

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2009

Renáta KADLECOVÁ

**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra praktické teologie**

Bakalářská práce

**NEZAMĚSTNANOST SŠ, VOŠ a VŠ
V KRAJI VYSOČINA**

Vedoucí práce: RSDr. Ján Mišovič, CSc.

Autor práce: Renáta Kadlecová
Studijní obor: Sociální a charitativní práce
Ročník: 3.

2009

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách.

24. dubna 2009

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce RSDr. Jánů Mišovičovi, CSc. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

Obsah

1 Úvod.....	6
2 Charekteristika trhu práce.....	8
2.1 Trh práce.....	8
2.1.1 Segmentace trhu práce.....	9
2.2 Nezaměstnanost.....	10
2.2.1 Druhy nezaměstnanosti.....	12
2.2.2 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	13
2.2.3.Dopady nezaměstnanosti.....	14
2.3 Absolventi – riziková skupina nezaměstnaných.....	16
2.4 Možnosti pomoci nezaměstnaným.....	18
3 Charakteristika kraje Vysočina.....	20
3.1 Trh práce na Vysočině.....	21
3.1.1 SWOT analýza trhu práce v kraji Vysočina.....	22
3.2 Nezaměstnanost v kraji Vysočina.....	23
3.2.1 Nezaměstnanost absolventů škol v kraji Vysočina.....	24
3.3 Projekt Leonardo da Vinci.....	25
4 Praktická část.....	27
4.1 Nezaměstnanost absolventů SŠ, VOŠ a VŠ v rámci ČR.....	27
4.2 Nezaměstnanost absolventů SŠ, VOŠ a VŠ v rámci kraje Vysočina.....	28
5 Závěr.....	30
Literatura.....	32
Seznam zkratk.....	34

Seznam příloh.....	35
Přílohy.....	36
Abstrakt.....	42
Abstract.....	43

1 Úvod

Pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala problematiku nezaměstnanosti absolventů středních, vyšších a vysokých škol v kraji Vysočina, a to jak z důvodů zájmu o otázku jejich nezaměstnanosti na daném území, tak i proto, že nezaměstnanost je jednou z významných a často diskutovaných politických, ekonomických a sociálních problémů týkajících se mnohých zemí vyspělého světa.

Nezaměstnanost můžeme definovat jako jev, kdy je osoba schopna práce vyřazena z pracovního procesu, není s touto situací spokojena a zaměstnání si hledá. Jde o jev, který je přímo spjat s existencí tržního hospodářství a vyskytoval se v historii, současnosti a vyskytovat se bude i nadále. Záleží na státu a státní politice, jak analyzuje její příčiny a dosáhne co možná nejvyšší úrovně zaměstnanosti a jakým způsobem eliminuje její negativní dopady na společnost.

V rámci hospodářství se objevuje několik druhů nezaměstnanosti. Na jedné straně jsou lidé, kteří mají zájem vstoupit na trh práce, doplňují si prostřednictvím různých rekvalifikačních kurzů své znalosti a dovednosti a na druhé pak ti, jež zájem o zaměstnání neprojevují nebo jejich nároky na zaměstnání jsou příliš vysoké a v důsledku toho nenalézají vhodné pracovní pozice přiměřené jejich představě. V každém případě lidé bez práce zatěžují ekonomiku státu tím, že využívají jeho pomoci v podobě podpory a již zmíněných rekvalifikačních kurzů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Nezaměstnanost jde ruku v ruce se zátěžovou situací pro psychiku a sebevědomí člověka, od čehož se odvíjí další sociální problémy způsobené jejím dopadem. V jejím důsledku vzrůstá kriminalita,

za kterou se skrývá získání peněz nelegální cestou. Negativní dopady postihují nejen nezaměstnaného, ale i jeho rodinu, jež postrádá příjem a s tím související nevyhovující životní standard. Vlivem nepříznivé situace dochází ve velké míře k rozpadu rodin či vztahů. Dalším z následků jsou různé formy závislosti na alkoholu, drogách či v podobě patologického hráčství.

Jedinec a obzvlášť pak absolventi škol nezískávají pracovní návyky, čímž postupně ztrácí atraktivitu pro zaměstnavatele. Hledání práce je postupem času pro ně čím dál víc náročnější a jejich motivace pracovat prudce klesá. Možnost uplatnit se na trhu práce je stížena nedostatkem praxe a při dlouhodobé nezaměstnanosti i ztrátou naučených poznatků.

V první kapitole se věnuji vymezení pojmů souvisejících s tématem, tedy trhu práce a nezaměstnanosti. Pokouším se popsat základní principy a mechanismy fungování trhu práce prostřednictvím nabídky a poptávky. Dále vysvětluji typy nezaměstnanosti včetně jejich dopadů a nastiňuji pohled na situaci nezaměstnaného absolventa. V druhé kapitole se zaměřuji na popis kraje Vysočina, pozornost věnuji jeho silným a slabým stránkám a postavení absolventů škol na trhu práce v regionu.

Klíčová část práce se nachází ve třetí kapitole, ve které se snažím na základě časové řady statistických údajů zjistit difference mezi absolventy středních, vyšších a vysokých škol na území kraje Vysočina v průběhu tří let a porovnat jejich situaci v ostatních krajích ČR.

Své poznatky shrnuji v rámci závěru, v němž mimo jiné navrhuji řešení ke snížení nezaměstnanosti absolventů v kraji Vysočina.

2 Charakteristika trhu práce

2.1 Trh práce

V tržní ekonomice funguje nejen trh zboží a služeb, kapitálový trh, přepravný trh, ale i trh práce. Na trhu práce dochází ke střetnutí nabídky pracovní síly a poptávky po pracovní síle. Na tomto trhu se prodává a kupuje pracovní síla neboli lidská práce, jejíž cenou je příslušná mzda nebo plat, nebo i jiná forma této ceny.¹

Trh práce je charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Na trhu práce existuje konkurence na straně poptávky i na straně nabídky. To znamená, že práci poptává mnoho firem a nabízí jí mnoho lidí.²

Práce jako funkce pracovní síly člověka patří mezi primární výrobní faktory. Je to vědomá a účelná činnost člověka. Kvalita a množství práce závisí na fyzických a duševních schopnostech člověka.³

Tržní nabídka je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice. Je součtem individuálních nabídek práce, a proto vyplývá z rozhodování lidí vyrovnávajících mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času.

Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice po pracovní síle. Je součtem individuálních poptávek po práci, a proto vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s mezním produktem práce. Trh práce spěje ke své rovnováze a udržuje se v ní

¹ DUBEN, R. *Ekonomika veřejného sektoru II.*, s. 300.

² HOLMAN, R. *Ekonomie*, s. 714.

³ KLÍMA, J. *Makroekonomie*, s. 99.

obdobným způsobem jako trh zboží. Nerovnováha na trhu práce, ať už jde o přebytek (nezaměstnanost) nebo nedostatek, je přechodnou situací, která je eliminována pohybem reálné mzdy. Výše reálné mzdy je určena trhem práce – průsečíkem křivky poptávky a křivky nabídky.⁴

2.1.1 Segmentace trhu práce

Specifickou vlastností trhu práce je jeho segmentace, která do značné míry ovlivňuje fungování trhu práce.⁵

Trh práce lze podle jednotlivých segmentů rozdělit například tímto způsobem:

- primární a sekundární trh práce,
- formální a neformální trh práce,
- externí a interní trh práce.

Na primárním trhu práce se soustředí lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí a v neposlední řadě i relativně dobré možnosti profesního růstu. Pro pracovníky je snazší zvýšit si kvalifikaci a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání.

Sekundární trh práce je charakteristický tím, že pracovní místa mají nižší prestiž a nižší mzdovou úroveň. Pracovní kariéra je zde málo výhodná, popřípadě se zde nedá o kariéře vůbec hovořit. Sekundární trh práce je trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují, je periodicky přerušována obdobími s kratší i delší nezaměstnaností.

⁴ HOLMAN, R. *Ekonomie*, s. 714.

⁵ DUBEN, R. *Ekonomika veřejného sektoru*, s. 302.

Formální trh je trh práce oficiálních pracovních příležitostí kontrolovaný společenskými institucemi sloužícím k jeho regulaci.

Neformální trh práce je oproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí. Vedle aktivit řazených obvykle do tzv. šedé nebo dokonce černé ekonomiky se týká i samozásobovatelství a domácích prací. Pod tento trh se zahrnují i různé formy rodinné a sousedské výpomoci.

Externí trh práce je takový trh, kde mobilita pracovníků je jedním z určujících podmínek pohybu mezd a vůbec jeho fungování. Mzdy na tomto trhu jsou obvykle nižší, než na interním trhu práce.

Interní trh práce není trhem práce v pravém slova smyslu, neboť na něm dochází k rozmisťování pracovníků za pomoci souboru administrativních pravidel a mechanismů směřujících k více či méně jasně definovaným cílům. Interní trhy omezují mobilitu pracovníků.⁶

2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost v historii ale i v současnosti vystupuje jako jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství.⁷ Jde o poměrně složitý fenomén, ke kterému lze přistupovat z různých hledisek a pozic. Nezaměstnanost je možné například považovat za důsledek toho, jak je realizován proces zaměstnávání lidí, nebo ji lze považovat za určitý výraz neosobních tržních sil, které do značné míry ovládají lidský faktor, ale je ji také možno považovat za důsledek, za určitou příčinu toho, že někteří lidé jsou málo schopní, že mají omezené dispozice a kvalifikaci jako pracovní síla. Všechny

⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 58 – 62.

⁷ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 64.

tyto uvedené aspekty je třeba vzít do úvahy, aby došlo ke správnému pochopení problému nezaměstnanosti.⁸

V ekonomice se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky:

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány
- aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit

Nezaměstnaní společně se zaměstnanými (obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání, včetně osob v práci nepřítomných, ale majících vazbu na zaměstnání – nemoc, mateřská dovolená aj.) tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo, čili pracovní sílu země.⁹

Nezaměstnanost se vyjadřuje pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, který se vyjadřuje vzorcem:

$$n = N / L \times 100 (\%)$$

kde **n** značí míru nezaměstnanosti, **N** počet nezaměstnaných, a **L** celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o místo, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

⁸ DUBEN, R. *Ekonomika veřejného sektoru*, s. 303.

⁹ BUCHTOVÁ, *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 65.

2.2.1 Druhy nezaměstnanosti

Frikční / příčinná nezaměstnanost je spojena s neustálou mobilitou lidí, kteří přecházejí z jednoho zaměstnání do jiného se stejnou nebo podobnou kvalifikací. Příčinou je snaha získat lepší zaměstnání, přinášející např. vyšší mzdu, výhodnější pracovní podmínky aj. Frikční nezaměstnanost je přechodná a poměrně krátkodobá.

Strukturální / technologická nezaměstnanost je způsobena většími změnami ve struktuře národního hospodářství, kdy se některé výroby utlumují nebo dočasně, či zcela ruší a jiné se zintenzivňují. Na strukturální nezaměstnanost mají také vliv výraznější změny technologií výroby. Za této situace dochází k nesouladu mezi poptávkou po potřebných kvalifikacích a jejich nabídkou. Snížení strukturální nezaměstnanosti může být záležitostí několika let a je spojena s nutností rekvalifikace mnoha pracovníků.

Cyklická nezaměstnanost je vyvolána poklesem produktu, a to ve chvíli, kdy se hospodářský cyklus nachází ve fázi kontrakce. Čím větší je pokles produktu tím více se zvyšuje nezaměstnanost, která se projevuje prakticky v celém hospodářství. Celková poptávka po práci je nízká, dochází ke snižování mzdových sazeb. Výsledkem je další pokles poptávky po výrobcích a službách. Nezaměstnanost trvá různě dlouhou dobu, zpravidla několik měsíců, dokud nezačne opět růst produkt.

Dále pak lze rozlišit tzv. dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost.

Dobrovolná nezaměstnanost nastává tehdy, když počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst.¹⁰ Nezaměstnaný většinou hledá práci, která by přinášela vyšší mzdu. Takový druh práce ale na trhu práce existuje jen zřídka. Jsou-li podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování je krátká, je dobrovolná nezaměstnanost poměrně nízká, protože tito nezaměstnaní jsou motivováni k tomu, aby si co nejrychleji našli práci.¹¹

K nedobrovolné nezaměstnanosti dochází tehdy, když je počet volných pracovních míst menší než počet uchazečů o práci. Za takovéto situace je poptávka po práci větší než celková nabídka práce.¹² Při nedobrovolné nezaměstnanosti hledají lidé jakoukoliv práci, někteří by i akceptovali práci za nižší mzdu, ale nemohou ji bohužel nalézt. Nedobrovolná nezaměstnanost přináší nejenom ekonomické potíže, ale i pocit zklamání, nepotřebnosti a beznaděje. Ve svém důsledku je pro člověka daleko horší než nezaměstnanost dobrovolná.¹³

2.2.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

Za přirozenou je považována taková míra nezaměstnanosti, při které jsou jednotlivé segmenty trhu práce v určité rovnováze (některé segmenty vykazují určitou převahu poptávky a volných pracovních míst, jiné zase určitou převahu nabídky a nedostatek volných pracovních míst a tudíž nezaměstnanost). Rozsah přirozené míry nezaměstnanosti je v různých zemích značně rozdílný, a to v důsledku rozdílnosti jejich ekonomických, politických a sociálních

¹⁰ KLÍMA, J. *Makroekonomie I.*, s. 105.

¹¹ DUBEN, R. *Ekonomika veřejného sektoru*, s. 304 – 305.

¹² KLÍMA, J. *Makroekonomie*, s. 106.

¹³ DUBEN, R. *Ekonomika veřejného sektoru*, s. 305.

podmínek (možnost vytváření nových pracovních míst, mobilita a adaptabilita pracovníků, existence rekvalifikačních programů, různé typy nezaměstnanosti apod.)¹⁴

Přirozená míra nezaměstnanosti není neměnná, přesto dochází neustále k pohybu osob a trh práce je v permanentním pohybu.

Determinanty přirozené míry nezaměstnanosti:

- fakt, že hledání práce (z titulu příčin frikční a strukturální nezaměstnanosti) vyžaduje čas,
- nepružnost nominálních mezd, a tedy fakt, že reálné mzdy nemohou klesnout okamžitě či vůbec na úroveň, čistící trh práce, což způsobuje převis nabídky práce nad poptávkou po práci. Při vyšší nominální a reálné mzdě než rovnovážné tak vzniká převis nabídky práce nad poptávkou po práci firem.

Faktorů, které ovlivňují přirozenou míru nezaměstnanosti je celá řada, např. mzdové dohody uzavírané mezi odbory a zaměstnavateli, tzv. efektivní mzdy, jež jsou příčinou toho, že firmy nepropouštějí kvalifikované zaměstnance ani v době recese a nenajímají nezaměstnané pracovníky za nižší mzdy, atd.¹⁵

2.2.3 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost jako taková má jak ekonomické, tak i sociální dopady a důsledky. Pokud je ekonomika v situaci, kdy nemůže vytvořit dostatek pracovních příležitostí pro všechny lidi, kteří mají zájem pracovat, dochází k nevyužití práce, významného výrobního

¹⁴ *Tamtéž*, s. 306.

¹⁵ MACH, M. *Makroekonomie pro inženýrské studium*, s. 121.

faktoru, což má za následek velké ztráty na výrobcích a službách, tedy produktu, který mohli nezaměstnaní vyrobit.

Dalším negativním dopadem, vedle ekonomických ztrát, je dopad v oblasti sociální. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk ztrácí kvalifikaci. Nezaměstnaní mladí lidé, kteří vyšli ze škol, nezískají potřebné pracovní návyky a pracovní průpravu a jsou v pozdější době pro potenciálního zaměstnavatele nevyhovující. Nezaměstnanost je vždy spojena s výrazným poklesem životní úrovně.¹⁶

Rodina nezaměstnaného jako sociální instituce bývá většinou postižena nezaměstnaností rodinného člena. Rodina trpí nejen poklesem příjmů svého živitele, ale mnohdy dochází i k narušení rodinných zvyklostí, které byly v rodině zaběhnuté a někdy měly i tzv. rituální charakter.

Mezi negativní jevy a důsledky nezaměstnanosti se řadí jejich nežádoucí vliv na strukturu a vnímání pojmu času nezaměstnaného člověka. V tomto případě se zde jedná o narušování obvyklého denního režimu jak u jednotlivce, tak u jeho rodiny. Čas jako rozhodující činitel ovlivňující jakoukoliv činnost každého člověka, přestává být pro nezaměstnaného důležitým faktorem. Čas ztrácí svůj logický a racionální obsah a ve většině případů je vyplňován nudou a pasivními nebo společensky i individuálně nebezpečnými aktivitami a návyky (nefunkční sledování nevhodných programů v televizi, alkoholismus, drogy, kriminalita atd.).¹⁷

¹⁶ KLÍMA, J. *Makroekonomie*, s. 109.

¹⁷ DUBEN, R. *Ekonomika veřejného sektoru*, s. 307.

Existující sociální zabezpečení, podpory v nezaměstnanosti, nemohou zabezpečit plnou kompenzaci mzdy, ztracené díky nezaměstnanosti. Nezaměstnanost má rozsáhlý vliv na zvýšení stresového zatížení člověka, nemocnost, rozpad rodin, nárůst kriminality a sebevražd.¹⁸

2.3 Absolventi – riziková skupina nezaměstnaných

Nezaměstnanost může mít pro mladé lidi víc negativních důsledků než pro jiné věkové kategorie.

Zaměstnání a z něho vyplývající ekonomická nezávislost jsou jedny z důležitých znaků dospělosti. Nezaměstnaný, který je existenčně závislý na rodině nebo na podpoře, nemůže získat status dospělého.¹⁹

Absolventi škol, kteří se ucházejí o zaměstnání jsou v konkurenci s ostatními uchazeči znevýhodněni v důsledku neexistujících pracovních zkušeností a základních pracovních návyků, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. U nezaměstnaných absolventů vysokých škol vystupuje do popředí mimo jiné ekonomické hledisko, protože mnozí z nich zakládají nebo již žijí ve svých nově založených rodinách.

Absolventi středních škol neosvojují si potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazení ze společnosti. Prodlužování adolescence nezaměstnaností má pak negativní důsledky pro jedince i pro společnost. Prodloužená adolescence

¹⁸ KLÍMA, J. *Makroekonomie*, s. 109.

¹⁹ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 742.

ohrožuje rozvoj osobní identity, identity mužství a ženství, dosažení nezávislosti na rodičích, akceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti. Ohrožuje rozvoj profesionální role a schopnost navazovat a udržovat přátelství.²⁰

Mladí nezaměstnaní nemohou rozvíjet svoje schopnosti a dovednosti, nevytvoří si potřebné pracovní návyky. Leckdy zapomenou i to, co se ve škole naučili. Zvyknou si na roli nezaměstnaného a na podporu. Vzhledem k tomu, že jsou většinou svobodní a nemají velké finanční potřeby, podpora jim zpravidla stačí. Někdy získávají příspěvek i od rodičů. Za této situace nemusí být motivováni k hledání práce. Návyk „flákání“ bude působit jako blokáda účelnější adaptace.²¹

Mladým lidem, kteří teprve vstupují na trh práce, by měla společnost i několikrát za sebou nabídnout různé rekvalifikace i jazykové kurzy. Tím se jim prodlouží období vzdělávání a pobyt v cyklu „střídání práce a volného času“. Takový přístup přináší ovšem i výše zmíněná rizika.

Zatrpknutí v pohledu na svět a na sebe sama může nastat zejména u mladých lidí, kteří v nedávné době ukončili vzdělání v méně atraktivních a méně žádaných oborech praxe, a nemají tak dostatečně vhodnou kvalifikaci pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Pracovní vyhlídky jsou pro ně mizivé a nezaměstnanost se pro ně může stát jediným možným způsobem života. Připojují se tak k vysoce kvalifikované a draze vzdělané části populace, která se ztotožňuje s pohledem na sebe sama jako na oběť ekonomické prosperity ještě před tím, než zjistí, co je být skutečně nezaměstnaný. Nejsou jim

²⁰ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 110.

²¹ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 742.

často nabídnuty žádné pracovní příležitosti, v nichž by mohli uplatnit svoji kvalifikaci a schopnosti.

Období rané kariéry je také často etapou finanční závislosti, kdy příjem je relativně nízký a vydání a dluhy vysoké. Vynucené vyloučení z trhu práce může vést i k panice a k přijetí neuspokojivé pracovní nabídky, která se právě naskytne a která později přináší spíše zklamání z ukvapeného rozhodnutí. Ukazuje se však, že pro udržení pracovní vitality, nabytých vědomostí a schopností je důležité vzít na čas i práci méně placenou.²²

2.4 Možnosti pomoci nezaměstnaným

Pomoc nezaměstnaným lze diferencovat do dvou kategorií: první okruh pomoci je zaměřen na získání nového pracovního místa, další pomáhá řešit problémy, které v důsledku nezaměstnanosti vznikly (jde o zdravotní potíže, psychické problémy, závislosti, problémy v rodině, její ohrožení, event. rozpad, ekonomické potíže apod.).²³

- Služby úřadu práce zajišťují pro uchazeče o zaměstnání zprostředkování vhodného zaměstnání, přičemž se vhodným zaměstnáním rozumí zaměstnání, které odpovídá zdravotnímu stavu uchazeče, s přihlédnutím k jeho věku, kvalifikaci a schopnostem, délce předchozích dob zaměstnání a možnosti ubytování. Námitku zdravotní nevhodnosti je uchazeč povinen dokladovat objektivním sdělením lékaře. Dále je možnost zajistit rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění ve vhodném zaměstnání a v neposlední řadě i hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.²⁴

²² BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, s. 110-111.

²³ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 747.

²⁴ ČERNÁ J., TRINNEROVÁ D., VACÍK A. *Právo sociálního zabezpečení*, s. 103.

- Sociální služby nemusí být zaměřeny jen na nezaměstnaného²⁵, často je potřebuje i jeho sociální okolí, zejména rodina. Pro rodinu nezaměstnaného znamená nová situace stres a zátěž, s níž se musí potýkat. Ta může vést až k vážné rodinné krizi, případně k rozpadu rodiny.²⁶ Sociální pracovníci pomáhají při řešení rodinných krizí, ekonomických i jiných problémů.²⁷
- Sociální práce v lokalitách spočívají ve vyhledávání sociálně vyloučených na pracovním trhu a jejich orientace a motivace, vtažení do projektů a aktivit. Využití strategie „zplnomocnění“, komunitní práce, spolupráce při definici potřeb a vhodných opatření.²⁸
- Psychoterapeutická péče může využívat metod individuální i skupinové práce. Zaměřuje se na podporu sebedůvěry a osobní iniciativy, na rozvoj užitečných strategií chování při řešení této situace, na změnu postojů k práci i zaměstnání.²⁹

²⁵ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 747

²⁶ MATOUŠEK, O, KOLÁČKOVÁ J, KODYMOVÁ P. *Sociální práce v praxi (specifika různých cílových skupin a práce s nimi)*, s. 307.

²⁷ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 747

²⁸ MATOUŠEK, O, KOLÁČKOVÁ J, KODYMOVÁ P. *Sociální práce v praxi (specifika různých cílových skupin a práce s nimi)*, s. 307.

²⁹ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 747.

3 Charakteristika kraje Vysočina

Kraj Vysočina má v rámci České republiky centrální polohu. Sousedí s krajem Jihočeským, Středočeským, Pardubickým a Jihomoravským. Pouze dva kraje (Praha, Středočeský) z ostatních čtrnácti krajů mají stejně jako kraj Vysočina vnitrozemskou polohu a jejich hranice se nedotýká státní hranice České republiky. Rozlohou 6 795,7 km² je kraj Vysočina krajem nad celostátním průměrem.

Název kraje Vysočina souvisí se skutečností, že se tento správní celek rozkládá na podstatné části Českomoravské vrchoviny. Ta dosahuje nadmořské výšky přes osm set metrů ve dvou výrazných masivech, Žďárských vrších na severu kraje a Jihlavských vrších na jihozápadě. Hlavní evropské rozvodí táhnoucí se podél bývalé zemské hranice dělí kraj na dvě téměř stejné části.

V harmonické kulturní krajině se nachází množství lesů a hájků, ale i pole, louky a pastviny. Každý potok je přehrazen řadou rybníků, které plní funkce od hospodářských přes rekreační až po krajínotvorné.

Kraj je umístěn v dopravním a populačním centru země. Vysočinou prochází hlavní dopravní tepna České republiky dálnice D1.

Metropolí kraje je Jihlava, nejstarší horní město českých zemí, které patřilo ve středověku k nejbohatším městům českého království, a to především díky těžbě stříbra.³⁰

Území kraje se administrativně člení na 5 okresů (Jihlava, Havlíčkův Brod, Třebíč, Žďár nad Sázavou, Pelhřimov), 15 správních obvodů obcí

³⁰ Dostupné na WWW: <http://www.kr-vysocina.cz/vismo5/dokumenty2.asp?id_org=450008&id=4000086&p1=1205>.

s rozšířenou působností a 26 obvodů pověřených obecních úřadů. Základní samosprávnou jednotkou jsou obce, kterých je v kraji 704. Pouze Středočeský kraj má více obcí než Vysočina. To svědčí o značné administrativní roztříštěnosti území kraje Vysočina.

Navzdory poměrně velké rozloze se kraj Vysočina s 510 767 obyvateli (k 31. 12. 2005) dostává do dolní poloviny pomyslného žebříčku v rámci počtu obyvatel. Nesoulad těchto dvou charakteristik je důsledkem přírodních podmínek a historického vývoje území, v jejichž důsledku bylo území kraje zalidněno na poměry České republiky i střední Evropy poměrně řídko.³¹

3.1 Trh práce na Vysočině

Pro hodnocení trhu práce je podstatný především podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva. Počet ekonomicky aktivních je zjišťován v České republice jednou za zhruba deset let při pravidelných censech.

Při posledním sčítání v roce 2001 mělo na území kraje Vysočina trvalé bydliště celkem 256 686 ekonomicky aktivních obyvatel. Míra ekonomické aktivity obyvatelstva staršího 15 let činila 59,8 %, což je mírně pod průměrem České republiky.

Ve struktuře zaměstnanosti podle odvětví se odráží hospodářská specializace kraje. Nadprůměrná zaměstnanost je ve výrobních odvětvích, tj. v průmyslu, zemědělství a lesnictví. Naopak ve všech oborech terciálních činností nedosahuje zaměstnanost na Vysočině republikového průměru. Zvláště nízká je zaměstnanost ve finančních službách, dopravě, službách pro podniky a ubytování a stravování.

³¹ Srov. Profil kraje Vysočina. Dostupné na WWW: <<http://extranet.kr-vysocina.cz/download/orr/PRK/profil.pdf>>.

Rozdíly ve struktuře zaměstnanosti mezi okresy jsou na Vysočině malé. Zemědělství má největší podíl na Pelhřimovsku, průmysl na Jihlavsku a Žďársku a stavebnictví na Třebíčsku. Naproti tomu rozdíly mezi okresy ve výši průměrných mezd jsou značné a v čase dochází k jejich prohlubování. Projevují se hlavně rostoucím rozdílem mezi situací v okrese Jihlava a ostatními okresy. V současné době se průměrné mzdy nacházejí pod průměrem.

Disproporce v územním rozložení pracovních míst a ekonomicky aktivních osob jsou překonávány dojížděnou za prací. Její intenzita je v kraji vzhledem k sídelní struktuře poměrně vysoká.

Vysočina má záporné saldo dojížděky za prací. Nejvíce lidé dojíždějí za zaměstnáním do Jihlavy, kam dojíždělo 11,5 tis. osob. Počet pracovních míst v Jihlavě byl o 9,1 tis. vyšší než počet pracujících osob bydlících ve městě.³²

3.1.1 SWOT analýza trhu práce v kraji Vysočina

S – Silné stránky

- příznivá úroveň míry nezaměstnanosti v kraji s výjimkou okresu Třebíč
- nízká úroveň výdělků ve všech odvětvích národního hospodářství je atraktivní pro zahraniční investory

³²Srov. Trh práce. Dostupné na WWW: <http://www.kr-vysocina.cz/vismo/dokumenty2.asp?u=450008&id_org=450008&id=964539&p1=0&p2=&p3=>>.

W – Slabé stránky

- velmi vysoká zaměstnanost v zemědělství a lesnictví a naopak nízký podíl

zaměstnaných ve všech odvětvích komerčních i veřejných služeb

- vysoké zastoupení nezaměstnaných absolventů škol ve všech okresech kraje Vysočina ve srovnání s průměrem České republiky a nízký počet volných pracovních míst pro tuto skupinu obyvatel

O – Příležitosti

- existence vysoké školy jako přípravné instituce vysoce kvalifikované pracovní síly
- podpora všech forem odborného vzdělávání včetně poradenství
- využití komparativních výhod v oblasti pracovních nákladů pro získání zahraničních investorů
- větší provázání sféry vzdělávání a trhu práce s cílem přiblížení se potřebám zaměstnavatelů

T – Ohrožení

- růst nezaměstnanosti při pokračujícím procesu restrukturalizace v primárním a sekundárním sektoru národního hospodářství
- zvyšující se podíl dlouhodobě nezaměstnaných a v důsledku toho nebezpečí ztráty pracovních návyků a preference sociálních příjmů
- neprovázání kvalifikačních potřeb území se vzdělávací nabídkou³³

3.2 Nezaměstnanost v kraji Vysočina

Uvnitř kraje existují výrazné regionální rozdíly v nezaměstnanosti. Dlouhodobou nezaměstnaností je postižena zejména východní část kraje. Naopak v západní části kraje zůstává nezaměstnanost nízká.³⁴

³³ Srov. SWOT analýza kraje Vysočina.

Prvním ze dvou hlavních zdrojů nezaměstnanosti v kraji Vysočina jsou jako každoročně většinou dočasně propuštění zaměstnanci z odvětví podléhajících sezónnímu vlivu: zemědělství, lesnictví, stavebnictví a služby. Patří mezi ně zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou, zaměstnanci dotovaní úřady práce, např. na veřejně prospěšných pracích, a v neposlední řadě i osoby samostatně výdělečně činné, které přes zimní měsíce svoje podnikatelské aktivity pozastavují. Tito uchazeči většinou odchází z evidence úřadů práce s příchodem teplého počasí, nejpozději počátkem dubna.

Druhým zdrojem nezaměstnanosti jsou lidé propuštění ze zaměstnání z důvodů organizačních změn u bývalého zaměstnavatele. Jedná se v mnoha případech o likvidaci celých firem (např. Jihlavské sklárny Bohemia) nebo o masivní zeštíhlování počtů zaměstnanců u větších firem (např. Motorpal Jihlava), a to v důsledku reakce na současnou hospodářskou a ekonomickou situaci v České republice.³⁵

3.2.1 Nezaměstnanost absolventů škol v kraji Vysočina

Nezaměstnanost absolventů škol v kraji Vysočina vyplývá z nabídky volných pracovních míst neodpovídající jejich vzdělanostní struktuře. V nabídkách se objevují převážně místa pro dělnické a administrativní práce neodpovídající dosaženému vzdělání mladých lidí. Absolventi oborů a profesí, které vyžadovaly vyučení nebo vyučení s maturitou, hledali práci snáze než absolventi se středním a vyšším vzdělání. Příčinou je snaha žáků a studentů o vystudování maturitních oborů, často bohužel za každou cenu, na úkor oborů s výučním listem. Tím je

³⁴ Dostupné na WWW: <<http://extranet.krmysocina.cz/download/GRP/PRK/swot.pdf>>.

³⁵ Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ji_info/stat/analyzy/alk1202.pdf>.

převaha nabídky nad poptávkou jasně definovaná a to je problém, se kterým se potýká většina úřadů práce v kraji Vysočina.

Problémy týkající se nezaměstnanosti absolventů škol jsou spojeny zejména s:

- nevhodnou volbou studijního nebo výučního oboru,
- chybějící pracovní zkušeností,
- neochotou absolventů přizpůsobit se specifickým požadavkům zaměstnavatele,
- nezájem některých absolventů do zaměstnání nastoupit.

Bez překonání uvedených handicapů je úspěšnost zařazení absolventů do společnosti velmi nízká. Záleží proto na každém kroku, který tyto mladé lidi motivuje k odstranění těchto handicapů. Úkolem úřadů práce je, aby prostřednictvím svých nástrojů pomohly s uplatněním absolventů na trhu práce.³⁶

3.3 Projekt Leonardo da Vinci

Projekt reaguje na stále aktuální potřebu trhu práce usnadnit mladým lidem přechod ze škol do zaměstnání. Projekt poskytuje koordinaci vzdělávacích aktivit s cílem zajistit pro tyto nezaměstnané možnost prohloubení komunikačních dovedností a praktických odborných zkušeností u zahraničních partnerů v zemích Evropské unie.

Hlavním cílem projektu je odstranění velkého handicapu u lidí vycházejících ze středních nebo vysokých škol – a tím je odborná praxe. Předpokladem je kvalitní příprava uchazečů v České republice. Projekt umožňuje absolvovat 60ti mladým nezaměstnaným z různých

³⁶ Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ji_info/stat/analyzy/alk1202.pdf>.

regionů včetně Jihlavského, kteří jsou dlouhodobě evidovaní na příslušném úřadu práce, rekvalifikační kurz počítačové gramotnosti ECDL v rozsahu 162 hodin a navazující jazykovou a kulturní přípravu v rozsahu dvou týdnů. Odborná stáž je pro ně vybírána v souladu s jejich odborným zaměřením u zahraničních partnerů v Irsku, Španělsku, Velké Británii, Portugalsku, Řecku a Německu.

Po absolvování rekvalifikačního kurzu obdrží účastníci certifikát vzdělávacího institutu s akreditací MŠMT a v případě úspěšného zvládnutí testů ze sedmi modulů získají i mezinárodně platný certifikát ECDL. Zahraniční partneři vystaví každému účastníkovi doklad o absolvování zahraniční stáže a také reference a hodnocení od jednotlivých zaměstnavatelů. Stáže byly naplánovány na dobu 13 týdnů a jsou zaměřeny zejména na ekonomické oblasti.

Obsah jednotlivých výměn je zaměřen obecně na oblast evropského pracovního trhu, zejména na problematiku nezaměstnaných osob se speciálními potřebami a na nezaměstnané absolventy SŠ a VŠ, na problematiku mezinárodní mobility pracovních sil a oblast systému celoživotního vzdělávání v jednotlivých zemích EU. Cílem je seznámit se a rozvinout znalosti o těchto tématech, jak na národní tak na regionální úrovni, seznámit se soustavami kvalifikací, zabezpečování kvality ve vzdělávání, způsoby uznávání pracovních zkušeností v rámci dalšího profesního vzdělávání.³⁷

³⁷Dostupné na WWW: <http://www.ccsystem.cz/ccsystem/vzdel/divize_eu.html>.

4 Praktická část

Cílem mé analýzy bylo zjistit informace o problematice absolventů SŠ, VOŠ a VŠ na trhu práce v kraji Vysočina v průběhu tří let a porovnat ji s týmiž podmínkami v rámci ČR.

Pro svoji empirickou část jsem zvolila časovou řadu statistických dat, která nastiňuje vývoj nezaměstnanosti absolventů registrovaných na ÚP ČR v letech 2006 – 2008. Jako základ jsem zvolila jednak celkový počet nezaměstnaných absolventů individuální cílové skupiny ve vybraném roce a vypočítala její podíl v jednotlivých krajích ČR, a dále jsem z celkového součtu všech cílových skupin v kraji za daný rok vypočítala procentuální podíl nezaměstnanosti absolventů jednotlivých typů škol. Výstupy empirické statě vytváří nové hypotézy a teorie k danému tématu.

4.1 Nezaměstnanost absolventů SŠ, VOŠ a VŠ v rámci ČR

Statistiky ukazují, že v roce 2006 se ucházelo o zaměstnání prostřednictvím ÚP v rámci ČR 22 835 absolventů SŠ, VOŠ a VŠ, v roce 2007 jich bylo 17 685 a v roce 2008 šlo 9 204 mladých, z čehož vyplývá, že počet nezaměstnaných absolventů škol se v průběhu jednotlivých let snižuje, a to více než o polovinu.

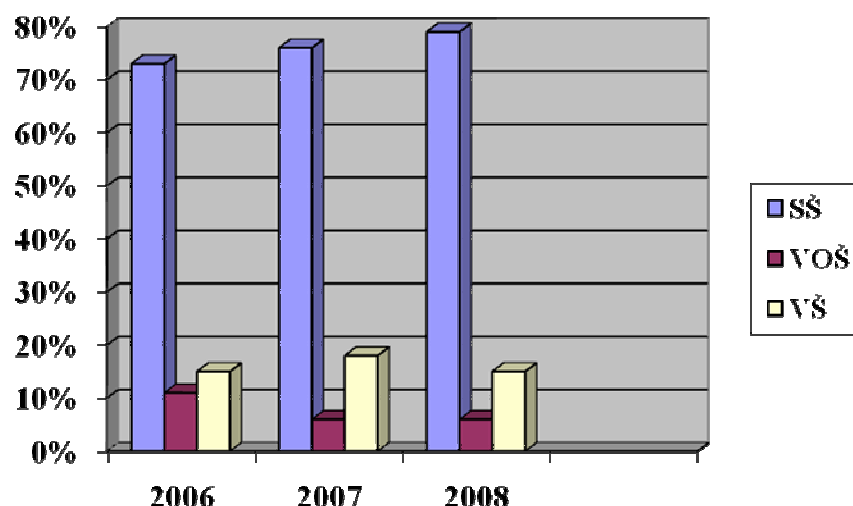
Při pohledu na tabulku 4, 5, 6 je zřejmé, že nejčtenější problémy měli se získáním práce absolventi SŠ, jejichž průměrný podíl nezaměstnané skupiny se vyšplhal až k 76 %. V opačném případě tomu bylo u absolventů VOŠ, u nichž vystoupal průměrný podíl nezaměstnané skupiny k pouhým 6 %. Zbývajících 18 % připadlo na absolventy VŠ.

Nejlepšího uplatnění na trhu práce dosahují ve sledovaných letech 2006 - 2008 absolventi škol v Karlovarském a Libereckem kraji, kde se podíl nezaměstnanosti pohybuje v rozmezí 1 - 5 %. Na druhou

stranu Karlovarský kraj disponuje největším rozdílem mezi nezaměstnanými absolventy SŠ a dalšími dvěma cílovými skupinami.

Z porovnávaných údajů vyplývá, že nejvíce registrovaných nezaměstnaných absolventů evidoval ÚP v Jihomoravském a Moravskoslezském kraji, v kterých dosáhl podíl nezaměstnanosti až 18 %.

4.2 Nezaměstnanost absolventů SŠ, VOŠ a VŠ v rámci kraje Vysočina



Graf č. 1: Nezaměstnanost absolventů SŠ, VOŠ a VŠ v letech 2006 – 2008 v kraji Vysočina

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že nejméně ohroženou skupinou na trhu práce v kraji Vysočina jsou absolventi VOŠ, jejichž nezaměstnanost v porovnání s ostatními absolventy v průběhu tří let stagnuje. Z 11 % klesla nezaměstnanost u sledovaných absolventů na 6 %.

Z absolventů VŠ bylo nezaměstnaných v roce 2006 15 %, v roce 2007 18 % a v roce 2008 15 %. Ze srovnání s absolventy VOŠ je

zřejmé, že poptávka na trhu práce po absolventech VŠ je nižší. Oproti třetí sledované skupině, kterou jsou absolventi SŠ s maturitou, mají několikanásobně vyšší uplatnění.

Na prvním místě mezi nejčastěji evidovanými uchazeči o zaměstnání na úřadech práce jsou absolventi SŠ. Od roku 2006 do roku 2008 můžeme sledovat jejich vzrůstající tendenci, a to z 73 % na 79 %.

Z tabulky č. 1 je patrné, že absolventi SŠ a VŠ kraje Vysočina jsou v podílu nezaměstnanosti v roce 2006 mírně pod celorepublikovým průměrem, na rozdíl od absolventů VOŠ, jejichž podíl nezaměstnanosti je 10 %, tzn. 3 % nad celorepublikovým průměrem.

V roce 2007 zůstává procento nezaměstnaných absolventů SŠ a VŠ v porovnání s rokem 2006 stejné. Absolventi VOŠ v uvedeném období získávají oproti minulému roku lepší postavení na trhu práce. Podíl jejich nezaměstnanosti je vyjádřen 6 % - viz tabulka č. 2.

Nárůst nezaměstnanosti zaznamenaly ÚP na území kraje Vysočina v roce 2008 o 1 % u absolventů SŠ a VOŠ. Procento podílu nezaměstnanosti absolventů VŠ zůstává na 6 %.

5 Závěr

Na základě vypracování své praktické části jsem dospěla k závěru, že nezaměstnanost absolventů SŠ, VOŠ a VŠ v kraji Vysočina v letech 2006 až 2008 je mírně pod průměrem zkoumaných skupin v České republice. I přesto jsem vyzorovala, že nejméně úspěšnou skupinou při přechodu do praxe jsou absolventi středních škol, jejichž situace vyplývá z několika faktorů. Na základě zjištěných skutečností navrhuji následující opatření, která by mohla vést ke zlepšení okolností absolventů na trhu práce.

V první fázi je potřebné zaměřit svoji pozornost na přechod žáků základních škol do škol středních. V praxi bych doporučila zkvalitnit informační a poradenské služby, které by usnadňovaly orientaci při volbě studijního či učebního oboru tak, aby studijní možnosti a zájmová zaměření žáka bylo co nejefektivnější a přibližovaly se potřebám trhu práce v regionu. Jako nástroj k dosažení tohoto cíle vidím zřízení komplexního integrovaného informačního systému, který by poskytoval široké spektrum informací o vzdělávací nabídce škol i uplatnění absolventů a požadavcích trhu práce pro školskou sféru, poradenské instituce, včetně široké veřejnosti, resp. žáků a jejich rodičů.

Za další důležitý faktor považuji vypracování analýzy potřeb a požadavků zaměstnavatelů na uchazeče o zaměstnání, např. ve formě dotazování zaměstnavatelů, a provázání tohoto šetření se vzdělávacím systémem tak, aby byli studenti připraveni na očekávání zaměstnavatelů a přechod do zaměstnání.

Zvyšování kvality a rozšiřování nabídky vzdělávání v kraji Vysočina pokládám též za jednoho z činitelů, který by rozšířil možnost se lépe uplatnit na trhu práce, jelikož na uchazeče o zaměstnání jsou v dnešní době kladeny stále vyšší nároky (komunikativnost, znalost cizích jazyků, flexibilita). Do tohoto systému by bylo možné zapojit

podnikatelské subjekty a NNO, které by se podílely jak na jeho financování, tak na zvyšování vzdělanosti studentů či absolventů.

Užitečným nástrojem k odbourání nezaměstnanosti absolventů v regionu by byla dle mého názoru podpora v počátcích jejich podnikatelské činnosti, čímž by se na druhou stranu vytvořilo zdravé podnikatelské prostředí a nové příležitosti v ekonomice země.

Z hlediska nedostatečné možnosti uplatnit se na trhu práce spatřuji výchozí cestu v dalším vzdělávání a zapojení obyvatelstva do procesů celoživotního vzdělávání, čemuž by předcházelo rozšíření podpůrných programů, nabídky rekvalifikačních kurzů ve více sférách a vytvoření dalších projektů, kterých je zejména v kraji Vysočina nedostatek, zaměřených na absolventy.

Jako jeden z potenciálů vidím i účelnější monitoring trhu práce, jenž by přispíval ke zjištění jeho nedostatků a tudíž i ke zvýšení pozornosti a následné prevence.

Literatura

Monografické publikace:

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

ČERNÁ, J., TRINNEROVÁ, D., VACÍK, A. *Právo sociálního zabezpečení*. Dobrá Voda: Aleš Čeněk, 2002. ISBN 80-86473-07-4.

DUBEN, R. *Ekonomie veřejného sektoru*. Praha: VŠE, 2000. ISBN 80-245-0049-3.

HOLMAN, R. *Ekonomie*. Praha: C. H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-387-6.

KLÍMA, J. *Makroekonomie*. Brno: B.I.B.S., 2004. ISBN 80-86575-71-3.

MACH, M. *Makroekonomie II. pro magisterské (inženýrské) studium*. Slaný: Melandrium, 2001. ISBN 80-86175-18-9.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 1998. ISBN 80-901424-9-4.

MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi (specifika různých cílových skupin a práce s nimi)*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-x.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha:Portál, 2004. ISBN80-7178-802-3.

Elektronické zdroje:

Krajský úřad kraje Vysočina: Vítejte na Vysočině [online]. Jihlava: Kraj Vysočina, 2008 [cit 11. června 2008]. Dostupné na WWW: <http://www.kr-vysocina.cz/vismo5/dokumenty2.asp?id_org=450008&id=4000086&p1=1205>.

Krajský úřad kraje Vysočina: Profil kraje Vysočina [online]. Jihlava: Kraj Vysočina, 2006 [cit červen 2006]. Dostupné na WWW: <<http://extranet.kr-vysocina.cz/download/orr/PRK/profil.pdf>>.

Krajský úřad kraje Vysočina: Trh práce [online]. Jihlava: Kraj Vysočina. Dostupné na WWW: <http://www.kr-vysocina.cz/vismo/dokumenty2.asp?u=450008&id_org=450008&id=964539&p1=0&p2=&p3=>.

Krajský úřad kraje Vysočina [online]. Jihlava: Kraj Vysočina. © 2004. Dostupné na WWW: <<http://extranet.krvysocina.cz/download/ORP/PRK/swot.pdf>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina za rok 2002 [online]. Praha: MPSV, © 2002. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ji_info/stat/analyzy/alk1202.pdf>.

CC Systems a.s. celoživotního vzdělávání: Leonardo da Vinci [online]. Brno, © 2006. Dostupné na WWW: <http://www.ccsystem.cz/ccsystem/vzdel/divize_eu.html>.

Zákony:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Seznam zkratk

ČR	Česká republika
SŠ	Střední škola
MŠMT	Ministerstvo školství a tělovýchovy
NNO	Nestátní neziskové organizace
ÚP	Úřad práce
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
ZŠ	Základní škola

Seznam příloh

Tabulky nezaměstnaných absolventů evidovaných na ÚP z hlediska krajů

1: rok 2006

2: rok 2007

3: rok 2008

Tabulky nezaměstnaných absolventů evidovaných na ÚP z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání

4: rok 2006

5: rok 2007

6: rok 2008

Přílohy

Tabulky nezaměstnaných absolventů evidovaných na ÚP z hlediska krajů:

Tabulka č. 1

Kraj / Vzdělání	SŠ	VOŠ	VŠ
Praha	5 %	7 %	6 %
Středočeský kraj	10 %	10 %	5 %
Jihočeský kraj	5 %	8 %	6 %
Plzeňský kraj	4 %	4 %	6 %
Karlovarský kraj	3 %	1 %	1 %
Ústecký kraj	11 %	5 %	7 %
Liberecký kraj	3 %	3 %	3 %
Královéhradecký kraj	5 %	5 %	1 %
Pardubický kraj	5 %	8 %	5 %
Vysočina	6 %	10 %	6 %
Jihomoravský kraj	14 %	14 %	17 %
Olomoucký kraj	6 %	9 %	10 %
Zlínský kraj	6 %	6 %	10 %
Moravskoslezský kraj	17 %	11 %	18 %
Z počtu	17 419	1 669	3 748

Tabulka č. 2

Kraj / Vzdělání	SŠ	VOŠ	VŠ
Praha	5 %	7 %	6 %
Středočeský kraj	10 %	11 %	6 %
Jihočeský kraj	5 %	8 %	7 %
Plzeňský kraj	5 %	5 %	5 %
Karlovarský kraj	2 %	1 %	1 %
Ústecký kraj	10 %	7 %	5 %
Liberecký kraj	4 %	4 %	3 %
Královéhradecký kraj	4 %	6 %	4 %
Pardubický kraj	5 %	7 %	4 %
Vysočina	6 %	6 %	6 %
Jihomoravský kraj	13 %	15 %	16 %
Olomoucký kraj	7 %	9 %	8 %
Zlínský kraj	7 %	6 %	9 %
Moravskoslezský kraj	16 %	8 %	17 %
Z počtu	13 288	1 055	3 342

Tabulka č. 3

Kraj / Vzdělání	SŠ	VOŠ	VŠ
Praha	5 %	4 %	7 %
Středočeský kraj	8 %	10 %	7 %
Jihočeský kraj	6 %	10 %	6 %
Plzeňský kraj	4 %	3 %	4 %
Karlovarský kraj	3 %	1 %	1 %
Ústecký kraj	11 %	7 %	6 %
Liberecký kraj	4 %	5 %	4 %
Královéhradecký kraj	4 %	6 %	4 %
Pardubický kraj	4 %	6 %	5 %
Vysočina	7 %	7 %	6 %
Jihomoravský kraj	14 %	16 %	16 %
Olomoucký kraj	7 %	8 %	8 %
Zlínský kraj	7 %	8 %	9 %
Moravskoslezský kraj	18 %	10 %	17 %
Z počtu	7 233	463	1 508

Nezaměstnanost absolventů evidovaných na ÚP z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání:

Tabulka č. 4

Kraj / Vzdělání	SŠ	VOŠ	VŠ	Z počtu
Praha	74 %	8 %	18 %	1 217
Středočeský kraj	82 %	8 %	10 %	2 069
Jihočeský kraj	71 %	11 %	18 %	1 229
Plzeňský kraj	71 %	7 %	22 %	992
Karlovarský kraj	88 %	4 %	8 %	497
Ústecký kraj	85 %	4%	11%	2 196
Liberecký kraj	78 %	7 %	15 %	732
Královéhradecký kraj	85 %	9 %	5 %	955
Pardubický kraj	73 %	11 %	16 %	1 252
Vysočina	74 %	11 %	15 %	1 416
Jihomoravský kraj	74 %	7 %	19 %	3 292
Olomoucký kraj	68 %	9 %	23 %	1 609
Zlínský kraj	71 %	6 %	23 %	1 584
Moravskoslezský kraj	78 %	5 %	17 %	3 796

Tabulka č. 5

Kraj / Vzdělání	SŠ	VOŠ	VŠ	Z počtu
Praha	72 %	7 %	21 %	996
Středočeský kraj	80 %	7 %	13 %	1 641
Jihočeský kraj	69 %	8 %	23 %	995
Plzeňský kraj	73 %	6 %	21 %	821
Karlovarský kraj	87 %	3 %	10 %	379
Ústecký kraj	84 %	5 %	11 %	1 643
Liberecký kraj	76 %	6 %	18 %	633
Královéhradecký kraj	74 %	9 %	18 %	780
Pardubický kraj	75 %	8 %	17 %	880
Vysočina	76 %	6 %	18 %	1 126
Jihomoravský kraj	72 %	7 %	21 %	2 477
Olomoucký kraj	70 %	8 %	22 %	1 276
Zlínský kraj	71 %	5 %	24 %	1 271
Moravskoslezský kraj	76 %	3 %	21 %	2 767

Tabulka č. 6

Kraj / Vzdělání	SŠ	VOŠ	VŠ	Z počtu
Praha	73 %	4 %	23 %	467
Středočeský kraj	81 %	6 %	13 %	749
Jihočeský kraj	76 %	8 %	16 %	529
Plzeňský kraj	77 %	5 %	18 %	350
Karlovarský kraj	89 %	2 %	10 %	210
Ústecký kraj	86 %	4 %	11 %	907
Liberecký kraj	76 %	7 %	17 %	352
Královéhradecký kraj	76 %	7 %	15 %	374
Pardubický kraj	41 %	4 %	10 %	723
Vysočina	79 %	6 %	15 %	602
Jihomoravský kraj	76 %	5 %	19 %	1 310
Olomoucký kraj	75 %	6 %	19 %	659
Zlínský kraj	76 %	5 %	19 %	679
Moravskoslezský kraj	81 %	3 %	16 %	1. 620

Do výzkumu jsem zahrnula SŠ s maturitou, tj. gymnázia, vyučení s maturitou, střední odborné školy, VOŠ A VŠ, tzn. bakalářské, vysokoškolské a doktorské vzdělání.

Abstrakt

KADLECOVÁ, R. *Nezaměstnanost absolventů SŠ, VOŠ a VŠ v kraji Vysočina*. České Budějovice 2009. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce J. Mišovič.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, absolventi, kraj Vysočina.

Předkládaná bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti absolventů SŠ, VOŠ a VŠ v kraji Vysočina. Cílem práce je analyzovat jejich nezaměstnanost v tomto regionu a situaci stejné skupiny v ostatních krajích ČR. Výzkumná část je opřena o časovou řadu statistických dat, z které vyplývá postavení nezaměstnaných absolventů na území kraje Vysočina. V závěrečné části práce jsou zformulovány aktivity a opatření, která by měla vést ke snížení nezaměstnanosti.

Abstract

KADLECOVÁ, R. Unemployment of secondary school and university graduates in Vysočina region.

Key words: unemployment, labor market, graduate, Vysočina region

This bachelor thesis treats the unemployment of secondary school and university graduates in Vysočina region. Its aim is to analyse the unemployment in this region as well as in other regions of the Czech Republic. The data for the analytical part come from time series. The last part contains suggestions of actions and measures that should lead to unemployment rate reduction.