pomocí statistických jednotek i se zahraničím. [27]

2 TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST

Trh práce je místo, kde nabídka s poptávkou vstupují do vzájemné interakce, aby vytvořily cenu práce (tzn. mzdu) a rovnovážné množství práce. Tímto aspektem se především odlišuje od ostatních trhů, protože práce je výrobním faktorem a je limitována fyzickými a psychickými možnostmi lidí. Lidé na trhu práce nabízejí pracovní sílu, za kterou dostávají prostředky potřebné ke své existenci. Jsou zde uspokojovány potřeby jak jedinců, tak i celé společnosti. Rozlišuje se individuální a tržní nabídka po práci. [20]



Obrázek 2: Rovnováha dokonale konkurenčního trhu

Zdroj: upraveno podle [1]

Graf na Obrázku 2 znázorňuje průtnutí tržní nabídky práce, která je značena S_L a tržní poptávky po práci, která je značena D_L . Osa w představuje mzdovou sazbu a osa L množství nabízené práce. Místo průniku je značeno písmenem E a představuje rovnováhu na trhu. Nastane-li situace vychýlení z rovnováhy, kdy je mzda nižší, než je rovnovážný bod, jedná se o stav, kdy je na trhu práce nedostatek, lidé s poklesem mzdy budou nabízet méně práce. Situace, kdy je mzda vyšší než rovnovážný bod, je znázorněna nad rovnovážným bodem E a jedná se o stav, kdy je na trhu přebytek práce, lidé s rostoucí mzdou nabízejí více práce.

Trh práce musí být dostatečně flexibilní a efektivním ke změnám, a to je důvod proč je důležité jeho monitorování. Monitorování trhu práce dalo vzniknout mnoha institucím, které nadále ještě přibývají. Dochází tak k propojení souvisejících oblastí s trhem práce. Důležitou oblastí, která s trhem práce souvisí, je také vzdělávání, pod které spadá skupina absolventů vysokých škol (dále VŠ), kterými se zabývám ve své práci.

2.1 Nabídka práce

Prvním druhem je individuální nabídka práce. Práce je nabízena budoucím zaměstnancem, který obětovává svůj volný čas a náleží mu za to odměna za práci ve formě mzdy. Mzda přináší jedinci užitek ve formě koupě statků či služeb. Práce přináší užitek i z nepeněžitých faktorů, a to například používáním služebního automobilu nebo jako radost z výkonu práce, která je pro jedince i koníčkem. [18] Nabídku práce lze také definovat jako součet odpracovaných hodin.

Existuje zde substituční efekt, který ukazuje, že pokud se zvýší mzdová sazba, motivuje jedince k více pracovní stravenému času než volného času, jedinec chce více peněžních prostředků, a tedy roste cena volného času. Ovlivňuje jedince, aby nabízel více své práce a upřednostňoval ji před volným časem.

Důchodový efekt, který ukazuje, že při zvýšení mzdy si jedinec může dovolit více statků a služeb včetně volného času i přesto, že každá jednotka času představuje pro jedince ušlé finanční prostředky. Oba efekty spojuje zvyšování mzdy, avšak stojí proti sobě. V případě, že u jedince převládá substituční efekt, bude upřednostňovat práci před volným časem, ale pokud má větší význam efekt důchodový, upřednostňuje volný čas.

Abraham Maslow (1908–1970) byl americký psycholog a jeho výzkumy ukazují, že důležitým podnětem jedince, který svoji práci nabízí, je motivace. Vytvořil tzv. teorii motivace, která tvrdí, že každý člověk hospodaří se svým časem a každý má určité potřeby, které ve svém žebříčku hodnot upřednostňuje podle sebe.

Druhým druhem je tržní nabídka po práci viz Obrázek 2. Slučuje všechny nabídky práce od jednotlivých osob a určuje tak vztah mezi celkovým objemem práce a mzdou. [29] Sleduje, jaké množství práce budou jedinci nabízet při měnících se mzdových sazbách na trhu konkrétní práce. Při rostoucí mzdové sazbě bude každý jedinec na trhu konkrétní práce nabízet větší množství své práce, pravidlo platí za podmínky rostoucí individuální nabídky práce. Další situací, která může nastat při rostoucí mzdové sazbě, je, že na trh bude vstupovat více jedinců, kteří budou práci nabízet.

2.2 Poptávka práce

Na straně individuální poptávky na trhu práce stojí budoucí zaměstnavatel, pro kterého je práce jedním z výrobních faktorů potřebných k produkci statků nebo poskytování služeb. Zaměstnanci se zavazují za vykonanou práci odvést mzdu. Vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upravuje Zákoník práce č. 262/2006 Sb. [37].

Také se rozlišuje tržní poptávka po práci viz Obrázek 2, jsou to veškeré poptávky na trhu práce v určitém odvětví. Tržní poptávka tak určuje vztah mezi poptávaným množstvím práce od všech firem na trhu a její cenou.

Důležitým aspektem, který ovlivňuje poptávku na trhu práce je poptávka po službách a zboží. Při rostoucí poptávce po produkci daného podniku, se podnik snaží uspokojit své zákazníky, a tedy poptává vhodné zaměstnance pro navýšení produkce. Hlavním cílem podniku je maximalizace zisku, tzn. rozdíl celkových nákladů a celkových příjmů. Celkové příjmy jsou ovlivněny cenou služeb a zboží. Celkové náklady se snaží podnik minimalizovat, již zmíněné výrobní faktory, kam patří práce a kapitál. Náklady na kapitál závisejí na jeho ceně a použitého množství. Náklady na práci může podnik regulovat přijímáním nových zaměstnanců, pomoc přesčasů, ale také propouštěním zaměstnanců. Při propuštění zaměstnanců vzniká nezaměstnanost, která je důležitým pojmem této práce a bude charakterizována dále.

2.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká při tzv. rovnovážné mzdě, která je určena průsečíkem nabídky a poptávky viz Obrázek 2. „*Je-li trh práce v rovnováze, nakupují na něm všechny firmy právě takové množství práce, které je pro ně při dané mzdě ziskové.*“ [29, str. 260] Z důvodu často pomalejší reakce nabídky práce na růst poptávky po práci je obtížnější dosažení rovnováhy na trhu práce oproti ostatním trhům. Je to ovlivněno získáním poptávané kvalifikace, která vyžaduje delší dobu profesní přípravy. [37] Rozumí se tím například vysokoškolské vzdělání, odborná kvalifikace a také praxe.

Existuje Národní soustava povolání (dále NSP), která slouží jako internetová databáze povolání v ČR, kde je vymezen popis povolání, náplň práce, dále potřebná kvalifikace a požadavky trhu práce. NSP je vymezena v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Hlavním faktorem pro NSP je aktuálnost požadavků trhu práce a veřejná dostupnost na internetu všem uživatelům. Cílem je poskytování informací pro kariérové poradenství, zajišťování informací

uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům o výkonu jednotlivých povolání, reakce na změny trhu práce. Je zdůrazňována potřeba celoživotního vzdělání, z důvodu, že jedinci během svého profesního života změní často své povolání. NSP je úzce spojena s Národní soustavou kvalifikací, která slouží jako veřejná databáze uznávaných profesních kvalifikací na území ČR.

2.4 Nezaměstnanost

Definice a charakteristika nezaměstnanosti je důležitá především v návaznosti na praktickou část této práce. Nejdříve je obsaženo vysvětlení nezaměstnanosti, kde následuje dělení a rizikové skupiny nezaměstnaných, kam patří absolventi VŠ, na které je práce zaměřena.

Pojem nezaměstnanost může být stručně definován jako nerealizovaná nabídka na trhu práce. „*Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou, nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky.*“ [31, str. 46] Mezi příčiny, které vedou k nezaměstnanosti, jsou zařazeny strukturální změny, vývoj inflace, chování odborů, nesoulad mezi nabídkou a poptávkou práce, demografické vlivy, imobilita pracovní síly a v neposlední řadě například mzdová politika nepružnosti mezd. Encyclopaedia Britannica definuje nezaměstnanost „*jako stav, ve kterém jedinec schopný práce aktivně práci hledá, ale není schopen ji najít. Současně dodává, že aby byl člověk považován za nezaměstnaného, musí být aktivní pracovní silou a odměňovanou práci hledat.*“

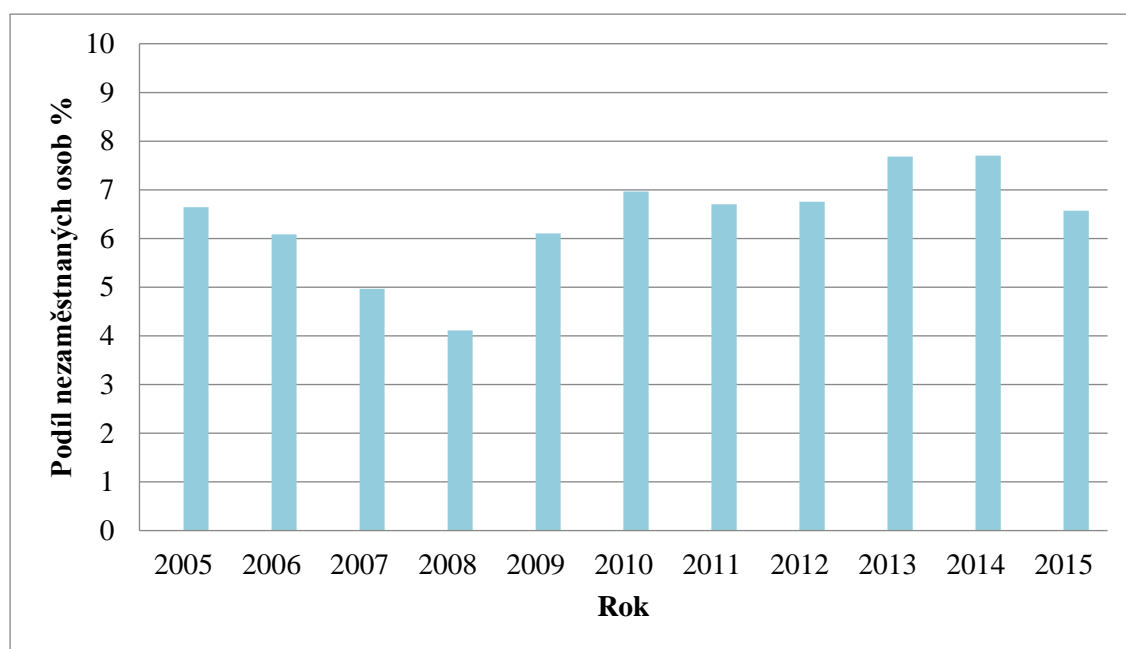
Instituce působící na trhu, které mají za roli snižovat nezaměstnanost, jsou úřady práce v jednotlivých regionech, Ministerstvo práce a sociálních věcí, občanské organizace a sdružení (např. sociální poradenství) a také personální agentury. Personální agentury se dostaly do popředí v posledních letech a nahrazují z velké části úřady práce. Fungují na ziskovém principu a mají za úkol být v roli zprostředkovatele.

Velkou skupinou, která se často setkává s nezaměstnaností, jsou absolventi škol se středním nebo vysokoškolským vzděláním, a to z důvodu, že mnoho zaměstnavatelů, kteří poptávají práci, požadují praxi v oboru jako jednu z podmínek pro přijetí na pracovní pozici.

Následující graf znázorňuje vývoj podílu nezaměstnanosti³ v ČR v letech 2005–2015. Dříve se jednalo o míru registrované nezaměstnanosti, která se odlišovala od aktuální

³ Od ledna 2013 přechod na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.

metodiky především tím, že poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním jedincům. Novější ukazatel je s dřívějším nesrovnatelný z důvodu odlišné definice.



Obrázek 3: Vývoj podílu nezaměstnanosti v ČR v letech 2005–2015

Zdroj: vlastní zpracování dle [15]

Nejnižší podíl nezaměstnanosti byl dosažen dle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí (dále MPSV) v roce 2008, kdy byl na úrovni 4,1 % podílu dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel stejného věku. Naopak nejvyšší podíl v rozmezí 2005–2015 byl dosažen v roce 2014, a to konkrétně 7,7 %. Podle predikcí lze očekávat, že bude nezaměstnanost v dalších letech mírně klesat.

Mezi základní formy nezaměstnanosti patří:

- strukturální nezaměstnanost,
- frikční nezaměstnanost,
- technologická nezaměstnanost,
- cyklická nezaměstnanost,
- sezónní nezaměstnanost,
- dobrovolná a také nedobrovolná nezaměstnanost.

Dále lze nezaměstnanost rozdělit na krátkodobou a dlouhodobou. [31] V následujících kapitolách jsou blíže specifikovány vybrané druhy nezaměstnanosti.

2.4.1 Strukturální nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti lze klasifikovat jako nezaměstnanost, která vzniká především v určité lokaci, kde je rozdíl mezi poptávkou a nabídkou dovedností jedinců. Strukturální nezaměstnanost vzniká v jednotlivých odvětvích, kde dochází k nepravdělnému vývoji. Je tedy vyvolána strukturálními změnami v národním hospodářství. Znamená to, že na jedné straně jedinci přicházejí o své zaměstnání a na druhé straně se vytvářejí nová pracovní místa, ale s jinou potřebnou kvalifikací.

Jako příklad lze uvést, že v ocelářském průmyslu dochází k útlumu a naopak v automobilovém průmyslu dochází k expanzi, ať už v celkovém měřítku, nebo jen v některých regionech. V odvětví, kde dochází k útlumu, ubývá počet pracovních míst a jedinci se stávají nezaměstnanými i z důvodu, že je obtížné přecházet mezi odvětvími a je zde potřebná rekvalifikace (jedná se o získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání). [37] Tzn., že například švadleny v textilním průmyslu nemohou nastoupit na pozici montážníků v automobilovém průmyslu. Strukturální nezaměstnanost může trvat i několik let.

2.4.2 Frikční nezaměstnanost

Název vychází ze slova frikce (tzn. nesoulad, tření). Frikční nezaměstnanost je krátkodobá a pro ekonomiku je spíše prospěšná, nemá velké negativní důsledky. Vzniká přechodem jedince z jednoho zaměstnání do druhého, nástupem absolventů do zaměstnání, změnou bydliště nebo po rodičovské dovolené. Jedinci se snaží o optimální alokaci pracovní síly, a to pomáhá navyšovat společenskou efektivnost. [16] Předpokládá se, že struktura volných míst odpovídá nabídce práce od uchazečů o zaměstnání (nejedná se tedy o strukturální nezaměstnanost).

Tento druh nezaměstnanosti je dobrovolný a prakticky nevyhnutelný. Určitá míra frikční nezaměstnanosti je však i pro ekonomiku žádoucí z toho důvodu, že si uchazeči o zaměstnání najdou uplatnění v oboru, kde budou spokojeni, a tím se zvýší jejich produktivita, tudíž i produktivita celé ekonomiky. Z pozice podniku se jedná též o nárůst produktivity a odbornější kvalifikaci zaměstnanců při uplatnění oboru vzdělání. Často ale bývá problém, že se v situaci vysoké podpory v nezaměstnanosti prodlužuje doba trvání frikční nezaměstnanosti.

2.4.3 Technologická nezaměstnanost

Pojem technologická nezaměstnanost byl klasifikován anglickým ekonomem, kterým byl John Maynard Keynes (5. 6. 1883 – 21. 4. 1946). John Maynard Keynes byl zakladatel keynesiánství, které upřednostňovalo státní zásahy a regulaci ekonomiky oproti klasické a neoklasické teorii. Technologická nezaměstnanost, jak již z názvu vyplývá, je spjatá s novými technologiemi, které se zavádějí do výroby. V důsledku toho je potřebováno méně lidského faktoru, a tak vzniká nezaměstnanost. [31] Technologie tedy nahrazují pozice jedinců a nevytvářejí pozice nové.

Opatření, která by zamezila nebo omezila technologickou nezaměstnanost, jsou velmi diskutovaným problémem, a to z důvodu, že přibývá čím dál více nových technologií a dochází k velké automatizaci různých procesů. Jako nejčastější diskutovaná opatření, která by měla omezit technologickou nezaměstnanost, je možné uvést například zakázání inovací a rekvalifikace k nové práci.

2.4.4 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je ovlivněna střídáním hospodářského cyklu. V části expanze podniky přijímají nové zaměstnance a naopak v období recese, kdy klesá agregátní poptávka a vyrobený produkt se nachází pod úrovní potenciálního produktu, většina podniků zaměstnance propouští z důvodu úspory na lidské práci. V ekonomice klesá celkový nabízený počet pracovních míst a jedinci musejí čekat na expanzi, která nabídne nová pracovní místa. [1] A tedy oproti nezaměstnanosti strukturální, cyklickou nezaměstnanost určuje nedostatek pracovních míst. Z toho vyplývá, že tento druh nezaměstnanosti je charakterizován jako nedobrovolný, protože i kdyby jedinci chtěli pracovat, z důvodu nedostatku pracovních míst nemohou.

O cyklické nezaměstnanosti také hovoří Okunův zákon⁴, který vyjadřuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a změnou růstu hrubého domácího produktu (dále HDP). Zákon ukazuje, že rostoucí nezaměstnanost nad její přirozenou úroveň způsobuje, že snižuje HDP oproti potenciálnímu HDP, a to úměrně.

⁴ Název podle amerického ekonomu Arthura Okuna.

2.4.5 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je způsobena střídáním ročních období, kdy se mění poptávka po službách a zboží. Jedinci se pravidelně stávají nezaměstnanými. Finanční podpory od úřadů práce jsou nástrojem, jak v době, kdy klesne poptávka, omezit sezónní nezaměstnanost a zaměstnance v daném odvětví udržet. Tak klesají i náklady podniků na školení nových zaměstnanců v dalším období. Jiným způsobem, jak předejít této nezaměstnanosti, je aktivní opatření jedince, který si obstará více sezónních zaměstnání. [31]

Jako typický příklad k sezónní nezaměstnanosti je možné uvést provozovatele stánku, který se zabývá prodejem zmrzlin. Poptávka po takovém druhu zboží se vytváří pouze v letních dnech, a tak se v zimním období nabízí možnost prodávat rychlé občerstvení apod. Sezónní nezaměstnanost nelze nijak ovlivnit, a závisí tedy na ročním období, což je klíčový faktor.

2.4.6 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost, jejíž úroveň je blízká přirozené míře nezaměstnanosti, je označována jako dobrovolná nezaměstnanost. V takovém případě dochází k situaci, kdy lidé, kteří nemají zaměstnání, mají možnost pracovat a uplatnit se na trhu práce, avšak z různých důvodů nestojí o dostatečnou nabídku pracovních pozic.

V případě nedobrovolné nezaměstnanosti dochází k nepoměru v počtu volných pracovních míst a počtu volných pracovních sil, kdy volných pracovních míst je méně než volných pracovních sil. Taková situace se vyznačuje vyšší mírou nezaměstnanosti než je přirozená míra nezaměstnanosti. K nedobrovolné nezaměstnanosti dochází hlavně v důsledku existence nepružných mezd. To způsobuje, že na jednotlivých dílčích trzích práce dochází k nedostatkům a přebytkům, jelikož rovnováha na těchto trzích nenastává ihned, a vzniká tedy krátkodobá nerovnováha na trhu práce. Z dlouhodobého pohledu však dochází ke snaze upravovat míru mezd tak, aby se poptávka a nabídka vyrovnaly. Trh volných pracovních míst se snaží reagovat na tržní podmínky a přizpůsobit mzdám. Pokud by však časový horizont, po který by docházelo k nastolení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou, trval delší časové období, míra nezaměstnanosti bude v příslušném období vysoká. [2]

2.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Mezi skupiny, které se často potkávají s nezaměstnaností a na které se také zaměřuje politika zaměstnanosti patří [2]:

- ženy po návratu z mateřské dovolené,
- občané se zdravotním postižením,
- starší lidé,
- občané s nižším vzděláním,
- mladí lidé, kam patří absolventi vysokých škol.

U žen po návratu z mateřské dovolené se předpokládá absence v zaměstnání v důsledku péče o nemocného potomka. Je tedy pro ně obtížnější pracovat formou provozu na směny a také práce přesčas. Po mateřské dovolené je pro ženy dlouhá absence v pracovním prostředí komplikací, která prodlužuje začlenění do pracovního chodu. Politika aktivní zaměstnanosti má pro zmíněnou skupinu doporučení v podobě rekvalifikace pro doplnění znalostí, zahájení vlastní výdělečné činnosti anebo vyhledání pracovních míst s kratší pracovní dobou.

U občanů se zdravotním postižením Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 81 říká: „Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.“ Dalším důležitým pilířem je zde existence chráněných pracovních míst.⁵ Chráněné pracovní místo je místo vymezené nebo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením, a to dle písemné dohody s příslušným úřadem práce.

Další skupinou jsou absolventi škol a mladiství, a to z důvodu chybějící praxe a zkušeností, které jsou zaměstnavatelem často požadovány. Absolventi však mohou nabídnout aktuální oborové znalosti, jazykové dovednosti a vyšší pracovní flexibilitu. Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů může mít negativní vliv na cílovou skupinu. Například se jedná o ztrátu pracovních návyků, motivace a úsilí si zaměstnání dále hledat, v neposlední řadě se může jednat o sebedůvěru. Dalším aspektem, proč se absolventi škol řadí do rizikové skupiny nezaměstnaných, jsou jejich vysoké a často nereálné požadavky na první zaměstnání, například vysoká finanční odměna, nebo se jedná o práci, která neodpovídá jejich

⁵ Dříve chráněná dílna. S účinností od 1. ledna 2012 dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti chráněné dílny neexistují. Byly nahrazeny institutem chráněné pracovní místo.

vzdělání. Například absolvent vysoké školy ekonomického zaměření nepůjde pracovat na směnný provoz do továrny, protože takovou pracovní pozici by mohl vykonávat i bez dosaženého vzdělání.

Mnozí zaměstnavatelé upřednostňují raději jedince s praxí, především v oboru spojeném s účetnictvím. A to zejména z důvodu rychlejšího zaškolení na danou pozici a z důvodu získané praxe z předchozího zaměstnání. „Z výzkumů v ekonomicky rozvinutých zemích vyplývá, že v posledních letech dochází k 10% nárůstu osob ve věku 18–34 let, které se vracejí do rodiny a žijí se svými rodiči. Hovoří se o syndromu plného hnízda“. [3, str. 84]

Definice absolventa dle MPSV a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ho popisuje jako uchazeče o práci, který je evidovaný na příslušném úřadu práce (dále ÚP), kde má trvalé bydliště, a doba od ukončení studia u něho nepřesáhla 2 roky.⁶ Absolventi vysokých škol jsou tedy často evidováni v jiném okrese nebo kraji, než studovali. Zákoník práce § 229/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 říká, že: „Absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.“

Tabulka 2: Přehled absolventů dle vzdělání na ÚP v ČR za pololetí k 30. 4. 2015

Dosažené vzdělání	Celkem na konci období	Dosud nepracovali	V evidenci déle než 5 měsíců
vyšší odborné	557	297	295
bakalářské	2 115	1 259	885
vysokoškolské	2 143	1 303	907
doktorské	71	46	21

Zdroj: vlastní zpracování dle [14]

Tabulka 2 ukazuje skupiny uchazečů dle ukončeného vzdělání, které jsou v evidenci ÚP. Dělení je podle nejvyššího dosaženého vzdělání, tzn. vyšší odborné, bakalářské, vysokoškolské a doktorské ukončené vzdělání. Skupiny jsou rozděleny na uchazeče v evidenci celkem, z toho vyčíslen počet, který dosud nepracoval v zaměstnání déle než 1 rok, a kolik těchto uchazečů je v evidenci déle než 5 měsíců.

⁶ Tato definice je platná od 1. 1. 2004. Dříve se jednalo o uchazeče o práci, kdy celková doba pracovním poměru v zaměstnání nepřekročila po úspěšném ukončení studia 2 roky – nezáleželo na délce evidence v ÚP.

Při vyhodnocení dosažených výsledků jako poměr absolventů dosaženého vzdělání k hodnotě jedinců, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců tohoto vzdělání, vycházejí nejhůře absolventi s vyšším odborným vzděláním, a naopak nejlépe uchazeči o zaměstnání s doktorským vzděláním. Z toho vyplývá, že čím vyšší dosažené vzdělání na vysoké škole, tím klesá nezaměstnanost absolventů.

2.5.1 Nezaměstnanost mladých

Uchazeči do 25. roku věku, kteří jsou absolventi škol (základních, středních nebo vysokých) hledají své první zaměstnání a jsou vůči ostatním uchazečům znevýhodněni. Dle ČSÚ ekonomická nestabilita, minimální sladění studijního a pracovního života a nepružnost na trhu práce jsou hlavními důvody, proč existuje velká míra nezaměstnaných mladých lidí nejen v České republice, ale i v celé Evropě. Mezi státy, které se vypořádávají s touto situací nejlépe, patří Německo a Rakousko, a naopak nejhůře celá část jižní Evropy. Výsledky šetření ČSÚ z roku 2014 ukázaly, že nejsnazší vstup na trh práce po ukončení studia (v období 3–12 měsíců) mají jedinci s vysokoškolským vzděláním, kde pravděpodobnost pro nezaměstnanost po ukončení studia je cca 15 %. Dále je cca 30% pravděpodobnost u jedinců se středním vzděláním bez maturity. Jedinci se základním vzděláním mají až 80% pravděpodobnost, že po ukončení studia (v období 3–12 měsíců) nenaleznou zaměstnání.

Největší zájem je o absolventy elektrotechnických a strojírenských oborů, naopak nejhorší uplatnění vykazují absolventi hotelnictví a turismu, gastronomie, zemědělství a lesnictví. Rozdílná situace se také ukazuje i mezi regiony, kde nejhůře dopadl Karlovarský a Ústecký kraj, a to konkrétně tak, že každý 3. absolvent má problémy s hledáním zaměstnání. Nejlépe je na tom hlavní město Praha, kde se potýká s problémy teprve každý 12. absolvent. Důležité je zde zmínit fakt s počtem VŠ v daném kraji. V Karlovarském kraji jsou dvě VŠ a v Ústeckém kraji je pět VŠ. Již je patrné, že nejhůře je na tom Ústecký kraj, kde je více absolventů. Nejvíce VŠ je v Praze, a tedy je zde situace i nejlepší.

Téma přechodu absolventů do práce se začalo více rozebírat a dostávat do popředí na začátku 90. let. Hlavním aspektem byly nové technologie, a tedy i změny pracovní síly a požadavky trhu práce. Vyšlo najevo, že o čerstvé absolventy mají největší zájem firmy s vysokou mírou inovací, protože se zde předpokládá vysoké tempo nových technologií, a tím lepší adaptace pro mladé absolventy.

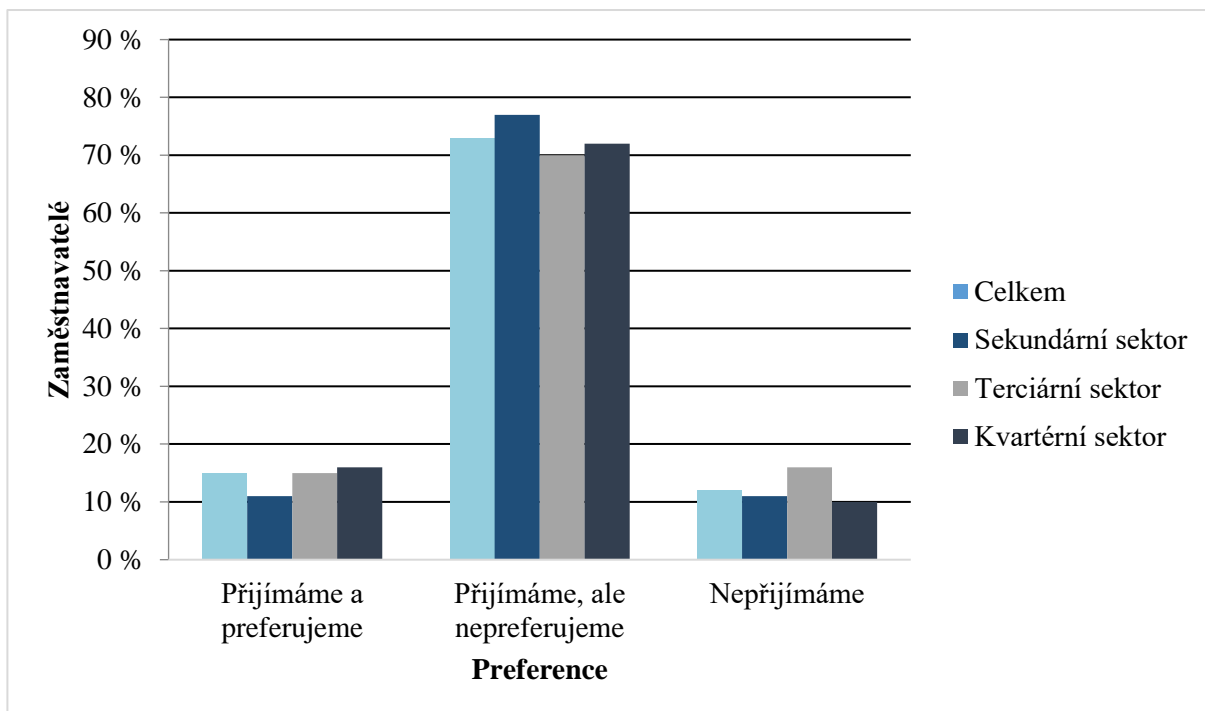
Rozdílný postoj k absolventům byl např. v Německu a Rakousku oproti Velké Británii. Německo a Rakousko má užší vztah mezi vzděláním a trhem práce. Školy zde spolupracují velmi často se zaměstnavateli a zprostředkovávají tak studentům mnoho příležitostí a zkušeností. Ve Velké Británii je velká flexibilita při studiu a zároveň zaměstnání, avšak záleží na studentovi a jeho aktivitě. Školy zde zprostředkovávají praxe a stáže méně. V prvním případě (v Německu nebo Rakousku) situace představuje pro absolventy určitou jistotu a bezproblémovost. V případě druhém (ve Velké Británii) se jedná o otevřenější možnosti trhu práce.

Přechod do zaměstnání z pohledu jedince je dokončen, když najde stabilní zaměstnání; z makroekonomického hlediska je proces dokončen, když míra nezaměstnanosti absolventů dosáhne stejného stupně jako míra nezaměstnanosti dospělých. Dle výsledků šetření REFLEX 2010⁷ je patrné, že propojení mezi trhem práce a vzděláním jednotlivých absolventů se zvyšuje. Jedním faktem je, že již mnoho studentů při aktivním studiu se snaží najít práci na částečný úvazek a získat tak praxi a obeznámit se blíže s trhem práce. [26]

2.5.2 Neochota zaměstnávat absolventy

Vysoce kvalifikované pozice jsou obsazovány zejména jedincem s praxí, a to z důvodu určité jistoty potřebné kvalifikace z předešlého zaměstnání. Zaměstnavatel má přehled o předchozím zaměstnání, o délce jeho trvání a uchazeč ví, co od dané práce očekává, a tedy je zde nižší riziko, že bude práci častěji měnit než absolvent s čerstvě ukončeným vzděláním, který nastupuje do pracovního poměru poprvé a nemá příslušné představy. Z hlediska sektorů národního hospodářství mají největší ochotu přijímat čerstvé absolventy zaměstnavatelé z kvartérního sektoru (finance, věda a vzdělání) viz Obrázek 4.

⁷ Zaměstnanost a uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce je rozvojový projekt, ve kterém je hlavním tvůrcem Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze.



Obrázek 4: Přijímání a preference zaměstnavatelů zaměstnávat absolventy dle sektorů

Zdroj: upraveno podle [10]

Z dat Národního ústavu pro vzdělání (dále NÚV) vyplývá, že Mezi jednotlivými sektory a kategoriemi uvedenými v Obrázku 4 nejsou patřičné rozdíly, avšak lze říci, že absolventy přijímají a preferují nejvíce zaměstnavatelé z kvartérního sektoru, poté ze sektoru sekundárního a terciárního. Naopak absolventy přijímají nejméně zaměstnavatelé ze sektoru terciárního, poté jsou na stejné úrovni sektor sekundární a kvartérní na stejné úrovni. Uprostřed těchto dvou možností leží možnost, kdy zaměstnavatelé absolventy přijímají, ale nepreferují, a to nejvíce v sektoru sekundárním, dále kvartérním sektoru a sektoru terciárním.

Odborná praxe pro mladé do 30 let a Záruky pro mládež (viz následující strana) jsou programy, které mají pomoci absolventům s uplatněním na trhu práce. Zároveň také přimět zaměstnavatele nabídnout pracovní místo absolventovi. Hlavní výhodou programu Odborná praxe pro mladé do 30 let je získání praxe a potřebných zkušeností. Možnost je nabízena absolventům, kteří jsou evidováni na příslušném úřadu práce a od doby, kdy ukončili své studium, odpracovali v součtu maximálně 2 roky. Program je určen nejen pro absolventy vysokých škol různých oborů, ale také pro absolventy základních nebo středních škol. Dle ÚP ČR jich bylo k 31. 10. 2014 celkem 5361.

2.6 Záruky pro mládež

V politice zaměstnanosti řeší MPSV rizikové skupiny a vytváří programy na podporu skupin. Jeden z programů je nazván „Záruky pro mládež“ a pomáhá mladým lidem jako uchazečům o zaměstnání. Cílem programu je pokles míry nezaměstnanosti u osob s nízkou mírou kvalifikace ve věku 15–24 let. Hlavním aktérem programu je příslušný ÚP, který bude s cílovou skupinou komunikovat. Existují dva nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- „Aktivizační příspěvek na podporu aktivizace dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání formou podpory krátkodobých pracovních příležitostí“,
- „Příspěvek na společensky účelné pracovní místo pro zájemce o zaměstnání v procesu hromadného propouštění“.

Účastníkům tohoto programu jsou k dispozici opatření různého charakteru, která zprostředkovává ÚP, což je hlavně zprostředkování zaměstnání včetně poskytnutí souvisejících služeb. Dále zajišťování poradenské činnosti pro zjištění kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro výběr adekvátního zaměstnání, poskytnutí příspěvků pro zaměstnavatele na vytvoření pracovních míst (trvale i přechodně), příspěvek na vytvoření odborné praxe či stáže nebo příspěvek na rekvalifikaci. Příslušný ÚP také podporuje mladé nekvalifikované uchazeče o zaměstnání, aby získali certifikované profesní kvalifikace a nabízí mladým lidem možnost získat certifikát a navýšit si tak možnosti uplatnění na trhu práce.

Finanční podpora programu Záruky pro mládež pochází z více zdrojů. Hlavním zdrojem je Evropský sociální fond, v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, ale i státní rozpočet.

3 UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE

Absolventi VŠ (jedná se o skupinu terciárního vzdělání) patří k velké skupině jedinců, kteří mají problém najít vhodné zaměstnání, které bude adekvátní k dosaženému vzdělání a zároveň tak i finančně ohodnoceno. Hlavním kritériem problematiky je stále rostoucí počet absolventů na trhu práce a zároveň nedostatečný zájem o pozice řemeslné. Definice absolventa pro ÚP říká, že „*absolvent je uchazeč o zaměstnání evidovaný na ÚP podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30. 4. nebo 30. 9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky.*“ [14]

Server *ekonom.cz* ve svém článku z roku 2016 uvedl, že téměř stoprocentní jistota uplatnění absolventa a nalezení adekvátní práce je při vystudování medicíny. Nezaměstnanost absolventů v této sféře je pod 1,5 %.⁸ Na druhém místě v hodnocení se umístili absolventi práv, kteří se pohybují se svojí nezaměstnaností mezi 0,7 % a 3,1 %, kde nejlépe dopadla Právnická fakulta Univerzity Karlovy. Další umístění a hodnocení nejsou jednoznačná, zvyšují se zde rozdíly mezi jednotlivými školami a snižují rozdíly oborové. Z oborů ekonomických věd a jejich absolventů dopadla však nejlépe Vysoká škola ekonomická v Praze. Mezi technickými školami si stojí na žebříčku uplatnění absolventů škol nejlépe České vysoké učení technické v Praze, a naopak nejhůře je na tom Fakulta textilní Technické univerzity v Liberci s více než 7 % absolventů bez zaměstnání. [7]

Hlavním důvodem, proč je pro absolventy VŠ stále těžší najít uplatnění, je dle ČSÚ fakt, že z výsledků šetření v roce 2016 byl počet absolventů o 134 % (tzn. 1,3 miliónů absolventů) vyšší než před dvaceti lety. Avšak to nebyla přímá úměra ke stejnému navýšení volných pracovních míst. Na jedno pracovní místo totiž připadá více absolventů, než by bylo žádoucí. Často se tedy stává, že vysokoškolsky vzdělaní jedinci pracují na pozicích pro středoškolsky vzdělané. Společnosti začínají i absolventy odmítat, protože je nemohou adekvátně ohodnotit, a tedy raději zaměstnají méně vzdělaného jedince.

V porovnání nezaměstnanosti absolventů na soukromé a veřejné škole, vychází lépe škola soukromá. Údaje z roku 2015 zde říkají, že nezaměstnanost na soukromé škole potká bezprostředně po škole 6,8 % absolventů a na veřejné škole je to 8,2 %. Důvodem je i získání praxe během studia na soukromé škole, kdy studenti pracují při studiu více než studenti na škole veřejné.

⁸ Údaj z doby do dvou let po ukončení studia.

Pořadí škol, které mají v ČR nejmenší úspěšnost v uplatnění absolventů je následovné [32]:

1. Akademie výtvarných umění v Praze (37,5 %),
2. Západomoravská vysoká škola Třebíč (34,6 %),
3. Vysoká škola Karla Engliše v Brně, a. s. (26,1 %),
4. Vysoká škola polytechnická Jihlava (21 %),
5. Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo (20,4 %).

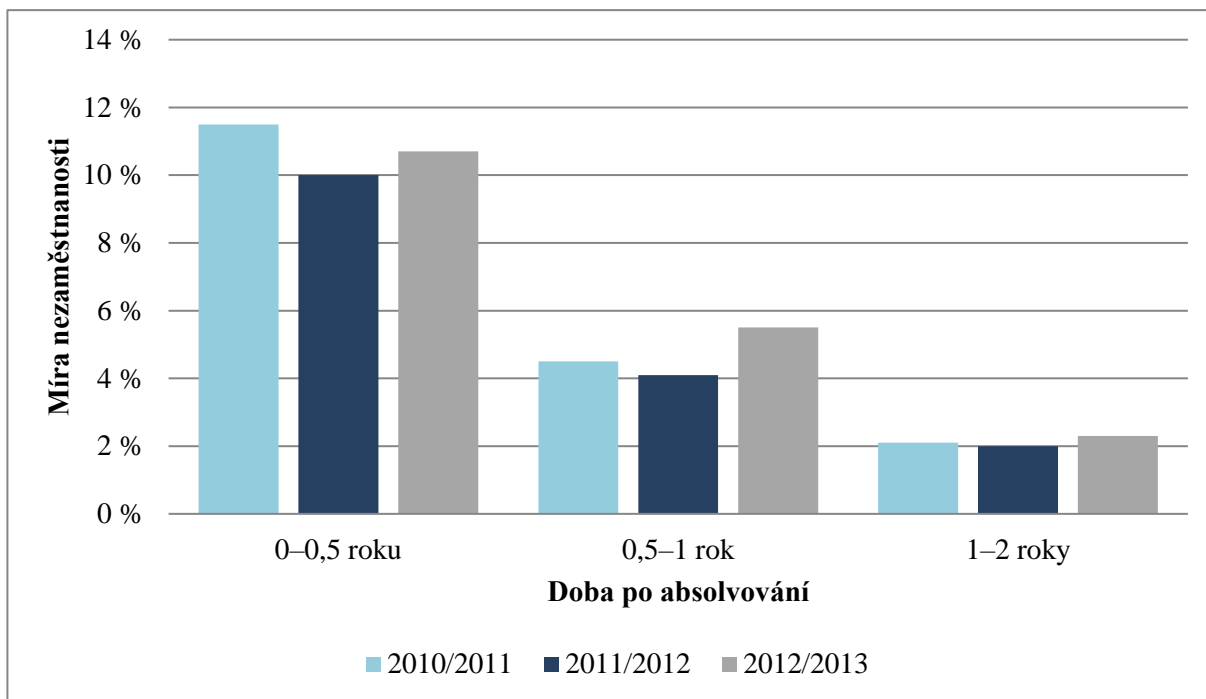
Výsledky mohou být ovlivněny neperspektivním oborem (viz následující kapitola) nebo nízkou prestiží vysoké školy.

Údaje o zaměstnání a uplatnění absolventů jsou shromažďovány na jednotlivých ÚP a zpracovávají se na MPSV vždy dvakrát ročně, a to k 30. dubnu a 30. září. Počty absolventů na všech vysokých školách a vyčíslení těch, kteří po získání diplomu stále studují (po ukončení bakalářského studia pokračování na magisterském navazujícím programu) jsou výsledkem sdružené matrice studentů (tzv. SIMS).

3.1 Nezaměstnanost absolventů podle doby od získání diplomu

Důležitým kritériem ke zhodnocení uplatnění absolventů VŠ je jejich doba od ukončení studia terciárního vzdělávání, získání diplomu až po den nástupu do práce. Přechod absolventů na trh práce lze rozdělit do třech období, a to 0–0,5 roku, 0,5–1 rok a 1–2 roky. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je v první kategorii u čerstvých absolventů, další období nezaměstnanost klesá. Konkrétně v 2012/2013 se ihned po absolvování VŠ během prvního půlroku přihlásilo na ÚP 10,7 % absolventů. V druhém časovém rozmezí počet klesl na 5,5 % a v poslední kategorii až na 2,3 %. Z těchto výsledků lze říci, že je důležité brát v úvahu, jaká data se pro další statistiky využívají, protože během dvou let se velmi mění – viz Obrázek 5. Tedy pokud se bere hodnota přímo čerstvých absolventů, jedná se o tzv. frikční nezaměstnanost, a tato hodnota je zavádějící a nepřesná.

Následující graf na Obrázku 5 ukazuje vývoj nezaměstnanosti absolventů rozlišen dle doby od ukončení studia na VŠ a dnem nástupu do práce v obdobích za 2010/2011, 2011/2012 a 2012/2013.



Obrázek 5: Vývoj nezaměstnanosti absolventů VŠ podle doby od získání diplomu

Zdroj: upraveno podle [25]

Na horizontální ose je znázorněn časový úsek, kdy jedinec nastoupí do zaměstnání od doby, kdy úspěšně absolvoval VŠ. Jedná se tak o tři časové milníky, a to 0–0,5 roku, 0,5–1 rok a 1–2 roky. Vertikální osa znázorňuje míru nezaměstnanosti absolventů ve škále 0 % až 14 %. Na grafu je vidět již zmiňované velké změny, které probíhají během 2 let, co absolvent ukončí studium. Meziroční změny nejsou tak rozdílné, avšak lze říci, že ve skupině 0–0,5 roku se nejlépe dařilo absolventům v 2011/2012, kdy byla míra nezaměstnanosti 10 %, a naopak nejhůře v 2010/2011, kdy míra nezaměstnanosti dosahovala až 11,5 %. Ve druhé skupině, která vymezuje dobu nástupu do zaměstnání od 0,5–1 rok po ukončení studia, byl pro absolventy nejlepší 2011/2012 s mírou nezaměstnanosti 4,1 %, a nejhůře 2012/2013 s mírou nezaměstnanosti 5,5 %. Poslední skupina, rozmezí 1–2 roky, dopadla nejlépe pro 2011/2012 s 2 % míry nezaměstnanosti a nejhůře pro 2012/2013, kdy byla míra nezaměstnanosti 2,3 %. V celkovém zhodnocení ve všech skupinách dopadl nejlépe rok 2011/2012, který vždy dosahoval nejnižších hodnot v míře nezaměstnaných absolventů na vertikální ose. [25]

V hodnocení s ohledem na dobu po ukončení studia je patrné, že absolventi mají největší problém si nalézt adekvátní zaměstnání ihned po absolvování vysoké školy, tedy do půl roku od získání diplomu. Důvodem může být pauza od studia a vycestování do zahraničí, což mnoho absolventů po ukončení studia uplatňuje. Nebo také mají vysoké nároky na své

budoucí povolání a zaměstnavatele, které jsou nereálné. Při delší době bez zaměstnání absolvent nároky snižuje, a tedy nalezne své uplatnění, ač není příliš spokojen. Poté nezaměstnanost prudce klesá a dochází zde k nalezení zaměstnání, zpravidla nejčastěji do 1 roku od získání diplomu. Do 2 let klesne počáteční míra nezaměstnanosti, která dosahuje až 10 %, na 2 %.

3.2 Nezaměstnanost absolventů dle skupiny oborů

Nezaměstnanost absolventů a jejich uplatnění ovlivňuje vystudovaný obor na vysoké škole, což souvisí i s počtem škol, které daný obor umožňují vystudovat. V praxi je zřejmé, že některé obory jsou od zaměstnavatelů žádané, a některé své pracovní uplatnění nenalézají. Může být i důvodem, že upadá odvětví, např. sklářství. V takovém případě klesá i počet škol, kde je možné obor vystudovat. Upadá zájem uchazečů o neperspektivní obor a též zájem zaměstnavatelů.

Terciární vzdělání produkuje hodně absolventů např. s ekonomickým zaměřením, a tedy je to skupina, která se často setkává s problémem nalezení vhodného zaměstnání. Tak roste počet absolventů a klesá počet volných pracovních míst pro daný obor. Absolventi vysokých škol tak musejí často pracovat v jiném zaměření, než mají vystudované, a učit se novým věcem. Nebo jejich zaměstnání neodpovídá dosaženému vzdělání, protože daný obor nemá na trhu práce takovou kapacitu, a tak musejí reagovat na poptávku.

Příloha B ukazuje počty nezaměstnaných vysokoškolských absolventů v evidenci ÚP po celé ČR dle jednotlivých skupin oborů (celkem 44) ze statistik MPSV za 2. pololetí 2016. Skupiny oborů jsou například matematické obory, chemické obory, fyzikální obory, anebo už zmiňovaná ekonomie. Každý obor má přiřazené dvojciferné číslo pro snadnější orientaci a porovnání s následující tabulkou, kterou obsahuje Příloha C, která vyčísluje počty absolventů, kteří byli z evidence ÚP vyřazeni. Číslo oboru je přiřazeno Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále MPSV).

Celkový počet nezaměstnaných absolventů na konci sledovaného období ve všech odvětvích v ČR je 2 795 a z toho 2 771 dosažitelných (tzn. absolventi, kteří jsou schopni okamžitě nastoupit do zaměstnání), déle než 5 měsíců je v evidenci ÚP celkově 310 absolventů a doposud nezaměstnaných je 1 961.

Nejvyšší počet nezaměstnaných absolventů je 743, a to konkrétně v oboru 62 – Ekonomie. Tento výsledek lze také vysvětlit vysokým počtem škol ekonomického zaměření, kterých je v ČR 126 a patří sem např. obory marketingu, managementu, bankovníctví, národního hospodářství, ekonomiky a řízení podniku apod. A produkují tedy i nejvíce vysokoškolských absolventů. Na druhém místě je počet 186, který patří oboru 75 – Pedagogika, učitelství a sociální péče, kterých je v ČR 41. Na třetím místě s nejvyšším počtem nezaměstnaných absolventů je obor 41 – Zemědělství a lesnictví s ne příliš velkým rozdílem, a to konkrétně 179, který má v ČR 11 škol, z toho 7 škol pro obor zemědělství a 4 školy pro obor lesnictví. Na místě čtvrtém je obor 39 - Speciální a interdisciplinární technické obory, který má v evidenci 166 absolventů na 17 vysokých školách, a s nepatrným rozdílem je na posledním místě, které bude hodnoceno, obor 67 – Politologie se 165 absolventy, bez zaměstnání připadajícími na 15 škol, kde je možné tento obor absolvovat.

V poměru počtu nezaměstnaných absolventů za sledované období a počtu vysokých škol, kde mohou studenti daný obor absolvovat, připadá na obor 62 – Ekonomie 6 nezaměstnaných absolventů⁹, oboru 75 – Pedagogika, učitelství a sociální péče připadá 5 absolventů bez zaměstnání a oboru 41 – Zemědělství a lesnictví náleží 17 nezaměstnaných absolventů. Na obor 39 – Speciální a interdisciplinární technické obory připadá 10 nezaměstnaných absolventů. Obor 67 – Politologie má 11 nezaměstnaných absolventů v poměru nezaměstnaný absolvent ku vysoké škole, kde je možné tohoto vzdělání dosáhnout. Z dosažených výsledků a hodnocení prvních třech oborů dle počtu nezaměstnaných absolventů lze říci, že nejhůře dopadl obor 41 – Zemědělství a lesnictví. Výsledek může být ovlivněn upadáním oboru, a tím dochází i k snižování počtu nabízených pracovních míst na trhu práce.

Na konci tabulky viz Příloha B je vypsáno 5 oborů ze zaměření obrany a vojenského prostředí bez žádného evidovaného uchazeče na ÚP. Jedná se o velmi malé obory, které produkují malý počet absolventů. Absolventi již při studiu získávají pracovní uplatnění, a poté tedy plynulý nástup do pracovního prostředí.

⁹ Zaokrouhleno na celá čísla nahoru.

Důležité hledisko je také délka evidence uchazeče v ÚP. Je zde třeba rozlišit, zda se jedná pouze o krátkodobou nezaměstnanost při aktivním hledání zaměstnání a nástupu do práce (do 5 měsíců) anebo dlouhodobou nezaměstnanost, kdy absolvent déle než 5 měsíců nenajde vhodné pracovní místo. Nejlépe jsou na tom obory, kde ve sloupci V evidenci déle než 5 měsíců je nulový počet absolventů. Tento údaj je např. v 12 – Geologické obory, 29 – Potravinářství a potravinářská chemie, 52 - Farmacie a 53 – Zdravotnictví apod. viz Příloha B. Znamená to, že absolventi daných oborů mají nejkratší přechod ze studia do zaměstnání.

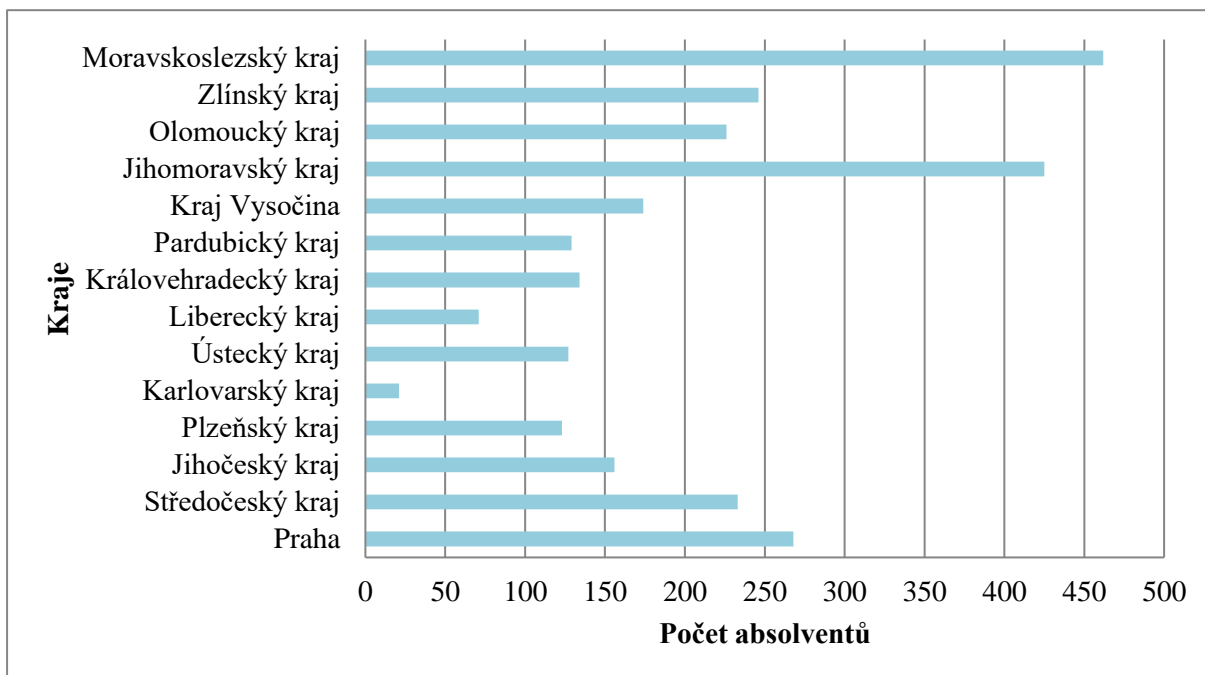
V posledním sloupci tabulky viz Příloha B se nachází absolventi doposud nepracující a jejich pořadí dle oboru je následující: na prvním místě s nejvyšším počtem absolventů je obor 62 – Ekonomie, na druhém místě 41 – Zemědělství a lesnictví, třetí místo obsadil obor 67 – Politologie, čtvrté místo patří oboru 39 - Speciální a interdisciplinární technické obory a poslední páté hodnocení místo je 75 – Pedagogika, učitelství a sociální péče. Lze tedy říci, že dané pořadí se nepřilíš mění a většinou se jedná stále o stejné obory jako v předchozích případech.

V následující tabulce v Příloze C je zobrazen vývoj absolventů, kteří byli z evidence vyřazeni, a to z důvodu odchodu do zaměstnání, absolventi v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích (dále OSS a PO) anebo jinak umístění. Absolventi v OSS a PO jsou jedinci, kteří využili nabídky práce na zajištění praxe absolventů do 30 let od úřadu práce. Program prochází agenturami práce a zaměstnavatel má možnost získat příspěvek na pracovní místo pro absolventa až do výše 24 000 Kč. Příspěvek je poskytován maximálně na 12 měsíců.

Celkový počet 3 168 absolventů za sledované období 2. pololetí 2016 bylo umístěno do zaměstnání, což lze hodnotit kladně. Absolventů v OSS a PO bylo v celkovém součtu 8 a 2 800 absolventů v evidenci, kteří byli z evidence ÚP vyřazeni jinak (cesta do zahraničí, vlastní podnikatelský záměr apod.).

3.3 Nezaměstnanost absolventů dle krajů České republiky

Následující graf na Obrázku 6 ukazuje nezaměstnanost absolventů za sledované 2. pololetí 2016 (tzn. k 30. 9. 2016) v jednotlivých krajích ČR, kteří jsou evidováni na příslušném úřadu práce



Obrázek 6: Nezaměstnanost absolventů v krajích za 2. pololetí 2016

Zdroj: vlastní zpracování dle [14]

Celkový počet nezaměstnaných absolventů ve všech krajích je 2 795 na konci sledovaného období viz Příloha B. Z grafu vyplývá, že největší nezaměstnanost po ukončení studia je v Moravskoslezském kraji, a to konkrétně 462. Druhá nejvyšší nezaměstnanost je v Jihomoravském kraji – 425. Oba kraje výrazně převyšují svojí hodnotou kraje ostatní. Důvodem vysoké nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji je průmyslové odvětví, které zaměstnává a vyhledává spíše manuální pracovníky a jako celek v kraji upadá, tedy problém s nezaměstnaností roste. V Jihomoravském kraji je nezaměstnanost také plošná, nezasahuje pouze absolventy.

K 31. 3. 2016 dle údajů z ÚP na jedno pracovní místo připadá 5,5¹⁰ uchazečů, což je třetí nejvyšší hodnotou v tomto měřítku po Ústeckém kraji (7,2 uchazeče) a Moravskoslezském kraji (6,7 uchazeče), který již byl zmíněn výše.

¹⁰ Průměr počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo je v ČR k 31. 3. 2016 dle ČSÚ 3,8.

Naopak nejnižší hodnoty graf nabývá v Karlovarském kraji, a to pouze 21, dále v Libereckém kraji, a to 71. Nejnižší hodnota v Karlovarském kraji není v tomto případě rovna nízké nezaměstnanosti, která ukazuje, že na jedno volné pracovní místo připadá 4,1 uchazeče, hodnota převyšující průměr v ČR. To znamená, že absolventi v tomto kraji naleznou své uplatnění velmi dobře, avšak uchazeči o zaměstnání s nižším vzděláním jsou na tom podstatně hůře. V Libereckém kraji na jedno volné pracovní místo připadá 3,2 uchazečů. Ostatní kraje se nepříliš odchyľují od průměru v ČR. Zajímavým faktem je, že ve všech zmíněných krajích převažuje nezaměstnanost absolventů ženského pohlaví oproti mužskému pohlaví.

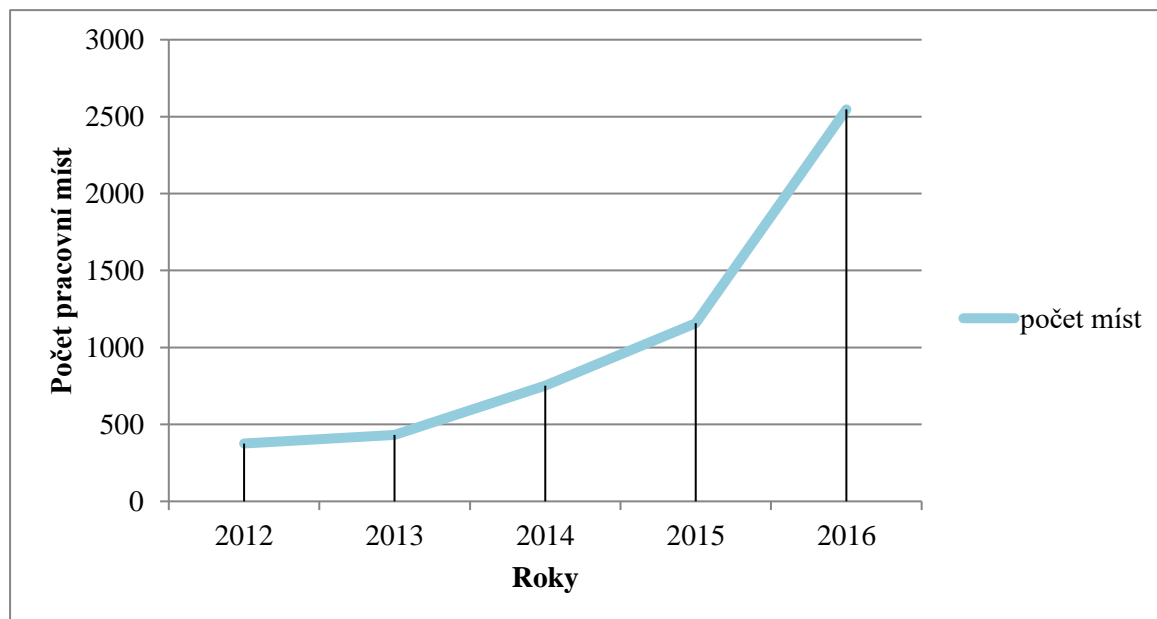
U Karlovarského kraje, který byl již zmíněn v kapitole nezaměstnanosti mladých, je důležité připomenout, že má pouze dvě VŠ, a tedy zde produkce absolventů není vysoká. A tedy takový výsledek nelze hodnotit za adekvátní. Liberecký kraj, kde na Obrázku 6 je také nízká nezaměstnanost má pouze jednu VŠ, Technická univerzita v Liberci. Nejvíce VŠ se nachází v hl. městě Praze, kde je již patrné, že situace z pohledu nezaměstnanosti není nejhorská.

3.3.1 Pardubický kraj

V Pardubickém kraji se nachází pouze Univerzita Pardubice (dále UPCE), kde je možné získat status vysokoškolského absolventa na 7 fakultách, které nabízí. Například Fakulta ekonomicko-správní, Fakulta filozofická a Dopravní fakulta Jana Pernera.

Dle NÚV bylo v Pardubickém kraji za rok 2016 evidováno na ÚP v Pardubicích 2 547 volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé (místa, na která se mohou hlásit absolventi a mladiství), viz Obrázek 7. Počet nezaměstnaných absolventů na 1 pracovní místo je 0,3 a na procentuální hodnotu 30,2 %. Tedy na jedno volné pracovní místo připadá 0,3 absolventů. V porovnání s rokem 2015, kdy volný počet adekvátní pro absolventy byl 1 157, lze tento výsledek hodnotit kladně. Volná pracovní místa se navýšila dvojnásobně během jednoho roku. Jedná se o mírné převýšení republikového průměru, který dosahuje 29,6 %. Celkově lze tedy situaci zhodnotit jako mírně příznivější, než je republikový průměr a jako kladný nárůst míst. Důležitým faktem je však struktura volných pracovních míst.

Následující graf ukazuje vývoj volných pracovních míst pro absolventy v Pardubickém kraji od roku 2012 do 2016.



Obrázek 7: Volná pracovní místa pro absolventy v Pardubickém kraji 2012–2016

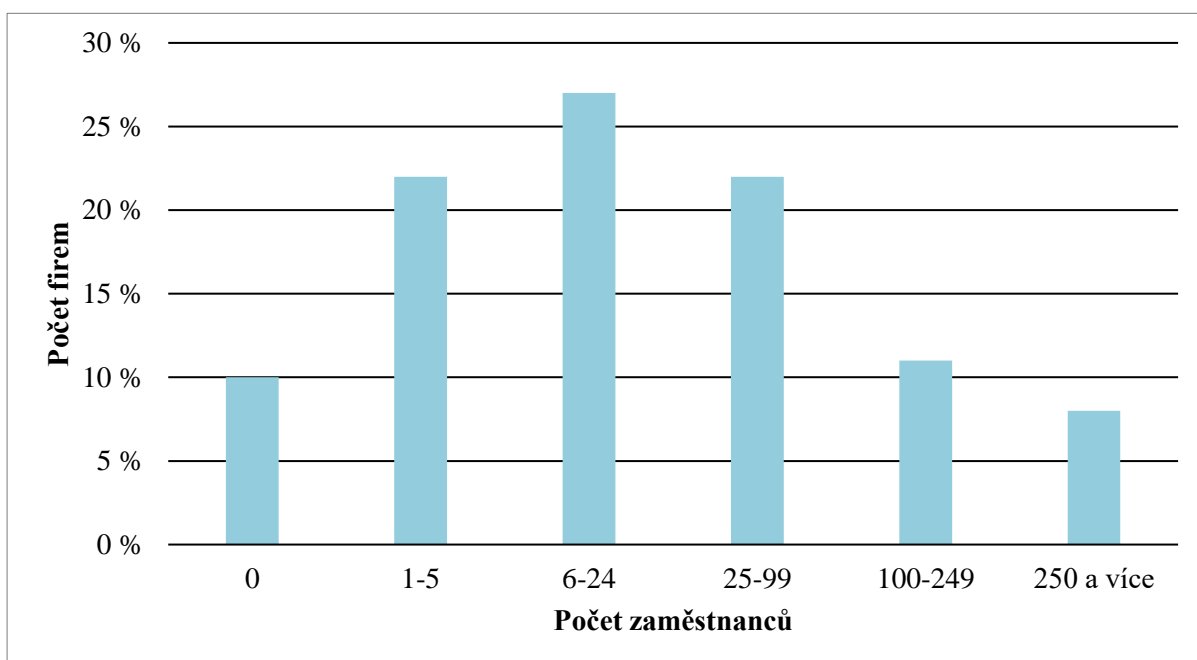
Zdroj: vlastní zpracování dle [21]

Graf ukazuje, že počet volných pracovních míst od roku 2012 stále vzrůstají, největší nárůst je zaznamenán mezi roky 2015 a 2016, kdy, jak již bylo zmíněno, byl nárůst dvojnásobný. V roce 2012 byl počet volných míst vhodných pro absolventy a mladistvé 376 a počet nezaměstnaných absolventů připadajících na jedno volné místo 3,7, avšak stále pod celorepublikovým průměrem v roce 2012, který byl 4,7. Po mírném nárůstu v 2013 bylo 431 volných pracovních míst stejného charakteru pro Pardubický kraj, došlo zde ale ke zhoršení průměru, kdy na jedno místo připadalo již 4,4 absolventů (v ČR 5,8). Rok 2014 přinesl vyšší nárůst, a to na 752 míst s poměrem 2,0 (v ČR 3,4), což lze hodnotit jako první kladnou změnu za sledované období. V roce 2015 byl počet míst 1 157 a poměr 0,9, a tedy poprvé zde byla překročena rovnováha 1 volné pracovní místo = 1 absolvent. Poslední rok 2016 za sledované období zhodnocen viz výše.

Pardubický kraj je zaměřen na průmysl, který v posledních letech vyvolal zájem zahraničních investorů, hlavně z důvodu využití připravených průmyslových zón. Dalším faktem je průnik hlavního železničního koridoru. Nejvíce se jedná o průmysl chemický, elektrotechnický a potravinářský. Mezi největší zaměstnavatele v Pardubickém kraji patří FOXCONN CZ, s. r. o., Synthesia, a. s., Panasonic Automotive Systems Czech, s.r.o., KIEKERT-CS, s.r.o., Pardubická krajská nemocnice, a.s. a také UPCE. [8]

4 POŽADAVKY ZAMĚSTNAVATELŮ NA ABSOLVENTY ŠKOL

Studie NÚV rozebírají a vysvětlují různá kritéria, proč firmy upřednostňují absolventy, nebo naopak se jim snaží vyhnout. Cílem analýzy bude srovnání a vyhodnocení preferencí zaměstnavatelů, míra spolupráce zaměstnavatelů se školami a důležitost potřeby kvalifikace pro vykonávanou práci. Dalším výsledkem bude zhodnocení bariér pro přijetí absolventa a vše bude zhodnoceno na základě odpovědí 1136 respondentů dle NÚV. Nejčastější velikost firem, které výzkum obsahoval, čítala 6–24 zaměstnanců, viz Obrázek 8. 25–99 a 1–5 zaměstnanců byly druhé dvě nejčetnější kategorie odpovídajících společností. Převážně se tedy jedná o střední firmy a menší společnosti s nejmenším zastoupením velkých společností.

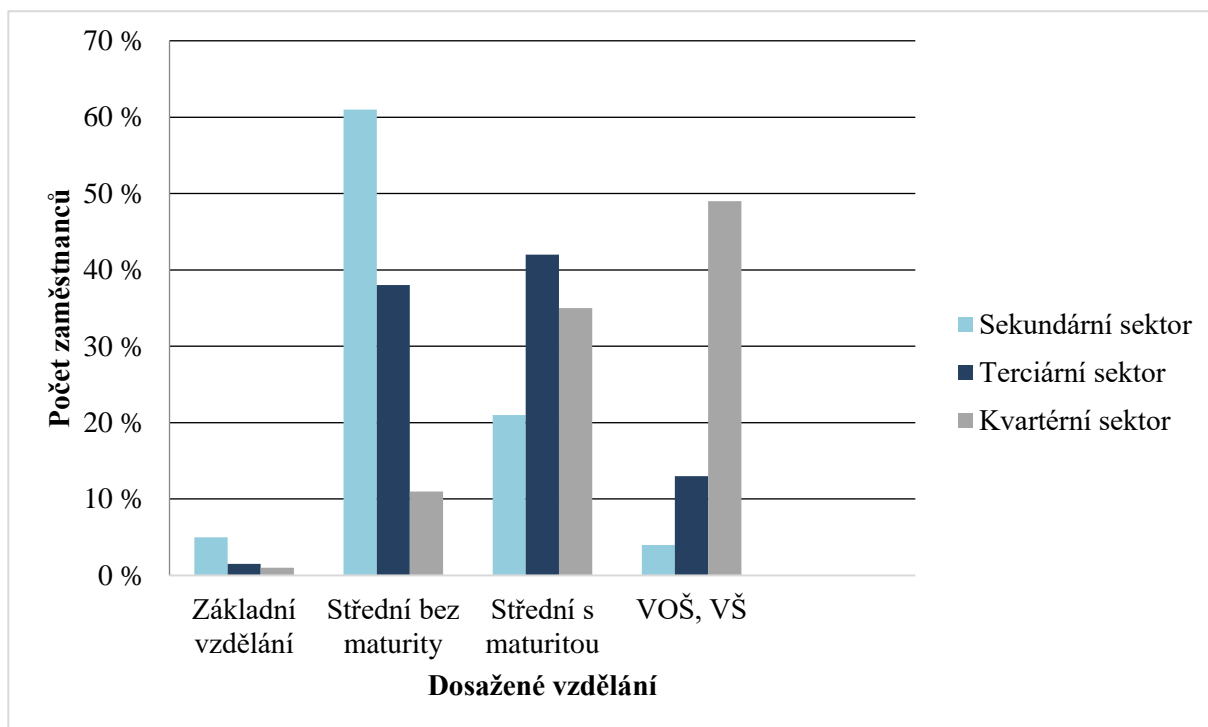


Obrázek 8: Rozložení firem z hlediska počtu zaměstnanců

Zdroj: upraveno podle [25]

Na grafu je znázorněno celé rozložení všech odpovídajících firem (1136) na procentuální části celku. V dotazovaných jsou také zastoupeni samostatní podnikatelé bez jediného zaměstnance, a to konkrétně s 10 %. Největší návratnost výsledků byla dle NÚV zaznamenána u firem se 100 a více zaměstnanci, a to z důvodu, že menší firmy nemají pracovníka pro řešení různých výzkumů.

Dalším důležitým aspektem byla vzdělanostní struktura již zaměstnaných osob v každé organizaci. Zde byli jedinci děleni podle dosaženého vzdělání, tedy základní vzdělání, střední bez maturity nebo s maturitou, VOŠ a VŠ.



Obrázek 9: Rozložení zaměstnanců dle vzdělání

Zdroj: upraveno podle [25]

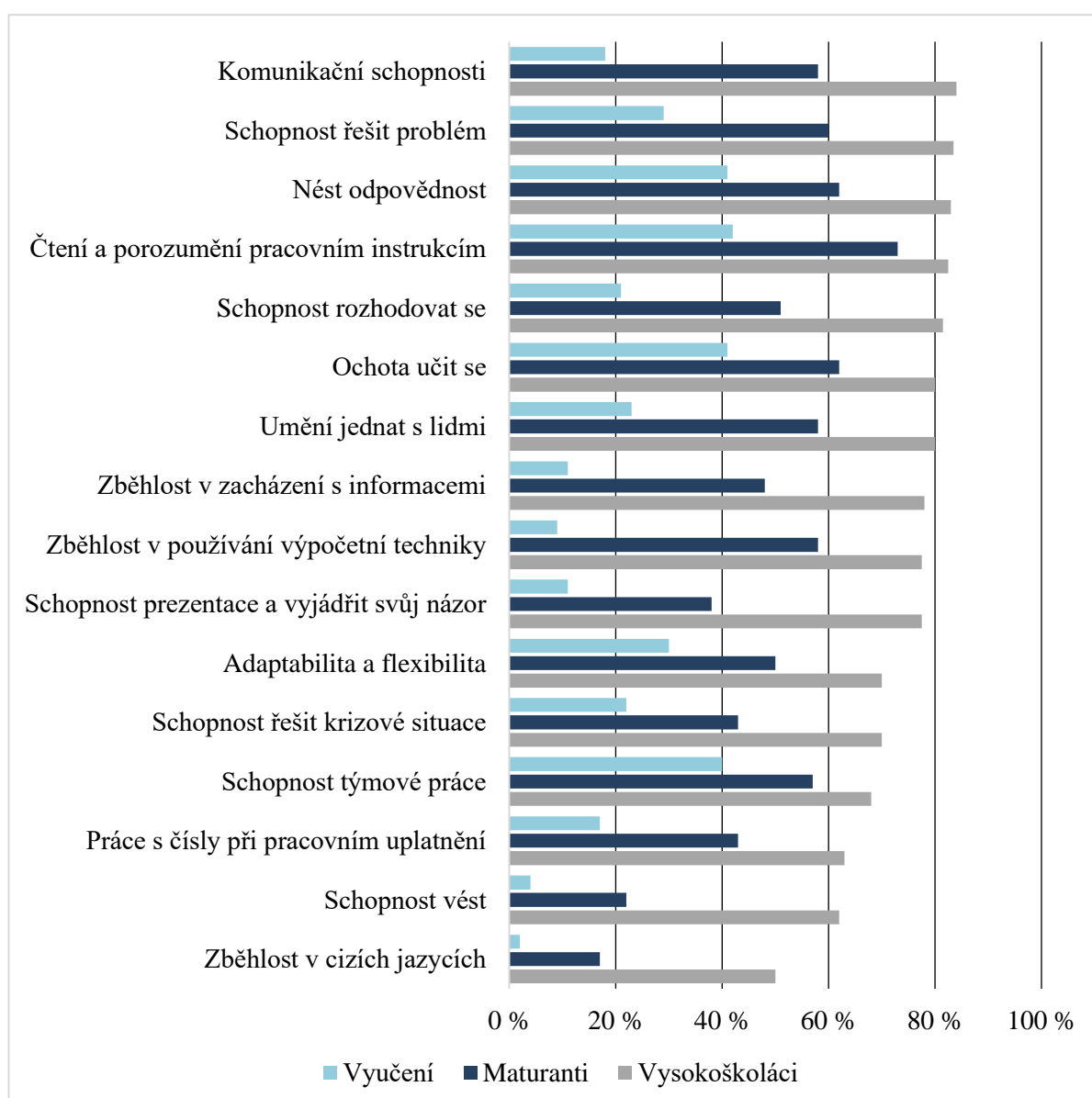
Na grafu je zobrazeno rozložení zaměstnanců v organizacích rozdělených dle sektorů. V sektoru sekundárním je nejvíce zaměstnanců, kteří mají střední vzdělání bez maturity a poté s větším rozdílem kategorie se středním vzděláním s maturitou. Převládá zde i kategorie se základním vzděláním nad kategorií VOŠ a VŠ. Sekundární sektor je zaměřen na zpracovatelský průmysl, a je zde tedy potřeba kvalifikovaná pracovní síla v oboru a manuální pracovníci. V terciárním sektoru, který je zaměřen na poskytování služeb, je nejvíce zaměstnanců s dokončeným středním vzděláním s maturitou a s nepříliš velkým rozdílem zaměstnanci se středním vzděláním bez maturity. V terciárním sektoru roste už i kategorie s vysokoškolsky vzdělanými jedinci. Poslední kvartérní sektor je uspořádaný opačně než sektor sekundární. Nejvíce zaměstnanců je z kategorie VOŠ a VŠ, dále s menším počtem zaměstnanci se středním vzděláním s maturitou, poté bez maturity a nejméně, skoro s nulovou hodnotou, zaměstnanci se základním vzděláním.

Ze závěru je patrné, že s vyspělejším sektorem (od primárního po kvartérní sektor) roste počet požadovaných vysokoškolsky vzdělaných pracovníků.

4.1 Důležitost jednotlivých schopností absolventů

Schopnosti lze rozdělit na klíčové a profesní. Profesní jsou získané během studia a osvojením určitých znalostí. Úzce souvisí s vystudovaným oborem, a tedy poté s budoucí vykonávanou profesí. Klíčové schopnosti jsou společné pro více oborů, a nejsou tedy specifické pro určité zaměření. Jedná se o určitý postoj jedince, který se rozvíjí nejen při studiu, ale i po něm, v různých životních etapách. Tyto schopnosti jsou pro získání náročnější než schopnosti profesní.

Následující graf ukazuje porovnání klíčových schopností jedince, které zaměstnavatelé u absolventů vyhledávají, aby byli ochotni jim pracovní místo nabídnout.



Obrázek 10: Důležitost jednotlivých schopností dle vzdělání

Zdroj: upraveno podle [25]

Z grafu lze obecně říci, že na vysokoškolsky vzdělané jedince jsou kladeny nejvyšší nároky a zaměstnavatelé jednotlivých firem nejčastěji uvedli, že požadují co nejvíce klíčových schopností. Většina klíčových schopností pro přijetí absolventů s terciárním vzděláním byla v analýze uvedena u 80 % respondentů. Mezi nejdůležitější dovednosti patří např. komunikační schopnosti, schopnosti řešit problém, nést odpovědnost, ochota učit se atd., více viz Obrázek 10. Výše uvedené kompetence opět závisí na vykonávaném oboru. Mohou se dle odvětví měnit, tzn., že zběhlost v cizích jazycích je nejvíce požadovaná v odvětví služeb, cestovního ruchu, kde je na ni naopak kladen největší důraz na komunikaci v cizím jazyce. Zběhlost v používání výpočetní techniky bude upřednostněna u pracovního místa technologického charakteru u pozice, kde jsou používány informační technologie.

Oproti tomu nejnižší nároky jsou kladeny na absolventy s výučním listem, kde není potřebná znalost cizích jazyků. Předpokládá se, že budou vykonávat manuální práci a nebudou řídicími pracovníky, a proto zde není ani potřeba schopnost vést lidi. Nejvyšší požadavky jsou zde kladeny např. na porozumění a čtení pracovních instrukcí, dále na ochotu učit se. Předpokládá se, že manuální pracovník bude číst návody a obsluhovat výrobní linky, kde i vedoucí provozu bude mít za svoji skupinu odpovědnost.

Skupina absolventů s maturitou se ve všech případech nalézá mezi skupinou s výučním listem a skupinou vysokoškolsky vzdělaných jedinců. Avšak z Obrázku 10 je patrné, že se více požadavků blíží vysokoškolsky vzdělaným pracovníkům. Ve shrnutí je patrné, že s rostoucím vzděláním rostou i požadavky zaměstnavatele pro přijetí uchazeče, očekává se více samostatnosti.

Při porovnání profesních a klíčových dovedností a preferencí zaměstnavatelů bylo zjištěno, že preference se liší dle odvětvové struktury CZ-NACE. Profesní dovednosti upřednostňují společnosti z kategorie F (stavebnictví), D (výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu). Naopak v kategorii R (kulturní, zábavní a rekreační činnosti) se zaměstnavatelé přiklánějí ke klíčovým schopnostem.

Následující Tabulka 3 ukazuje důležitost jednotlivých schopností dle charakteru sektoru, konkrétně oblasti služeb. Jedná se o důležitost kompetencí u vysokoškolsky vzdělaných absolventů v této sféře.

Tabulka 3: Důležitost kompetencí u absolventů VŠ v oblasti služeb

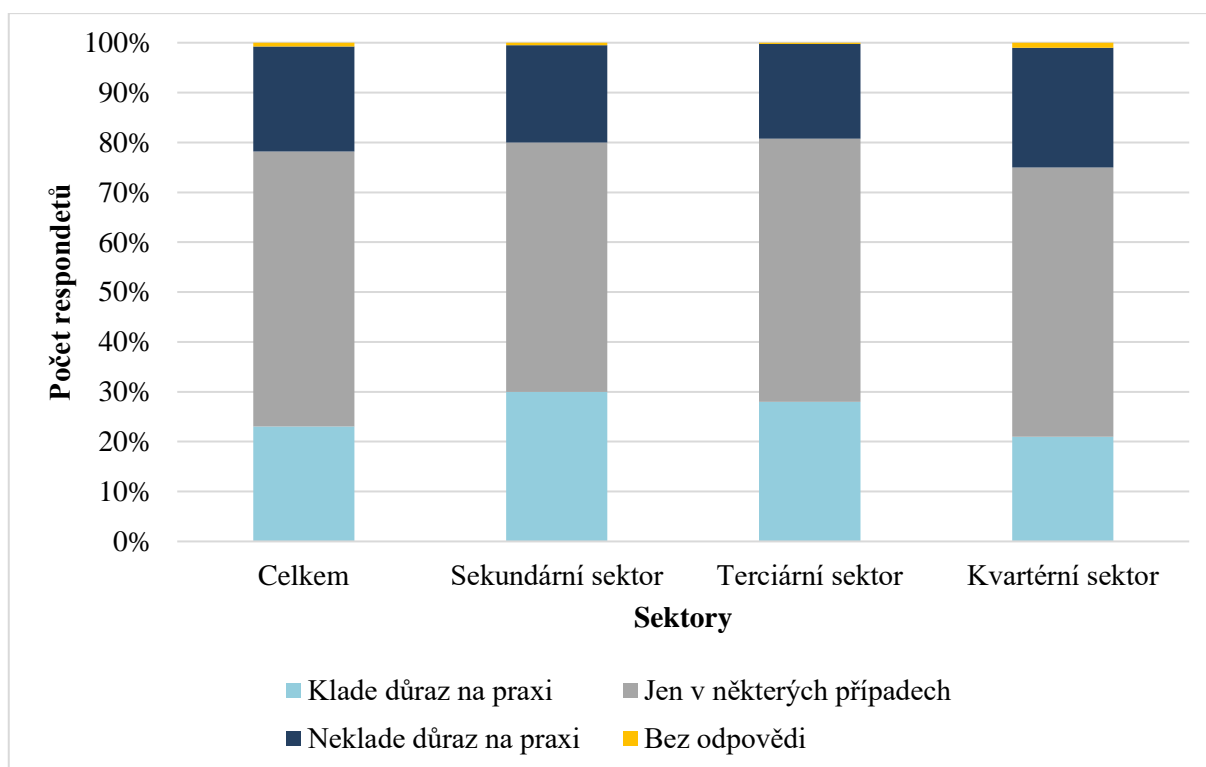
Klíčové kompetence	Zcela nezbytné	Důležité
Zběhlost v zacházení s informacemi	76,6 %	23,4 %
Zběhlost v používání výpočetní techniky	80,4 %	19,6 %
Umění jednat s lidmi	83,7 %	16,3 %
Schopnost řešit stresové situace	74,5 %	25,5 %
Schopnost řešit problém	87,5 %	12,5 %
Schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	78,3 %	21,7 %
Ochota učit se	83,1 %	16,9 %
Nést zodpovědnost	88,6 %	11,4 %
Adaptabilita a flexibilita	75,5 %	24,5 %
Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	88,1 %	11,4 %
Schopnost rozhodovat se	86,3 %	13,1 %
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	82,7 %	16,2 %
Schopnost týmové práce	71,2 %	27,7 %
Práce s čísly při pracovním uplatnění	71,7 %	26,6 %
Zběhlost v cizích jazycích	58,4 %	37,3 %
Schopnost vést	67,4 %	28,3 %

Zdroj: upraveno podle [12]

Tabulka 3 ukazuje kompetence, které jsou požadovány u absolventů vysokých škol v oblasti služeb. Podle respondentů ukazuje procentuální počet odpovědí, které jsou nezbytné a které jsou důležité. Je patrné propojení s Obrázkem 10, který ukazuje, že u vysokoškolsky vzdělaných pracovníků mají zaměstnavatelé nejvyšší nároky. Tabulka 3 tvrzení potvrzuje, protože většina respondentů uvedla mnoho kompetencí jako nezbytné pro zaměstnání v oblasti služeb.

4.2 Rozhodování mezi absolventem a uchazečem s praxí

V předešlých kapitolách již bylo zmíněno, že častým kritériem pro rozhodnutí zaměstnavatele, zda přijme absolventa, je praxe. Požadavky na praxi jsou různé podle druhu vykonávané práce, v některých sektorech je praxe nezbytná a u jiných to není hlavním kritériem pro rozhodnutí. Následující graf ukazuje důležitost praxe dle odpovědí zaměstnavatelů a podle jednotlivých sektorů národního hospodářství.



Obrázek 11: Důležitost praxe při přijímání nových zaměstnanců

Zdroj: upraveno podle [11]

Největší důraz na praxi je dáván od zaměstnavatelů v sekundárním sektoru, poté v sektoru terciárním a nejméně v sektoru kvartérním. Z Obrázku 11 lze říci, že pro absolventy je nejvhodnější sektor kvartérní, kde je kladen nejmenší důraz na praxi, a nejvíce respondentů zde odpovědělo, že nekladou na praxi důraz žádný. Kvartérní sektor je zaměřen na vědu a výzkum, kde je potřeba vysokoškolsky vzdělaných pracovníků a je zde méně manuálních zaměstnanců.

Respondenti byli dotazováni na pro a proti při přijetí absolventů. V odpovědích pro přijetí uvedli jako největší výhody flexibilitu, nezátíženost předchozími pracovními návyky, jazykovou vybavenost, dovednosti s prací na počítači a ochotu se vzdělávat. Naopak důvody pro nepřijetí absolventů jsou nízká úroveň pracovní morálky, delší doba na zapracování, nereálné představy absolventů o výši mzdy a v neposlední řadě již zmíněná chybějící praxe.

V závěru lze říci, že dle analýzy mají největší problém zaměstnavatelé v sekundárním sektoru, kteří nejvíce upřednostňují uchazeče s praxí, a tedy nechtějí zaměstnávat čerstvé absolventy. V sekundárním sektoru je také nedostatek pracovní síly z výše uvedeného důvodu. Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru preferují před absolventy pracovní sílu s potřebnou kvalifikací k vykonávání nabízených pozic. Jedná se hlavně o výrobu potravinářských výrobků, textilní průmysl a výrobu průmyslovou.

4.3 Doporučení a možná řešení

Nejvíce diskutovaným problémem dle výsledků a zhodnocení analýzy je chybějící praxe absolventů. Na základě dat z grafu na Obrázku 11 je zřejmé, že i u absolventů VŠ hraje praxe důležitou roli pro získání pracovního uplatnění. Nabízí se proto řešení v získání praxe již při studiu na vysoké škole. Tento problém by pomohla řešit lepší kooperace zaměstnavatelů s VŠ a nabízení pracovních stáží, kde by jedinci mohli získat požadovanou praxi a seznámit se s pracovním prostředím. Mnohé vysoké školy již pracovní stáže nabízejí, ale často se jedná o neplacené stáže, a takové nejsou příliš lákavé pro absolventy, nebo se jedná o malé množství pracovních míst v daném oboru. Zapojení absolventů do pracovní stáže během studia je nejvhodnější řešení situace.

Zaměstnavatelé si však v posledních letech tuto skutečnost uvědomují a spíše se zaměřují na vychování si absolventů pro specifika oborového zaměření daných společností. Změnu v chování zaměstnavatelů je možné podložit daty z grafu na Obrázku 7, kde je zřetelné, že počet nabízených míst pro absolventy v Pardubickém kraji se za posledních 5 let navýšil pětinásobně.

Pokud si absolvent nechtěl či nemohl najít uplatnění v zaměstnání již při studiu, může využít příslušných ÚP, které nabízejí podporující programy pro absolventy viz str. 33. Programy se stávají mezi zaměstnavateli velmi oblíbené a rozšířené – zaměstnavatelé dostávají příspěvky na zaměstnání absolventa a zároveň tím získávají flexibilní pracovní sílu. A proto je patrné, že problematiku skupina, která se často potýká s nezaměstnaností, je rok od roku lépe uplatněna. I přesto, že zaměstnávání absolventů je diskutované téma a problém, kterým se zabývá aktivní politika zaměstnanosti, mnoho absolventů stále raději vyhledává zaměstnání v zahraniční sféře, a to zejména kvůli lepším platovým podmínkám, z důvodu získání jazykových dovedností či specifické praxe. Programy podporující absolventy jsou úspěšné a díky nim skupina absolventů VŠ nalézají jednodušeji své uplatnění na trhu práce.

Zároveň by se měla pozornost též zaměřit na skupinu jedinců 50 a více let, která se začíná stávat nyní problematiku v oblasti zaměstnanosti. Zde existuje občanské sdružení PLUS 50, které podporuje MPSV. Sdružení se zabývá problematikou tzv. ageismu¹¹. Nabízí bezplatnou pomoc s vytvořením strukturovaného životopisu, konzultace ohledně problému v zaměstnání apod. Nabízí také s podporou MPSV rekvalifikační kurzy pro cílovou skupinu. Dle výroční zprávy ÚP za první pololetí roku 2016 „počet uchazečů ve věku 50 a více let v polovině roku

¹¹ Jedná se o vyřazování starších jedinců z aktivit, vedoucích pozic z důvodu, že nebudou schopni kvalifikovaně rozhodovat a adekvátně jednat.

meziročně poklesl celkem o 12,7 tis. osob na 126,0 tis. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů se však zvýšil na 32,8 %.“ [13, str. 5] A tedy se skupina 50 a více let dostává do popředí problému s nezaměstnaností.

Závěrečným doporučením je větší rozvoj a příprava studentů na specifické obory jejich studia a také prohlubování tzv. soft skills¹². Na základě dat z grafu na Obrázku 10 je zřejmé, že pro zaměstnavatele je důležité, aby absolventi VŠ byly schopni dobře a srozumitelně komunikovat a byli samostatní. Na mnohých zahraničních školách, zejména univerzitách v USA, je samostatnost při studiu jedním ze základních prvků studia. Student si musí aktivně vyhledávat a zpracovávat data, která následně musí prezentovat či obhájit. Tento prvek však na českých vysokých školách často chybí a studenti tak mají pouze omezené schopnosti flexibility a schopnosti samostatného rozvoje.

¹² Měkké dovednosti jsou lidské dovednosti v oblasti chování. Jsou to schopnosti lidí komunikovat, společně pracovat, jednat, řešit konflikty, organizovat, rozhodovat apod.

5 ZÁVĚR

„Komu je práce radostí, pro toho je život štěstím.“

Maxim Gorkij

Cílem bakalářské práce bylo zhodnotit ochotu podniků zaměstnávat absolventy VŠ a vyhodnotit jejich preference pro a proti přijetí absolventa.

Pracovní kariéra je v životě každého z nás. Bohužel v každé společnosti existují jedinci, kteří o práci zájem nemají, nebo se ji snaží obejít a zajistit si tak základní existenční potřeby jinou cestou. Hraje zde roli i pohlaví, kdy ženy odchází na mateřskou dovolenou a dostávají se tak do období, kdy mohou ztrácet pracovní morálku. Následně je pro ně obtížnější se znovu adaptovat do pracovního prostředí. A tedy je zřejmé, že pracovní uplatnění a nezaměstnanost je často problém velmi individuální, který záleží na přístupu každého jedince.

U absolventů, kteří jsou hlavní diskutovanou skupinou této bakalářské práce, je největší problém dle podniků chybějící praxe. Mnoho zaměstnavatelů se poté raději absolventům snaží vyhnout, aby nemuseli vyvíjet větší úsilí se zaškolováním. Dalším pilířem dle výsledků průzkumu je nemožnost referencí z předchozího zaměstnání, což přináší zaměstnavatelům určitou nejistotu. Zaměstnavatelé se obávají, že absolventi potřebují větší čas na zaškolení a uvedení do pracovního procesu, na co nemá každý podnik kapacitu. Dalším faktem, který ovlivňuje nezaměstnanost absolventů, je, že mají nereálné požadavky na své zaměstnání. Pracovní dobu anebo především vysokou finanční odměnu, která často neodpovídá vykonávané práci a nabízeným schopnostem. Velkým problémem je ale také volba oboru terciárního vzdělání, trh práce je některými obory již přesycen, anebo daný obor upadá (např. obor 41 – Zemědělství a lesnictví). U absolventů je předpokladem, že budou měnit častěji své zaměstnání, než naleznou, co jim bude opravdu vyhovovat.

Naproti tomu absolventi mohou nabídnout nejnovější znalosti a též lepší znalost výpočetní techniky, na kterou se vysoké školy čím dál více zaměřují, protože je dnes už nezbytná. Absolventi VŠ jsou vzděláni nejnovější metodikou a aktuálními informacemi o oboru, které mohou do podniku přinést inovace.

Ochota zaměstnavatelů přijímat absolventy záleží na již výše zmiňovaných aspektech. Zda daný podnik upřednostní spíše zaměstnance s praxí anebo absolventa s nejnovějšími znalostmi. To také záleží na odvětví. V odvětví zaměřeném na technické znalosti je upřednostněn absolvent, který přichází na trh práce s novými znalostmi.

Oproti tomu v odvětví, kde je důležitá manuální zručnost je důležitá spíše praxe a zaměstnavatelé nechtějí vyvíjet čas na potřebné zaškolování. V oblasti služeb cestovního ruchu jsou důležité jazykové znalosti, které jsou ve skupině absolventů často velmi dobře rozvíjeny během studia. V takové oblasti není praxi příliš důležitá.

O pomoc absolventům k plynulejšímu přechodu do zaměstnání se snaží svojí spoluprací vysoké školy i podniky. Vysoké školy nabízejí neplacené stáže, kde budoucí absolvent může získat praxi. Podniky nabízejí programy pro budoucí absolventy, kde si mohou vyzkoušet fungování a chod organizace. Dalšími subjekty jsou úřady práce, které nabízejí absolventům programy na pomoc při přechodu na trh práce po ukončení studia, např. Záruky pro mládež. A tedy je tato skupina rok od roku lépe začleňována do pracovního prostředí.

Uplatnění absolventů vysokých škol se díky velké pozornosti politiky zaměstnanosti zlepšuje. Největší vliv má na nezaměstnanost absolventů vystudované odvětví, kdy by si každý uchazeč o vysokoškolské vzdělání měl zjistit současnou situaci na trhu práce a daným odvětvím se vyhnout. Při velkém množství produkovaných absolventů VŠ, jak již zmínil ČSÚ, je vhodné si zajistit při studiu praxi nebo stáž, a tak získat výhodu oproti ostatním uchazečům o pracovní pozici. V neposlední řadě má svůj vliv na přijetí vhodný strukturovaný životopis a motivační dopis, který je prvním krokem k nalezení vhodného zaměstnání absolventa.

6 POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
- [2] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.
- [3] BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
- [4] BussinessInfo.cz: *Oficiální portál pro podnikání a export* [online]. Český statistický úřad, 2009 [cit. 2016-11-28]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/klasifikace-ekonomickych-cinnost-cz-nace-3101.html>
- [5] Český statistický úřad: *Nezaměstnanost mladých je velkým problémem Evropy* [online]. 2014 [cit. 2016-12-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/nezamestnanost_mladych_je_velkym_problemem_evropy_20141127
- [6] DVOŘÁČKOVÁ, Jana. *Politika a každodennost na českých vysokých školách: etnografické pohledy na vzdělávání a výzkum*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2014. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-171-8.
- [7] Ekonom: *Které studium vyrábí nejvíce nezaměstnaných* [online]. Eva Hníková, 2016 [cit. 2017-03-07]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-65169440-ktere-studium-vyrabi-nejvic-nezamestnanych-problemy-maji-architekti-stavebnici-i-hornici>
- [8] Evropský portál pracovní mobility: *Pardubický kraj* [online]. EURES, 2016 [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2760&acro=lmi&mode=text&recordLang=cs&lang=cs&parentId=&countryId=CZ®ionId=CZ0>
- [9] HAVLÍČEK, Karel a Milan KAŠÍK. *Marketingové řízení malých a středních podniků*. Praha: Management Press, 2005. Malé a střední podnikání. ISBN 80-726-1120-8.
- [10] Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce: *Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání absolventů škol* [online]. Praha, 2005 [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: <http://infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-21>

- [11] Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce: *Absolvent nebo zaměstnanec s praxí* [online]. Praha, 2005 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <http://infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-08/Absolvent-nebo-zamestnanec-s-praxi-/26>
- [12] Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce: *Důležitost kompetencí podle zaměstnavatelů* [online]. Praha, 2005 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <http://infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-01/Dulezitest-kompetenci-podle-zamestnavatelu?Oblast=1&vs=4&s=5¶mName=s>
- [13] Integrovaný portál MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2016* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2016 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2016p1/anal2016p1.pdf
- [14] Integrovaný portál MPSV: *Zaměstnanost* [online]. Praha: OKSystem, 2016 [cit. 2017-02-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>
- [15] Integrovaný portál MPSV: *Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob* [online]. Praha: OKSystem, 2016 [cit. 2017-02-05]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady
- [16] JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3258-9.
- [17] KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.
- [18] KUBÍČEK, Jan. *Hospodářská politika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 80-868-9899-7.
- [19] MALACH, Antonín. *Jak podnikat po vstupu do EU*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005. Expert (Grada). ISBN 80-247-0906-6.
- [20] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2908-3.

- [21] Národní ústav pro vzdělání: *Pardubický kraj* [online]. Praha: NÚV, 2016 [cit. 2017-04-21]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Krajsky_web/Nezamestnanost/09_PardubickyNZ_2016_opr.pdf
- [22] NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.
- [23] PERNICA, Martin a Vladimír ŠEFČÍK. *Makroekonomická gramotnost: jak pochopit hospodářskou politiku státu*. Praha: Ekopress, 2012. ISBN 978-80-86929-82-8.
- [24] POŠTA, V.; MACÁKOVÁ, L. a PAVELKA T. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.
- [25] *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2014 [cit. 2017-01-19]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatele_komparace_2014_pro_www.pdf
- [26] RYŠKA, Radim a Martin ZELENKA. *Absolventi vysokých škol: hodnocení vzdělání, uplatnění na trhu práce, kompetence* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, Středisko vzdělávací politiky, 2011 [cit. 2017-03-10]. ISBN 978-80-7290-527-0.
- [27] SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ. *Podniková ekonomika*. 6., přeprac. a dopl. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-274-8.
- [28] TUČKOVÁ, Zuzana. *Ekonomika služeb*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-006-6.
- [29] URBAN, Jan. *Teorie národního hospodářství*. 2., dopl. a rozš. vyd. Praha: ASPI, 2006. ISBN 80-735-7188-9.
- [30] URBAN, Jan. *Teorie národního hospodářství*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-724-9.
- [31] VÁCLAVÍKOVÁ, A.; KOLIBOVÁ H. a KUBICOVÁ A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

- [32] Vysoké školy: *Po které škole najdou absolventi největší uplatnění?* [online]. Praha: LMC, 2015 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.vysokeskoly.cz/clanek/po-kttere-skole-najdou-absolventi-nejvetsi-oplatneni>
- [33] Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví. In: *Sbírka zákonů*. 12. 12. 1991. ISSN 1211-1244
- [34] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 21. 4. 2006. ISSN 1211-1244
- [35] Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách. In: *Sbírka zákonů*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244
- [36] ZELENKA, Martin. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008. ISBN 978-80-7290-372-6.
- [37] ZEMÁNEK, Josef. *Instantní ekonomie nejen pro začátečníky*. Vyd. 1. Praha: Computer Media, 2010. ISBN 978-80-7402-059-9.

7 PŘÍLOHY

Příloha A – Přehled klasifikace CZ-NACE.....	58
Příloha B – Absolventi VŠ v evidenci ÚP za 2. pololetí 2016.....	63
Příloha C – Absolventi VŠ vyřazení z evidence ÚP během období za 2. pololetí 2016.....	64

Příloha A – Přehled klasifikace CZ-NACE

A	Zemědělství, lesnictví, rybářství	<p>01 Rostlinná a živočišná výroba, myslivost a související činnosti</p> <p>02 Lesnictví a těžba dřeva</p> <p>03 Rybolov a akvakultura</p>
B	Těžba a dobývání	<p>05 Těžba a úprava černého a hnědého uhlí</p> <p>06 Těžba ropy a zemního plynu</p> <p>07 Těžba a úprava rud</p> <p>08 Ostatní těžba a dobývání</p> <p>09 Podpůrné činnosti při těžbě</p>
C	Zpracovatelský průmysl	<p>10 Výroba potravinářských výrobků</p> <p>11 Výroba nápojů</p> <p>12 Výroba tabákových výrobků</p> <p>13 Výroba textilií</p> <p>14 Výroba oděvů</p> <p>15 Výroba usní a souvisejících výrobků</p> <p>16 Zpracování dřeva, výroba dřevěných a příbuzných výrobků, kromě nábytku</p> <p>17 Výroba papíru a výrobků z papíru</p> <p>18 Tisk a rozmnožování nahraných nosičů</p> <p>19 Výroba koksu a rafinovaných ropných produktů</p> <p>20 Výroba chemických látek a chemických přípravků</p> <p>21 Výroba základních farmaceutických výrobků a přípravků</p>

		<p>22 Výroba pryžových a plastových výrobků</p> <p>23 Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků</p> <p>24 Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárství</p> <p>25 Výroba kovových konstrukcí, výrobků, kromě strojů a zařízení</p> <p>26 Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů</p> <p>27 Výroba elektrických zařízení</p> <p>28 Výroba strojů a zařízení j. n.</p> <p>29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů, návěsů</p> <p>30 Výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení</p> <p>31 Výroba nábytku</p> <p>32 Ostatní zpracovatelský průmysl</p> <p>33 Opravy a instalace strojů a zařízení</p>
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizace vzduchu	35 Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizace vzduchu
E	Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi	<p>36 Shromažďování, úprava a rozvod vody</p> <p>37 Činnosti související s odpadními vodami</p> <p>38 Sběr a odstraňování odpadů, úprava odpadů k dalšímu využití</p> <p>39 Sanace a jiné činnosti související s odpady</p>
F	Stavebnictví	<p>41 Výstavba budov</p> <p>42 Inženýrské stavitelství</p> <p>43 Specializované stavební činnosti</p>
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	45 Velkoobchod, maloobchod a opravy motorových vozidel

		46 Velkoobchod, kromě motorových vozidel 47 Maloobchod, kromě motorových vozidel
H	Doprava a skladování	49 Pozemní a potrubní doprava 50 Vodní doprava 51 Letecká doprava 52 Skladování a vedlejší činnosti v dopravě 53 Poštovní a kurýrní činnosti
I	Ubytování, stravování a pohostinství	55 Ubytování 56 Stravování a pohostinství
J	Informační a komunikační činnosti	58 Vydavatelské činnosti 59 Činnosti v oblasti filmů, TV programů, hudební vydavatelské činnosti 60 Tvorba programů a vysílání 61 Telekomunikační činnosti 62 Činnosti v oblasti informačních technologií 63 Informační činnosti
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	64 Finanční zprostředkování, kromě pojišťovnictví, penzijního financování 65 Pojištění, zajištění, penzijního financování, kromě povinného sociálního zabezpečení 66 Ostatní finanční činnosti
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	68 Činnosti v oblasti nemovitostí
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	69 Právní a účetnické činnosti 70 Činnosti vedení podniků; poradenství v oblasti řízení

		<p>71 Architektonické, inženýrské činnosti; techn. zkoušky, analýzy</p> <p>72 Výzkum a vývoj</p> <p>73 Reklama a průzkum trhu</p> <p>74 Ostatní profesní, vědecké a technické činnosti</p> <p>75 Veterinární činnosti</p>
N	Administrativní a podpůrné činnosti	<p>77 Činnosti v oblasti pronájmu a operativního leasingu</p> <p>78 Činnosti související se zaměstnáním</p> <p>79 Činnosti cestovních agentur, CK a související činnosti</p> <p>80 Bezpečnostní a pátrací činnosti</p> <p>81 Činnosti související se stavbami a úpravou krajiny</p> <p>82 Administrativní, kancelářské, podpůrné činnosti pro podnikání</p>
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	84 Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
P	Vzdělávání	85 Vzdelávání
Q	Zdravotní a sociální péče	<p>86 Zdravotní péče</p> <p>87 Pobytové služby sociální péče</p> <p>88 Ambulantní nebo terénní sociální služby</p>
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	<p>90 Tvůrčí, umělecké a zábavní činnosti</p> <p>91 Činnosti knihoven, archivů, muzeí, jiných kultur. zařízení</p> <p>92 Činnosti heren, kasin a sázkových kanceláří</p> <p>93 Sportovní, zábavní a rekreační činnosti</p>
S	Ostatní činnosti	94 Činnosti organizací založených za účelem prosazování společných zájmů

		95 Opravy počítačů a výrobků pro osobní potřebu, pro domácnost 96 Poskytování ostatních osobních služeb
T	Činnosti domácností	97 Činnosti domácností jako zaměstnavatelů domácího personálu 98 Činnosti domácností produkující výrobky a služby pro vlastní potřebu
U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů	99 Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Zdroj: upraveno podle [4]

Příloha B – Absolventi VŠ v evidenci ÚP za 2. pololetí 2016

Kód a název skupiny oborů	V evidenci ÚP			
	Z toho:			
	Na konci sledovaného období	Dosažitelní	V evidenci déle než 5 měsíců	Dosud nepracující
11 - Matematické obory	13	13	2	9
12 - Geologické obory	7	7	0	7
13 - Geografické obory	35	35	3	25
14 - Chemické obory	33	32	2	26
15 - Biologické obory	49	48	5	33
16 - Ekologie a ochrana životního prostředí	17	17	6	11
17 - Fyzikální obory	1	1	0	1
18 - Informatické obory	20	20	3	9
21 - Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárenství	35	35	2	28
23 - Strojírenství a strojírenská výroba	55	54	3	41
26 - Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	53	53	3	45
28 - Technická chemie a chemie silikátů	44	43	0	34
29 - Potravinářství a potravinářská chemie	36	36	0	27
31 - Textilní výroba a oděvnictví	9	9	1	5
32 - Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	3	3	0	2
33 - Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	23	23	1	18
34 - Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	2	2	0	1
35 - Architektura a urbanismus	86	86	8	75
36 - Stavebnictví, geodézie a kartografie	71	70	36	43
37 - Doprava a spoje	61	60	4	40
39 - Speciální a interdisciplinární technické obory	166	165	10	122
41 - Zemědělství a lesnictví	179	179	12	131
43 - Veterinářství a veterinární prevence	53	53	4	42
51 - Lékařství	98	97	5	86
52 - Farmacie	11	10	0	9
53 - Zdravotnictví	23	23	0	18
61 - Filozofie, teologie	57	57	11	34
62 - Ekonomie	743	737	80	488
65 - Gastronomie, hotelnictví a turismus	15	15	1	11
67 - Politologie	165	162	26	124
68 - Právo, právní a veřejnosprávní činnost	98	97	5	71
71 - Obory z oblasti historie	44	44	8	26
72 - Publicistika, knihovnictví a informatika	40	40	3	29
73 - Filologické vědy	68	68	8	42
74 - Tělesná kultura, tělovýchova a sport	39	37	7	22
75 - Pedagogika, učitelství a sociální péče	186	183	24	112
77 - Obory z oblasti psychologie	17	17	1	11
81 - Teorie umění	26	26	6	16
82 - Umění a užité umění	111	111	20	85
91 - Teorie vojenského umění	0	0	0	0
92 - Vojenský letový provoz	0	0	0	0
93 - Manažersko-technické zabezpečení vzdušných sil	0	0	0	0
94 - Teorie ekonomie obrany státu	0	0	0	0
95 - Vojenské zdravotnictví	0	0	0	0
celkový počet	2 795	2 771	310	1 961

Zdroj: upraveno podle [14]

Příloha C – Absolventi VŠ vyřazení z evidence ÚP během období za 2. pololetí 2016

Kód a název skupiny oborů	Vyřazení během období		
	Z toho:		
	Umístění do zaměstnání	Absolventi v OSS a PO	Umístění jinak
11 - Matematické obory	10	0	7
12 - Geologické obory	6	0	5
13 - Geografické obory	30	0	24
14 - Chemické obory	30	0	25
15 - Biologické obory	41	0	36
16 - Ekologie a ochrana životního prostředí	10	0	6
17 - Fyzikální obory	4	0	4
18 - Informatické obory	24	0	18
21 - Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárenství	36	0	32
23 - Strojírenství a strojírenská výroba	84	0	78
26 - Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	65	0	54
28 - Technická chemie a chemie silikátů	49	0	47
29 - Potravinářství a potravinářská chemie	27	0	24
31 - Textilní výroba a oděvnictví	5	0	5
32 - Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	3	0	3
33 - Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	13	0	12
34 - Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	0	0	0
35 - Architektura a urbanismus	54	0	40
36 - Stavebnictví, geodézie a kartografie	120	0	97
37 - Doprava a spoje	40	0	35
39 - Speciální a interdisciplinární technické obory	159	0	143
41 - Zemědělství a lesnictví	139	2	125
43 - Veterinářství a veterinární prevence	44	0	39
51 - Lékařství	305	0	294
52 - Farmacie	23	0	23
53 - Zdravotnictví	35	0	32
61 - Filozofie, teologie	35	1	25
62 - Ekonomie	697	2	604
65 - Gastronomie, hotelnictví a turismus	21	0	18
67 - Politologie	121	1	101
68 - Právo, právní a veřejnosprávní činnost	150	0	140
71 - Obory z oblasti historie	32	1	19
72 - Publicistika, knihovnictví a informatika	32	0	29
73 - Filologické vědy	53	0	44
74 - Tělesná kultura, tělovýchova a sport	39	0	35
75 - Pedagogika, učitelství a sociální péče	545	0	502
77 - Obory z oblasti psychologie	27	0	25
81 - Teorie umění	10	1	7
82 - Umění a užité umění	46	0	41
91 - Teorie vojenského umění	0	0	0
92 - Vojenský letový provoz	0	0	0
93 - Manažersko-technické zabezpečení vzdušných sil	0	0	0
94 - Teorie ekonomie obrany státu	0	0	0
95 - Vojenské zdravotnictví	0	0	0
celkový počet	3 168	8	2 800

Zdroj: upraveno podle [14]