

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav správních a sociálních věd**

Trh práce a aktivní politika zaměstnanosti

Bc. Kateřina Koláčná

**Diplomová práce
2019**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Kateřina Koláčná**
Osobní číslo: **E16662**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**
Název tématu: **Trh práce a aktivní politika zaměstnanosti**
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

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

Cílem diplomové práce je analýza aktuálního stavu na trhu práce a nezaměstnanosti v České republice se zaměřením na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Důraz bude kladen na aktivní politiku zaměstnanosti. Cílem práce je analýza tvorby pracovních míst pro absolventy středních a vysokých škol během několika předešlých let a výhled do budoucnosti.


Osnova:

- Charakteristika trhu práce v ČR.
- Politika zaměstnanosti.
- Realizace aktivní politiky zaměstnanosti absolventů.
- Analýza zaměstnanosti absolventů v ČR.
- Vlastní šetření postavení absolventů na trhu práce.
- Hodnocení, návrhy, potencionálně možná řešení dané problematiky.

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 55 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:


ANDREW, B. A., BERNANKE, B. S., CROUSHORE, D., Macroeconomics. 8th Global ed. Boston: Prentice Hall, 2014. ISBN 9780273792307.
EVANGELU, J. E., JURÍČKA O., Personální agentury: jejich úloha na trhu práce. Ostrava: Key Publishing, 2013. Učebnice (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-164-1.
MALINOVÁ, L., Rozvoj profesní kariéry. V Praze: Oeconomica, 2011. ISBN 978-80-245-1796-4.
ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z., Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
ZELENKA, M., Přejchod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh. V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008. ISBN 978-80-7290-372-6.

Vedoucí diplomové práce: 
Ing. Robert Baťa, Ph.D.
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání diplomové práce: 22. února 2019
Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2019


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

L.S.


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

V Pardubicích dne 22. února 2019

PROHLÁŠENÍ

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

Byl/a jsem seznámen/a 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.

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce Ing. Robertu Baťovi, Ph.D. za jeho odbornou pomoc, cenné rady, trpělivost, ochotu a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování diplomové práce. Dále děkuji koordinátorovi projektu Záruky pro mladé ve Středočeském kraji Bc. Zdeňku Vepřekovi, DiS za osobní projednání dané problematiky.

ANOTACE

Diplomová práce je zaměřena na analýzu trhu práce a aktivní politiku zaměstnanosti se zaměřením na absolventy. Cílem práce je analyzovat zaměstnanost a tvorbu pracovních míst pro absolventy a mladistvé bez pracovních zkušeností. Celá práce je zaměřena na absolventy středních a vysokých škol a zároveň aktivní politiku zaměstnanosti. Na začátku práce je nejdříve obecně pojednáno o základních pojmech spojených s tématem této práce jako je trh práce, zaměstnanost nebo absolvent. Pro užší analýzu jsou vybrány jen některé kraje České republiky podle stanovených kritérií. Jako prostředek pro užší analyzování jsou zvoleny regionální projekty, které probíhají na základě spolupráce krajských poboček Úřadu práce a Evropského sociálního fondu.

KLÍČOVÁ SLOVA

Absolvent, trh práce, zaměstnanost, projekt, kraj.

TITLE

The labor market and active employment policy.

ANNOTATION

This diploma thesis focuses on the analysis of the labour market and an active employment policy with an orientation on absolvents. The aim of this thesis is to analyse the employment and job creation for absolvents and young people without work experiences. At first the main terms connected with the topic of this thesis as the labour market, an employment and absolvents will be dealt. For more detailed analysis some regions of Czech Republic are chosen according to determined criteria. The regional projects that are based on the cooperation with the regional branches of employment offices and European social fund are chosen for the narrower analysis.

KEYWORDS

An absolvent, the labour market, an employment, project, region.

OBSAH

ÚVOD.....	10
1. CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE V ČR.....	11
1.1 VÝZNAM PRÁCE PRO TRH A PRO ČLOVĚKA	11
1.2 TEORIE FUNGOVÁNÍ TRHU PRÁCE.....	12
1.2.1 Nabídka práce.....	12
1.2.2 Poptávka po práci	13
1.2.3 Rovnováha na trhu práce	13
1.3 PODMÍNKY NA TRHU PRÁCE	15
1.3.1 Vývoj minimálních mezd v České republice.....	15
1.3.2 Pracovněprávní vztahy	16
1.3.3 Vzdělávací soustava	16
2. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	19
2.1 STÁTNÍ POLITIKA V EU	19
2.2 STÁTNÍ POLITIKA V ČR.....	20
2.3 NEZAMĚSTNANOST	22
2.3.1 Druhy nezaměstnanosti	23
2.4 DOSAHOVÁNÍ ROVNOVÁHY NA TRHU PRÁCE.....	24
3. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ	28
3.1 ABSOLVENTI STŘEDNÍCH ŠKOL.....	28
3.2 ABSOLVENTI VYSOKÝCH ŠKOL	28
Výhody absolventů VŠ na trhu práce	29
3.2.1 Nástroje k získání lepšího postavení na trhu z pozice absolventa	29
3.3 HLEDÁNÍ PRVNÍHO ZAMĚSTNÁNÍ.....	30
3.3.1 Nejčastější způsoby hledání práce.....	30
3.3.2 Služby personální agentury:	31
3.4 NÁSTROJE ÚŘADU PRÁCE (ZAMĚŘENÉ PRO ABSOLVENTY)	32
3.5 PROJEKTY ESF PRO ÚŘADY PRÁCE (ZAMĚŘENÉ PRO ABSOLVENTY).....	32
4. ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ V ČR	35
4.1 ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY	35
4.2 ABSOLVENTI V ČESKÉ REPUBLICE	37
4.3 ČESKÁ REPUBLIKA V ČÍSLECH.....	38
5. HODNOCENÍ POSTAVENÍ ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE	49
5.1 METODIKA.....	49
5.2 VYHODNOCENÍ POSTAVENÍ KRAJŮ V ZEMI.....	50
5.3 PROJEKTY PRO ABSOLVENTY.....	54
5.3.1 Středočeský kraj	55
5.3.2 Moravskoslezský kraj	58
5.3.3 Pardubický kraj.....	59
5.3.4 Plzeňský kraj	65
5.3.5 Karlovarský kraj	67
5.4 VYHODNOCENÍ KAPITOLY ČESKÁ REPUBLIKA V ČÍSLECH	68
6. HODNOCENÍ, NÁVRHY, POTENCIONÁLNĚ MOŽNÁ ŘEŠENÍ DANÉ PROBLEMATIKY	70
6.1 PROJEKTY PRO ABSOLVENTY VE VYBRANÝCH KRAJÍCH	70
6.2 VYHODNOCENÍ VHODNÉHO KRAJE PRO ABSOLVENTY	71
6.3 BUDOUCNOST PROJEKTŮ	73
ZÁVĚR.....	75
POUŽITÁ LITERATURA	77

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1-Vývoj minimálních mezd v ČR	15
Tabulka 2-Rozložení NUTS v České republice	35
Tabulka 3-Počet obyvatel v krajích k 1. 1. 2017	36
Tabulka 4-Vývoj populace do roku 2050	38
Tabulka 5-Vývoj počtu živě narozených dětí v ČR	38
Tabulka 6-Výdaje na společensky účelná pracovní místa.....	39
Tabulka 7-Výdaje na cílené programy zaměstnanosti.....	40
Tabulka 8-Počet SŠ a VŠ v krajích 2016/2017	41
Tabulka 9-Nezaměstnanost v měsících roku 2017	42
Tabulka 10-Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR.....	45
Tabulka 11-Počet studentů a absolventů VŠ v roce 2017	46
Tabulka 12-Počet absolventů v evidenci ÚP	47
Tabulka 13-Stanovení vah kritérií	51
Tabulka 14-Vyhodnocení postavení krajů v zemi.....	53
Tabulka 15-Shrnutí Středočeský kraj	57
Tabulka 16-Shrnutí Moravskoslezský kraj.....	59
Tabulka 17-Shrnutí Pardubický kraj	65
Tabulka 18-Shrnutí Plzeňský kraj	66
Tabulka 19-Shrnutí Karlovarský kraj	68
Tabulka 20-Stanovení vah kritérií	71
Tabulka 21-Vyhodnocení krajů v roce 2017	72

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1-Graf nabídky práce	12
Obrázek 2-Graf poptávky po práci	13
Obrázek 3-Graf rovnováhy na trhu.....	13
Obrázek 4-Graf nezaměstnanosti v roce 2017.....	43
Obrázek 5-Nezaměstnanost absolventů 2017.....	44
Obrázek 6-Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR	45
Obrázek 7-Fullerův trojúhelník	51
Obrázek 8-Věková struktura uchazečů v projektu Záruky pro mladé v Pardubickém kraji	60
Obrázek 9-Struktura nejvyššího dosaženého vzdělání účastníků projektu	61
Obrázek 10-Struktura oborů vzdělání uchazečů v projektu	61
Obrázek 11-Struktura uchazečů v projektu Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji	63
Obrázek 12-Struktura nejvyššího dosaženého vzdělání účastníků projektu	63

SEZNAM ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CV	Curriculum vitae (životopis)
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPC	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
E-CV	Europass-životopis
E-DO	Europass
E-JP	Jazykový pas
E-M	Europass-mobilita
EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MZ	Maturitní zkouška
OP	Operační program
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
Sb.	Sbírka zákonů
SŠ	Střední škola
ÚP	Úřad práce
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
ZŠ	Základní škola

ÚVOD

Situace na pracovním trhu se, po několika letech hospodářské krize, opět začala stabilizovat. Během posledních let se ekonomická situace zlepšuje a spolu s ní i situace na pracovním trhu. Najít si zaměstnání se stává jednodušší nejen pro uchazeče o zaměstnání, kteří se již na trhu práce pohybují, ale i pro absolventy, kteří mají složitější postavení při vstupu na trh práce. Absolventi a mladí do 30 let se řadí mezi skupinu uchazečů o zaměstnání, na které jsou cílené projekty Úřadu práce ČR ve spolupráci s Evropskou unií aj. Projekty pomáhají ke snadnějšímu vstupu absolventů a mladistvých na trh práce, snižovat jejich nezaměstnanost nebo zlepšovat jejich postavení na trhu. Přispívají k tvorbě pracovních míst právě pro tuto skupinu lidí.

Diplomová práce je zaměřena na analýzu trhu práce a politiku zaměstnanosti se zaměřením na absolventy. **Cílem práce je analyzovat zaměstnanost a tvorbu pracovních míst pro absolventy a mladistvé bez pracovních zkušeností.** Celá práce je zaměřena na absolventy středních a vysokých škol a zároveň aktivní politiku zaměstnanosti.

1. CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE V ČR

V dnešní rychlé době je práce samozřejmou součástí našeho života. Žít se nebo podnikat mohou lidé opravdu v čemkoliv. Dochází k velkému splynutí práce a zábavy. U některých povolání nejdou tyto dvě oblasti v podstatě ani rozdělit. Dříve se mzda jevila jako nejdůležitější hledisko. V nynější moderní době ztrácí mzda na významu a potencionální zaměstnanci zajímají i další výhody spojené s pracovním místem. Stále se více objevují částečné pracovní úvazky, práce z domova nebo pohyblivé pracovní doby. Tyto podmínky nám vytváří příjemnější pracovní prostředí a pracovní podmínky pro výkon zaměstnání. Neustále dochází ke stále větší digitalizaci, automatizaci nebo ke zvyšování nároku na vzdělání budoucích zaměstnanců. Nátlak na vyšší vzdělání je nyní jeden z hlavních problémů pracovního trhu. Dochází k začarovanému kruhu, kdy noví absolventi škol mají vzdělání, znalosti, umí ovládat několik jazyků, znají práci s počítačem, ale nemají tolik požadovanou praxi. (Buchtová, 2013, s. 12)

1.1 Význam práce pro trh a pro člověka

Zdrojem národního bohatství je pro klasickou ekonomickou vědu práce. Práce, půda a kapitál jsou podle současných učebnic ekonomie základními výrobními faktory. (Buchtová, 2013, s. 12-13) Právě proto se práce stala kulturní reprodukční potřebou člověka a díky tomu je součástí lidských práv a svobod. Předpokladem lidské svobody je proto právo na přiměřenou práci. Lidé se odlišují od ostatních výrobních faktorů zejména z toho důvodu, že jsou nadáni vůlí, myšlením a mají svá práva. Trh výrobních faktorů je velice často předmětem státních zásahů nebo východiskem pro politické střety. Trh práce je zprostředkovatelem rozmístění nejvýznamnějších národních zdrojů-práce. Díky domluvě mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na pracovním trhu dochází k rozmístění lidí do různých pracovních pozic, firem, odvětví a regionů za různé mzdy. Právě toto rozmístění vede k uspokojení nejen osobních potřeb, ale i potřeb společnosti. (Jírová, 1999, s. 7) Důležitou podmínkou existence člověka je práce, nejen že mu přináší materiální prospěch, ale dává mu pocit užitečnosti a seberealizace. Člověk je díky práci zařazen do sociálních vztahů. Práce ve skupině nabízí sociální prostředí, ve kterém jedinec může potkávat jiné lidi, vést rozhovory, navazovat nová přátelství a v neposlední řadě hodnotit a srovnávat své výkony s jinými lidmi. Práce přímo souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou lidí. Již celá staletí je na práci nahlíženo jako na způsob získávání obživy, náplň všedních dnů a na samozřejmou podmínku života (Buchtová, 2013, s. 12) Co se týče životní dráhy, tak práce určuje začátek a konec ekonomické aktivity člověka. I děti, které je snahou

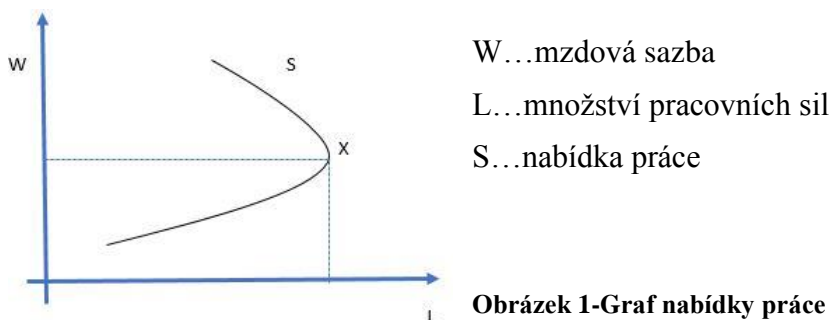
k práci vychovávat, prožívají s rodiči jejich pracovní úspěchy i nezdary. Většina lidí pracuje s jistou samozřejmostí a nebere práci jen jako nutný úděl života, se kterým je nutné se smířit. Pokud z osobního života člověka dojde k vyřazení práce, má to za následek negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky. Dlouhodobá ztráta práce může znamenat ztrátu pracovních návyků a dovedností a vede k ekonomické nejistotě jedince. V kontextu s dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dojde k omezenému sociálnímu kontaktu s ostatními lidmi. Ztráta zaměstnání v okolí evokuje životní selhání jedince, a proto se člověk bez práce bojí o svou budoucnost a začíná pochybovat o svých schopnostech. (Buchtová, 2013, s. 49-50)

1.2 Teorie fungování trhu práce

Trh práce je místo, kde se střetává poptávka po práci s nabídkou práce. Poptávku lze chápat jako práci, kterou firmy nebo vláda nabízejí a nabídku lze definovat jako práci, kterou nabízejí lidé. Nástroj, který dokáže sladit nabídku práce s poptávkou po práci je cena práce – mzda. Poptávka je na jedné straně ovlivňována hospodářskou a sociální politikou, ale i nabídkou pracovních sil.

1.2.1 Nabídka práce

Nabídku práce lze chápat jako počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici. Ovlivňuje jak životní úroveň jednotlivců, tak i bohatství společnosti. Představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek, jež nakoupí za vydělané peníze a volný čas, který obětuje při nabízení práce. Nabídka práce je závislá na mzdové sazbě a na mezní ztrátě z práce spojené s obětováním volného času.



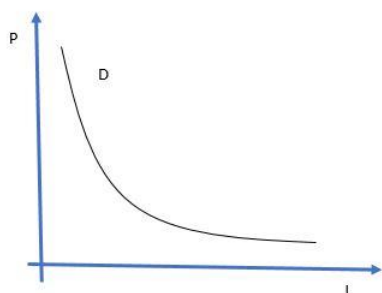
Zdroj: vlastní zpracování (Jírová, 1999, s. 8-10)

Až do bodu x na obrázku č. 1 (na pozitivně skloněné křivce nabídky) nabízí spotřebitel více práce, jelikož každá další hodina práce mu přinese více důchodu a z toho mu plyne větší užitek ze služeb a z výrobků. Substitutem odpočinku jsou spotřebovávané služby a výrobky. Převládá tedy substituční efekt, který způsobuje, že když se zvýší mzda, zvyšuje se i zájem o

práci a nabídka práce roste. Nad bodem x v grafu (na negativně skloněné křivce nabídky) dochází k nižšímu počtu odpracovaných hodin, a tudíž k omezení nabídky práce. Dochází k převaze důchodového efektu, který má za následek, že pokud je mzda vyšší, lidé si mohou dovolit více volného času.

1.2.2 Poptávka po práci

Poptávku po práci lze chápat jako množství práce, kterou firmy poptávají na trhu práce. Poptávka po práci závisí na poptávce po statcích a službách, které se pomocí práce vyrábí.



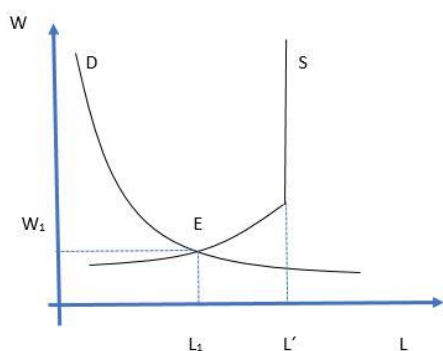
P...příjem z mezního produktu práce, mzdová sazba
L...množství pracovních sil
D...poptávka po práci

Obrázek 2-Graf poptávky po práci

Zdroj: vlastní zpracování (Jírová, 1999, s. 8-10)

1.2.3 Rovnováha na trhu práce

Je bod, který je dán střetem křivky nabídky práce s poptávkou po práci. Určuje tzv. rovnovážnou mzdu při určitém množství práce. Vodorovná osa L značí množství práce a svislá osa W mzdovou sazbu. Pokud se snižuje mzda, podnikatel může zaměstnat více lidí, proto poptávka D klesá. Pokud se mzda zvyšuje, nabídka pracovních sil stoupá až do bodu L , který znázorňuje plnou zaměstnanost. Průsečík obou křivek nabídky a poptávky E znázorňuje rovnováhu. Pokud by byla mzda nižší než rovnovážná mzda, vznikl by nedostatek práce, kdy



zaměstnavatelé nemají k dispozici dostatek pracujících lidí. Pokud by byla mzda vyšší než rovnovážná mzda, vznikl by přebytek lidí, kteří mají zájem o zaměstnání. (Jírová, 1999, s. 8-10)

Obrázek 3-Graf rovnováhy na trhu

Zdroj: vlastní zpracování (Jírová, 1999, s. 8-10)

Velkou slabostí klasického modelu je to, že nevysvětluje, proč se nezaměstnanost zhoršuje během hospodářského poklesu. V jednoduchém klasickém modelu trhu práce je nezaměstnanost doslova nulová. Každý, kdo chce pracovat při dané mzdové úrovni, může najít práci. Samozřejmě, že ve skutečnosti nezaměstnanost nikdy není nulová. Navíc prudký nárůst nezaměstnanosti, ke kterému dochází během recese, je hlavním důvodem, proč se politici a veřejnost tak obávají hospodářského poklesu. Předpokladem klasického modelu je, že všechny pracovní místa a všichni pracovníci jsou stejní. Ale v reálním životě má každý pracovník jiné vlastnosti a schopnosti. Firmy mají ve skutečnosti odlišné požadavky na dovednosti, pracovní prostředí a další charakteristiky. Pracovníci i pracovní místa se mění v mnoha směrech. Pracovníci se přizpůsobují pracovním místům pomaleji a celý proces je časově náročný. Shánění nového zaměstnání také není okamžité. Zvyšující se nezaměstnanost prohlubuje nesoulad mezi pracovníky a potřebami pracovních míst. (Abel, Bernanke, Croushore, 2014, s. 408)

Trh práce má několik specifických rysů, díky kterým nefungují klasické mechanismy vyrovnávající poptávku a nabídku pracovních sil prostřednictvím mzdy.

- Nedá se oddělit od nositele.
- Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je většinou dlouhodobý.
- Heterogenita práce a pracovníka.
- Segmentace trhu práce (např. regionální, profesní...).

Lidé si nevybírají pracovní místa jen podle výše mzdy, ale také podle osobních kontaktů, dojezdové vzdálenosti na pracoviště, nebo podle osobních předpokladů. Proto je také složitější regulovat trh práce, protože jak nabídka, tak i poptávka jsou diferencované podle lokalit, prestiže, kvalifikace nebo složitosti. Dokonce i pracovní síla se dělí podle různých skupin. Např. podle věku, pohlaví nebo vzdělání. Stát vytváří podmínky pracovního trhu tvorbou právního zákonodárství, které ovlivňuje např. pracovní smlouvy. Vytváří instituce, které mají za cíl pomáhat lidem zvládnout nároky trhu, nalézt ideální zaměstnání nebo jim dokonce pomoci v době, kdy nemohou nalézt zaměstnání. Jejich náplní je také omezovat zaměstnávání občanů z ostatních států a vlastních občanů v cizích státech. Prakticky v každé zemi světa existuje kromě oficiálního trhu práce také černý trh pracovních sil. Dochází tak ke snížení nákladů zaměstnavatelům na pracovní sílu. Šetří především tím, že vyplácení nižší mzdy a neodvádějí daně za své zaměstnance případně příspěvky na sociálním a zdravotním pojištění. (Jírová, 1999, s. 28)

1.3 Podmínky na trhu práce

Podmínky na trhu práce tvoří velice významný segment, jak se zaměstnanci a zaměstnavatelé cítí na pracovním trhu a jak dobře se jim práce vykonává. Např. minimální mzda velice ovlivňuje, zda potenciálním zaměstnancům se vůbec vyplatí pracovat nebo raději upřednostní svůj volný čas. Z druhé strany i ovlivňuje finanční prostředky, se kterými bude moc vláda později nakládat, a to především díky odvodům daní.

1.3.1 Vývoj minimálních mezd v České republice

Jednou z nejdůležitějších hledisek, na které potenciální zaměstnanci hledí na trhu práce, je mzda. Zákon stanovuje tzv. minimální mzdu, kterou jsou zaměstnavatelé povinni nabízet. V následující tabulce lze vidět vývoj této mzdy během několika předešlých let. Zatímco od začátku sledovaného období rostla mzda pozvolněji, tak za posledních pět let vzrostla minimální mzda výrazně rychleji.

Tabulka 1-Vývoj minimálních mezd v ČR

rok	Minimální mzda	rok	Minimální mzda	rok	Minimální mzda
2001	5 000,-	2007	8 000,-	2013	8 000,-
2002	5 700,-	2008	8 000,-	2014	8 500,-
2003	6 200,-	2009	8 000,-	2015	9 200,-
2004	6 700,-	2010	8 000,-	2016	9 900,-
2005	7 185,-	2011	8 000,-	2017	11 000,-
2006	7 570,-	2012	8 000,-	2018	12 200,-

Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, ©2018ch)

Minimální mzda se na našem území objevuje již od roku 1991 a od jejího zavedení došlo k letošnímu roku již ke dvacáté změně. (MPSV, ©2018ch) Minimální mzdou se rozumí nejnižší přípustná výše odměny z pracovněprávního vztahu. Její úpravu lze nalézt v zákoníku práce. Tato výše mzdy se vztahuje na sjednané pracovní doby určitou i neurčitou i na všechny formy pracovních dohod. Pro letošní rok 2018 platí výše minimální mzdy 12 200,- pro týdenní pracovní dobu 40 hodin. Jestliže je týdenní pracovní doba nižší (to platí zejména pro třísměnné provozy) minimální mzda se přepočítává. (MPVS, ©2017a)

1.3.2 Pracovněprávní vztahy

Pracovně právní vztahy zásadně ovlivňují podmínky na trhu práce pro uchazeče o zaměstnání. V České republice existují následující:

- **Pracovní poměr**

Vzniká na základě pracovní smlouvy, která musí obsahovat některé povinné náležitosti (druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce). Zaměstnanci v tomto pracovním poměru musí být přidělována práce v takovém rozsahu jako je týdenní pracovní doba.

- **Dohoda o provedení práce (DPP)**

Odpracovaný počet hodin nesmí přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce. Hodiny se sčítají, pokud zaměstnanec pracuje pro jednoho zaměstnavatele na více DPP. V dohodě je nutné uvést dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

- **Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)**

Odpracovaný čas nesmí přesáhnout rozsah poloviny týdenní pracovní doby. V této dohodě musí být uveden rozsah pracovní doby, náplň práce a délka, po kterou bude dohoda vykonávána. (Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ©2018)

1.3.3 Vzdělávací soustava

Potřeby trhu i ekonomiky se neustále vyvíjejí a spolu s tím by mělo docházet i k současnému vývoji vzdělávací soustavy. Subjekty, které ovlivňují vzdělávací soustavu jsou jednak zaměstnavatelé, studenti, rodiče nebo učitelé. (Ryška, 1999, s. 55-56)

Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání vytváří základní rámec pro srovnávání vzdělávání na mezinárodní úrovni. (ISCED)

- pre-primární vzdělávání (ISCED 0)-v ČR jde především o mateřské školy,
- primární (ISCED 1)-v ČR 1. stupeň základní školy,
- nižší a vyšší sekundární (ISCED 2 a 3)-v ČR 2. stupeň základní školy,
- postsekundární (ISCED 4)-v ČR střední odborná učiliště a střední školy,
- terciární (ISCED 5 a 6) navazuje na střední vzdělání. V České republice je do tohoto stupně vzdělání zahrnuto studium na všech typech vysokých škol (VŠ soukromé, veřejné a státní, VOŠ, konzervatoře. (Koucký, Bartůšek, 2011)

Ve školním roce 2016/2017 byl v České republice následující počet vzdělávacích institucí:

- Mateřských škol bylo 5209. Mezi školními roky 2004/05-2011/12 bylo nejméně těchto institucí, a to cca 4800. Zatímco nejvíce MŠ bylo ve školním roce 1990/91 a to 7335.
- Základních škol bylo 4140. Počet těchto institucí neustále osciluje mezi 4000-5000 ZŠ.
- Středních škol bylo 1307. Od školního roku 2006/07 je tento počet neustále klesající. Z počtu 1482 klesl až na nynějších 1307.
- Vyšších odborných škol bylo 168. Od roku 2005/06 do 2009/10 tento počet neustále rostl. Nyní má klesající tendenci.
- Vysokých škol bylo 65. Tento počet se skládá z 26 veřejných a 37 soukromých škol. Na začátku byl rostoucí trend, nyní počet VŠ klesá.

Závěrem lze konstatovat, že počet vzdělávacích institucí neustále klesá. Je to důsledek klesajícího počtu žáků a studentů ve všech typech škol. Ve sledovaných letech počet studentů sice osciluje, ale má spíše klesající trend. (CZSO, ©2017a) Počet vzdělávacích institucí může být ovlivněn i oblíbeností konkrétních oborů. Oblíbenost oborů je proměnlivá a může se měnit každý rok. Jsou ovlivněny zejména vývojem potřeb obyvatel dané země. V roce 2018 patřily k nejoblíbenějším oborům zejména:

- účetní a pracovníci finančního controllingu,
- vývojáři softwaru a programátoři-v tomto oboru pracovníci dosahují nejvyšších průměrných mezd a jsou jim nabízeny nejrůznější benefity typu pružné pracovní doby, homeoffice a delší dovolená,
- obchodní zástupci a referenti,
- personalisté a specialisté firemního vzdělávání,
- konstruktéři a strojaři-silné technické ročníky, které se narodily v 50. a 60. letech míří pomalu do důchodu a nynější absolventi technických oborů nejsou v takovém počtu, jaký by trh vyžadoval,
- specialisté logistiky,
- specialisté inovací. (Jobs, ©2018)

Mezi nejméně oblíbené obory se v roce 2018 zařadily:

- exekutor,

- silničář,
- úředník za přepážkou,
- prodejci na předváděcích akcích.

Změnu profese je možné řešit např. rekvalifikací, která je předmětem aktivní politiky zaměstnanosti. (Landsman, 2018)

2. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Od třicátých let minulého století je nezaměstnanosti věnována zvýšená pozornost, jelikož tato problematika nabývá na významu. Každý směr ekonomické teorie nahlíží na nezaměstnanost z trochu jiného pohledu. Z hlediska makroekonomického pohledu je na nezaměstnanost nahlíženo jako na ucelený problém v daném státě. Z pohledu mikroekonomického se řeší především motivace subjektů v hospodářství. (Buchtová, 2002, s. 57)

2.1 Státní politika v EU

Od roku 1997 se začalo hovořit o Evropské strategii zaměstnanosti, ve které se členské státy Evropské unie zavázaly ke společným cílům politiky zaměstnanosti. Hlavní cíl strategie v celé Unii je vytvářet pracovní místa a zvyšovat jejich kvalitu. Strategie je nyní součástí prorůstové strategie Evropa 2020. Provádí se v rámci ročního cyklu politik mezi členskými státy a orgány EU, který je nazýván evropským semestrem. Existují 4 etapy evropského semestru:

- Hlavní směry a politiky zaměstnanosti, které navrhla Komise, schválily členské státy a přijala Rada EU.
- Společná zpráva o zaměstnanosti, kterou zveřejňuje Komise a přijímá Rada EU. Vychází ze tří kategorií a) z provádění hlavních směrů politik zaměstnanosti, b) ze srovnávacích přehledů klíčových ukazatelů zaměstnanosti, c) z hodnocení stavu zaměstnanosti v Evropě.
- Jednotlivé členské státy předkládají národní programy reforem, které analyzuje Komise z hlediska souladu se strategií Evropa 2020.
- Komise, po zhodnocení národních programů reforem, zveřejňuje zprávy o jednotlivých státech, ve kterých analyzuje hospodářskou politiku daného členského státu a spolu s tím vydává doporučení pro jednotlivé země. (Evropa, ©2018)

Strategie Evropa 2020 je strategický dokument Evropské unie, který nahrazuje Lisabonskou strategii z roku 2007-2013. Cílem aktuální strategie je vytvořit z EU udržitelnou a inteligentní ekonomiku, která bude podporovat sociální začleňování. Evropská komise vymezila pět cílů v oblastech:

- výzkum a inovace,
- změna klimatu a energie,
- zaměstnanost,

- vzdělávání,
- boj proti chudobě.

Existuje celkem pět fondů, které se dělí na

strukturální:

- Evropský fond pro regionální rozvoj-cílem je posílit sociální a ekonomickou soudržnost za pomoci vyrovnání rozdílů mezi regiony.
- Evropský sociální fond-je zaměřen na zlepšování příležitostí ke vzdělání a zaměstnání a zároveň je snahou zlepšit situaci osob ohrožených chudobou.

investiční:

- Fond soudržnosti-je zaměřen na členské státy, které nedosahují hrubého národního důchodu na obyvatele ve výši 90 % průměru EU. Cílem je sjednotit hospodářskou a sociální nerovnost a podpořit udržitelný rozvoj.
- Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova-reaguje na aktuální hospodářské, sociální a environmentální problémy. Zvyšuje konkurenceschopnost lesnictví, potravinářství a zemědělství.
- Evropský námořní a rybářský fond-slouží k financování aktivit evropského mořského a vnitrozemského rybolovu a zajišťuje jeho trvale udržitelný rozvoj. (Evropa, ©2019)

Finanční prostředky z rozpočtu EU jsou alokovány na jednotlivé fondy a kategorii regionu pro jednotlivé operační programy, ty poté stanovují rozdělení prostředků na prioritní osy. Operačních programů je v tomto období 10 a řídicím orgánem je vždy příslušné ministerstvo nebo magistrát. Program, který se zabývá trhem práce, je Operační program zaměstnanost, který spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Tento program se zabývá problematikou zaměstnanosti, rovné příležitosti mužů a žen, adaptability na trhu práce, vzdělávání, boje s chudobou a sociální začleňování, modernizace veřejné správy, podporou mezinárodní spolupráce a inovací. Tento operační program je financován ze strukturálního fondu-Evropský sociální fond. (Evropský sociální fond ČR, ©2014)

2.2 Státní politika v ČR

O politice zaměstnanosti lze říci, že jde o soubor opatření, kterými lze upravovat konkrétní situace na trhu práce a jsou vyhlášovány vládou. (Jírová, 1999, s. 27) Co se týče vývoje politiky zaměstnanosti, tak z historického hlediska se nejdříve rozvíjela pasivní politika, kde

se především vyplácely nejrůznější formy podpor a dávek v nezaměstnanosti. Tato politika se objevuje v první třetině 20. století a posouvá vnímání nezaměstnanosti od osobního problému k celospolečenskému. (Krebs a kol., 2005, s. 293) Státní politika zaměstnanosti má i svůj finanční rozměr. Za zdroj financování jsou především považovány účelové fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti, které platí zaměstnanci a zaměstnavatelé ve formě pojistného. Za druhý významný zdroj se považuje státní rozpočet, který čerpá z daní. (Halásková, 2008, s. 11-12) Platby na zdravotní pojištění nejsou ze zákona pro některé subjekty povinné (např. pro OSVČ). Ovšem odvody na sociálním zabezpečení již povinné jsou. Toto pojištění se skládá z nemocenského a důchodového pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Právě z příspěvků na státní politiku zaměstnanosti jsou hrazeny výdaje na vyplácení podpor v nezaměstnanosti apod. Např. zaměstnavatel hradí za své zaměstnance na sociální zabezpečení 25 % z vyměřovacího základu, z toho 21,5 % na důchodové pojištění, 2,3 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. (CSSZ, ©2016)

Státní politiku zaměstnanosti v České republice vykonávají orgány státní správy-Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce (ÚP). Funkce Ministerstva práce a sociálních věcí je především činnost řídicí, kontrolní, koordinační, metodickou analytickou a správní. Ministerstvo sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, vytváří koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti, řídí úřady práce, poskytuje prostředky aj. Úřady práce jsou zákonem přímo označovány jako správní úřady. Funkce ÚP lze zjednodušeně označit jako činnost poradenskou, informační a evidenční. Územní obvody okresů tvoří správní obvody pro úřady práce. Ve svém správním obvodu úřad práce sleduje vývoj zaměstnanosti a situaci na trhu, spolupracuje s orgány České správy sociálního zabezpečení, uplatňuje nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, zprostředkovává zaměstnaní aj. (MVCR, ©2008)

Politika zaměstnanosti má několik cílů. Mezi hlavní cíle lze zařadit: právo na zaměstnání bez ohledu na barvu pleti, věk, zdravotní stav, majetek, rasu, jazyk, pohlaví, náboženství, politické nebo jiné smýšlení. Zároveň tyto body vymezují jedny ze základních práv obyvatelstva. (Halásková, 2008, s. 23)

Cíle státní politiky zaměstnanosti:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Hlavním úkolem politiky zaměstnanosti ve státě je dosažení rovnováhy na trhu práce. Vláda ovšem nezasahuje na trhu práce na mikroúrovni, ale snaží se vytvořit podmínky pro lepší fungování. Nevýhodou je, že politika zaměstnanosti nemůže zásadním způsobem ovlivnit trh práce, ale může ho pouze podpořit.

Oblasti, které může stát ovlivnit jsou např.:

- daňová politika,
- legislativní opatření,
- mzdová a sociální politika,
- antimonopolní zásahy,
- rozvoj kvalifikační soustavy,
- důchodová politika.

Výše nezaměstnanosti v dané oblasti nebo regionu má významný vliv na samotnou politiku zaměstnanosti. (Jírová, 1999, s. 21)

2.3 Nezaměstnanost

V tržní ekonomice je velice častý stav takový, že určitá část obyvatelstva nemá zaměstnání a je tedy nezaměstnaná. Nezaměstnanost je výhradně makroekonomický problém, protože jen vláda ji má možnost ovlivňovat globálně. Je symptomem porušením rovnováhy ekonomiky. Období vysoké nezaměstnanosti se vyznačuje tím, že se běžný hrubý národní produkt pohybuje pod potencionálním hrubým národním produktem. O nezaměstnanosti lze říci, že je to takový stav ekonomiky, kdy osoby v produktivním věku, které jsou schopny pracovat, nemohou najít zaměstnání. Definice jsou v různých zemích odlišné, především se liší např. ve věkové hranici produktivního věku. Totožné je však rozdělení obyvatelstva do skupin:

- 1) Aktivní obyvatelstvo:
 - zaměstnaní-vykonávají práci nebo zaměstnání mají, ale momentálně nepracují např. z důvodu stávky nebo nemoci,
 - nezaměstnaní-nejsou zaměstnání, ale lze o nich říci, že aktivně hledají práci.
- 2) Ostatní obyvatelstvo: lidé v důchodu, ženy na mateřské dovolené, studenti nebo lidé, kteří by pracovat mohli, ale nechtějí.

Pokud by bylo nutné zaměstnanost měřit, používá se k tomu podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil. (Jírová, 1999, s. 17-18)

To, jak je člověk uplatitelný na trhu práce, je ovlivněno řadou charakteristik (zdravotní stav, vzdělání, věk, pohlaví, osobnostní předpoklady aj.). Díky těmto charakteristikám může

docházet k vyčleňování a může docházet ke ztrátě zaměstnání. Příslušníci vyčleněné skupiny jsou více náchylní k opakované nezaměstnanosti a práci většinou nacházejí na sekundárním trhu práce. Právě tyto skupiny by měly být cílem pro politiku zaměstnanosti v dané zemi. V našem státě se za rizikové skupiny považují mladí lidé, lidé s nízkým vzděláním, ženy s malými dětmi, starší lidé a zdravotně postižení občané. (Buchtová, 2002, s. 109)

Mladší věkové skupiny do třiceti let

Jak absolventi středních škol, tak i absolventi vysokých škol patří do rizikové skupiny na trhu práce při ucházení o první zaměstnání. Chybí jim praktické zkušenosti, základní pracovní návyky a nemají pracovní kontakty, které by jim ulehčily orientaci na pracovním trhu. S nezaměstnaností mladistvých a absolventů vyvstávají i výchovné a psychologické problémy. Jestliže si mladí lidé v raném věku neosvojí pracovní návyky, tak nebudou schopni pracovat v dospělém věku a tato situace je povede k sociálně patologickým jevům a k vyřazení ze společnosti. Lidem, kteří teprve vstupují na trh práce by měl být nápomocný stát a společnost při začleňování např. různými jazykovými kurzy, rekvalifikacemi či stážemi. Pokud jedinec stráví delší dobu bez práce, může dojít k tomu, že může vzít jakoukoli pracovní příležitost. To ovšem může způsobit dlouhodobé negativní následky. (Buchtová, 2013, s. 82-83)

2.3.1 Druhy nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je součástí většiny tržních hospodářství a je to taková míra, kde jsou síly, které působí na zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Pokud budeme hovořit o inflaci při přirozené míře nezaměstnanosti, tak ta je stálá-nevykazuje žádné tendence ke snižování nebo zvyšování. Dnešní ekonomika se snaží zabránit vysoké míře inflace, proto je přirozená míra nezaměstnanosti zároveň tou nejnižší mírou, která je udržitelná. Lze říci, že je nejvyšší udržitelná míra zaměstnanosti a odpovídá potencionálnímu produktu země. Je to taková míra nezaměstnanosti, při které se počet nezaměstnaných rovná nebo ji nižší než počet volných pracovních míst. Také se o přirozené míře nezaměstnanosti může říci, že je to nezaměstnanost dobrovolná-jedinci nemají zájem o pracovní místa, která jim jsou nabízena. Existují následující čtyři druhy nezaměstnanosti:

1) Frikční nezaměstnanost-je krátkodobá, přirozená a vzniká v každém systému. Důvodem, proč frikční nezaměstnanost vzniká je, že lidé se neustále pohybují mezi odvětvími a pracovními místy.

2) **Strukturální nezaměstnanost**-považuje se také za přirozenou, jelikož se neustále mění poptávka i nabídka určitého druhu práce nebo odvětví. Díky tomu vzniká často nerovnováha u jednotlivých odvětví a povolání. Zatímco jeden sektor se rozvíjí, tak druhý upadá. Tento druh nezaměstnanosti je dlouhodobější než frikční a může trvat i několik let. Řešením je rekvalifikace a za posledních pár let je tento druh cílem makroekonomické politiky.

3) **Sezónní nezaměstnanost**-běžně se objevuje ve stavebnictví, zemědělství nebo turistickém odvětví. Je to následek fluktuace poptávky po práci v sezóně a mimo sezóně.

4) **Cyklická nezaměstnanost**-je hlavní formou nedobrovolné nezaměstnanosti. Tento druh nezaměstnanosti je považován za vážný ekonomický, sociální a politický problém. Je dána nerovnováhou mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Je to situace, kdy poptávka je nižší než nabídka. Důvodem je stagnace a pokles v hospodářském cyklu.

Délka trvání nezaměstnanosti je dána průměrnou délkou období, kdy je člověk registrovaný jako nezaměstnaný. Také je závislá na strukturálních charakteristikách trhu práce nebo na ekonomických cyklech. Frekvence nezaměstnanosti lze definovat jako počet, kolikrát za určité období je člověk nezaměstnaný (např. 1x za 3 roky). Frekvence je závislá na výkyvech v poptávce po práci v závislosti na poptávce po službách a zboží. V jednom odvětví může docházet k expanzi, zatímco ve stejném období může v jiném odvětví dojít k poklesu poptávky po práci. (Jírová, 1999, s. 19-21)

2.4 Dosahování rovnováhy na trhu práce

Vláda má tři specifické nástroje, kterými může ovlivňovat zaměstnanost tak, aby na trhu práce neexistovala převaha nabídky nebo poptávky po práci:

1) Veřejné výdaje

Výdaje politiky zaměstnanosti ze státního rozpočtu na zvyšování zaměstnanosti tvoří výdaje na:

- a) Pasivní složku, která tvoří hmotné zabezpečení nezaměstnaných formou vyplácení podpor v nezaměstnanosti nebo zabezpečení sociálně slabých nebo např. matek na mateřské dovolené. Tyto výdaje mají charakter transferů. (Jírová, 1999, s. 22-23) Podpory v nezaměstnanosti jsou založeny na finanční podpoře státu a na příspěvcích zaměstnanců a zaměstnavatelů. Výši podpory určuje procento z poslední mzdy. Vyplácení podpory je časově omezeno a doba poskytování závisí na době placení dřívějších příspěvků. Podpora je vyplácena bez ohledu na jiný majetek nebo úspory.

(Halásková, 2008, s. 10) Na podporu v nezaměstnanosti má nárok uchazeč, který v posledních dvou letech přispíval do důchodového pojištění alespoň 12 měsíců. Jestliže se odpracovaná doba překrývala, bude uchazeči započítána pouze jedna. Žadatel o podporu musí být v evidenci uchazečů Úřadu práce. Nárok na podporu zaniká uchazeči, který v posledních 6 měsících porušil povinnosti zaměstnance zvlášť hrubým způsobem. O této podpoře rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce. Více podmínek pro získání podpory nebo podmínky, kdy nárok naopak zaniká, najdeme v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Podpůrčí doba udává lhůtu, ve které uchazeči náleží podpora v nezaměstnanosti (po splnění všech podmínek). Rozhoduje věk uchazeče ke dni, kdy podává žádost o podporu.

- Do 50 let věku 5 měsíců
- 50-55 let věku 8 měsíců
- Nad 55 let věku 11 měsíců

Sazba pro podporu v nezaměstnanosti je stanovena procentem. První 2 měsíce podpůrčí doby činí 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání. Další dva měsíce se jedná o 50 % a zbytek měsíců 45 %. Jestliže uchazeč ukončil poslední zaměstnání sám bez vážného důvodu-činí procentní sazba po celou dobu pouze 45 %. (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., 2018) Statut studenta má absolvent střední školy a vyšší odborné školy až do 31. srpna školního roku, ve kterém úspěšně ukončil studium. Proto až do této doby platí zdravotní pojištění, za tyto osoby, stát. Zdravotní pojištění musí být povinně zapláceno za všechny občany. Toto pojištění si za sebe platí buď přímo osoby samy, stát nebo zaměstnavatelé za své zaměstnance. Absolventi vysokých škol mají statut studenta ještě další měsíc po měsíci, ve kterém úspěšně ukončili studium. Pro podporu v nezaměstnanosti pro absolventy platí stejné podmínky jako pro běžné občany. Tedy musí za poslední 2 roky odvádět 12 měsíců pojistné na důchodové pojištění. Většina studentských brigád je na DPP-tedy zdravotní a sociální pojištění se neodvádí, jestliže výdělek nepřesáhne 10 000,-/měsíc. Jestliže nějaký student vykonává brigádu na DPČ, může dojít k odvádění sociálního a zdravotní pojištění v případě, že měsíční výdělek přesáhne 2 500,-. Proto i studentské brigády jsou podstatné pro nárok na podporu v nezaměstnanosti. (Národní informační centrum pro mládež, 2017)

b) Aktivní složku, která zahrnuje:

- Rekvalifikaci nezaměstnaných podle aktuální situace na trhu práce, slouží k získání nového uplatnění na trhu nebo k rozšíření stávající kvalifikace. Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na střední nebo vysoké škole. Náklady na rekvalifikaci hradí Úřad práce. Rekvalifikace se provádí ve formě vzdělávání. Zaměstnavatelé mohou také provádět rekvalifikaci svých zaměstnanců.
- Podporu drobného podnikání ve formě daňových úlev, dotace ke mzdám, zvýhodněných úvěrů.
- Tvorbu pracovních míst jako jsou např. společensky účelová místa a k nim příslušná asistentská a praktikantská místa nebo veřejně prospěšné práce zejména pro nekvalifikované uchazeče.
- Rozvoj infrastruktury na trhu práce, která zahrnuje zejména zprostředkovatelské a informační služby.
- Soustředění se na některé rizikové skupiny občanů a napomáhá odstraňovat bariéry pro vstup, které mohou některé skupiny mít.
- Informovat o volných pracovních příležitostech a v rámci toho poskytovat informace i v jiných lokalitách, vhodnou bytovou politiku nebo příspěvky na stěhování.

2) Daňová politika vlády

Jde o příjmy vlády ve formě daní, které plynou do státního rozpočtu a mají velký vliv na tvorbu nových pracovních míst a na stimulaci k práci (např. daň z příjmů občanů).

3) Regulační a legislativní opatření vlády

a) Regulační opatření, které chrání vnitřní trh a domácí výrobce. Jedná se o:

- celní tarify a dovozní kvóty,
- regulaci mezd a cen (zákaz zvyšování),
- pravidla, která stanoví stát a mají zajistit beztržný a daní nezatížený růst průměrných mezd.

b) Pracovně právní legislativa, která vymezuje práva a povinnosti občanů vstupující na pracovní trh, státních orgánů práce. Slouží k vytváření právních předpokladů pro zabezpečení práva na spravedlivé odměňování, pracovní podmínky a na ochranu nezaměstnanosti. Jedny z hlavních právních norem v oblasti zaměstnanosti jsou:

- Zákoník práce č. 262/2006 Sb.,
- Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.,

- Zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb.,
- Zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. (Jírová, 1999, s. 22-23)

3. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ

Vymezení pojmu absolvent najdeme zejména v zákoníku práce. Absolvent je osoba, která vstupuje do pracovního poměru, kde jeho práce odpovídá jeho kvalifikaci. Ovšem jeho celková doba odborné praxe nedosáhla (po úspěšném ukončení studia) 2 let. Do této doby se nezapočítává mateřská ani rodičovská dovolená. Jestliže se osoba po dokončení studia stala uchazečem o zaměstnání a do zaměstnání nastoupila až např. po 6 měsících po ukončení studia, bude stále považována za absolventa, a to po dobu dvou let. Zaměstnavatel není nijak omezen, pokud sjednává pracovní poměr s absolventem. (Borovská, 2017) Pracovněprávní vztahy lze se studenty uzavírat již v průběhu studia nebo i o prázdninách, a to jak v podobě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Písemná pracovní smlouva obsahuje stejné náležitosti (podle zákoníku práce) jako u jiných zaměstnanců.

3.1 Absolventi středních škol

Absolventi odborných středních škol s maturitou mají stále vyšší zájem pokračovat ve studiu. K přijímacímu řízení se dostaví zhruba tři čtvrtiny z nich. Hlásí se více na vyšší odborné školy oproti absolventům lyceí a gymnázií, kteří nemají tak široké vzdělání v odborných předmětech, proto tito absolventi volí raději pokračování na vysokých školách. Absolventi lyceí pokračují ve studiu zhruba v počtu 90 % a absolventi gymnázií se hlásí k přijímacímu řízení na vysokou školu téměř všichni. To ovšem ještě neznamená, že budou všichni přijati. (Infoabsolvent, ©2014) Absolventi střední škol potřebují pro úspěch na trhu práce nejčastěji: schopnost komunikace, praxi v oboru, znalost na PC, porozumět informacím a pokynům a praktické dovednosti. V případě absolventů s výučním listem se požadavky trhu trochu liší: praktické dovednosti, pracovní nasazení, ochotu se učit a praxi v oboru. Znalosti a dovednosti, které si studenti osvojí během studia na SŠ využívají ve svém zaměstnání z jedné až dvou třetin. (Infoabsolvent, ©2015)

3.2 Absolventi vysokých škol

Rostoucí počet vysokoškoláků se stává jednou z největších skupin absolventů, kteří každý rok přicházejí na trh práce v ČR. To značí velikou konkurenci při hledání zaměstnání. Dlouhodobě však dojde k nepoměru mezi rychle rostoucím počtem absolventů VŠ a počtem pracovních míst pro vysokoškolské absolventy. Dá se předpokládat, že tento trend povede k tomu, že čerství absolventi budou nuceni slevit ze svých nároků na práci a mzdu. Následkem bude, že vysokoškoláci začnou vytlačovat středoškoláky a ti naopak začnou

z pracovních míst vytlačovat lidi s nejnižším vzděláním. Zaměstnatelnost absolventů VŠ se liší především v rámci studovaných oborů. (Malinová, 2011, s. 54)

Výhody absolventů VŠ na trhu práce

- mají velký elán firmám dokázat, že byla dobrá volba je přijmout a jsou ambiciózní,
- znají současné trendy a jsou dobře teoreticky připraveni,
- mají dobré znalosti moderní technologie a výpočetní techniky,
- dobře ovládají jazyky,
- díky zpracovávání závěrečných prací získávají první kontakty s praxí a dokáží rychle vyhledávat, zpracovávat a vyhodnocovat potřebné informace,
- nedělá jim problém učit se novým věcem, pracovat s informacemi, jsou flexibilnější a rychlejší v orientaci mezi novými věcmi,
- dobře se přizpůsobují organizační struktuře, pracovním požadavkům a obvykle mají menší nároky na mzdy,
- mají konkrétnější představu o své kariéře oproti středoškolákům.

Studenti mohou již během studií jít naproti úspěchu při hledání prvního zaměstnání a využít nástroje pro zlepšení pracovního postavení, které trh nabízí. (Hledám práci, ©2017)

3.2.1 Nástroje k získání lepšího postavení na trhu z pozice absolventa

Trainee program-jedná se o program, který zpravidla nabízejí velké nadnárodní firmy. Délka programu se pohybuje od 6-18 měsíců a je určen pro studenty, kteří končí vysokou školu nebo maximálně dva roky po ukončení studia. Během tohoto programu se studenti podívají na několik oddělení, kde se budou učit, jak to ve firmě chodí. To pomáhá vedení firmy vychovat si budoucí zaměstnance. (Jobs, ©2012)

Erasmus+ - je program pro období 2014-2020, který podporuje mobilitu a spolupráci na všech úrovních vzdělávání, odborné přípravy, a i v oblasti sportu a mládeže. (MŠMT, ©2013)

Europass (E-DO) - je dodatek k osvědčení pro školy a vzdělávací instituce, který mohou absolventi středních škol získat ke svému maturitnímu vysvědčení, výučnímu listu nebo k vysvědčení o závěrečné zkoušce. Tento dodatek je nabízen v českém jazyce a jednom cizím jazyce. Europass pomáhá absolventům k uznání jejich kvalifikace, jestliže se budou ucházet o zaměstnání v zahraničí. Jedná se o nástroj, který podporuje evropskou politiku. Vysoké školy poskytují Europass svým absolventům povinně ze zákona jako dodatek k diplomu. VOŠ tuto povinnost ze zákona nemají.

Jazykový pas (E-JP) – dokument, který poskytuje mezinárodně srovnatelné údaje. Pas si může vyplnit každý sám pomocí jazykových úrovní na základě sebehodnocení. Držitel dokumentu odpovídá za správnost údajů v dokumentu. E-JP byl navržen Radou Evropy a také je to nástroj podporující evropskou politiku.

Europass-mobilita (E-M) – dokument zaznamenávající studijní stáž v Evropě. Může se jednat o odbornou praxi v zahraničí, studijní pobyt, dobrovolnictví v nevládních organizacích. Tento dokument lze vydávat i zpětně.

Europass-životopis (E-CV) – umožňuje zájemcům chronologicky a systematicky uvést údaje o kvalifikaci a pracovních zkušenostech. (Infoabsolvent, ©2018a)

LinkedIn – jedná se o profesní sociální síť, která sdružuje zaměstnavatele, manažery, headhuntery i potencionálně zaměstnance. Běžný uživatel si zde může založit profil, kde zveřejní svůj životopis. Prostřednictvím kontaktů a kontaktů svých přátel vzniká celá síť uživatelů. Díky tomu je možné navázat nové obchodní vztahy nebo vyhledat své kolegy a spolužáky.

Work and travel – existuje řada programů, které mohou studenti a mladiství využít pro návštěvu cizí země, kde mohou pracovat, studovat, a nakonec i cestovat.

Pracovní stáže v ČR i v zahraničí.

Tyto nástroje nabízejí možnost studentům nebo čerstvým absolventům zvýšit šance na přijetí do prvního zaměstnání, protože rozšiřují jejich zkušenosti a dovednosti.

3.3 Hledání prvního zaměstnání

Hledání prvního zaměstnání je významnou životní událostí každého jedince. První zaměstnání ovlivňuje zejména stupeň a obor vzdělání, které jsou klíčové pro čerstvé absolventy bez pracovních zkušeností.

3.3.1 Nejčastější způsoby hledání práce

Každý se přiklání k jinému způsobu hledání a zároveň má každý jiné možnosti, které ovlivňují způsoby hledání zaměstnání.

- Největším médiem v této oblasti je v dnešní době především internet, kde se pracovní inzeráty objevují na různých pracovních portálech, v databázích pracovních agentur, databáze Úřadu práce ČR nebo v pracovních aplikacích.
- Inzerce v tisku nebo rozhlase, které se objevují v rubrice v denním tisku nebo v novinách určených především pro inzerci.

- Dny otevřených dveří nebo veletrhy práce lákají kandidáty především díky osobnímu seznámení se společností. Potencionální zaměstnanec se může zeptat na otázky, na které např. na internetu nesežene odpovědi.
- Náborové akce a spolupráce se studenty lze zahájit např. prezentací přímo ve škole. Tím na sebe firmy upozorní dříve před konkurencí a vytvoří si se studenty vztah.
- Informace uvnitř organizací o volném pracovním místě většinou firmy zveřejňují na své webové stránce, vývěskách a nástěnkách nebo hromadných emailech.
- Doporučení známého je jedním z nejvíce osvědčených způsobů zprostředkování zaměstnání, a to díky osobnímu kontaktu. Tím, že stávající zaměstnanec někoho doporučí, na sebe přebírá jistou míru odpovědnosti za jeho kvality. Výhodou tohoto je, že zaměstnavatel s tím má minimální výdaje.
- Inzerce ve veřejném prostoru představují inzeráty např. na zastávkách hromadné dopravy nebo na sloupech a výlohách obchodů. Často využívané jsou také prostory, kde je vysoká koncentrace potenciálních pracovníků vhodných na danou pozici. (Malinová, 2011, s. 47-49)

Během na dlouhou trať je hledání prvního zaměstnání po úspěšném ukončení studia. Jestliže čerstvý absolvent nepracoval brigádně již během studia v oboru, který studoval a chce v něm pokračovat, je velice těžké začít na pracovním trhu. Nejspíše bez praxe bude absolvovat velké množství pohovorů a odpovídat na velkou řadu inzerátů. Při hledání prvního zaměstnání je důležité vyhodnotit proces získávání informací. Jde to několika způsoby např.: přihlášením se na úřadu práce, čtení inzerátů v médiích nebo vyptávání se u známých. Ať je metoda sbírání informací jakákoliv, vždy zabere spoustu času a je nákladná na finanční zdroje. Hledání může začít klesat s prodlužující se dobou hledání vlivem pesimismu. (Zelenka, 2008, s. 51)

3.3.2 Služby personální agentury:

Na trhu personálních agentur se v posledních letech objevuje vysoká konkurence. Agentury se specializují převážně na odbornou personální činnost, která tvoří výraznou část příjmů pro agentury. Agentury poskytují zejména recruitment. Mezi poskytované služby agentur patří i Assessment či Development centra nebo personální audity (analýza lidských zdrojů v podniku). Agentury zabezpečují administrativu během pracovního poměru. Na konci měsíce dostanou vyplacenou odměnu.

Recruitment neboli nábor nových pracovníků do podniků. Agentura může doporučit vhodného kandidáta buď na základě reagování na inzerát nebo na základě oslovení na vystavený životopis. Jestliže hovoříme o headhuntingu, myslíme tím přímé vyhledávání.

Kandidáti jsou vybíráni z konkurenčních podniků, kde už danou činnost vykonávají a agentura se je snaží „přetáhnout“ ke svému klientovi. Inzeráty může pracovní agentura zveřejňovat na pracovních portálech, vytvořit vlastní databázi nebo k tomu využívat sociální sítě.

Talent management je považován za motivační nástroj, který by měl posilovat a propojovat plány podniku s plány jednotlivců. Jednou z největších ekonomických hrozeb organizací je, že především absolventi získávají na začátku své kariéry různá osvědčení a certifikáty. Ty jsou důležité pro zvyšování své profesní hodnoty a raději odcházejí za lepšími platovými podmínkami zpravidla ke konkurenci. Mateřská organizace tak nese náklady na zaučení a zvýšení kvalifikace. Bohužel se jí ale tyto investice již nevrátí. Proto tyto organizace tvoří programy, které se zaměřují především na mladé absolventy nebo nezkušené pracovníky.

Assessment nebo Development centra. U prvního zmíněné centra se jedná o skupinovou metodu výběru, kde se využívají psychologické metody pro zjištění osobnostních a profesních předpokladů kandidáta. Druhé centrum je nástroj, který je určen pro mapování kompetencí již stávajících zaměstnanců. Za výhodu obou metod se dá považovat jejich komplexnost. Nevýhodou naopak časová náročnost a vysoká cena. (Evangelu, Juříčka, 2013, s. 30-37)

3.4 Nástroje Úřadu práce (zaměřené pro absolventy)

Úřady práce v České republice spolupracují zejména s Evropským sociálním fondem. Díky těmto dvěma stranám vznikají celorepublikové nebo regionální projekty na podporu zlepšení postavení absolventů na trhu práce. Úřad práce ovšem přihlíží na aktuální míru nezaměstnanosti na trhu a na aktuálním projektovém období ze strany EU, které je vždy zaměřeno na konkrétní problémy Evropy. Pávě regionální projekty budou předmětem praktické části této diplomové práce a pomohou k vyhodnocení analýzy.

3.5 Projekty ESF pro Úřady práce (zaměřené pro absolventy)

Právě probíhající celorepublikové projekty:

- Společensky účelná pracovní místa.

Tento projekt probíhá od září 2015 do konce roku 2018. Financování probíhá pomocí státního rozpočtu České republiky a Evropského sociálního fondu (Operační program Zaměstnanost). Projekt podporuje vstup na trh absolventům bez praxe a mladé do 30 let. Uchazeči v rámci tohoto projektu mohou využít jeden z nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti-společensky účelná pracovní místa.

- Veřejně prospěšné práce.

Tento projekt má stejné podmínky jako ten předchozí. Probíhá ve stejném časovém období, a i financování se shoduje. Také v tomto projektu se využívá nástroje APZ-veřejně prospěšné práce. Vytvoří se časově omezené pracovní příležitosti. Především pro údržbu veřejného prostranství, budov nebo komunikací. Úřad práce poskytuje příspěvek maximálně 2 kalendářní roky.

- Vzdělávání a dovednosti pro trh práce.

Projekt probíhá od začátku roku 2016 až do konce září 2020. Zaměřuje se na problematiku kvalifikace. Cílem je, aby kvalifikace, kterou požaduje trh práce, měli i příslušní uchazeči o zaměstnání. Projekt je určen pro všechny uchazeče o zaměstnání evidované na Úřadu práce.

- Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR.

Cílem projektu je zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb, které poskytují instituce veřejných služeb zaměstnanosti. Především se jedná o okresní a nižší úrovně Kontaktních pracovišť Úřadu práce. Mezi další aktéry spolupráce patří i vzdělávací instituce-základní, střední, vyšší odborné školy a vysoké školy. Projekt probíhá od začátku roku 2017 do konce roku 2021 a je opět financován ze stejných prostředků jako předchozí projekty. (MPSV, ©2018c)

- Cesta pro mladé

Tento program Evropské unie nabízí stáže pro studenty, které přispějí k vytváření kontaktů a dávají šanci oběma stranám-firmám i studentům. V rámci stáže se studenti zapojí do kurzu měkkých kompetencí (komunikace, time a stress management aj.) a poradenských pohovorů (rozhovor s odborníkem, který poradí s aktualizací CV a upozorní na hlavní trendy a požadavky u pohovorů). Studenti získají certifikát o absolvování vzdělávacího kurzu. Program proplácí cestovné i ubytování. Student tak může získat nabídku stálého zaměstnání. Pro firmy existují určité výhody, kdy spolupráce se studenty často přináší nový pohled a podněty do firem. Ty také dostanou uhrazené částečné náklady na mentora. Program není jen pro firmy soukromé oblasti, ale i pro neziskové a státní organizace. Do projektu se lze zapojit v letech 2016-2020, program je dlouhý od 1-6 měsíců. Projekt je realizován Fondem dalšího vzdělávání, MPSV a je financován z rozpočtu EU a ČR. Program je určen pro studenty, kteří končí své studium na vysoké škole. V příloze A této práce, lze nalézt propagační letáček tohoto projektu. (Cesta pro mladé, ©2018)

Projekty Úřadu práce ve spolupráci s Evropskou unií mohou probíhat i na krajské úrovni. Některé krajské projekty probíhají i ve více krajích současně. Zvláště si např. jednotlivá města mohou požádat o dotaci na tvorbu nových pracovních míst.

Řadu výhod přináší právě vysokoškolské vzdělání. Ve většině vyspělých zemí jsou absolventi VŠ méně ohroženi nezaměstnaností v porovnání s méně vzdělanými lidmi. Během studia jsou lidé připravováni na pozice, které jsou kvalifikovanější a zajímavější. (Koucký, Zelenka, 2010).

4. ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ V ČR

V této kapitole budou představeny základní charakteristiky o České republice, protože tato diplomové práce se zabývá nejdříve analýzou v celé zemi a později v několika vybraných krajích. Další část bude věnována dostupným datům o zaměstnanosti, aktivní politice zaměstnanosti, počtu obyvatel v ČR aj., které poslouží k výběru konkrétních krajů pro analýzu regionálních projektů ÚP a Evropského sociálního fondu EU.

4.1 Území České republiky

Česká republika leží ve střední Evropě, kde jejími sousedy jsou Německo, Polsko, Slovensko a Rakousko. Jedná se o demokratický stát, který pod názvem Česká republika vznikl k 1. lednu 1993. Výkonnou moc zde vykonává vláda České republiky a zákonodárným orgánem je Parlament České republiky. Podle Světové banky patří země mezi 31 nejbohatších států ve světě. Stát funguje na tržním principu hospodářství. Na rozdíl od jiných států vykazuje země poměrně malý rozdíl mezi nejhudšími a nejbohatšími obyvateli. Nezaměstnanost se v roce 2018 pohybuje na historickém minimu a patří k nejnižší v Evropě.

NUTS je zkratkou z francouzského názvu, v překladu jde o Nomenklaturu územních statistických jednotek. Jedná se o celky území, které byly vytvořeny pro statistické účely Eurostatu (statistický úřad zemí Evropské unie), který tuto klasifikaci zavedl v roce 1988. V České republice se klasifikace nazývá CZ-NUTS. Klasifikace je stanovena tak, aby bylo možné porovnání a analýza jednotlivých ekonomických ukazatelů. Je stanovena hranice počtu obyvatel, podle které jednotlivé území spadají do příslušných NUTS. Nově existuje soustava LAU, která zahrnuje okresy a obce a plně nahrazuje dřívější NUTS 4 a NUTS 5. Nově představuje LAU 1=okresy (76+Praha) a LAU 2=obce (6253). Pro Českou republiku platí:

Tabulka 2-Rozložení NUTS v České republice

Statistická jednotka		Počet v ČR
zkratka	český ekvivalent	
NUTS 0	stát	1
NUTS 1	území (ČR)	1
NUTS 2	regiony (soudržnosti)	8
NUTS 3	kraj	14

Zdroj: vlastní zpracování dle (CZSO, ©2011)

Rozloha celého státu činí přibližně 79 000 km². Česká republika se administrativně rozkládá na 14 samosprávných krajů, kde celkem v roce 2017 žilo přibližně 10,6 milionu obyvatel. Kraje jsou dále děleny na okresy, kterých je v Česku 76+Praha. Hlavou kraje je hejtman, jen v Praze je hlavou primátor. Kraje nerespektují hranice historických Českých zemí. Některé kraje se rozkládají jak na území Čech, tak i na území Moravy.

Tabulka 3-Počet obyvatel v krajích k 1. 1. 2017

Název kraje	Počet obyvatel	Hustota obyvatel na 1 km ²
Praha	1 280 508	2 581
Středočeský	1 338 982	123
Jihočeský	638 782	64
Plzeňský	578 629	76
Karlovarský	296 749	90
Ústecký	821 377	154
Liberecký	440 636	139
Královehradecký	550 804	116
Pardubický	517 087	114
Vysočina	508 952	75
Jihomoravský	1 178 812	164
Olomoucký	633 925	120
Zlínský	583 698	147
Moravskoslezský	1 209 879	223

Zdroj: vlastní zpracování dle (CZSO, ©2017c, CZSO, ©2018b)

Česko je průmyslovou zemí, kde je nejvíce rozvinut automobilový, chemický, potravinářský strojírenský, hutnický, energetický aj. průmysl, který tvoří přibližně 35 % hrubého produktu českého hospodářství. Počet obyvatel je v jednotlivých krajích různorodý. Za nejvíce početné kraje jsou považovány: Praha, kraj Středočeský, Jihomoravský a Moravskoslezský. Nejméně obyvatel žije v Karlovarském kraji. Hustota obyvatel je jednoznačně nejvyšší v Praze. Po Středočeském kraji je hned Jihočeský kraj s největší rozlohou v ČR. Právě v tomto kraji je hustota zalidnění nejnižší.

4.2 Absolventi v České republice

Cíle a očekávání absolventů škol nejsou vždy v souladu s narůstajícími nároky na zaměstnance a se změnami na trhu práce. Nejen znalosti a dovednosti jsou důležité, ale i osobnostní charakteristiky jako je např. samostatnost, hodnoty, zodpovědnost nebo postoje. Pracovní zkušenosti neboli praxe neustále narůstají na významu. Toho lze dosáhnout zejména při studiu. Trh umožňuje zkrácené úvazky nebo pracovní poměry ve formě dohod. Praxe zvyšuje zejména konkurenceschopnost jedinců na trhu. Rozvoj kariéry je především odpovědnost jednotlivce nikoliv státu či organizace. (Malinová, 2011, s. 17-18) Nejvíce přístupný sektor pro přijímání absolventů je sektor financí, informací, vědy a vzdělávání. Sektor služeb je uzavřenější. Zaměstnavatelé absolventy přijímají, ale nepreferují. Pravidlem se stává, že po absolventech středních škol je považována delší praxe (zpravidla v rozsahu 2-5 let), u absolventů vysokých škol je vyžadována praxe v rozsahu 1-3 let. Praxe bývá zpravidla vyžadována přímo v daném oboru nebo v oboru s podobným zaměřením. Některé firmy naopak preferují čerstvé absolventy bez zatížení předchozích zkušeností nebo pracovními návyky. Otevřenost vůči absolventům panuje spíše ve větších organizacích. (Infoabsolvent, ©2018b) Zaměstnavatelé nahlízejí na absolventy spíše negativně. Přípravenost absolventů do praxe se liší od představ zaměstnavatelů. Ti očekávají, že studenti budou připraveni na konkrétní pracovní místo, které potřebují obsadit. Tím by odpadl čas a náklady na zapracování, rozšíření svých znalostí a dovedností. Školy ale poskytují jen určitý základ v rámci oboru a není jejich úkolem připravovat studenty na konkrétní pracovní místo. Schopnost reagovat na aktuální situaci na trhu už musí absolvent zvládnout sám svou seberealizací a sebevzděláváním. Této situaci by mohla pomoci větší spolupráce škol a zaměstnavatelů. (Úlovec, 2014)

V roce 2016 bylo o 134 % více absolventů vysokých škol, než tomu bylo o dvacet let dříve. Studentek je více než studentů. Na trhu práce se ovšem také odráží to, že klesá počet osob se základním vzděláním a s výučním listem. Během posledních 20 let klesl počet osob se základním vzděláním zhruba o půl milionu na 408 000 osob. Počet osob s výučním listem klesl na 2,2 miliónu, a to zhruba o 125 tisíc osob. Během posledních 20 let je trendem i zvyšující se počet vysokoškoláků, který se zvýšil o 750 tisíc na 1,3 miliónu studentů. Z údajů Českého statistického úřadu vyplývá, že růst vysokoškoláků je markantní zejména během posledních 7 let a především u žen. Českým specifíkem je vysoký podíl absolventů středního vzdělání s maturitou. Nejvyšší koncentrace nejvíce vzdělaných osob je v Praze. (CZSO, ©2016)

4.3 Česká republika v číslech

Český statistický úřad vydává predikci počtu obyvatel v určitých věkových skupinách, která může pomoci odhadnout budoucí vývoj počtu potencionálních studentů a absolventů.

Tabulka 4-Vývoj populace do roku 2050

věk	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
15-19	449 481	472 614	487 721	475 868	455 036	425 668	403 831	400 754
20-24	586 755	461 999	485 100	500 190	488 401	467 657	438 389	416 635
25-29	680 613	603 653	479 314	502 354	517 415	505 675	485 009	455 847

Zdroj: vlastní zpracování dle (CZSO, ©2018d)

V tabulce č 4 lze vidět, že predikce počtu mladé populace je ve všech třech věkových kategoriích klesající. V roce 2015 byla nejpočetnější skupina mladých ve věku 25-29 let. Po poklesu počtu v této skupině, dojde k mírnému nárůstu v roce 2030-2035, kdy do této skupiny dospějí potomci Husákových dětí (populační vlna v období 70. let 20. století, kdy se narodilo nejvíce dětí za několik posledních desítek let).

Tabulka 5-Vývoj počtu živě narozených dětí v ČR

rok	počet	rok	počet	rok	počet
2000	90 910	2006	105 831	2012	108 576
2001	90 715	2007	114 632	2013	106 751
2002	92 786	2008	119 570	2014	109 860
2003	93 685	2009	118 348	2015	110 764
2004	97 664	2010	117 153	2016	112 663
2005	102 211	2011	108 673	2017	114 400

Zdroj: vlastní zpracování dle (CZSO, ©2017b, CZSO, ©2018a)

Tabulka č. 5 ukazuje, že od roku 2000 počet živě narozených dětí neustále rostl až do roku 2008. Právě v tomto roce postihla celý svět finanční krize. I díky tomu lze odhadovat, že se lidé v tomto období obávali přivést na svět své potomky. Proto počet narozených dětí klesal. Od roku 2014 počet opět pozvolna roste. Podle ekonomů finanční krize skončila v roce 2015. V roce 2017 se počet pohyboval na podobných číslech jako v roce 2007, tedy o 10 let dříve.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou vydávány prostředky na jednotlivé nástroje této politiky. Lze předpokládat, že absolventi spíše nevyužívají veřejně prospěšné práce a rekvalifikaci. Naopak absolventy využívané budou společensky účelná pracovní místa nebo cílené programy zaměstnanosti. Výdaje na tyto nástroje byly za poslední roky následující:

Tabulka 6-Výdaje na společensky účelná pracovní místa

Kraj	Výdaje na společensky účelná pracovní místa (v tis. Kč)					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Praha	2 560	12 669	58 886	100 939	162 606	57 944
Středočeský	24 323	57 357	121 183	248 494	233 205	65 426
Jihočeský	12 410	82 077	164 434	421 167	170 523	37 923
Plzeňský	18 455	33 043	69 758	102 226	86 497	35 024
Karlovarský	15 879	22 437	41 725	92 228	66 677	26 263
Ústecký	35 239	79 187	188 424	533 435	521 194	76 666
Liberecký	19 910	40 109	101 745	159 858	201 482	59 453
Královehradecký	9 900	17 818	42 485	104 345	103 442	42 118
Pardubický	10 419	55 440	77 020	129 060	99 866	24 167
Vysočina	17 063	41 319	78 551	197 636	180 335	40 491
Jihomoravský	53 288	113 792	189 670	350 884	312 484	96 393
Olomoucký	54 264	166 605	272 122	569 236	505 735	116 337
Zlínský	25 826	77 604	155 463	233 110	215 570	46 685
Moravskoslezský	66 830	224 386	376 249	564 359	621 133	218 240
ČR	366 364	1 023 843	1 937 717	3 806 978	3 480 869	943 165

Zdroj: vlastní zpracování dle: (MPSV, ©2018j)

Od roku 2008 zahrnuje i prostředky poskytované z EU. Od roku 2014 se pohybujeme v novém programovém období EU, které potrvá až do roku 2020. Do roku 2013 probíhalo minulé programové období, které trvalo mezi lety 2007-2013. Celkové výdaje na tento nástroj od roku 2012 neustále rostly až do roku 2016, kdy výdaje mírně klesly. V loňském roce 2017 došlo k výraznému poklesu těchto prostředků. Pokles vynaložených financí mohl být

zapříčiněn poklesem nezaměstnanosti. Lidé v roce 2017 neměli velké potíže s hledáním nového zaměstnání, a proto nemusela být tato místa zřizovaná ve velkém měřítku. Dva kraje s nejvíce investovanými prostředky do těchto pracovních míst byl kraj Moravskoslezský a Olomoucký. Ve sledovaném období bylo nejvíce prostředků vynaloženo v roce 2016 v Moravskoslezském kraji.

Tabulka 7-Výdaje na cílené programy zaměstnanosti

Kraj	Výdaje na cílené programy zaměstnanosti (v tis. Kč)					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Praha	13 718	4 353	53 977	64 575	0	0
Středočeský	44 669	92 982	189 479	178 672	12 067	56 338
Jihočeský	16 709	58 795	84 646	79 929	2 279	8 779
Plzeňský	8 659	48 191	78 346	118 191	1 866	12 042
Karlovarský	22 702	32 001	54 771	74 186	11 871	45 741
Ústecký	139 082	59 507	216 556	326 532	43 291	209 154
Liberecký	41 162	36 593	97 972	139 845	640	10 383
Královehradecký	32 313	35 053	88 513	104 325	1 318	16 135
Pardubický	16 133	30 210	100 151	105 537	2 050	36 626
Vysočina	23 342	43 797	109 764	103 772	3 087	27 431
Jihomoravský	79 738	84 236	251 179	216 092	25 062	113 568
Olomoucký	57 584	58 181	127 548	186 553	6 918	56 795
Zlínský	22 361	41 035	145 371	136 852	4 760	45 967
Moravskoslezský	47 988	62 827	113 481	234 850	4 603	62 157
ČR	566 160	687 761	1 711 753	2 069 910	119 812	701 115

Zdroj: vlastní zpracování dle: (MPSV, ©2018j)

Od roku 2009 jsou zde sledovány i finanční prostředky vynakládané na projekty regionálního charakteru. Celkové výdaje na tento nástroj byly za posledních šest let kolísavé. Nejmenší výdaje byly vynaloženy v roce 2016. Ve sledovaném období bylo nejvíce prostředků vynaloženo v roce 2015 v Ústeckém kraji.

Nyní se podíváme na počty středních a vysokých škol v jednotlivých krajích České republiky. Podle toho lze vyvodit, do jakých krajů míří nejvíce studentů. Velká část těchto studentů, kteří se za studiem přestěhují z místa svého trvalého bydliště do místa studia (toto hlavně platí pro studenty vysokých škol) právě v tomto novém regionu zůstávají a zakládají nové rodiny. Pro tuto práci lze předpokládat, že do analýzy zahrneme všechny typy středních a vysokých škol bez ohledu na typ školy (soukromé, státní veřejné), druh programu (s maturitou, bez maturity, bakalářský, magisterský, navazující, doktorský atp.) a na formě studia (prezenční, kombinovaná). Jedná se o počet institucí ve školním roce 2016/2017 a jsou to vzdělávací instituce, které jsou přímo řízeny MŠMT. Do počtu vysokých škol jsou zahrnuty soukromé i veřejné školy univerzitního i neuniverzitního typu a státní veřejné školy.

Tabulka 8-Počet SŠ a VŠ v krajích 2016/2017

Kraj	Střední školy	Vysoké školy
Praha	185	32
Středočeský	153	2
Jihočeský	90	4
Plzeňský	55	1
Karlovarský	38	1
Ústecký	95	1
Liberecký	49	1
Královehradecký	83	1
Pardubický	74	1
Vysočina	63	2
Jihomoravský	125	12
Olomoucký	94	3
Zlínský	68	2
Moravskoslezský	135	4
ČR	1307	67

Zdroj: vlastní zpracování dle (MŠMT, ©2018b, MŠMT, ©2018c)

Z tabulky č. 8 lze vyčíst, že největší koncentrace vzdělávacích institucí je v Praze, kde je i největší hustota zalidnění. Další kraj s největším počtem středních škol je kraj Středočeský a Moravskoslezský. Zatímco vysokých škol je v každém kraji spíše poskromnu, tak v Praze a v kraji Jihomoravském jich nalezneme výrazně více. V těchto početnějších krajích je ovšem více soukromých škol než škol veřejných.

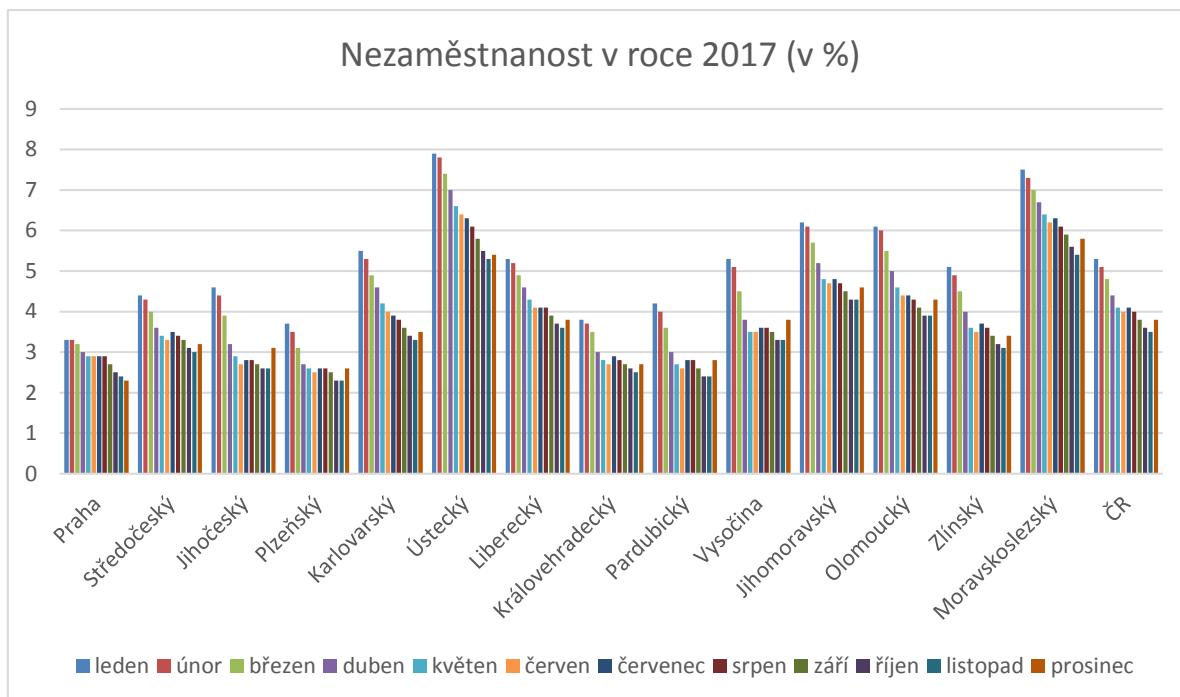
Tabulka 9-Nezaměstnanost v měsících roku 2017

Kraj	Nezaměstnanost v měsících roku 2017 (v %)												Průměr celkem
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	
Praha	3,3	3,3	3,2	3,0	2,9	2,9	2,9	2,9	2,7	2,5	2,4	2,3	2,86
Středočeský	4,4	4,3	4,0	3,6	3,4	3,3	3,5	3,4	3,3	3,1	3,0	3,2	3,54
Jihočeský	4,6	4,4	3,9	3,2	2,9	2,7	2,8	2,8	2,7	2,6	2,6	3,1	3,19
Plzeňský	3,7	3,5	3,1	2,7	2,6	2,5	2,6	2,6	2,5	2,3	2,3	2,6	2,75
Karlovarský	5,5	5,3	4,9	4,6	4,2	4,0	3,9	3,8	3,6	3,4	3,3	3,5	4,17
Ústecký	7,9	7,8	7,4	7,0	6,6	6,4	6,3	6,1	5,8	5,5	5,3	5,4	6,46
Liberecký	5,3	5,2	4,9	4,6	4,3	4,1	4,1	4,1	3,9	3,7	3,6	3,8	4,30
Královehradecký	3,8	3,7	3,5	3,0	2,8	2,7	2,9	2,8	2,7	2,6	2,5	2,7	2,98
Pardubický	4,2	4,0	3,6	3,0	2,7	2,6	2,8	2,8	2,6	2,4	2,4	2,8	2,99
Vysočina	5,3	5,1	4,5	3,8	3,5	3,5	3,6	3,6	3,5	3,3	3,3	3,8	3,90
Jihomoravský	6,2	6,1	5,7	5,2	4,8	4,7	4,8	4,7	4,5	4,3	4,3	4,6	4,99
Olomoucký	6,1	6,0	5,5	5,0	4,6	4,4	4,4	4,3	4,1	3,9	3,9	4,3	4,71
Zlínský	5,1	4,9	4,5	4,0	3,6	3,5	3,7	3,6	3,4	3,2	3,1	3,4	3,83
Moravskoslezský	7,5	7,3	7,0	6,7	6,4	6,2	6,3	6,1	5,9	5,6	5,4	5,8	6,35
ČR	5,3	5,1	4,8	4,4	4,1	4,0	4,1	4,0	3,8	3,6	3,5	3,8	4,21

Zdroj: vlastní zpracování dle (MPSV, ©2018b)

Podle tabulky č. 9 měla v roce 2017 průměrná nezaměstnanost klesající trend. V každém roce je běžným úkazem, že nezaměstnanost klesá během letních měsíců. Důvodem je nárůst sezónních prací. Běžně se i stává, že nezaměstnanost je nižší po letních prázdninách. Čerství

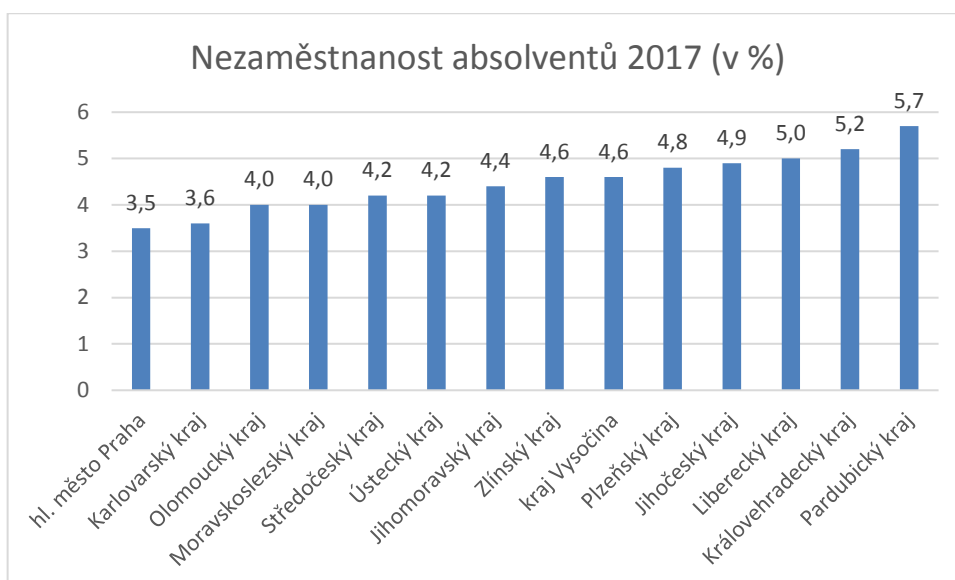
absolventi, kteří ukončili studium v květnu nebo červnu, si udělají poslední prázdniny a do zaměstnání nastupují až po nich, tedy v září nebo v říjnu. Většina studentů, kteří ukončili vzdělání až v září, nastupují rovnou do zaměstnání po závěrečné zkoušce dospělosti, tedy opět v září nebo v říjnu. Už od roku 2017 nezaměstnanost neustále klesá a nyní se pohybuje na historickém minimu. Pro porovnání-v dubnu 2018 byla průměrná nezaměstnanost pro celou Českou republiku 3,2 %. Tedy nižší o 0,3 % než nejnižší hodnota v roce 2017. Zároveň je tato hodnota nejnižší od Sametové revoluce. Pro větší přehlednost si předchozí tabulku lze prohlédnout i v grafické podobě na obrázku č. 4.



Obrázek 4-Graf nezaměstnanosti v roce 2017

Zdroj: vlastní zpracování dle (MPSV, ©2018b)

Nezaměstnanost absolventů středních až vyšších odborných škol v roce 2017 lze vidět v následujícím obrázku č. 5. Data jsou uvedena k dubnu 2017.

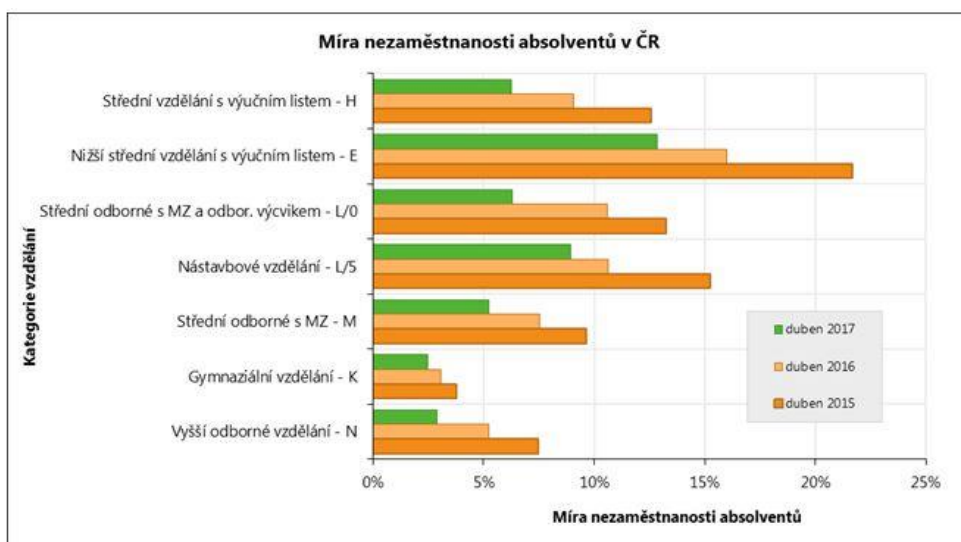


Obrázek 5-Nezaměstnanost absolventů 2017

Zdroj: vlastní zpracování dle (Infoabsolvent, ©2017)

Není překvapením, že nejnižší nezaměstnanost absolventů je v našem hlavním městě, a to především díky velkému množství možností, které tam mladí lidé mají. Pohraniční kraje jako je kraj Ústecký nebo Karlovarský se vyznačují nízkou mírou nezaměstnanosti. Překvapující je poměrně vysoká nezaměstnanost ve Královehradeckém a Pardubickém kraji.

Dále jsou rozebráni absolventi středních škol až vyšších odborných škol, kteří ukončili své studium v roce 2016. Na obrázku č. 5 je zobrazena jejich nezaměstnanost v dubnu 2017. Graf dále obsahuje údaje za poslední tři roky. V dubnu 2015 byla ve všech kategoriích vzdělávání nejvyšší nezaměstnanost. Lze předpovídat, že je to způsobeno doznívající hospodářskou krizí, která postihla celý svět. Od té chvíle nezaměstnanost každý rok klesá. V roce 2016 byla opět nižší a nejnižší ve sledovaném období je v dubnu 2017. Zajímavostí je, že absolventi vyšších odborných škol se potýkají s vyšší nezaměstnaností než absolventi gymnázií. Přitom by měli být vzdělanější v daném oboru, a tedy žádanější na pracovním trhu. O absolventy gymnázií by měl být nejnižší zájem z řad zaměstnavatelů, protože tito absolventi jsou směřováni k dalšímu studiu na vysoké škole, a nikoliv k nástupu do zaměstnání ihned po maturitě. Nejmenší rozdíly v údajích o nezaměstnanosti jsou v kategorii absolventů gymnázií.



Obrázek 6-Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR

Zdroj: (Infoabsolvent, ©2017)

Konkrétní číselné údaje nezaměstnanosti lze vidět v tabulce č. 10 níže. Potvrzují již výše zmíněný komentář.

Tabulka 10-Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR

Kategorie vzdělávání	Počet absolventů (2016)	Počet nezaměstnaných absolventů (duben 2017)	Míra nezaměstnanosti absolventů (duben 2017)	Srovnání s dubnem 2016
Střední odborné s výučním listem-H	18 787	1 174	6,2 %	-2,8 p. b.
Nižší střední odborné vzdělání-E	2 559	329	12,9 %	-3,1 p. b.
Střední odborné s MZ a odborným výcvikem-L/0	3 149	198	6,3 %	-4,3 p. b.
Nástavbové vzdělání-L/5	1 554	139	8,9 %	-1,7 p. b.
Střední odborné s MZ-M	27 421	1437	5,2 %	-2,3 p. b.
Gymnaziální vzdělání-K	20 221	496	2,5 %	-0,6 p. b.
Vyšší odborné vzdělání-N	4 139	120	2,9 %	-2,3 p. b.

Zdroj: (Infoabsolvent, ©2017)

Následující tabulka zobrazuje počty studentů a následně i absolventů na vysokých školách dle věkových skupin. Jelikož se diplomová práce zabývá analýzou absolventů, je předpokladem, že poslední věková skupina, ve které se mohou objevovat absolventi, bude skupina 25-29 let. Starší jedinci většinou již mají nějaké zkušenosti s pracovní praxí, a tudíž je nelze zahrnout jako absolventy. Definice absolventů již byla vysvětlena v úvodu kapitoly č. 3. Jedná se o počet studentů v roce 2017. Do tabulky jsou zahrnuti studenti i absolventi všech typů studijních programů, tedy bakalářské, magisterské, navazující magisterské i doktorské a všech typů vysokých škol.

Tabulka 11-Počet studentů a absolventů VŠ v roce 2017

Počet studentů a absolventů VŠ v roce 2017				
Věková skupina	Studenti	Absolventi	Obyvatelstvo	Vystudovaní
15-19	21 527	1	458 673	0,0000218 %
20-24	174 611	28 564	553 701	5,16 %
25-29	59 315	30 958	685 593	4,52 %
starší	43 601	12 534	8 880 853	0,14 %
Celkem	299 054	72 057	10 578 820	0,68 %

Zdroj: vlastní zpracování dle (MŠMT, ©2018a, CZSO, ©2018c)

Dle tabulky č. 11 je nejpočetnější věková skupina studentů v rozmezí 20-24 let. Předpokladem je, že absolventi středních škol nastupují ihned po maturitě na vysoké školy, proto je nejvíce studentů právě v této skupině. Oproti prvnímu sledovanému roku 2000, kterým začíná sběr dat MŠMT, vzrostl počet studentů o více než 100 000. Bylo to také nejméně studentů ve sledovaném období. Naopak nejvíce studentů studovalo v roce 2010, kdy jich bylo téměř ještě o 100 000 více než v loňském roce 2017. Nejpočetnější skupina tvoří 58 % celkového počtu studentů. Během studia je běžným jevem, že studenti odjíždí např. na studijní stáže a pobyty do zahraničí, proto se některým studentům nevyhne prodlužování studia a odkládání státních závěrečných zkoušek. Proto z tabulky vyplývá, že nejvíce absolventů v roce 2017 bylo ve věkové skupině 25-29 let. U absolventů je nejpočetnější skupina zastoupena 42 % absolventů. Poměr vystudovaných k celkovému počtu obyvatel v daných věkových skupinách je celkem malý. Celkově v loňském roce 2017 absolvovalo vysokou školou pouze 0,68 % celkového počtu obyvatel.

Počet vysokoškolských absolventů, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců, ukazuje následující tabulka č. 12. Ochranná lhůta, kdy za absolventy platí zdravotní pojišťovny stát, jsou 2 měsíce. Resp. měsíc, ve kterém došlo k úspěšnému ukončení studia a měsíc následující. Pro většinu absolventů to bývá dostatečná doba k rozkukání se na trhu práce, absolvování pracovních pohovorů a případnému přihlášení se na úřad práce, jestliže potenciální zaměstnanec zaměstnání nesežene. Tabulka obsahuje údaje k 30. 4. 2017 a k 30. 9. 2017.

Tabulka 12-Počet absolventů v evidenci ÚP

Kraj	Počet absolventů v evidenci ÚP k 30. 4. 2017	Počet absolventů v evidenci ÚP k 30. 9. 2017
Praha	69	20
Středočeský	33	18
Jihočeský	20	9
Plzeňský	13	7
Karlovarský	2	0
Ústecký	12	4
Liberecký	10	5
Královehradecký	9	6
Pardubický	8	0
Vysočina	15	5
Jihomoravský	89	52
Olomoucký	36	11
Zlínský	27	5
Moravskoslezský	59	25
ČR	402	167

Zdroj: vlastní zpracování dle (MPSV, ©2017b)

Nejvíce absolventů, které úřad práce evidoval déle než pět měsíců, bylo v obou obdobích v Jihomoravském kraji, hned poté Praha a kraj Moravskoslezský. Naopak nejméně těchto

uchazečů o zaměstnání bylo v kraji Karlovarském a na podzim i v kraji Pardubickém. Podle již výše zmíněného zjištění je nejvíce vysokých škol právě v Praze a v Jihomoravském kraji, lze tak předpokládat, že se tam bude vyskytovat nejvíce absolventů, a tudíž i nejvíce absolventů, které ÚP eviduje delší dobu.

5. HODNOCENÍ POSTAVENÍ ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE

Pro řešení dané problematiky lze využít metody vícekriteriálního hodnocení. Vícekriteriální hodnocení se vyznačuje tím, že v rozhodovací situaci se rozhodovatel rozhoduje podle více kritérií. Tato skutečnost znamená přiblížení realitě, ovšem také větší komplikaci pro zahrnutí všech informací do modelu. Rozhodovací problém je popsán množinou hodnotících kritérií, množinou hodnotících variant a vazeb mezi těmito hledisky. Informace o variantách mohou mít různou formu, a to buď kardinální nebo ordinální. Kardinální vyjadřuje skutečné hodnoty, kterých bylo dosaženo a ordinální varianty vyjadřují pořadí variant kritérií. (Fiala, 2008, s. 47-56)

5.1 Metodika

Mezi uvažované metody lze zahrnout:

- a) Fullerův trojúhelník-rozhoduje se vždy mezi dvěma kritérii tak, aby každá dvojice byla předložena k hodnocení právě jednou. (Klicnarová Jana, ©2010) Výhodou metody je její jednoduchost, nevýhodou může být, situace, kdy součet preferencí některého kritéria je roven nule, i když nemusí jít o zcela bezvýznamné kritérium. (Fiala, 2008, s. 47-56) Tuto situaci lze vyřešit tím, že každému kritériu bude přičten jeden bod, aby byla vyrušená nulová váha. (Klicnarová Jana, ©2010)
- b) Saatyho matice-vyznačuje se kromě preferencí mezi dvojicí kritérií také velikost preference. Ta je vyjádřena pomocí bodové stupnice 1-9 (kde 9 je absolutně významnější kritérium než druhé). (Fiala, 2008, s. 47-56)
- c) Metoda pořadí-nutné znát pořadí, ve kterém jsou preferována jednotlivá kritéria, posléze jsou kritériím přiřazeny body-nejdůležitější kritérium má nejvíce bodů. Součtem bodů jsou vyděleny jednotlivé body, čímž se získají váhy kritérií. (Klicnarová Jana, ©2010)
- d) Metoda bodovací-založena na přiřazení bodů jednotlivým kritériím podle preference. Může být určena maximální hranice bodů, které je možné rozdělit mezi kritéria. (Klicnarová Jana, ©2010)

K předvýběru krajů byla zvolena jedna z metod vícekriteriálního hodnocení, a to konkrétně metoda párového srovnání kritérií neboli Fullerův trojúhelník, která slouží pro stanovení vah jednotlivých kritérií. Fullerův trojúhelník spadá do diskrétních modelů vícekriteriálního hodnocení. Tato skupina modelů se vyznačuje tím, že množina variant je popsána explicitně.

Pro tuto práci byly zvoleny ordinální informace, jelikož se zde vyskytují minimalizační i maximalizační kritéria. V případě této diplomové práce jednotlivé varianty představují kraje České republiky. Kritéria byla zvolena po konzultaci s odborníkem z praxe, který zároveň stanovil důležitosti vybraných kritérií. Konkrétně se jedná o pracovníka Úřadu práce Kolín – Bc. Zdeňka Vepřeka, DiS (koordinátor projektu Záruky pro mladé ve Středočeském kraji). Odborník porovnal kritéria formou „každý s každým“, který je typický pro Fullerovu metodu.

5.2 Vyhodnocení postavení krajů v zemi

V předchozí kapitole č. 4 bylo představeno několik základních údajů, které pomohly rozklíčovat charakteristiky jednotlivých krajů v České republice ohledně absolventů středních a vysokých škol. Z těchto zjištěných dat vycházejí vybraná kritéria. Bylo zvoleno 6 kritérií (K1-K6):

- K1-počet obyvatel
- K2-hustota zalidnění
- K3-výdaje na APZ
- K4-počet středních škol
- K5-počet vysokých škol
- K6-nezaměstnanost

Tato kritéria dohromady předurčují výchozí pozici pro absolventy v krajích. Jestliže se v kraji nachází velké množství středních a vysokých škol a zároveň je v kraji vysoká nezaměstnanost, tak by mělo být o absolventy v kraji náležitě postaráno. Tito absolventi by tak měli mít více možností, jak zlepšit své postavení na pracovním trhu.

Preference kritérií pomocí Fullerova trojúhelníku jsou stanovena následovně:

K1	K1	K1	K1	K1
K2	K3	K4	K5	K6
	K2	K2	K2	K2
	K3	K4	K5	K6
		K3	K3	K3
		K4	K5	K6
			K4	K4
			K5	K6
				K5
				K6

Obrázek 7-Fullerův trojúhelník

V následující tabulce jsou zobrazeny celkové preference kritérií stanovené odborníkem a na základě preferencí jsou vypočítány váhy podle vzorce preference/součet preferencí. Součet vah se musí rovnat 1.

Tabulka 13-Stanovení vah kritérií

Kritéria	Preference	Váha
K1	2	0,1333
K2	1	0,0666
K3	3	0,2
K4	4	0,2667
K5	3	0,2
K6	2	0,1333
Součet preferencí	15	1

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 14. zobrazuje pořadí jednotlivých variant ve všech krajích České republiky. Jako ukazatel bylo zvoleno právě pořadí, protože jednotlivé ukazatele jsou maximalizační i minimalizační. Pořadí jsou vynásobena váhami a výsledky jsou sečteny. Součet součinu je poté vyhodnocen a stanoveno celkové pořadí všech krajů. Pro lepší pochopení následující tabulky jsou zde vysvětleny zkratky kritérií:

- PO-počet obyvatel (tab. č. 3)
- HZ-hustota zalidnění (tab. č. 3)
- VAPZ-výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (tab. č. 6; 7)
- PSŠ-počet středních škol (tab. č. 8)
- PVŠ-počet vysokých škol (tab. č. 8)
- N-nezaměstnanost (tab. č. 9)

Následující tabulka č. 14 je souhrnem předešlých tabulek č. 3; 6; 7; 8; 9, která shrnuje údaje o krajích. Údaje jsou převedeny na pořadí v jednotlivých kritériích.

Tabulka 14-Vyhodnocení postavení krajů v zemi

Kraje	PO	HZ	VAPZ	PSS	PVŠ	N	Součet součinu	Celkové pořadí
Praha	2.	1.	12.	1.	1.	1.	3,3332	2.
Středočeský	1.	7.	5.	2.	2.	6.	3,3327	1.
Jihočeský	6.	13.	14.	7.	3.	5.	7,599	8.
Plzeňský	9.	12.	13.	12.	9.	1.	9,7326	12.
Karlovarský	14.	11.	7.	14.	9.	9.	10,7323	14.
Ústecký	5.	4.	1.	5.	9.	14.	6,1326	5.
Liberecký	13.	6.	8.	13.	9.	10.	10,3326	13.
Královehradecký	10.	9.	11.	8.	9.	3.	8,4659	9.
Pardubický	11.	10.	10.	9.	9.	4.	8,8658	10.
Vysočina	12.	14.	9.	11.	6.	8.	9,5321	11.
Jihomoravský	4.	3.	3.	4.	2.	12.	4,3994	4.
Olomoucký	7.	8.	4.	6.	5.	11.	6,3324	6.
Zlínský	8.	5.	6.	10.	6.	7.	7,3995	7.
Moravskoslezský	3.	2.	2.	3.	3.	13.	4,0661	3.
Váhy	0,1333	0,0666	0,2	0,2667	0,2	0,1333	---	

Zdroj: vlastní zpracování

Jako „nejlepší“ kraj vyšel v hodnocení kraj Středočeský. Tento kraj velice ovlivnil počet vzdělávacích institucí. Kritérium s nejvyšší preferencí je počet středních škol v kraji, protože produkují největší počet absolventů, kteří jsou předmětem práce. V celkovém pořadí jako „nejhorší“ kraj se umístil kraj Karlovarský. Kraj se vyznačuje dvěma posledními místy ze 6 kritérií.

Pro další postup je nutné zmenšit počet sledovaných krajů. Kraje budou vybrány z pořadí z tabulky č. 14-Vyhodnocení postavení krajů v zemi. Prostředky, které byly zvoleny, jsou

projekty pro absolventy, které zastřešují krajské pobočky Úřadu práce ve spolupráci s Evropskou unií. Sledovaným rokem je rok 2017. Kraje jsou vybrány jako průřez celým pořadím a to: 1. Středočeský kraj, 3. Moravskoslezský kraj, 10. Pardubický kraj, 12. Plzeňský kraj a 14. Karlovarský kraj. Konkrétně jsou vybrány kraje, které dle Fullerovy metody vykazují vysoký, nebo naopak nízký potenciál pro absolventy a mladistvé. Tyto konkrétní kraje byly zvoleny dle doporučení odborníka z praxe pro další analýzu. Toto pořadí zajišťuje žebříček krajů, který bude v dalších kapitolách buď potvrzen, nebo vyvrácen pomocí analýzy projektů pro mladé a absolventy.

Středočeský kraj-umístil se v hodnocení na 1. místě. Tento kraj se posouvá k vyšším příčkám díky vysokému počtu obyvatel, počtu středních a vysokých škol. Ve všech ostatních kritériích se pohybuje kolem středních hodnot. Dohromady tyto výsledky zajišťují kraji vysoké postavení v celkovém hodnocení.

Moravskoslezský-umístil se v hodnocení na 3. místě. Tomuto kraji zhoršuje celkové postavení pouze vysoká nezaměstnanost. V kraji se objevuje vysoký počet vzdělávacích institucí, obyvatel i vysoké výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti.

Pardubický kraj-umístil se v hodnocení na 10. místě. V celkovém hodnocení se kraj posouvá nahoru díky poměrně nízké nezaměstnanosti. V ostatních kritériích je spíše podprůměrný.

Plzeňský kraj-umístil se na 12. místě. Kraj sice vyniká nízkou nezaměstnaností, ovšem nedochází v kraji k podpoře aktivní politiky zaměstnanosti a hustota zalidnění je v kraji také nízká.

Karlovarský kraj-tento kraj se umístil na posledním místě, protože se zde nachází nejméně vzdělávacích institucí a absolventů zde není tolik. Jedná se o kraj v pohraničí, kde bývají horší podmínky na trhu práce a sehnat zaměstnání není tak jednoduché jako v jiných částech republiky.

Tyto kraje byly vybrány primárně na základě Fullerovy metody a expertního doporučení pro následující analýzu projektů pro absolventy a mladistvé.

5.3 Projekty pro absolventy

Shrnující tabulky o projektech, které zobrazují dostupné informace, budou dále uvedeny u každého vybraného kraje. Snahou bylo vybrat ukazatele, které jsou v co největší míře společné pro všechny kraje a jejich projekty. Každý kraj zveřejňuje informace v rozdílné

podobě, proto ne u všech krajů jsou všechna požadovaná data dostupná. Pro porovnání krajů byla jako kritéria zvolena:

- Věková kategorie, pro kterou jsou projekty určeny.
- Doba, po kterou musí být uchazeč v evidenci Úřadu práce příslušného kraje.
- Délka pracovních zkušeností uchazeče.
- Období projektu, kdy projekt probíhá.
- Aktivity, které jednotlivé projekty nabízejí a jsou nápomocny pro zlepšení postavení na trhu práce.
- Roční náklady, které jsou spočítány z celkového rozpočtu pro daný projekt.
- Počet osob, které do projektu vstoupili a které ho úspěšně dokončili.
- Případně jiné důležité informace nebo podmínky, které musí být splněny.

Za jedno z nejvíce důležitých dat o úspěšnosti projektu, je považováno množství osob, které do projektu vstoupí a které ho také úspěšně dokončí. Je důležité si uvědomit, že lidé se projektem prolínají. Některé vstoupí v jednom roce, ale ukončit projekt mohou až např. rok následující. Z nabídky aktivit, které projekty nabízejí, je možné si vybrat jen některé aktivity nebo jen část jich jim může být doporučena pracovníky Úřadu práce. Tento údaj ve velké míře vypovídá o úspěšnosti celého projektu, bohužel ve většině případů se udává jen počet osob, který v daném roce do projektu vstoupily.

5.3.1 Středočeský kraj

- Záruky pro mladé ve Středočeském kraji

Projekt je určen pro mladé do 29 let věku, kteří jsou v evidenci ÚP ČR déle než 3 měsíce a mají pracovní zkušenosti kratší dobu než 3 roky. Probíhá od začátku roku 2016 do konce roku 2020. Prostřednictvím aktivit, které tento projekt zahrnuje, dochází ke zvýšení dovedností a znalostí mladých. Mezi aktivity jsou zahrnuty např. poradenství, rekvalifikace, motivační kurz, práce na zkoušku, odborná praxe. Cílem projektu je, aby účastníci získali motivaci, pozitivní vztah k práci a odborné dovednosti. Naopak je i očekávaná změna postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání absolventů. Celkový rozpočet projektu je vyčíslen na 206 747 604,- Kč. Celkově projekt probíhá 60 měsíců. Měsíční rozpočet projektu je 3 445 793,4,- Kč a roční rozpočet čítá 41 349 520,8,- Kč. (MPSV, ©2018h)

V roce 2017 vstoupilo do projektu 225 mladých. Umístit, na pracovní místo, se podařilo 213 uchazečů. 12 uchazečů účast v projektu vzdalo v průběhu roku. Pouze 4 byly osoby zdravotně postižené. Finanční prostředky byly alokovány ve výši 34 731 970,- Kč mezi všechny uchazeče v tomto projektu. (MPSV, ©2018k)

- Generační tandem-podpora generační výměny ve Středočeském kraji II

Tento projekt probíhá od začátku roku 2016 do konce června roku 2023. Tandem podporuje mezigenerační solidaritu a generační výměnu na pracovním trhu. Podpora probíhá prostřednictvím udržení v zaměstnání lidí v předdůchodovém věku a posiluje soulad kvalifikační nabídky a poptávky na pracovním trhu u osob, které nově vstupují na trh. Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří nejsou starší 30 let, mají pracovní zkušenosti v délce maximálně čtyř let nebo pokud těmto mladým přerušila jejich zaměstnání rodičovská dovolená. Zároveň se do projektu mohou zapojit zaměstnanci, kterým během 36 měsíců vznikne nárok na starobní důchod a mohou být ohroženi ztrátou zaměstnání. Skupina mladých uchazečů o zaměstnání do 30 let věku musí být v evidenci ÚP krajské pobočky v Příbrami alespoň v délce 4 měsíců, aby mohlo dojít k zapojení do projektu. Podpora probíhá na principu dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP o vyhrazení již existujícího společensky účelného pracovního místa. Zaměstnavateli je poskytován příspěvek na mzdové náklady pro nového zaměstnance na SÚPM. Příspěvek je také poskytnut stávajícímu zaměstnanci, který bude nově vykonávat funkci školitele a je v předdůchodovém věku. Podmínkou je udržet nového zaměstnance v pracovním poměru alespoň 6 měsíců po skončení poskytování příspěvku. Příspěvek na oba zaměstnance lze poskytovat maximálně 12 měsíců. Potencionální zaměstnanec na SÚPM může před nástupem na toto pracovní místo absolvovat rekvalifikační kurz, který by byl případně nutný pro pracovní činnost. Celkový rozpočet projektu je 71 738 586,-. Celkem projekt probíhá 90 měsíců. Měsíční rozpočet je 797 095,4,- Kč a roční rozpočet čítá 9 565 144,8,- Kč. (MPSV, ©2018h)

Tabulka 15-Shrnutí Středočeský kraj

Kategorie	Středočeský kraj 2017	
	Záruky pro mladé	Generační tandem
Věková skupina	do 29 let včetně	do 30 let včetně
Doba evidence na ÚP	alespoň 3 měsíce	alespoň 4 měsíce
Pracovní zkušenosti	max 3 roky	max 4 roky
Délka období projektu	01/2016-12/2020	01/2016-06/2023
Aktivity	Poradenství, rekvalifikace, motivační kurz, práce na zkoušku, odborná praxe.	Vyhrazení již existujícího SÚPM. Poskytnutí školitele v předdůchodovém věku.
Roční rozpočet	41 349 521,-	9 565 145,-
Do projektu vstoupilo	225 absolventů	
Umístit se podařilo	213 absolventů	
Ostatní		Podmínkou je, aby nový zaměstnanec byl v pracovním poměru alespoň 6 měsíců.

Zdroj: vlastní zpracování

Středočeský kraj nabízí projekty dva. Nutno poznamenat, že v tomto kraji je nabízen velice „pokrokový“ projekt, kdy mladé uchazeče bez praxe školí lidé v předdůchodovém věku na jejich místo. Toto je velice přínosná myšlenka pro další generace a každý kraj by si zasloužil takový projekt nabízet. Nevýhodou Generačního tandemu mohou být celkem složité podmínky, a to doba evidence na ÚP, pracovní zkušenosti, závazek budoucího zaměstnání na 6 měsíců a školitel, který musí mít maximálně 36 měsíců do důchodu. Bohužel ale nejsou dostupná data o počtu osob, kteří do projektu v roce 2017 vstoupili. V tomto kraji je rozděleno nejvíce finančních prostředků.

5.3.2 Moravskoslezský kraj

- Záruky pro mladé v Moravskoslezském kraji

Projekt probíhá od začátku února 2016 do konce roku 2020. Cílem je zvýšit zaměstnanost mladých osob do 29 let věku prostřednictvím APZ. Uchazeči musí být v evidenci ÚP ČR a jejich pracovní zkušenosti nesmějí překročit dobu delší než 3 roky. Projekt je po celou dobu určen pro cca 1000 mladých uchazečů. Prostřednictvím projektu jsou realizovány poradenské činnosti, rekvalifikace nebo odborné praxe. Celkový rozpočet projektu je vyčíslen na 176 681 518,- Kč. Celkem projekt probíhá 59 měsíců. Na každý měsíc tedy připadá 2 994 602,- Kč a na rok 35 935 224,- Kč. (MPSV, ©2018e)

Zaměstnavatelé mohou s novými zaměstnanci sjednávat smlouvy na dobu určitou i na dobu neurčitou. Průměrná doba než je potencionální zaměstnanec umístěn na odbornou praxi, se pohybuje mezi 2 až 3 měsíci. Praxe poté probíhá po dobu 12 měsíců. Průměrný věk uchazečů o zaměstnání v tomto projektu je 23,9 let. Nejmladší účastníci bylo při vstupu do projektu pouhých 16,4 let. Na SÚPM mohou být uchazeči umístěni pouze na hlavní pracovní poměr. Nejvyšší dosažené vzdělání účastníka bylo doktorské stadium (Ph.D.). Pokud jsou účastníci umístěni na trh práce bez příspěvku, může být úspěšný i takový klient, který je zaměstnán na dohodu, tedy DPP či DPČ. V roce 2017 se účastnilo odborné praxe 234 klientů. Z toho 118 klientů zůstalo u stejného zaměstnavatele, u kterého vykonávali odbornou praxi, 36 klientů změnilo zaměstnavatele a zbytek uchazečů odjel za prací do zahraničí, zaevidoval se na ÚP nebo zahájil stadium. Veškeré náklady tohoto projektu byly v roce 2017 ve výši 41 372 465,33,- Kč.

Tabulka 16-Shrnutí Moravskoslezský kraj

Kategorie	Moravskoslezský kraj 2017
	Záruky pro mladé
Věková skupina	do 29 let včetně
Doba evidence na ÚP	alespoň 3 měsíce
Pracovní zkušenosti	max 3 roky
Délka období projektu	2/2016-12/2020
Aktivity	Poradenská činnost, rekvalifikace, odborná praxe, práce na zkoušku.
Roční rozpočet	35 935 224,-
Do projektu vstoupilo	234 absolventů
Ostatní	118 klientů zůstalo u stejného zaměstnavatele, 36 klientů změnilo, zbytek odjel do zahraničí. Celkově je projekt určen pro cca 1000 osob.

Zdroj: vlastní zpracování

Moravskoslezský kraj nabízí pouze jeden projekt, který nabízí i další kraje. Podmínky jsou zde stejné jako v tomto projektu v jiných krajích. V roce 2017 vstoupilo do Záruk pro mladé nejvíce osob z vybraných krajů, které tento projekt také nabízejí.

5.3.3 Pardubický kraj

- Záruky pro mladé v Pardubickém kraji

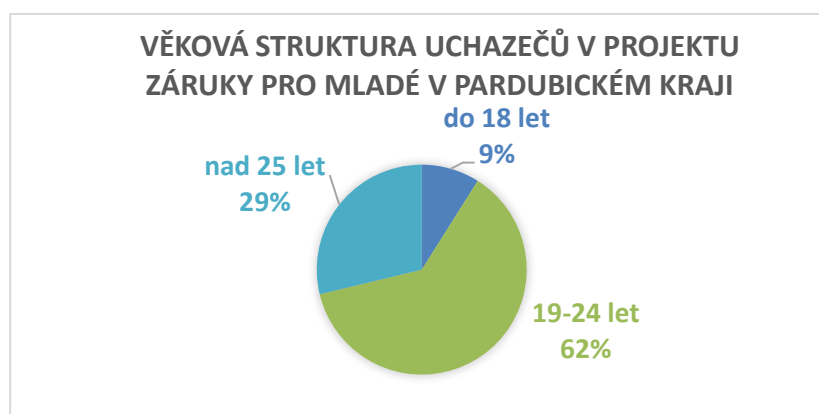
Projekt probíhá od února 2016 do konce roku 2020. Cílem projektu je snížení nezaměstnanosti, zlepšení postavení na trhu a zvýšení uplatnění mladých do 29 let v Pardubickém kraji. Aktivity, které projekt obsahuje jsou např. skupinové nebo individuální poradenství, vyhledávání uplatnění na trhu nebo rekvalifikace. Rozpočet na realizaci projektu je 72 239 746 Kč. Projekt probíhá dohromady 59 měsíců. Měsíční rozpočet projektu je 1 224 402,475,- Kč a roční rozpočet čítá 14 692 829,69,- Kč. (MPSV, ©2018f)

Do tohoto projektu vstoupilo v průběhu roku 2017 212 uchazečů. Největší zájem vyvolal tento projekt v okrese Chrudim. Rekvalifikace se v rámci projektu účastnilo pouze 6

uchazečů. Z toho lze vyvodit, že mladí absolventi nemají velký zájem o rekvalifikaci, když zrovna absolvovali určité studium. Na nedotovaná pracovní místa bylo umístěno 74 mladých. V každém ze čtyř okresů byl umístěn podobný počet uchazečů. Dotovaných pracovních míst bylo využito více. Umístěno bylo 116 uchazečů a opět nejvíce v okrese Chrudim. Projektu se účastnili i mentoři, kteří mladistvé prováděli celým projektem. Celkem se tohoto projektu účastnilo 29 mentorů v celém kraji. (MPSV, ©2018a) Nejmladší účastník se narodil v roce 2001 a zároveň nejstarší účastníci se narodili v roce 1987. Dle obrázku č. 6 lze vidět, že nejpočetnější skupina je od 19-24 let, tedy čerství maturanti nebo absolventi vyšších odborných škol a vysokých škol.

Věková struktura uchazečů o zaměstnání:

- do 18 let: 19
- 19-24 let: 132
- nad 25 let: 61

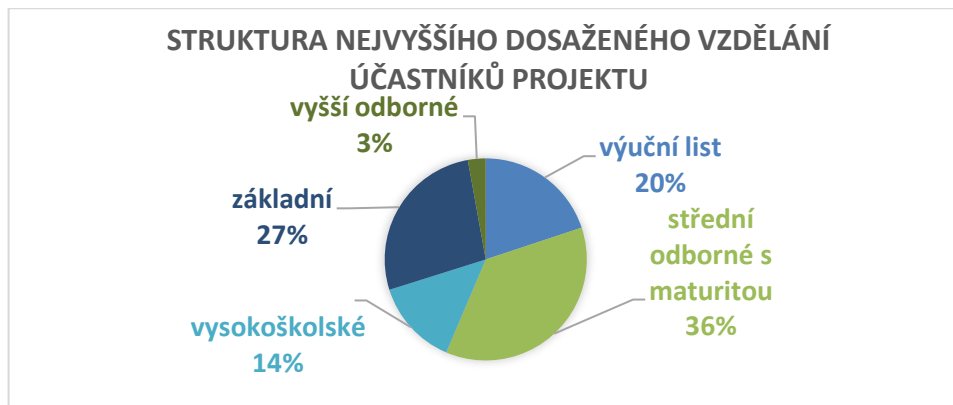


Obrázek 8-Věková struktura uchazečů v projektu Záruky pro mladé v Pardubickém kraji

Zdroj: vlastní zpracování

Účastníci mají nejčastěji jako nejvyšší dosažené vzdělání střední odborné s maturitou, a to v počtu 77 z 212 účastníků. Struktura nejvyššího dosaženého vzdělání účastníků je zobrazena na obrázku č. 7. Počty dosaženého vzdělání:

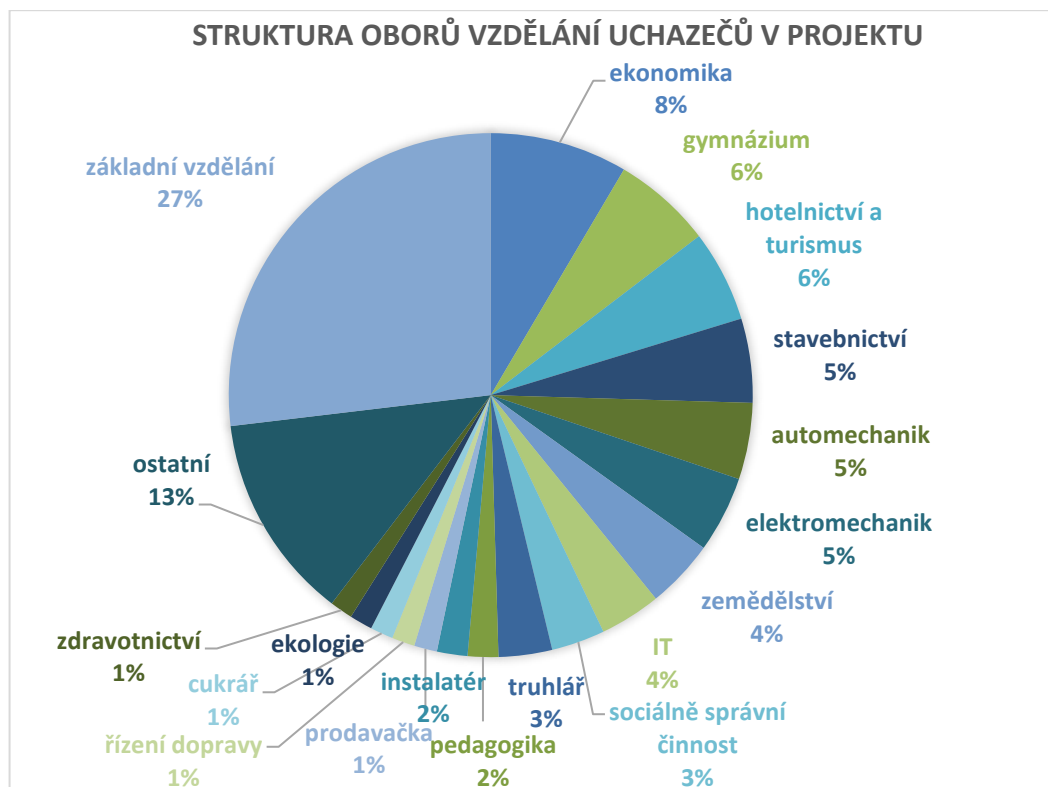
- základní: 57
- výuční list: 42
- střední odborné s maturitou: 77
- vyšší odborné: 6
- vysokoškolské: 29



Obrázek 9-Struktura nejvyššího dosaženého vzdělání účastníků projektu

Zdroj: vlastní zpracování

Účastníci projektu, kteří mají zájem zlepšit své postavení na trhu, mají nejčastěji vzdělání v oblasti ekonomiky. Další velkou skupinou jsou absolventi gymnázií, kteří nevyužili možnosti dále pokračovat ve studiu na vysoké škole. Za zvláštní skupinu je považována skupina mladých, kteří mají pouze základní vzdělání a žádnou odbornost. Do skupiny „ostatní“ patří např. následující obory: architektura, archeologie, psychologie, rybářství, oděvní průmysl atp. Celá struktura oborů je vyobrazena na obrázku č. 8.



Obrázek 10-Struktura oborů vzdělání uchazečů v projektu

Zdroj: vlastní zpracování

Délka odborné praxe v roce 2017 trvala od 6 do 15 měsíců. Nejběžnější délka je ovšem 12 měsíců. Dotace na odborné praxe se pohybovala ve výši 90 000-216 000,- podle délky a náročnosti odborné praxe. Tento projekt byl jako jediný určen pro cílovou skupinu této diplomové práce, tedy mladistvé a čerstvé absolventy. Podle výsledků lze tento projekt hodnotit jako úspěšný. Pomohl umístit velké množství absolventů na pracovní místa. Do projektu vstoupilo v roce 2017 již výše zmíněných 212 uchazečů o zaměstnání. 116 uchazečů se podařilo umístit na dotovaná pracovní místa, 74 na nedotovaná pracovní místa, 6 uchazečů absolvovalo rekvalifikační kurzy a 16 účastníků ukončilo své působení v průběhu projektu.

- Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji

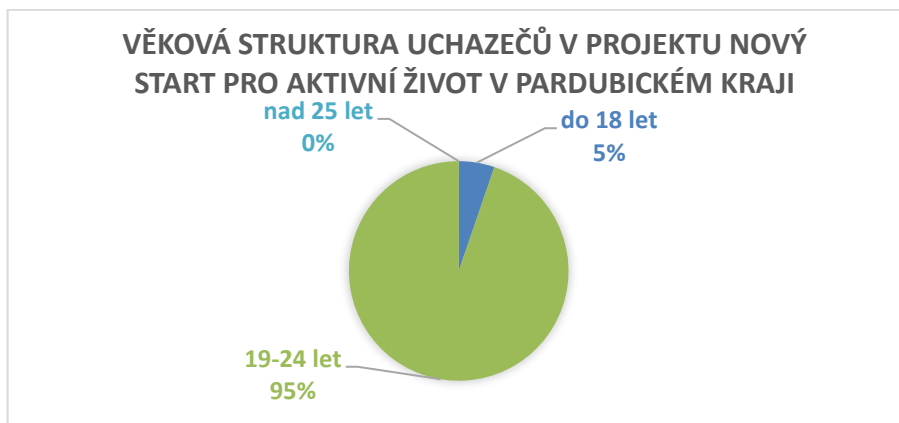
Projekt probíhá od února 2016 do konce září 2019. Základem projektu je rozšířit dovednosti a kompetence jednotlivců. Klient, který se chce tohoto projektu zúčastnit, nesmí být starší 25 let nebo mladší 50 let. Zároveň musí úřad práce uchazeče evidovat minimálně 4 měsíce. Projekt obsahuje např. individuální poradenství, dotovaná místa nebo kurz počítačové gramotnosti a rekvalifikace. Rozpočet na realizaci projektu je 34 678 000 Kč. Výběr uchazečů do toho projektu probíhal v roce 2017 každý druhý měsíc. Celkem za rok 2017 vstoupilo do tohoto projektu 193 uchazečů o zaměstnání. Na dotované místo nastoupilo 67 uchazečů. V obou částech bylo nejvíce uchazečů v okrese Pardubice a nejméně v okrese Ústí nad Orlicí. Další možná část projektu byla rekvalifikace, té se účastnilo 15 uchazečů a nejvíce opět v okrese Pardubice a nejméně v okrese Chrudim. Tam rekvalifikaci neabsolvoval nikdo. Poslední částí projektu bylo umístění uchazečů na nedotovaná místa. Celkem bylo umístěno 78 uchazečů, nejvíce v okrese Pardubice, nejméně v okrese Svitavy. Účast v projektu nedokončilo 12 klientů ÚP. Celkový rozpočet projektu je vyčíslen na 34 678 000,- Kč. Projekt celkově trvá 44 měsíců. Měsíční rozpočet je 788 136,3636,- Kč a roční rozpočet čítá 9 457 636,- Kč. (MPSV, ©2018a)

Z celkového počtu uchazečů, kteří do projektu vstoupili (193) bylo pouhých 19, kteří splňují věkovou kategorií této diplomové práce. Tedy v případě 19 osob se jednalo o absolventy nebo mladé do 25 let věku. Lze konstatovat, že tento projekt slouží z velké části především druhé věkové skupině, pro kterou je projekt určen, a tou je skupina lidí starší 50 let.

Jestliže budou účastníci projektu rozděleni do stejných skupin věku jako v předchozím projektu, tak jejich struktura bude následující, tj. podle obrázku č. 9.

- do 18 let: 1
- 19-24 let: 18

- nad 25 let: 0 (účastníci v tomto projektu nesmí být starší 25 let)



Obrázek 11-Struktura uchazečů v projektu Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji

Zdroj: vlastní zpracování

Struktura nejvyššího dosaženého vzdělání uchazečů o zaměstnání je zobrazena v následujícím obrázku č. 10:

- Základní: 3
- Výuční list: 5
- Střední odborné s maturitou: 9
- Vysokoškolské: 2



Obrázek 12-Struktura nejvyššího dosaženého vzdělání účastníků projektu

Zdroj: vlastní zpracování

Každý uchazeč dosáhl odbornosti v něčem jiném, proto není pro tuto analýzu významné vytvářet strukturu oborů vzdělání. Pouze vzdělání v oblasti ekonomiky, chovu koní a automechanik má v databázi zastoupení v počtu dvou osob v každé této oblasti. 13 účastníků získalo prostředky ve výši 117 000,- na 9 měsíců odborné praxe. Čtyři osoby nemají v tomto

případě uvedené údaje a dva klienti z celkového počtu nastoupili na nedotované pracovní místo. Největší koncentrace obyvatel se nachází v krajském městě Pardubice, proto také byl okres Pardubice vždy na prvním místě v počtu uchazečů tohoto projektu. Ostatní okresy ale výrazně nezaostávaly. Z toho lze vyvodit, že i v ostatních okresech s menším počtem obyvatel, je tento projekt oblíbený a vyhledávaný.

- Cvičná firma v Pardubickém kraji

Projekt probíhá od května 2017 do konce dubna 2020. Díky poradensko-vzdělávacímu programu Úřadu práce ČR se projekt zaměřuje na rozvoj podnikatelských kompetencí uchazečů o zaměstnání. Projekt pomáhá k udržitelnosti samostatné výdělečné činnosti v podmínkách tržního hospodářství díky simulaci „chráněného prostředí“. Projekt je určen pro všechny potencionální samostatně výdělečné osoby. V rámci projektu probíhají např. individuální konzultace, kurz „Cvičná firma“ nebo finanční podpora při zahájení činnosti OSVČ. Projekt probíhá v rámci několika běhů, kde každý má své časové období a celkem by mělo být vybráno 70 uchazečů ve všech 4 okresech Pardubického kraje. První běh probíhá až v roce 2018. Pro analýzu tedy výjimečně využijeme dostupná data z roku 2018. Celkový rozpočet projektu je vyčíslen na 10 055 095,- Kč. Celkově projekt probíhá 36 měsíců. Měsíční rozpočet na projekt je 279 308,- Kč a roční rozpočet čítá 3 351 698,- Kč. (MPSV, ©2018f)

První uchazeči se mohli hlásit do projektu v dubnu 2018. Celkem se jich přihlásilo 15. Nejvíce v okrese Pardubice a nejméně v okrese Svitavy. V květnu 2018 se účastníci zúčastnily poradensko-vzdělávacího programu. Jeden účastník okresu Pardubice program nedokončil. Celkově tedy tuto část splnilo 14 účastníků. První běh skončil 17. 7. 2018 a všichni účastníci zahájí na podzim 2018 svou podnikatelskou činnost. Druhý běh začíná v září 2018. (MPSV, ©2018a)

Tabulka 17-Shrnutí Pardubický kraj

Kategorie	Pardubický kraj 2017		
	Záruky pro mladé	Nový start pro aktivní život	Cvičná firma
Věková skupina	do 29 let včetně	do 25 let	neurčena
Doba evidence na ÚP	alespoň 3 měsíce	alespoň 4 měsíce	není podmínkou
Pracovní zkušenosti	max 3 roky	není podmínkou	není podmínkou
Délka období projektu	02/2016-12/2020	02/2016-09/2019	05/2017-04/2020
Aktivity	Poradenství, rekvalifikace, odborná praxe, práce na zkoušku.	Poradenství, dotovaná místa, kurz počítačové gramotnosti, rekvalifikace.	Simulace „chráněného prostředí“, konzultace, kurz, finanční podpora.
Roční rozpočet	14 692 830,-	9 457 636,-	3 351 698,-
Do projektu vstoupilo	212 absolventů	19 absolventů	15 (duben 2018)
Ostatní		Celkově je projekt určen pro 430 osob.	Celkově je projekt určen pro 70 osob.

Zdroj: vlastní zpracování

Pardubický kraj jako jediný ze sledovaných krajů, nabízí projekty tři. Projekt Cvičná firma se ovšem plně rozjel až v roce 2018, proto nebude zahrnut do závěrečného hodnocení. To tomuto kraji ubere pomyslné body. Je ale nutné myslet na to, že možnost třetího projektu tu je.

5.3.4 Plzeňský kraj

- Záruky pro mladé v Plzeňském kraji

Tento projekt Evropského sociálního fondu má za cíl zapojit uchazeče o zaměstnání do pracovního procesu v co nejkratším čase. Projekt byl spuštěn v průběhu ledna 2016 a trvá do konce roku 2020. Současně projekt zajišťuje individuální poradenství, rekvalifikace, motivační kurz, odbornou praxi nebo práci na zkoušku. Projekt je určen uchazečům, kteří

nepřekročili věkovou hranici 29 let, jsou evidovány na ÚP ČR a mají pracovní zkušenosti max. 3 roky nebo žádné pracovní zkušenosti. Tento projekt je tedy vhodný pro absolventy. Uchazeči si během účasti v tomto projektu mohou vyzkoušet pracovní pohovory, tvorbu životopisů a zdokonalují se v orientaci v pracovních nabídkách. Součástí je také rozvoj finanční a IT gramotnosti.

Odborná praxe musí zajišťovat alespoň minimální potencionální kariérní růst a zároveň musí odpovídat dosaženého vzdělání. Plán odborné praxe je sestavován zaměstnavatelem před začátkem praxe a zároveň je zaměstnavatel za plán zodpovědný. Praxe probíhá od 6-12 měsíců na základě dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP ČR. Zaměstnavatel má nárok na mzdový příspěvek ve výši 12 000,- až 18 000,- Kč.

Práce na zkoušku zajistí účastníkům zaměstnání na maximálně poloviční úvazek po dobu tří měsíců. Pracovní místo vzniká na základě dohody zaměstnavatele a ÚP ČR. Zaměstnavateli je poskytnut příspěvek na pracovní místo od 10 000,- do 12 000,- Kč podle vzdělání uchazeče. (MPSV, ©2018g)

Celkový rozpočet projektu byl vyčíslen na 49 584 856,- Kč. Projekt probíhá celkem 36 měsíců. Měsíční rozpočet projektu je 1 377 357,- Kč a roční rozpočet čítá 16 528 284,- Kč. V roce 2017 byly využity prostředky ve výši 12 785 200,- Kč. Ve sledovaném roce vstoupilo do projektu 212 uchazečů o zaměstnání v dané kategorii. (MPSV, ©2018l)

Tabulka 18-Shrnutí Plzeňský kraj

Kategorie	Plzeňský kraj 2017
	Záruky pro mladé
Věková skupina	do 29 let včetně
Doba evidence na ÚP	alespoň 3 měsíce
Pracovní zkušenosti	max 3 roky
Délka období projektu	01/2016-12/2020
Aktivity	Poradenství, rekvalifikace, motivační kurz, odbornou praxi, práce na zkoušku.
Roční rozpočet	16 528 284,-
Do projektu vstoupilo	212 absolventů

Zdroj: vlastní zpracování

Stejně jako v Moravskoslezském kraji i v tomto je nabízen pouze jeden projekt a opět to jsou Záruky pro mladé, které i zde mají stejné podmínky jako v jiných krajích. V Plzeňském kraji byl v roce 2017 nejmenší rozpočet ze sledovaných krajů.

5.3.5 Karlovarský kraj

- Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji

Hlavním cílem projektu je snížit míru nezaměstnanosti ve věkové skupině 15-29 let, řešit nepříznivou situaci na pracovním trhu, zvýšit pracovní mobilitu mladých a v neposlední řadě zvýšit možnost návratu do škol a získat vzdělání k lepšímu postavení na trhu práce. Projekt probíhá od prosince 2015 do konce května 2019. Není podmínkou, aby byli uchazeči registrováni jako uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce. Podpora uchazečů probíhá formou vstupního pohovoru a profilace klienta, motivační aktivity a aktivity poradenské, které mohou být skupinové i individuální. V neposlední řadě pak projekt nabízí rekvalifikace. Projekt obsahuje tři hlavní nástroje, které přichází na řadu po úvodních aktivitách. Jedná se o Odbornou praxi včetně mentoringu, Práce na zkoušku a Stáže do zahraničí.

V rámci Odborné praxe je realizován pracovní poměr po dobu 6-12 měsíců. Zaměstnavatel může získat pracovní příspěvek na mentora (člověk, který zaučuje a zaškoluje) a zároveň může být zaměstnavatel podpořen finančními prostředky.

Díky Práci na zkoušku, dostává zaměstnavatel, který zaměstnává uchazeče z Úřadu práce ČR, příspěvek na mzdy. Lze takto získat maximálně poloviční pracovní úvazek. Podle nejvyššího dosaženého vzdělání je stanoven měsíční příspěvek, a to ve výši max. 12 000,- Kč/měsíc po dobu max. 3 měsíců.

Stáže do zahraničí umožňují pracovní stáž v délce min. 3 měsíců. Realizuje se pomocí pracovněprávního vztahu mezi stážistou a zaměstnavatelem. ÚP ČR je v tomto projektu nápomocen stážistovi při vzniku pracovněprávního vztahu, ale i v průběhu zahraniční stáže.

V roce 2017 vstoupilo do tohoto projektu 900 mladých lidí. Poradenství bylo poskytnuto v 852 případech. Motivačních aktivit se zúčastnilo 646 mladých účastníků. Do rekvalifikačních kurzů bylo zařazeno 50 účastníků. Odborných praxí se zúčastnilo 211 osob a Zahraniční stáže využilo 10 účastníků. Celkové finanční prostředky vyhrazené pro tento projekt jsou 141 911 666,-. Projekt probíhá dohromady 42 měsíců, měsíční rozpočet činí 3 378 849,- a roční rozpočet čítá 40 546 190,-. (MPSV, ©2018d)

Tabulka 19-Shrnutí Karlovarský kraj

Kategorie	Karlovarský kraj 2017
	Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji
Věková skupina	do 29 let včetně
Doba evidence na ÚP	Není podmínkou evidence na ÚP.
Pracovní zkušenosti	Podmínkou je nebýt v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě.
Délka období projektu	12/2015-05/2019
Aktivity	Vstupní pohovor, profilace klienta, motivační aktivity, poradenské aktivity, rekvalifikace, odborná praxe, práce na zkoušku, stáže do zahraničí.
Roční rozpočet	40 546 190,-
Do projektu vstoupilo	900 absolventů

Zdroj: vlastní zpracování

Karlovarský kraj vstupoval do užšího hodnocení jako potencionálně „nejhorší“ kraj pro absolventy. Kraj disponuje velkým množstvím finančních prostředků v poměru k počtu obyvatel. V Karlovarském kraji není podmínkou evidence na ÚP po určité době. To výrazně zvyšuje počet osob, který v roce 2017, do projektů vstoupil. Kraj zároveň nabízí další doplňkové projekty, o kterých bohužel nejsou dostupné žádné detailní informace o využívání projektu. Doplňkové projekty zvyšují lukrativnost tohoto kraje v tomto hodnocení. Naopak projekt probíhá nejkratší období.

5.4 Vyhodnocení kapitoly Česká republika v číslech

V této podkapitole bude shrnuta zbývající část tabulek ze čtvrté kapitoly práce. Konkrétně tabulka č. 4; 10; 11. Podle předpokládaného vývoje počtu obyvatel lze odhadovat, že mladí budou nadále dlouhodobě ubývat. Nejvíce početná skupina mladých byla v roce 2015, a to skupina lidí ve věku 25-29 let (narození 1986-1990). V této skupině lze předpokládat, že se již jedná o skupinu spíše absolventů nežli studentů. Studenti jsou spíše očekáváni ve skupině 20-

24 let (narození 1991-1995). V této skupině se nacházelo nejvíce osob opět v roce 2015. Osob ve věku 15-19 let by mělo být nejvíce v roce 2025 a půjde o mládež narozenou mezi lety 2006-2010. Počet živě narozených dětí od roku 2000 dlouhodobě roste. Lze si ovšem všimnout, že v období finanční krize došlo k mírnému poklesu. Nyní počet opět roste a v roce 2017 se narodilo o cca 23 000 dětí více než v roce 2000. Největší propad byl zaznamenán mezi lety 2010 a 2011. Předchozí predikce nám tedy souhlasí s tím, že dětí narozených mezi lety 2006-2010 bude více a díky nim naroste i počet mladých v roce 2025. Budou ovšem ve věku, kdy budou především navštěvovat střední školy. Odhad zde zvyšuje především silný ročník 2008, kdy se narodilo nejvíce dětí za posledních 17 let.

Ve všech kategoriích středoškolského vzdělávání klesla nezaměstnanost v roce 2016/2017 oproti předchozímu školnímu roku. Nejnižší byla nezaměstnanost u gymnaziálního vzdělávání, jak lze předpokládat. Trochu s podivem je nižší zaměstnanost u vyššího odborného vzdělání. Stále je více absolventů středního odborného vzdělávání s maturitní zkouškou oproti absolventům gymnázií, kde platí, že by mělo jít o výběrovou školu. Střední školy už je ale počtem absolventů dohánějí. Nejmenší rozdíl v procentech nezaměstnanosti během posledních tří let byl pro gymnaziální vzdělání, kde se nezaměstnanost pohybuje stále na podobné úrovni.

V roce 2017 absolvovalo vysokou školu 0,68 % celkového počtu populace. Největší podíl nově vystudovaných byl ve věkové skupině 20-24 let. Z tabulky vyplývá, že v této věkové skupině studuje cca 32 % osob vysokou školu. Dalo by se předpokládat, že ve skupině „starší“ bude daleko větší poměr absolventů ke studentům. Kde by se mohlo odhadovat, že starší studenti budou svědomitější a motivovanější k dokončení studia např. kvůli současnému pracovnímu místu a nebudou studiem VŠ odsouvat pracovní povinnosti, jako dnes někteří mladí uvažují.

Souhrn veškerých absolventů v evidenci Úřadu práce, který je eviduje déle než 5 měsíců ukazuje, že v září jich bylo o více než polovinu méně než v dubnu 2017. Studenti, kteří končí své studium v květnu nebo v červnu, nejsou ještě v měsíci září v evidenci déle než 5 měsíců. Studenti, kteří končí v září, už jsou, v dubnu následujícího roku, v evidenci déle než 5 měsíců a vyskytují se v této statistice. V obou měsících dominuje Jihomoravský kraj, kde je těchto absolventů nejvíce. Naopak v září evidovali dva kraje 0 takovýchto absolventů, a to kraj Karlovarský a Pardubický. V Pardubickém kraji dokonce tento počet klesl o 8 během 5 měsíců.

6. HODNOCENÍ, NÁVRHY, POTENCIONÁLNĚ MOŽNÁ ŘEŠENÍ DANÉ PROBLEMATIKY

Cílem této kapitoly je vyhodnotit konečné pořadí krajů předvybraných pomocí Fullerova trojúhelníku v kapitole č. 5. Jako prostředek pro hodnocení byly zvoleny projekty Evropského sociálního fondu a krajských poboček Úřadu práce. Tyto projekty jsou určeny pro absolventy, kteří mají problém se začleněním do pracovního procesu po absolvování střední, vyšší nebo vysoké školy. Konečné pořadí krajů buď potvrdí nebo vyvrátí pořadí z hodnocení Fullerovou metodou.

6.1 Projekty pro absolventy ve vybraných krajích

Z výsledků lze konstatovat, že nejrozšířenější projekt, který probíhá na krajských úrovních je projekt Záruky pro mladé. Z pěti sledovaných krajů se tento projekt objevuje ve 4 krajích. Pouze v Karlovarském kraji existuje jedinečný projekt. Obsahy projektů se ale velice podobají. Podmínky v projektu Záruky pro mladé jsou ve všech krajích stejné (délka evidence na Úřadu práce, věková hranice pro uchazeče, aktivity nebo délka pracovních zkušeností). V tomto projektu se jedná i o velice podobné období, po kterou projekt probíhá. Kraje se liší pouze vyhrazenými finančními prostředky. Nejvíce financí na rok připadlo ve Středočeském kraji. V tomto kraji je také nejvíce obyvatel, proto lze konstatovat, že zde funguje přímá úměra. Čím více obyvatel, tím více vyhrazených prostředků. Tímto by se dalo řídit ještě v Pardubickém kraji. V ostatních krajích nelze hovořit o fungování přímé úměry. Do tohoto projektu vstoupilo v roce 2017 v každém kraji, ve kterém projekt funguje, podobný počet mladých osob. Nejvíce osob vstoupilo do projektu v kraji Moravskoslezském, nejméně potom v Plzeňském a Pardubickém kraji. Karlovarský kraj, který nabízí jako jediný svůj vlastní projekt, oslovil v roce 2017 900 osob, kterých do projektů vstoupilo. Tento kraj má nejméně obyvatel, proto číslo 900 mladých je vysoké číslo v poměru s počtem obyvatel. Je zřejmé, že ne všechny osoby, které do projektů vstupují, musí projekt ukončit. Bohužel data o těchto osobách nejsou dostupná. Všechny projekty nabízí širokou škálu aktivit a nástrojů, kterých se mohou účastníci projektů zúčastnit. Všechny aktivity mají svůj smysl, ovlivňují jedna druhou a dohromady tvoří ucelený rámec.

6.2 Vyhodnocení vhodného kraje pro absolventy

K závěrečnému hodnocení byla zvolena metoda pořadí pro její jednoduchost a srozumitelnost. Pro metodu pořadí je nutné znát preference zvolených kritérií. Preference byly opět konzultovány s odborníkem z praxe Bc. Zdeňkem Vepřekem, DiS.

Vybraná kritéria k závěrečnému hodnocení:

- Počet projektů v kraji. (PP)-preference **1**.
- Délka projektů, která je udána v měsících a jedná se o součet všech projektů v kraji, i když se projekty prolínají a probíhají v podobném období. (DP)-preference **3**.
- Finanční prostředky budou vypočítány na všechny obyvatele v kraji k 1. 1. 2017. Finance se samozřejmě nerozdělují přímo účastníkům projektu. Tento údaj, ale může dobře posloužit pro porovnání. (FP)-preference **2**.
- Počet osob, kteří v roce 2017 do projektu vstoupily. (PO)-preference **4**.

Výpočet vah kritérií je uveden v následující tabulce č. 20. Nejdůležitější kritérium se vyznačuje nejvyšším počtem bodů (preferencí). Jednotlivé body se poté vydělí součtem všech bodů. Tento podíl vyjadřuje váhy kritérií. Body jsou přiděleny podle počtu kritérií (tedy 1-4 body). Součet vypočítaných vah kritérií se musí rovnat 1.

Tabulka 20-Stanovení vah kritérií

Kritéria	Preference	Váhy
Počet projektů	1	0,1
Délka projektů	3	0,3
Finanční prostředky	2	0,2
Počet osob	4	0,4
Součet	10	1

Zdroj: vlastní zpracování

Hodnoty těchto zvolených kritérií jsou za každý kraj zveřejněny v předchozí kapitole č. 5. V následující tabulce č. 21 jsou konkrétní hodnoty doplněny za každý kraj a zároveň je stanoveno jejich pořadí (P.). Každé pořadí je posléze vynásobeno příslušnou vahou kritéria a sečteno za každý kraj. Čím menší součet, tím je kraj v celkovém hodnocení výše.

Tabulka 21-Vyhodnocení krajů v roce 2017

Kraj	PP	P.	DP	P.	FP	P.	PO	P.	Součet (pořadí* váhy)	Celkové pořadí
Středočeský	2	2.	150	1.	38,-	3.	225	4.	2,7	3.
Moravskoslezský	1	3.	59	4.	30,-	4.	234	2.	3,1	4.
Pardubický	3	1.	139	2.	47,-	2.	231	3.	2,3	1.
Plzeňský	1	3.	60	3.	29,-	5.	212	5.	4,2	5.
Karlovarský	1	3.	42	5.	137,-	1.	900	1.	2,4	2.
Váhy	0,1		0,3		0,2		0,4		---	---

Zdroj: vlastní zpracování

Dle tabulky č. 21. se na prvním místě, podle metody součtu pořadí, umístil kraj Pardubický. Toto konečné hodnocení je zaměřeno na absolventy a mladistvé, kteří mají problém se začleněním do pracovního procesu, protože právě pro ně jsou již výše zmíněné projekty určeny. Lze konstatovat, že v tomto kraji se snaží absolventům a mladým nabídnout maximum. Do analýzy vstupoval jako 10. kraj z pořadí předvýběru krajů pomocí Fullerova trojúhelníku. Kraj se pyšní, hned třemi projekty, do kterých se absolventi mohou přihlásit. Díky tomu se i zvyšuje celkový součet měsíců, kdy jsou projekty nabízeny, i když probíhají současně a období projektů se prolíná. Kraj disponuje také velkým množstvím finančních prostředků, který může být využit na tyto projekty. Ihned za Pardubickým krajem se umísťuje kraj Karlovarský a Středočeský. Až poté se ve vyhodnocení objevuje kraj Moravskoslezský a Plzeňský. Ve Středočeském kraji chybí údaje o počtu osob, které vstoupily v roce 2017 do projektu Generační tandem. Také projekt Cvičná firma není zahrnut do hodnocení, protože jeho hlavní průběh je až v roce 2018. Je tedy nutné brát tyto skutečnosti v potaz.

Z Fullerovy metody předvýběru krajů bylo analyzovaných 5 krajů v následujícím pořadí:

1. Středočeský kraj
2. Moravskoslezský kraj
3. Pardubický kraj
4. Plzeňský kraj
5. Karlovarský kraj

Po provedení analýzy projektů pro absolventy se pořadí výrazně změnilo na následující:

1. Pardubický kraj
2. Karlovarský kraj
3. Středočeský kraj
4. Moravskoslezský kraj
5. Plzeňský kraj

Toto závěrečné hodnocení vypovídá o tom, že původní potenciál krajů, jak by se měl o své absolventy starat, nebyl podle vybraných dostupných dat potvrzen. Je ale nutné zmínit, že toto tvrzení vyplývá pouze z dostupných zvolených dat, metod a postupů. Karlovarský kraj, díky projektům, poskočil na druhé místo. V tomto případě lze pozitivně hodnotit stav tohoto kraje. Potvrdilo se, že potenciál je nízký, ale projekty zde fungují a zlepšují situaci absolventům. Současně si stejným způsobem polepšil i Pardubický kraj. Ostatní kraje si pohoršily oproti původnímu hodnocení, což lze hodnotit za negativní jev. Žádný z krajů nezůstal na svém původním pořadí, a to díky zvoleným kritériím jak ve Fullerově metodě tak v závěrečném hodnocení dle metody pořadí. Díky nim je možný pohled z více úhlů na danou problematiku.

V rámci hodnocení je také nutné se zaměřit na rozdíly v jednotlivých krajích. Česká republika není příliš velký stát na to, aby vznikaly rozdíly mezi jednotlivými kraji. Neexistují zde např. extrémní mezi bohatými a chudými kraji. Kraje se liší např. v počtu obyvatel, rozloze, vzdělávacích institucí, absolventů aj. Je pochopitelné, že kraje nemohou být identické a tyto rozdíly jsou přirozené. Ani projekty, kterými se tato práce zabývá, nejsou nikterak rozdílné. Mezi kraji neexistuje rozdíl, který by byl významný a měl velký podíl na možnostech fungování probíhajících projektů na krajské úrovni.

6.3 Budoucnost projektů

Následující projektové období bude probíhat od roku 2021 do roku 2027. Evropská komise podala během května 2018 návrh víceletého finančního rámce pro toto období. Evropská unie musí neustále čelit novým výzvám, a právě na tyto výzvy se Evropská komise snažila reagovat při návrzích nových priorit. Velkou změnou bude odchod Velké Británie z EU, díky čemuž Evropská unie bude disponovat nižším rozpočtem. Měnicí priority mají za následek zaměření se především na bezpečnost a migraci, vědu a výzkum a investice do inovací. Dojde k upozadění např. společné zemědělské politiky. Komise také v rámci návrhu finančního rámce představila jednodušší pravidla, méně byrokracie a také mírnější kontrolu pro příjemce

finanční podpory z EU. Komise taktéž klade důraz na podporu vzdělávání mládeže. Dojde ke zdvojnásobení prostředků na program Erasmus+. Díky navýšeným financím bude moci studovat v zahraničí až trojnásobek studentů. I nadále bude sociální politika EU jednou z důležitých priorit EU. Snahou komise bude vytvořit komplexní nástroj, který dokáže propojit prostředky z Evropského sociálního fondu a Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí. (Plašilová, 2018)

ZÁVĚR

Cílem práce je analyzovat situaci na trhu práce, zaměstnanosti a zároveň i tvorbu pracovních míst pro absolventy středních až vysokých škol v České republice. Celá práce vznikla na základě konzultací s odborníkem z praxe Bc. Zdeňkem Vepřekem, DiS (pracovníkem Úřadu práce Kolín). Předmětem práce bylo sestavit pořadí krajů v České republice, které vyjadřuje potenciál k tomu, jak by se daný kraj měl starat o své absolventy. Jestliže je v kraji velký počet absolventů a vysoká nezaměstnanost, je nutné učinit kroky k lepšímu začlenění absolventů a mladistvých na trh práce. Mezi kritéria byla zvolena např. počet osob žijící v kraji k 1. 1. 2017, hustota zalidnění, počet středních a vysokých škol a další. K vytvoření tohoto pořadí bylo využito Fullerovy metody párového porovnání. Z tohoto hodnocení bylo vybráno 5 krajů, ve kterých jsou dále analyzovány regionální projekty Úřadu práce ve spolupráci s Evropským sociálním fondem. Analýza je vytvořena za rok 2017, projekty probíhají několik let v současném projektovém období, které je v rozmezí let 2014 až 2020. Předvybrané kraje tvoří průřez celým žebříčkem hodnocení. V závěrečném vyhodnocení je pak potvrzeno nebo vyvráceno pořadí krajů z Fullerovy metody. Konkrétně jsou vybrány kraje, které dle Fullerovy metody vykazují vysoký, nebo naopak nízký potenciál pro absolventy a mladistvé. Tyto konkrétní kraje byly zvoleny dle doporučení odborníka z praxe pro další analýzu. K vlastnímu šetření projektů pro absolventy byla využita data dostupná na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Ze získaných dat byly provedeny shrnující tabulky projektů ve zvolených krajích. Díky nim došlo k vyhodnocení krajů, které mají pro absolventy a mladé do 30 let největší potenciál. Tabulky shrnují možnosti, jak dosáhnout lepšího postavení pro vstup na pracovní trh a zároveň jak tyto projekty fungovaly v roce 2017. Jako zvolená kritéria pro tuto užší analýzu byly zvoleny např. počet projektů, počet měsíců trvání projektů, suma vyhrazených finančních prostředků a další. K vyhodnocení byla zvolena metoda pořadí. Podle zjištěných výsledků vychází jako nejlepší prostředí, pro absolventy a mladé, Pardubický kraj. Tento kraj nabízí nejvíce projektů, kterých se daná skupina osob může zúčastnit. Přestože počet projektů nebyl zvolen jako nejdůležitější kritérium. Jako další dva kraje s dobrým postavením jsou kraje Karlovarský a Středočeský. Až poté se v hodnocení objevil kraj Moravskoslezský a Plzeňský. „Skokanem“ v hodnocení je ovšem Karlovarský kraj, kde hodnocení potvrzuje, že absolventi zde získávají díky projektům výhodnější podmínky na pracovním trhu. Posun směrem nahoru v hodnocení je pozitivním jevem. Takto lze označit kraj Karlovarský a Pardubický. Ostatní kraje si v hodnocení pohoršily. Je ale nutné zmínit, že toto tvrzení vyplývá pouze z dostupných zvolených dat, metod a postupů.

Za nejdůležitější jsou dnes považovány především pracovní zkušenosti. Je tedy zřejmé, že teorie je sice důležitá jako základ pro vše, ale praxi nelze získat jinak než prací. Je velmi pozitivní, že všechny projekty nabízí přímý kontakt s konkrétním pracovním místem. Spolu s dalšími aktivitami, které projekty nabízí, tvoří ucelený rámec, jak absolventům pomoci. Jde např. o poradenství, tvorbu vlastního CV, mentoring, práce na zkoušku nebo rekvalifikace. I na vysoké škole existuje značné množství studentů, kteří jsou netknutí pracovními zkušenostmi. Pro lepší postavení by pro studenty bylo velice přínosné, kdyby praxe byly součástí jejich pravidelných školních rozvrhů, a to jak na středních, tak i vysokých školách. Toto velice dobře funguje na středních odborných učilištích, kdy budoucí řemeslníci mají běžně ve svých rozvrzích týden teoretického vzdělávání ve školách a týden praxe ve svém oboru. Takto se jim rozvrh střídá po celý školní rok. Po dokončení vzdělání jsou tito studenti velice dobře připraveni na pracovní zátěž v reálném životě.

Projekty probíhají pod hlavičkou Úřadu práce a Evropského sociálního fondu. Toho je dobré využít pro lepší informovanost veřejnosti i zaměstnavatelů, kteří v těchto projektech mohou spolupracovat. Projekty jsou velice ovlivnitelné současnou situací na trhu, jak hospodářskou, politickou nebo i legislativní. Dokáží pomoci velkému množství absolventů a byla by škoda, kdyby bylo zabráněno v projektech pokračovat, ať už z jakékoli strany.

POUŽITÁ LITERATURA

- ABEL, Andrew B., BERNANKE, Ben S., CROUSHORE, Dean, 2014. *Macroeconomics*. 8th ed. Harlow: Pearson Education. ISBN 978-0-273-79230-7. (679s.)
- BOROVSKÁ M., 2017. *Kdo je považován za absolventa?* Národní informační centrum pro mládež. [online] (cit. 2018-02-11). Dostupné z: <http://www.icm.cz/kdo-je-dle-prava-absolvent>
- BUCHTOVÁ, Božena, 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 8024790068. (236s.)
- BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk, 2013. *Nezaměstnanost. 2*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3. (192s.)
- Cesta pro mladé, 2016. *Stáže s Cestou pro mladé v kostce*. [online] (cit. 2018-02-11). Dostupné z: <http://www.cestapromlade.cz/detail-clanku-69-staze-s-cestou-pro-mlade-v-kostce>
- CSSZ, 2016. *Sazba pojistného*. [online] (cit. 2018-05-22). Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/sazba-pojistneho.htm>
- CZSO, 2011. *Klasifikace územních statistických jednotek (CZ-NUTS)-2011*. [online] (cit. 2018-07-31). Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/23169510/predmet_a_konstrukce_klasifikace_cznuts_2008_2011.pdf/58413715-3d68-4f34-b086-ac114bd689bf?version=1.0
- CZSO, 2016. *Vysokoškoláků rapidně přibývá 2016*. [online] (cit. 2018-02-10). Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vysokoskolaku-rapidne-pribyva>
- CZSO, 2017a. *Počet vzdělávacích institucí*. [online] (cit. 2018-05-15). Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-w0i9dxmghn#12>
- CZSO, 2017b. *Pohyb obyvatelstva v Českých zemích 1785-2016* [online] (cit. 2018-05-12). Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_hu
- CZSO, 2017c. *Počet obyvatel v regionech soudržnosti, krajích a okresech České republiky k 1. 1. 2017*. [online] (cit. 2018-05-29). Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45964084/1300721701.pdf>
- CZSO, 2018a. *Počet nově narozených dětí 2017* [online] (cit. 2018-05-12). Dostupné: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/pohyb-obyvatelstva-rok-2017>

- CZSO, 2018b. *Srovnání krajů v České republice 2017*. [online] (cit. 2018-06-05). Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/2-uzemi-a-podnebi-2017mehn7c>
- CZSO, 2018c. *Věkové složení obyvatelstva-2017*. [online] (cit. 2018-06-08). Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vekove-slozeni-obyvatelstva-2017>
- CZSO, 2018d. *Vývoj populace do roku 2050*. [online] (cit. 2018-02-10). Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20538390/4025rr01.pdf/934b051a-de70-49eb-ad84-2dc815985e73?version=1.0>
- Evropa, 2018. *Evropská strategie zaměstnanosti*. [online] (cit. 2018-05-20). Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>
- Evropa, 2019. *Evropské strukturální a investiční fondy*. [online] (cit. 2019-03-05). Dostupné z: https://ec.europa.eu/regional_policy/cs/funding/
- EVANGELU, Jaroslava Ester, JUŘIČKA Ondřej, 2013. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Ostrava: Key Publishing (učebnice). ISBN 978-80-7418-164-1. (79s.)
- Evropský sociální fond ČR, 2014. *OP zaměstnanost 2014-2020*. [online] (cit. 2018-05-22). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>
- FIALA, Petr, 2008. *Modely a metody rozhodování*. Praha: Oeconomica, ISBN 978-80-245-1345-4. (292s.)
- Infoabsolvent, 2014. *Absolventi SŠ hlásící se ke studiu na VOŠ a VŠ*. [online] (cit. 2018-05-24). Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-4-02/Absolventi-SS-hlasici-se-ke-studiu-na-VOS-a-VS/1>
- Infoabsolvent, 2015. *Co potřebují absolventi na trhu práce?* [online] (cit. 2018-05-24). Dostupné: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-3-11/Co-potrebuji-absolventi-na-trhu-prace-/26>
- Infoabsolvent, 2018a. *Europass-pomocník pro školy a vzdělávací instituce*. [online] (cit. 2018-04-01). Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/6-00-08/Europass-pomocnik-pro-skoly-a-vzdelavaci-/25>
- Infoabsolvent, 2018b. *Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání absolventů škol*. [online] (cit. 2018-04-01). Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/6-00-08/Europass-pomocnik-pro-skoly-a-vzdelavaci-/25>
- HALÁSKOVÁ, Renáta, 2008. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta. ISBN 978-80-7368-522-5. (145s.)

- Hledám práci, 2017. *Absolvent a trh práce*. [online] (cit. 2017-09-17). Dostupné z: <http://www.hledampraci.cz/poradna-zamestnani/absolvent-trh-prace.php>.
- CHUM, Sebastian, 2013. *Současné generace X, Y, Z* [online] (cit. 2018-05-15). Dostupné z: <https://sebastianchum.blog.idnes.cz/blog.aspx?c=372981>
- JÍROVÁ, Hana, 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická. ISBN 80-7079-635-9. (95s.)
- Jobs, 2012. *Je pro vás trainee program to pravé?* [online] (cit. 2018-02-11). Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/je-pro-vas-trainee-program-to-prave/>
- Jobs, 2018. *7 profesí, o které se firmy v roce 2018 poperou*. [online] (cit. 2018-02-09). Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/7-profesi-o-ktere-se-firmy-v-roce-2018-poperou/>
- KLICNAROVÁ, Jana, 2010. *Vícekritériální hodnocení variant-metody*. [online] (cit. 2019-03-13). Dostupné z: http://home.ef.jcu.cz/~janaklic/oa_zsf/VHV_II.pdf
- KOUCKÝ, Jan, ZELENKA, M. 2010. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010*. [online] (cit. 2017-09-17). Dostupné z: http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_VS_2010.pdf
- KREBS, Vojtěch a kol., 2005. *Sociální politika*. Praha: ASPI a. s. ISBN: ISBN: 80-7357-050-5 (s. 293)
- LANDSMAN, 2018. *8 profesí, které se (ne)právem těší všeobecnému opovržení*. [online] (cit. 2018-3-31). Dostupné z: <http://g.cz/8-profesi-ktere-se-tes-i-vseobecnemu-pohrdani/>
- LEIBLOVÁ, Zdeňka, 2003. *Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: Nakladatelství ANAG. ISBN 80-7263-169-1. (321s.)
- MALINOVÁ, Lenka, 2011. *Rozvoj profesní kariéry*. V Praze: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1796-4. (151s.)
- MPSV, 2017a. *Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2018*. [online] (cit. 2018-02-09). Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/31800/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2018_na_web_MP_SV.pdf
- MPSV, 2017b. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP*. [online] (cit. 2018-06-10). Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

MPSV, 2018a. *Aktuality Pardubického kraje*. [online] (cit. 2018-08-02). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/aktuality_esf

MPSV, 2018b. *Měsíční statistika nezaměstnanosti*. [online] (cit. 2018-06-05). Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

MPSV, 2018c. *Nové pracovní příležitosti - společensky účelná pracovní místa vyhrazená (NoPP-SÚPM)*. [online] (cit. 2018-05-08). Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci

MPSV, 2018d. *Projekty v realizaci-Karlovarský kraj*. [online] (cit. 2018-08-10). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/projekty_esf/v_realizaci/rip/iniciativa_podpory_zamestnanosti_mladeze_pro_region_nuts

MPSV, 2018e. *Projekty v realizaci-Moravskoslezský kraj*. [online] (cit. 2018-08-25). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/v_realizaci/rip/zaruky_pro_mlade

MPSV, 2018f. *Projekty v realizaci-Pardubický kraj*. [online] (cit. 2018-08-02). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/projekty_v_realizaci

MPSV, 2018g. *Projekty v realizaci-Plzeňský kraj*. [online] (cit. 2018-08-25). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/zaruky_pro_mlade_v_plk

MPSV, 2018h. *Projekty v realizaci-Středočeský kraj*. [online] (cit. 2018-08-16). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/projekty_v_realizaci

MPSV, 2018ch. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. [online] (cit. 2018-02-09). Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/871>

MPSV, 2018i. *Ukončené projekty-Praha*. [online] (cit. 2018-08-25). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/projekty_esf/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty

MPSV, 2018j. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti*. [online] (cit. 2018-06-02). Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

MPSV, 2018k. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018*. [online] (cit. 2018-09-11). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocn/zprava_o_situaci_na_tp_2017.pdf

- MPSV, 2018l. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018*. [online] (cit. 2018-09-11). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pk_2017_analyza.pdf
- MŠMT, 2018a. *Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol*. [online] (cit. 2018-06-07). Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>
- MŠMT, 2018b. *Statistické ročenky*. [online] (cit. 2018-06-03). Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>
- MŠMT, 2018c. *Výběr z adresáře VŠ, přímo řízených organizací MŠMT a orgánů státní správy a samosprávy*. [online] (cit. 2018-06-03). Dostupné z: <http://stistko.uiv.cz/proavs/provsass.asp>
- MŠMT, 2013. *Erasmus+*. [online] (cit.2018-02-011). Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/erasmus>
- MVČR, 2008. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online] (cit. 2018-05-22). Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>
- Národní informační centrum pro mládež, 2017. *Jak dál po skončení školy*. [online] (cit. 2018-05-08). Dostupné z: <http://www.nicm.cz/jak-dal-po-skonceni-skoly>
- PLAŠILOVÁ, Lenka, 2018. *Víceletý finanční rámec pro období 2021-2027*. [online] (cit. 2018-11-11). Dostupné z: <https://euractiv.cz/section/evropske-finance/linksdossier/vicelety-financni-ramec-pro-obdobi-2021-2027/>
- RYŠKA, Radim, 1999. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání. (61s.)
- ÚLOVEC, 2014. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol-srovnání 2004-2013*. [online] (cit. 2018-05-24). Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-93>
- Zákon o zaměstnanosti, 2018. *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb*. [online] (cit. 2018-05-08). Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/f2609697/>
- Zákoník práce, 2018. *Zákoník práce č. 262/2006 Sb*. [online] (cit. 2018-03-31). Dostupné z: http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10195.pdf

ZELENKA, Martin, 2008. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova. ISBN 978-80-7290-372-6. (99s.)