

Obsah

1. Úvod.....	3
2. Trh práce	5
2.1 Pět důležitých trendů na trhu práce.....	6
2.2 Poptávka po práci.....	8
2.3 Nabídka práce	10
2.4 Rovnováha na trhu práce	12
2.5 Lidský kapitál	14
2.6 Nedokonalosti trhu práce	15
3. Nezaměstnanost	17
3.1 Definice a měření nezaměstnanosti	17
3.2 Typy nezaměstnanosti.....	20
3.2.1 Frikční nezaměstnanost.....	20
3.2.2 Strukturální nezaměstnanost.....	21
3.2.3 Cyklická nezaměstnanosti.....	21
3.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	22
3.4 Přirozená míra nezaměstnanosti a její vývoj	23
4. Státní politika zaměstnanosti	24
4.1 Služby a činnosti úřadu práce	24
4.2 Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti	27
4.3 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)	28
4.3.1 Rekvalifikace	28
4.3.2 Investiční pobídky.....	30
4.3.3 Veřejně prospěšné práce	30
4.3.4 Společensky účelná pracovní místa	31
4.3.5 Překlenovací příspěvek	31
4.3.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců	32
4.3.7 Příspěvek na zapracování.....	32
4.3.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	32
4.3.9 Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	33
4.4 Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ)	34
5. Absolventi na trhu práce	35
5.1 Kdo je absolvent	35
5.2 Pomoc úřadů práce nezaměstnaným absolventům	36
5.3 Regionální programy aktivní politiky zaměstnanosti určené pro uchazeče o zaměstnání do 25 let věku.....	39
6. Metodika	41
7. Trh práce v České republice (ČR)	43
8. Hlavní faktory ovlivňující trh práce v ČR	45
8.1 Věková struktura obyvatelstva.....	45
8.2 Vzdělání	46
8.3 Cizinci	47
8.4 Mzda	48
8.5 Posilování České koruny	50

8.6 Export.....	51
9. Analýza nezaměstnanosti v Jihočeském kraji se zaměřením na nezaměstnanost absolventů	53
9.1 Charakteristika Jihočeského kraje (JK)	53
9.2 Struktura nezaměstnanosti v Jihočeském kraji	54
9.3 Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji	58
9.4 Analýza nezaměstnanosti absolventů v JK.....	59
10. Rozbor struktury nezaměstnaných absolventů a jejich možnosti uplatnění na trhu práce v Jihočeském kraji.....	63
10.1 Absolvent a trh práce	63
10.2 Nezaměstnanost absolventů podle oborů.....	65
10.3 Nabídka volných pracovních míst	67
11. Doporučení na snížení nezaměstnanosti absolventů v Jihočeském kraji.....	69
12. Závěr	70
13. Abstract.....	73
14. Citace	75
15. Seznam použité literatury	77
15.1 Knihy	77
15.2 Publikace.....	78
15.3 Internetové zdroje	79

1. Úvod

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírá přátelství. Při zvládání svých pracovních úkolů může jednotlivec objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita.

V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Prací ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty. Nabízíme jim možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příklad. Děti sice v dnešní době nevidí tak často rodiče pracovat, ale spoluprožívají jejich pracovní úspěchy i nezdary.

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

Absolventi tvoří jednu z rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce. Absolventi jsou vůči ostatním uchazečům o zaměstnání znevýhodněni nedostatkem praxe, chybějícími pracovními návyky a minimem zkušeností. Jsou tak vystaveni zvýšenému riziku neúspěchu při hledání zaměstnání, které může vést ke ztrátě motivace k seberealizaci v profesní oblasti, případně

k neochotě převzít zodpovědnost za svůj život a může se i projevit tendencí k sociálně patologickým jevům.

Mladí lidé velmi často nemají ujasněn svůj žebříček životních hodnot, jsou snadněji ovlivnitelní, rychle se přizpůsobí a zvyknou si na život bez pravidelné docházky do práce a plnění povinností. S prodlužující se dobou evidence narůstají nežádoucí důsledky jako je výrazně snížená motivace pracovat, vzrůstající apatie a ztráta sebedůvěry, včetně poklesu aktivity při samostatném vyhledávání pracovních příležitostí, snížení uplatnitelnosti na trhu práce ztrátou odborných a teoretických znalostí a dovedností získaných studiem, nebezpečný vzor pro ostatní vrstevníky či působení v šedé ekonomice.

2. Trh práce

Trh práce je místo, kde se střetávají dva ekonomické subjekty – firmy a domácnosti, a to prostřednictvím poptávky a nabídky práce. [1]

Trh práce je trhem vzácného ekonomické zdroje, primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto je něčím zvláštní. Schopnost pracovat je exkluzivně vázána na člověka. A lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání, talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti. Každý má jinou představu a požadavky na práci, kterou chce vykonávat. Každý je jiný ve svém rozhodování, protože člověk, to je multidimenzionální osobnost. Anglický neoklasický ekonom Alfred Marshall o trhu práce napsal „Prodavači cihel nezáleží na tom, zda budou použity na stavbu paláce nebo kanálu, ale prodejci práce, který vykonává složité úkony, záleží na tom, zda pracovní místo je příjemné a jeho spolupracovníci jsou takoví, jaké je chce mít.“

Trh práce je z mnoha aspektů skutečně jedinečné a komplikované místo. Když pracovník přijme pracovní místo a prodává svoji službu práce, očekává, že za to získá výdělek. Ale tak jednoduchá transakce to není. Zajímá se o možnosti růstu své mzdové sazby, o nepeněžní požitky výhody, o míru rizika, ohrožení zdraví a bezpečnostní opatření, o spolupracovníky atd. Tyto nepeněžní charakteristiky jsou pro člověka velmi významné. Za to pracovník nedává jenom svůj čas, ale své znalosti a dovednosti, je žádán, aby zvyšoval, předával mladším, přicházel s novými myšlenkami a zároveň skládal účty ze své práce svým nadřízeným. Jak uvádí MCConnell, „...sociální status, sebeúcta člověka a jeho nezávislost plně závisí na charakteristikách pracovního místa“. Rozhodování člověka o nabídce práce je mnohem komplexnějším než jeho rozhodování na trhu zboží. [2]

2.1 Pět důležitých trendů na trhu práce

Pro trh práce bylo v posledních desetiletích typických nejméně pět trendů. Dělíme je na dvě skupiny: trendy, které ovlivňují reálné mzdy, a trendy, které ovlivňují zaměstnanost a nezaměstnanost.

Trendy ve vývoji reálných mezd

1) Ve 20. století ve všech průmyslových zemích významně rostly reálné mzdy.

Ve Spojených státech mohl pracovník za svůj roční výdělek v roce 1999 koupit asi dvakrát tolik výrobků a služeb než v roce 1960 a čtyřikrát tolik ve srovnání s posledním rokem před Velkou depresí (1929). Podobný trend najdeme i v ostatních vyspělých zemích.

2) Od počátku sedmdesátých let se tempo růstu reálných mezd zpomalilo.

Po druhé světové válce byl růst reálných mezd pozoruhodný, přesto rostly nejrychleji v šedesátých letech a na počátku sedmdesátých let. Během třinácti let v období 1960-1973 se kupní síla dělnických mezd zvyšovala ročně o 2,57%, což je vysoké tempo růstu. V období 1973-1996 však to bylo jen o 0,93% ročně. Dobrá zpráva je, že v letech 1996-1999 činil růst reálných výdělků ročně 3,33% a odrážel mohutný ekonomický růst. Roční výdělků rostly v celém období 1973-1999 ročním tempem 1,2%, což bylo daleko méně než před rokem 1973.

3) V posledních desetiletích se zvětšily rozdíly ve mzdách.

Významný je zejména růst rozdílu v reálných mzdách mezi kvalifikovanými a nekvalifikovanými pracovníky. Reálné mzdy nejméně kvalifikovaných a méně vzdělaných pracovníků se dokonce od roku 1970 asi o 25-30% snížily. Ve stejném období reálné mzdy vysoce kvalifikovaných a vzdělaných pracovníků vzrostly. Podle údajů za loňský rok vydělával v USA absolvent vysoké školy dvakrát více než středoškolák a čtyřikrát více než pracovník s devíti roky povinné školní docházky. Zdá se, že ve Spojených státech se vyvíjí dvoukolejný pracovní trh. Je dostatek dobrých míst

za dobré platy pro vzdělané a kvalifikované lidi a méně míst s menšími výdělky pro nekvalifikované lidi bez vzdělání. V zemích, zejména v západní Evropě, se mzdová nerovnost zdaleka tolik neprojevuje. V Evropě však nenacházíme ani povzbudivé trendy v zaměstnanosti.

Trendy v zaměstnanosti a nezaměstnanosti

4) V posledních desetiletích ve Spojených státech významně vzrostl počet zaměstnaných lidí.

V roce 1970 bylo v USA zaměstnáno asi 57% dospělé populace. Do roku 1999 dosáhl počet zaměstnaných lidí 133 milionů, což je více než 64% dospělých. Mezi lety 1980 a 1999 vytvořila americká ekonomika více než 34 mil. nových pracovních míst, takže celková zaměstnanost vzrostla o 34% při celkovém růstu dospělé populace jen o 24%. Většina ostatních vyspělých zemí podobný vývoj nezaznamenala.

5) Západoevropské země trpí vysokou mírou nezaměstnaností již téměř dvě desetiletí. Například v roce 1999 bylo ve Francii 11,1% pracovních sil nezaměstnaných, v USA to bylo jen 4,2%. Nezaměstnanost ve Francii je dvouciferná od roku 1984 s výjimkou období 1989-1991, kdy se pohybovala kolem 9%. Vytváření nových pracovních míst bylo v západní Evropě velmi slabé.

Rostoucí mzdová nerovnost v USA a trvale vysoká nezaměstnanost v západní Evropě svědčí o tom, že se značná část pracovních sil nepodílí na výsledcích ekonomického růstu a prosperity. V USA se to projevuje klesajícími reálnými mzdami nekvalifikovaných lidí a v Evropě nouzí o práci pro nekvalifikované a někdy i kvalifikované pracovníky. [3]

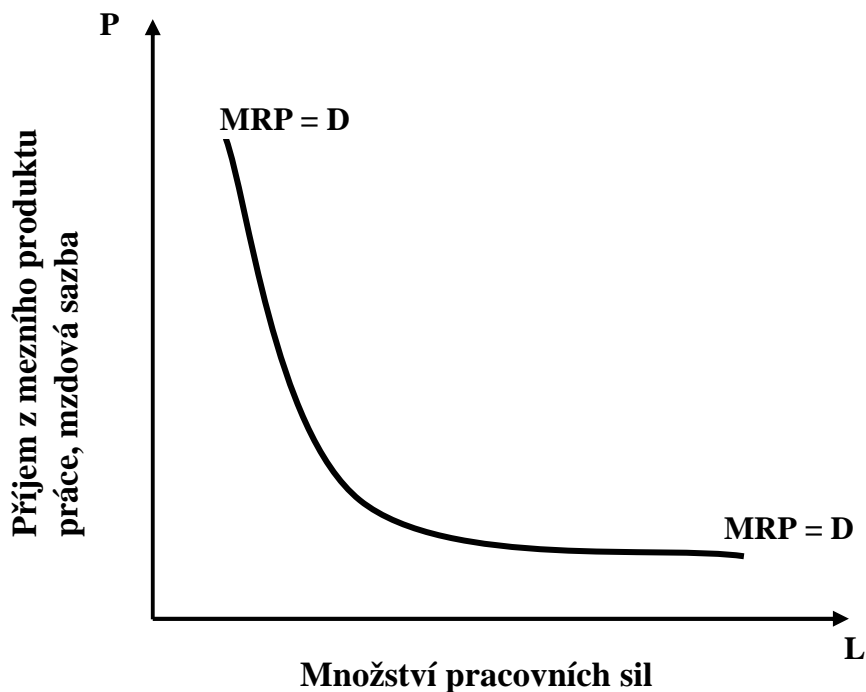
2.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je „odvozenou poptávkou“, která závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí, a která závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje. Jde o to, jaké je postavení firmy na trhu, jakých technologických postupů využívá při výrobě a také o cíle firmy.

Při nákupu práce se firmy budou orientovat podle nákladů, které nemusí vynaložit a podle výnosů, které jim přinese. Firma nacházející se v rovnováze a zároveň maximalizující zisk zaměstnává pracovníky až po bod, kdy příjem z mezního produktu práce je právě roven mezním nákladům na práci. Mezní produkt práce lze definovat jako dodatečný výstup, jenž je výsledkem zaměstnání jedné dodatečné jednotky pracovní síly, přičemž všechny ostatní vstupy jsou konstantní. Podle zákona klesajících výnosů (klesajícího mezního produktu) přináší každá další jednotka vstupu práce menší a menší množství výstupu, tj. její mezní produkt klesá. Příjem z mezního produktu práce představuje dodatečný příjem, který firma získává zaměstnáním dodatečné jednotky práce, přičemž všechny ostatní vstupy zůstávají konstantní. Je definován jako mezní produkt práce vynásobený mezním příjmem získaným prodejem dodatečné jednotky výstupu. Má klesající tendenci. Mezní náklady na práci je částka, o kterou vzrostou celkové náklady dané firmy, aby tato firma získala dodatečnou jednotku práce. Představují cenu práce, tedy mzdovou sazbu.

Firma tedy zvyšuje či snižuje poptávku po práci až do okamžiku, kdy se příjem z mezního produktu práce vyrovná mzdové sazbě. Poptávka po práci je tedy závislá na výši mzdové sazby a je určena příjmem z mezního produktu práce. Křivka poptávky po práci může být potom ztotožněna s křivkou příjmu z mezního produktu.

Graf č.1 : Křivka poptávky po práci



Zdroj: Jírová, H.:*Trh práce a politika zaměstnanosti*, VŠE, Praha, 1999,95 s. ISBN 80-7079-635-9

Hlavními determinantami poptávky po práci jsou:

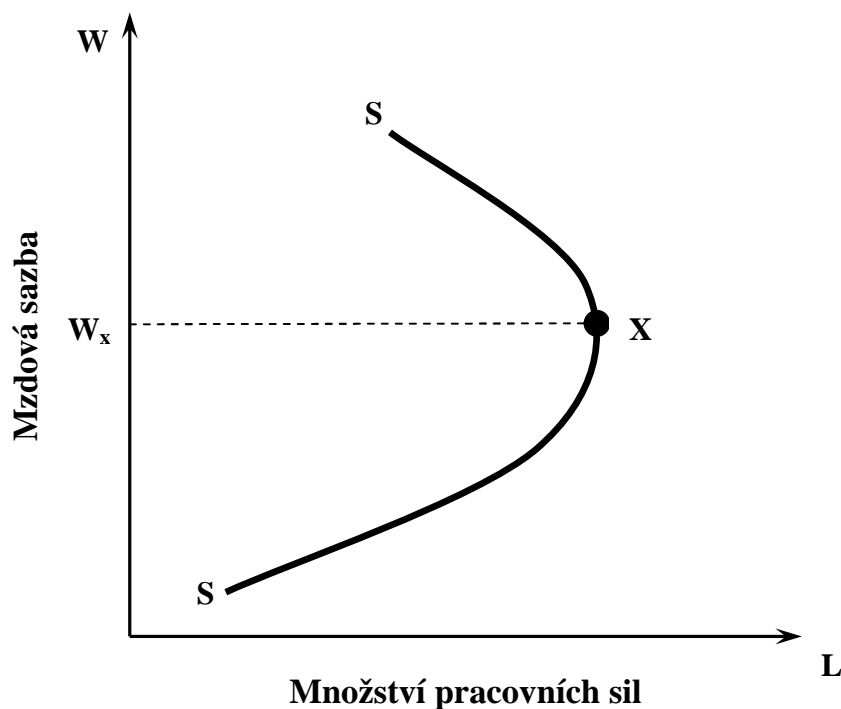
- cena práce charakterizována mzdovou sazbou,
- poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce,
- produktivita práce, která závisí na kvalitě vstupů práce, množství a kvalitě kooperujících výrobních faktorů, úrovni a užitím technických a technologických znalostí,
- ceny ostatních vstupů (kapitálu, půdy),
- očekávané budoucí tržby,
- disponibilní přebytečná pracovní síla.

2.3 Nabídka práce

Nabídkou práce se míní počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách, na farmách a v jiných podnicích, ve vládě nebo neziskových institucích. Nabídka práce podmiňuje, jak bohatství společnosti, tak životní úroveň jednotlivců.

Nabídka práce představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků služeb, jež nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje, nabízí více práce. Nabídka pracovních sil na trhu práce je tedy závislá na vyšší reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času. S vyšší mzdové sazby se mění volba mezi užitek, který plyne spotřebiteli z výrobků a služeb, a užitek z volného času.

Graf č.2: Křivka nabídky práce



Zdroj: Jírová, H.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*, VŠE, Praha, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9

S růstem mzdové sazby (do bodu x v grafu č.2) nabízí spotřebitel více práce, neboť každá další hodina práce přináší více důchodu, ze kterého plyne větší užitek z výrobků a služeb. Spotřebovávané výrobky a služby jsou substitutem odpočinku. Při vyšší mzdové sazbě (nad bodem x v grafu č. 2) zpravidla dochází k omezení počtu odpracovaných hodin, tedy omezení nabídky práce. Vyšší mzdová sazba (za předpokladu, že se ceny výrobků a služeb nemění) zvyšuje reálné důchody a volba spotřebitele se mění ve prospěch volného času.

Při nižší mzdové sazbě (pozitivně skloněná křivka individuální nabídky práce) převládá tzv. substituční efekt, který má za následek, že při zvýšení mzdové úrovně se zájem o práci zvyšuje, tedy nabídka práce roste. Při vyšší mzdové sazbě (negativně skloněná křivka individuální nabídky práce) převládá tzv. důchodový efekt, který má za následek, že při vyšších mzdách si můžeme dovolit více volného času, svoje dosavadní nároky můžeme uspokojit při omezení pracovní nabídky, nabídka práce tedy klesá.

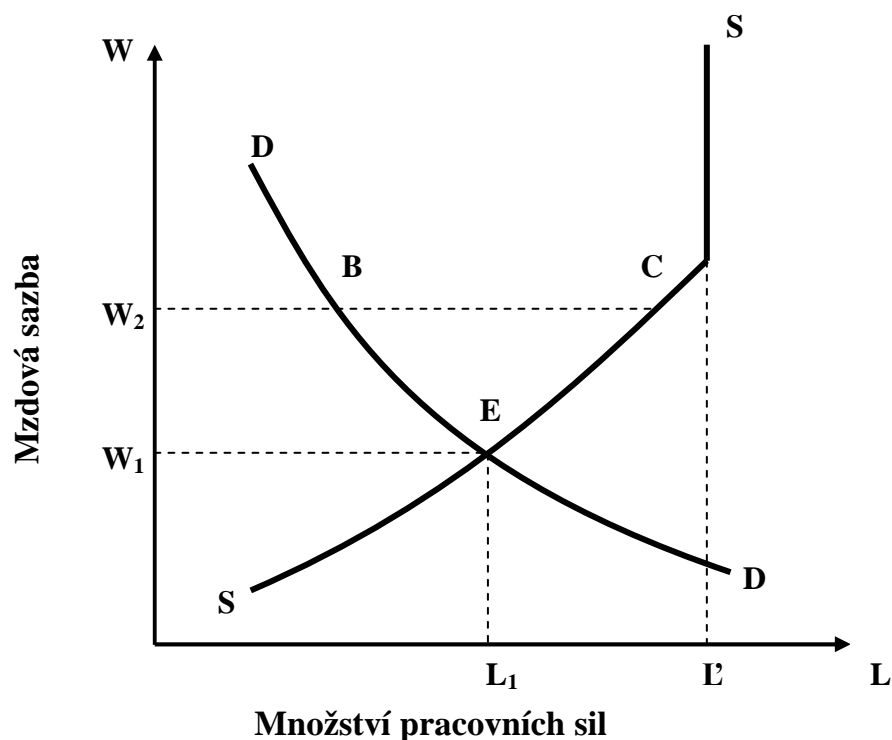
Hlavními determinantami nabídky práce jsou:

- reálné mzdy,
- jmění (majetek),
- mimopracovní příjmy (včetně vládních transferů),
- demografický vývoj (počet a věková struktura obyvatelstva),
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- úroková míra,
- společenská tradice.

2.4 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká při určité výši mzdové sazby, tzv. rovnovážné mzdě, a při určitém množství práce. Je dána průsečíkem křivky poptávky po práci a křivky nabídky práce.

Graf č.3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Jírová, H.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*, VŠE, Praha, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9

Vodorovná osa L znázorňuje množství pracovních sil (množství práce), svislá osa W mzdové sazby. Se snižující se mzdou může podnikatel zaměstnat více pracovníků, proto je poptávková křivka D klesající. Nabídku práce zobrazuje křivka S – se zvyšující se mzdou nabídka pracovních sil stoupá až do bodu L , což je bod plné zaměstnanosti. Průsečíkem obou křivek D a S je bod E, který představuje rovnováhu na trhu práce při

mzdové sazbě W_1 a množství pracovních sil L_1 . Rovnovážná mzda W_1 je hranicí, pod níž nebudou mzdy klesat.

Jestliže (např. na nátlak odborů) podnikatel mzdy zvýší nad tuto úroveň (W_2), vytvoří se v prostoru grafu tři segmenty. První segment $W_2 B$ znázorňuje množství zaměstnaných pracovních sil. Při takto vysoké mzdě podnikatel jejich počet snižuje. Pracovní síly ochotné nastoupit do práce při stávající mzdě tvoří segment BC , čili nedobrovolnou nezaměstnanost. Nedobrovolně nezaměstnaní jsou tedy ti pracovníci, kteří si přejí pracovat při stávající mzdě, ale nemohou nalézt zaměstnání. Zbytek CL představuje dobrovolnou nezaměstnanost, tj. lidé, kteří při dané mzdě dávají přednost volnému času před prací. Zásah odborů tedy sice přinesl zvýšení mezd, ale za cenu prohloubení nezaměstnanosti. Při příliš vysoké mzdové sazbě je totiž více kvalifikovaných pracovníků, kteří si přejí pracovat, než je pracovních příležitostí, které na ně čekají. V případě, že je přebytek pracovníků, stanoví firmy přísnější požadavky na kvalifikaci, zvýší pracovní zatížení a najmou pracovníky s nejvyšší kvalifikací a s největšími zkušenostmi. Takže na první pohled pozitivní efekt takového kroku odborů je sporný. Tato nezaměstnanost vykonává na úroveň mzdových sazeb tlak, který má (za jinak stejných podmínek) tendenci stlačovat mzdy na rovnovážnou úroveň. Mzdová sazba W_2 poklesne na úroveň W_1 , čímž se obnoví rovnováha na trhu práce.

Kdyby naopak byla mzda nižší než rovnovážná mzdová sazba W_1 , vznikl by nedostatek práce, kdy zaměstnavatelé nemohou nalézt dostatek pracovníků, aby mohli zaplnit existující volná pracovní místa. Tento nedostatek pracovních sil by trval tak dlouho, dokud by se mzdová sazba nevrátila na rovnovážnou úroveň. Zaměstnavatelé by tedy vyhnali mzdy až na úroveň W_1 a tím by obnovili rovnováhu na trhu práce.[4]

2.5 Lidský kapitál

Všichni víme, že profese, které vyžadují vysokoškolské vzdělání, jsou více placené než profese méně kvalifikované. Všichni také intuitivně cítíme, že to tak má být.

Vzdělání je investice, která slibuje výnos v podobě budoucího vyššího platu. Jakmile nahlédneme na studium jako na investici, je nám jasné, že člověk, který se o této investici rozhoduje, ji porovnává s jinými investičními příležitostmi, které má. Pak porovnává náklady a výnosy z těchto investičních příležitostí. Nákladem investice do vzdělání je (mimo jiné) hlavně ušlý výdělek během studií. Výnosem investice do vzdělání je zvýšení mzdy. Proto také považujeme vzdělání za určitý druh kapitálu – nazýváme jej lidským kapitálem.

Důležitým poznatkem je, že člověk, vykonávající práci vysoké kvalifikace, nenabízí pouze jeden, nýbrž dva výrobní faktory: práci a lidský kapitál. Jeho mzda obsahuje proto dva elementy, a to odměnu za práci samotnou (za fyzickou a duševní námahu) a navíc výnos z lidského kapitálu. Mzdové rozdíly mezi málo kvalifikovanými a více kvalifikovanými profesemi jsou tedy vlastně výnosy z lidského kapitálu – kapitálu, který má podobu (studiem nebo vyučením nahromaděných) znalostí a dovedností.

Teorii lidského kapitálu rozpracoval Američan Gary Becker (lidský kapitál, 1964). Ten později vzpomíná, s jakým nepochopením se tento pojem setkával.

„Lidský kapitál je dnes natolik bezesporný pojem, že je těžké pochopit nepřátelství, s nímž se v 50. a 60. letech setkával. Samotný pojem lidského kapitálu byl považován za ponižující, protože zacházel s lidmi jako se stroji. Přístupovat ke školnímu vzdělání jako k investici, a nikoli jako ke kulturní zkušenosti, bylo považováno za bezcitně a krajně omezené. V důsledku toho jsem se dlouho rozhodoval, než jsem nazval svou knihu *Human Capital*, a proti riziku jsem se pojistil dlouhým podtitulkem“ (G. Becker: *Teorie preferencí*, Grada Publishing, 1997, str. 195)

Pojetí vzdělání jako lidského kapitálu pomohlo objasnit některé „záhady“, které ekonomové dříve neuměli vysvětlit.[5]

2.6 Nedokonalosti trhu práce

Monopson

= trh s monopolní silou na straně „kupujícího“ na trhu práce

Na straně poptávky vznikne monopolní síla v případě existence jediné dominantní firmy zaměstnávající práceschopné obyvatelstvo v dané oblasti. Firma zde má postavení monopsonu (stejně jako je monopol jediným prodávajícím zbožím).

Monopsonista může ovlivnit mzdové sazby svých zaměstnanců. Chce-li najmout dodatečné pracovníky, musí zvýšit mzdovou sazbu. Mzdová sazba není monopsonistovi dána trhem. Pokud monopsonista najímá dodatečného zaměstnance, zvyšuje mzdovou sazbu všem dosud zaměstnaným pracovníkům.

Mezní náklady firmy, spojené se zaměstnáním dodatečného pracovníka se rovnají mzdové sazbě tohoto pracovníka plus zaplaceným vyšším mzdovým sazbám již najmutých pracovníkům → Mezní náklady práce jsou vyšší, než mzdová sazba nutná pro zaměstnání dodatečné jednotky práce a tento rozdíl se zvyšování množství práce roste.

Monopson bude najímat méně pracovních sil, než je rovnovážné množství, při nižší mzdové sazbě. Pracovníci se rozhodují pouze zda pracovat nebo ne pro daného monopsonistu za jím nabízenou mzdu.

Odbory

Odborové svazy jsou sdružení pracujících v určitých oblastech výroby, které ovlivňují nabídku práce a určité míře mohou ovlivnit i poptávku po práci. Odbory vznášejí celou řadu požadavků – chtějí pro své členy vyšší mzdy, větší bezpečnost práce, lepší pracovní podmínky, více pracovních příležitostí. Jejich síla spočívá v jejich organizovanosti, ve schopnosti vyjednávat se zaměstnavateli a v možnosti zcela odmítnout pracovat prostřednictvím stávků.

Snaží se zvyšovat mzdu, to třemi způsoby:

- mzdový práh - v kolektivní smlouvě je určená mzdová sazba (odbory mohou vyjednávat se zaměstnavateli v odvětví minimální mzdovou sazbu - jejíž úroveň převyšuje rovnovážnou mzdovou sazbu na tomto trhu), firma pak ale najme méně pracovníků → nezaměstnanost
- snížení nabídky práce - tento postup vyžaduje dva předpoklady: jednak odbory musí být schopné snížit počet těch, kteří nabízejí práci určitého typu (vysoké členské poplatky, dlouhodobým učebním poměrem atd.) a dále musí být schopné donutit zaměstnavatele zaměstnávat pouze členy odborů
- zvyšování poptávky po práci - toto je nejlepší alternativa – ke zvýšení mzdové sazby dochází při současném zvýšení nezaměstnanosti, zvýšení poptávky mohou odbory dosáhnout různými způsoby: snahou přimět spotřebitele ke zvýšení poptávky po jimi vyráběném zboží (prostřednictvím cel), snahou omezit prodej konkurenčního zboží nebo zvýšením produktivity práce

Bilaterální monopol

Bilaterální (dvoustranný) monopol vzniká tehdy, existuje-li monopolní síla na straně nabídky i poptávky. V tom případě by proti sobě stáli odborové svazy a monopson. Odborové svazy by usilovaly o zvýšení mzdy – mzdy by byly vyšší než v případě existence monopolu pouze na straně nabídky. Skutečnost však závisí na poměru monopolní a monopsoní síly. Mzda bývá zpravidla výsledkem kolektivní smlouvy mezi oběma stranami.[6]

3. Nezaměstnanost

„Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením“ (G. Mankiw).

Nezaměstnanost je běžným společenským jevem a určitá výše nezaměstnanosti je dokonce atributem fungujícího trhu práce. Je-li však vysoká a přetrvává-li dlouhou dobu, stává se složitým problémem s multidimenzionálními důsledky. Vedle nepříjemných ekonomických ztrát jde i o problémy sociální, psychologické či politické.[2]

3.1 Definice a měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze definovat jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci. Přesná definice tohoto pojmu se v různých zemích poněkud liší (různá je např. věková hranice produktivního věku, tedy věku, v němž lze zákona ze již osoby zaměstnávat a ještě nevyvstává nárok na důchod).[4]

Obyvatelstvo od určité věkové hranice (např. 15 let) je možno rozdělit do tří skupin:

- 1) **Zaměstnaní**, tj. obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání (včetně osob dočasně v práci nepřítomných, ale formální vazbou k zaměstnání, jako např. osoby ve stavu nemocných nebo na mateřské dovolené).
- 2) **Nezaměstnaní**, tj. v zásadě ti, kteří nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání, přitom práci aktivně hledají a jsou ochotni během doby (např. 14 dní) nastoupit. Jde tedy o osoby schopné a ochotné pracovat, jejichž práce je potenciálem výrobním faktorem, zdrojem tvorby produktu. V rámci tohoto kritéria nezaměstnanosti z hlediska

ekonomické teorie není podstatné např. rozlišení příčin vzniku nezaměstnanosti, existence jiných než pracovních důchodů nezaměstnaného, existence volných pracovních míst nebo jiné okolnosti.

Zaměstnaní plus nezaměstnaní vytvářejí dohromady tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu dané země.

3) **Ostatní**, tj. studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti atd., pokud nesplňují podmínky předchozích dvou skupin (nazývaní též jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo).[7]

Rozsah nezaměstnanosti měříme potom pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, kterou získáme jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil (tj. celkové ekonomicky aktivní obyvatelstvo, neboli součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných):

$$u = \frac{U}{L+U} * 100 (\%)$$

kde

u.....míra nezaměstnanosti

U.....počet nezaměstnaných

L.....celkový počet pracovních sil

$L = E + U$, kde E....zaměstnaní

Toto měření nezaměstnanosti má některé nedostatky: nepostihuje například osoby, které musí „nedobrovolně“ pracovat na nižší týdenní či měsíční pracovní dobu. I zachycení sezónní nezaměstnanosti je v uvedeném měření problémem. V pracovních silách nejsou zahrnuty osoby, které nenašly během retenční doby (např. 4 týdnů) práci.

Nezaměstnanost je však možné posuzovat i jinými měřítky než jen běžně užívanou mírou nezaměstnanosti. Sledujeme tzv. specifické míry nezaměstnanosti. Existuje sedm různých ukazatelů specifické nezaměstnanosti:

- 1) **Míra dlouhodobé nezaměstnanosti** – vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných déle než 13 týdnů k celkovému počtu pracovních sil. Znamená to, že zcela vylučuje krátce nezaměstnané, tj. ty, kteří pouze mění zaměstnání. Tento ukazatel zdůrazňuje dlouhodobou nezaměstnanost jako daleko hrozivější ve srovnání s krátkodobou nezaměstnaností, které je možné snadno překlenout díky úsporám či podporám v nezaměstnanosti.
- 2) **Míra propuštěných z práce** – udává podíl lidí, kteří právě ztratili své zaměstnání, k celkové pracovní síle. Zaměřuje se na pracovníky, pro které je ztráta zaměstnání ztrátou jediných příjmů.
- 3) **Míra nezaměstnaných dospělých** – udává podíl nezaměstnaných starší 25 let na počtu pracovních sil starších 25 let.
- 4) **Míra nezaměstnaných hledajících úplné zaměstnání** – zahrnuje ty, kdo hledají zaměstnání na celou pracovní dobu. Je dána jejich podílem k celkové pracovní síle lidí pracujících na celý úvazek.
- 5) **Běžná míra nezaměstnanosti** – oficiální, obvykle citová míra nezaměstnanosti, udávaná jako podíl všech nezaměstnaných, kteří se v posledních čtyřech týdnech snažili hledat práci, k celkové pracovní síle. Pouze osoby nacházející se přechodně v kategorii nezaměstnaných a lidé těsně před vstupem do zaměstnání jsou klasifikováni jako nezaměstnaní aniž by museli práci hledat.
- 6) **Míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu** – zahrnuje ty, kdo hledají úplné zaměstnání, plus polovinu těch, kdo hledají práci na zkrácenou pracovní dobu, plus polovinu těch, kdo již takto z ekonomických důvodů pracují. Ve jmenovateli výrazu pro výpočet je celková pracovní síla snižena o polovinu pracujících na částečnou pracovní dobu. Tento ukazatel zdůrazňuje, že i lidé, kterým je nedobrovolně zkrácena pracovní doba, jsou částečně nezaměstnaní, a že ti, kdo hledají zaměstnání pouze na částečný úvazek, mají z hlediska nezaměstnanosti menší váhu, než ti, kdo jej hledají na plný úvazek.

7) **Míra zohledňující rezignované pracovníky** – základ této míry je stejný jako u předcházející míry, ale jsou ještě přičtení (do čitatele i jmenovatele) ti, kteří by sice chtěli pracovat, ale nevěří, že mohou práci najít.[4]

3.2 Typy nezaměstnanosti

3.2.1 Frikční nezaměstnanost

Úkolem trhu práce je zařadit pracovníky na odpovídající pracovní místa. Kdyby všechna pracovní místa a všichni pracovníci byli stejní nebo kdyby byli neměnní, byla by cesta, jak spojit pracovníky a odpovídající pracovní místa, jednoduchá. Svět je však mnohem složitější. Jak pracovní místa, tak pracovníci jsou vysoce **heterogenní**. Pracovní místa se liší podle lokality, kde se vyskytují, podle dovedností, které vyžadují, podle pracovních podmínek, délky pracovní doby atd. Pracovníci se různí v úsilí o kariéru, kvalifikaci a zkušenostmi, požadavky na pracovní dobu, ochotou cestovat atd.

Pracovní trh je také **dynamický**, neustále se mění a vyvíjí. Technický pokrok, globalizace a změny v zálibách spotřebitelů podněcují výrobu nových produktů, vznik nových firem nebo celých odvětví a současně vyřazují zastaralé výrobky, takže některé firmy i odvětví zanikají. Gramofony například byly nahrazeny přehrávači kompaktních disků a počítače vytlačily sací stroje. Tento proces vede k vytváření nových pracovních míst a k zániku některých starých míst. Pracovní síly v moderní ekonomice jsou také dynamické. Lidé se stěhují, získávají novou kvalifikaci, opouštějí dočasně pracovní síly, aby vychovali děti, vracejí se do školy a mění své zaměstnání.

Právě proto, že trh práce je heterogenní a dynamický, trvá často nějakou dobu, než se v pracovní místo obsadí. Krátkodobá nezaměstnanost spojená s hledáním místa se nazývá frikční nezaměstnanost. Náklady na frikční nezaměstnanost jsou nízké a mohou být dokonce negativní, to znamená, že **frikční nezaměstnanost** může být ekonomicky prospěšná – jednak je krátkodobá, takže vyvolává minimální psychologické následky a přímé ekonomické ztráty, jednak může být produktivní, pokud vede k nalezení vhodnějšího místa, a znamená tak dlouhodobě vyšší produkci. Určité procento frikční

nezaměstnanosti se považuje za důležité pro hladký chod hospodářství, které je dynamické a rychle se mění

3.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Druhým hlavním typem nezaměstnanosti je strukturální nezaměstnanost, která je dlouhodobá a chronická a existuje i v ekonomice rostoucí normálním tempem. **Strukturální nezaměstnanost** je vyvolána několika faktory. V první řadě někteří pracovníci nemohou najít stabilní dlouhodobé zaměstnání proto, že nemají odpovídající kvalifikaci, neumějí jazyk nebo jsou diskriminováni. Chronicky nezaměstnanými jsou například zemědělství dělníci nebo nekvalifikovaní stavební dělníci, kteří nacházejí čas od času jen krátkodobou nebo dočasnou práci a nikdy nezůstanou v zaměstnání dlouho. Druhým důvodem jsou ekonomické změny, které vyvolávají dlouhodobý nesoulad mezi kvalifikací a volnými místy.

Strukturální nezaměstnanost může konečně vyplývat z některých charakteristik trhu práce, které kladou překážky nástupu do zaměstnání. Mezi příklady takových překážek jsou odbory a zákony o minimální mzdě, které udržují mzdy nad rovnovážnou tržní úrovní, a vedou tak k nezaměstnanosti.

Náklady na strukturální nezaměstnanost jsou mnohem vyšší než náklady na frikční nezaměstnanost. Strukturálně nezaměstnaní pracovníci nepracují po dlouhou dobu a působí velké ekonomické ztráty jak jim samotným, tak i společnosti. Ztrácejí též možnost zvyšovat si kvalifikaci v novém místě a jejich dosavadní kvalifikace se vytrácí. Dlouhá období nepřetržité nezaměstnanosti se také těžko psychologicky snášejí ve srovnání s krátkými obdobími frikční nezaměstnanosti.

3.2.3 Cyklická nezaměstnanosti

Třetí typ nezaměstnanosti se nazývá **cyklická nezaměstnanost** a objevuje se v období recese (kdy je výroba mimořádně nízká). Vzestup cyklické nezaměstnanosti, i když trvá relativně krátkou dobu, je provázen významným poklesem reálného HDP, a je proto ekonomicky velmi nákladná.

Frikční, strukturální a cyklická nezaměstnanost zvyšují celkovou míru nezaměstnanosti. Mezi jednotlivými typy nezaměstnanosti nemůžeme vést přesnou dělící čáru, takže rozlišení celkové nezaměstnanosti podle jednotlivých typů je vždy přibližné a subjektivní. [3]

3.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Frikční a krátkodobá strukturální nezaměstnanost představují nezaměstnanost dobrovolnou. Kdybychom několika nezaměstnaným položili otázku, zda jsou nezaměstnaní dobrovolně či nedobrovolně, pravděpodobně nikdo z nich by nepřipustil, že je nezaměstnaným dobrovolně. Kdo je tedy dobrovolně nezaměstnaným? Je to ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která právě na trhu převládá. Protože hledá práci za mzdu vyšší, nemůže ji najít. Může ovšem využít svých alternativních příležitostí na jiných profesních trzích nebo dát přednost volnému času. Jinou, hojně však využívanou alternativní příležitostí je stát se příjemcem sociálních dávek a tedy závislým klientem sociálního státu. Dobrovolně nezaměstnaní čekají, až jim úřad práce najde práci za mzdu, kterou si představují. Nabídky za mzdu nižší odmítají, nebo místo po krátkém čase opustí a zůstávají u sociálních dávek.

Nedobrovolně nezaměstnaní na rozdíl od nich hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá, dokonce i někteří by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší: nemohou však pracovní místo najít. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje zejména pracovníky, kteří mají málo alternativních příležitostí, pro které je změna kvalifikace a profese obtížná. Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti bývají překážky, které brání poklesu mezd a vyčištění trhu práce od převisu nabídky. Poklesu mezd mohou bránit odbory nebo stát zákonnou minimální mzdou. Pokud by mzda poklesla, převis nabídky by se přetransformoval částečně ve zvýšení zaměstnanosti a částečně v nezaměstnanost dobrovolnou (za nižší mzdu by již někteří nebyli ochotni pracovat).[2]

3.4 Přirozená míra nezaměstnanosti a její vývoj

Statisticky je dokázáno, že vývoj přirozené míry nezaměstnanosti má ve všech ekonomikách stoupající trend. Je to vyvoláno několika příčinami, které můžeme kvantifikovat v následujících pěti základních skupinách:

- 1) **Demografické změny**, které se vyznačují vstupem určitých skupin populace na trh práce. Jsou to např. mladí lidé, kteří na tento trh vstupují, a pokud je tato skupina početná (např. děti z období „baby boomu“), jejich vstup mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo vyvolá nárůst frikční i strukturální nezaměstnanosti. Stejný dopad má vstup žen na trh práce. Dříve bývalo zvykem, že ženy byly v domácnosti a staraly se o její chod a do práce nenastupovaly vůbec, nebo až s přicházející dospělostí svých dětí. V 70. letech začalo docházet k vyšší ochotě žen pracovat i mimo domácnost, ať již z důvodu emancipace či ekonomických nutností. Tento trend pokračuje dodnes.
- 2) **Strukturální změny**, tedy změny související se změnou struktury ekonomiky
- 3) **Nízká flexibilita nabídky práce**, která spočívá v neochotě se stěhovat za prací, např. z důvodu bytové problematiky, neochoty měnit jisté zaměstnání, i když je práce nevyhovující, těsné vazby na příbuzné a sociální prostředí apod.
- 4) **Vládní politika** související s liberalizací sociálního systému v podobě vyšších dávek v nezaměstnanosti, sociálních dávek či stanovením minimálních mezd nebo vysokých daňových sazeb příjmů, má za následek menší ochotu ekonomicky aktivního obyvatelstva hledat si práci
- 5) **Hystereze na trhu práce** (tento pojem pochází z přírodních věd a označuje situaci, kdy rovnováha určitého systému závisí na jeho historii – na trajektorii vývoje), která odráží psychologickou reakci na dlouhodobou nezaměstnanost a znamená, že dlouhodobě vysoké skutečné míry nezaměstnanosti mohou vést ke zvýšení přirozené míry nezaměstnanosti, např. z důvodu toho, že se nezaměstnanost stává permanentní (lidé si nacházejí nelegální práci a oficiálně již pracovat nechtějí, „zvyknou“ si na nezaměstnanost, firmy nechtějí přijímat dlouhodobě nezaměstnané apod.).[1]

4. Státní politika zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.

Dnem 1.10.2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje:

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

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce.

Úřady práce (ÚP) jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejichž nadřízeným orgánem je MPSV – Správa služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV).[8]

4.1 Služby a činnosti úřadu práce

Úřad práce je správním úřadem, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů; správním obvodem Úřadu práce hlavního města Prahy je území obvodů hlavního města Prahy.

Všem občanům

poskytuje informační služby v oblasti pracovních příležitostí, zejména informace o

- volných pracovních místech v České republice a zemích EU,
- situaci na trhu práce v České republice a zemích EU,
- podmínkách zaměstnávání v zahraničí,
- možnostech dalšího vzdělávání.

poskytuje poradenské služby pro

- volbu povolání,
- volbu rekvalifikace,
- zprostředkování vhodného zaměstnání,
- volbu přípravy k práci osob se zdravotními postiženími,
- výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Osobám se zdravotním postižením

- zabezpečuje pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání,
- může poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa, pokud se tyto osoby rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Uchazečům o zaměstnání

- poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání,
- vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce,
- může poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti,
- může poskytnout překlenovací příspěvek při zahájení samostatné výdělečné činnosti.

(uchazečem o zaměstnání je osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání)

Zájemcům o zaměstnání

- poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání,
- může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce.

(zájemcem o zaměstnání je osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky)

Zaměstnavatelům

- poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí,
- vyhledává na volná místa uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání,
- poskytuje informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a spolupracuje při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením,
- vydává povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí na volná pracovní místa,
- může poskytnout v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací, příspěvek na společensky účelná pracovní místa, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny a na provoz chráněné pracovní dílny, úhradu nákladů rekvalifikace prováděné v zájmu dalšího pracovního uplatnění jejich zaměstnanců, úhradu nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením v rámci jejich pracovní rehabilitace)

Cizincům

- uděluje povolení k zaměstnání v České republice.

(cizincem se pro účely zaměstnávání rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem)

Ostatní činnosti úřadu práce

- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech,
- vykonává kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti,
- povoluje výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte,
- sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- zabezpečuje mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- přijímá a zajišťuje vyřízení stížnosti občanů,
- pro účely zaměstnanosti posuzuje zdravotní stav fyzických osob a rozhoduje o tom, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou, posuzuje zdravotní stav fyzických osob pro účely poskytnutí dávek státní sociální podpory, dávek sociální péče a mimořádných výhod podle zvláštních právních předpisů [9]

4.2 Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“),
- Vyhláška MPSV č. 518/2004Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „prováděcí vyhláška“),
- Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

4.3 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se zejména o následující opatření (nástroj) aktivní politiky zaměstnanosti:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na dopravu zaměstnanců
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

4.3.1 Rekvalifikace

Úřady práce zabezpečují rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění na vhodném zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. (§ 109 zákona o zaměstnanosti, vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb.)

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání ve:

- vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.
-

Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců.

4.3.2 Investiční pobídky

- hmotná podpora tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a změně některých zákonů v platném znění,
- dotace na rekvalifikace zaměstnanců podle „Rámcového programu pro podporu vzniku a rozšíření technologických center a center strategických služeb“,
- hmotná podpora tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců podle „Programu pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností“.

4.3.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP.

Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

4.3.4 Společensky účelná pracovní místa

Účel a charakteristika vytváření společensky účelných pracovních míst (SÚPM) je vymezena § 113 zákona o zaměstnanosti.

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení SÚPM je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem.

Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivní využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

SÚPM se rozumí:

- nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok. ÚP jej může poskytnout ve formě:

- návratného příspěvku,
- příspěvku na úhradu úroků z úvěrů,
- jiného účelově určeného příspěvku,
- částečně nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

4.3.5 Překlenovací příspěvek

Uchazečům o zaměstnání, kteří zřídí SÚPM po dohodě s úřadem práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (§ 113 odst. 1 zákona o zaměstnanosti), může úřad práce poskytnout i překlenovací příspěvek (§ 114 zákona o zaměstnanosti)

4.3.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který zajistí každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Při poskytování příspěvku na dopravu není rozhodující, zda zaměstnatel zabezpečuje dopravu sám nebo prostřednictvím sjednaného soukromého dopravce.

4.3.7 Příspěvek na zapracování

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (dle § 33 výše zákona o zaměstnanosti). Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy. Zaměstnavateli tento příspěvek nenáleží v době nepřítomnosti zapracovávaného pracovníka.

4.3.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou hradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

4.3.9 Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna pro osoby se zdravotním postižením.

Chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Může se jednat i o CHPM v domácnostech osob se zdravotním postižením. Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. CHPM musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce na takto vytvořená místa poskytnout zaměstnavateli příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Maximální výše příspěvků je stanovena §75 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok.

Chráněná pracovní dílna (CHPD) je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. CHPD musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb, např. z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení atd. CHPD musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPD. Maximální výše příspěvků je stanovena § 76 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok.[8]

4.4 Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ)

Představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti, nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie „sociálně slabých“ (podpora příjmů na úrovni životního minima). Zahrnuje také stimulaci předčasného odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší nezaměstnanosti žen. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají charakter transferů. Finanční prostředky PPZ by neměly nikdy dosáhnout takové výše, aby přestaly nezaměstnané motivovat a nutit hledat nové zaměstnání, nebo dokonce, aby působily jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti.[10]

5. Absolventi na trhu práce

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. U nás k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občasně, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti.[11]

Absolventi škol patří na trhu práce k rizikovým skupinám, neboť více než dvojnásobně převyšují obecnou mru nezaměstnanosti ekonomicky aktivních obyvatel. Takřka 70% absolventů středních a vysokých škol má zkušenost s nezaměstnaností v prvních dvou letech po ukončení školy.[12]

5.1 Kdo je absolvent

Podle platného zákona

Platný zákon o zaměstnanosti stanoví, **že zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je poskytována fyzickým osobám do 25 let věku a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.**

Pro potřeby statistického sledování

Na základě dohody mezi MŠMT a MPSV je i nadále pro potřeby statistického sledování používaná definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání **vidovaného na ÚP** podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu, u kterého **doba od ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky**. Tato definice je platná od 1.1.2004. Dříve se jednalo o uchazeče, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let – bez ohledu na délku evidence v ÚP.

Kde jsou evidováni?

Absolventi škol se hlásí do evidence ÚP podle místa svého **trvalého bydliště**, tzn. že se mohou objevit jako nezaměstnaní **v jiném okrese, než v jakém studovali**. Tato situace nastává zejména u absolventů vysokých škol.[13]

5.2 Pomoc úřadů práce nezaměstnaným absolventům

Absolventi škol jsou jednou ze skupin, kterým úřady věnují zvýšenou pozornost a péči. Je totiž velice důležité, aby přechod ze školy na trh práce byl co možná nejplynulejší a aby se z mladých lidí nestávali dlouhodobě nezaměstnaní.

Uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud byl v uplynulých třech letech zaměstnán celkem alespoň šest měsíců. Značné množství absolventů však tuto podmínku splnit nemůže.

V případě, že se zaregistrují na úřadu práce, mají zpravidla nárok pouze na sociální dávky. Nejenom z tohoto důvodu je důležitější, aby si absolventů bezprostředně po ukončení školy začali aktivně hledat zaměstnání a co nejdříve tak získali určité pracovní návyky, zvykli si na pracovní režim a měli možnost v praxi uplatnit své znalosti a dovednosti, které získali prostřednictvím výuky. Jinak hrozí, že při dlouhodobější nezaměstnanosti ztratí chuť hledat si práci, stanou se celkově pasivními a pro zaměstnavatele málo atraktivními.

Pokud se absolventům nepodaří najít si práci vlastními silami, mohou se samozřejmě zaregistrovat na úřadu práce, kde jim s hledáním pracovního uplatnění pomohou. Kromě poskytnutí individuálního poradenství mohou úřady práce nabídnout absolventům zařazení do různých programů, které by měly vést ke snadnějšímu nalezení v hodného pracovního uplatnění. Cílem je především pomáhat odstraňovat hlavní příčinu vzniku nezaměstnanosti mladých lidí, kterou je nedostatek praxe.

Hlavním přínosem je získání nezbytných pracovních zkušeností, návyků a dovedností, což zvyšuje celkové šance na získání zaměstnání.

Cílem všech opatření na podporu absolventů škol, které úřady práce nabízejí, je co nejrychleji najít mladým lidem vhodné pracovní uplatnění.

Individuální akční plán

Cílem individuálního akčního plánu je zvýšit aktivitu uchazeče o zaměstnání a předejít tak dlouhodobé nezaměstnanosti. Mladým lidem do 25 let má úřad práce dokonce povinnost vypracování tohoto plánu nabídnout. Na úřadu práce uchazeči poradí, co by bylo pro řešení jeho situace nejvhodnější, a pokud má uchazeč zájem, společně s ním vypracují plán činností, které by měly zvýšit jeho šance na nalezení vhodného pracovního uplatnění. Plán je přitom sestaven podle konkrétních schopností a potřeb každého uchazeče.

Pokud se uchazeč rozhodne, že má o takový plán zájem, musí spolupracovat při jeho sestavování a následně pak musí dodržovat vše, na čem se s úřadem práce dohodne. Pokud uchazeč naplánované činnosti neplní, hrozí mu, že bude vyřazen z evidence úřadu práce.

Rekvalifikace

Pokud uchazeč o zaměstnání nemůže už delší dobu najít uplatnění v oboru, který absolvoval, úřad práce ho může zařadit do rekvalifikačního kurzu. V něm uchazeč získá novou kvalifikaci, která je na trhu práce žádanější. Rekvalifikace jsou přitom často podmíněny příslibem zaměstnání.

V případě absolventů ale úřady práce často dávají přednost speciálním vzdělávacím programům, zaměřeným především na získávání praktických zkušeností a dovedností. Možností jsou tzv. nespécifické rekvalifikace nebo motivační kurzy, ve kterých absolventi získají dovednosti, které jim usnadní hledání zaměstnání. Zároveň se v nich absolventi například dozvědí, jak správně napsat životopis nebo jak se připravit na přijímací pohovor.

Společensky účelná pracovní místa

Pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají vážné problémy s nalezením vhodného pracovního místa, mohou zaměstnavatelé po dohodě s úřadem práce zřídit speciální pracovní místo a úřad práce pak částečně hradí mzdu tohoto nového zaměstnance. Mladým lidem do 25 let zároveň může být tímto způsobem zajištěna odborná praxe. Další možností jsou tzv. vyhrazená společensky účelná pracovní místa, která již existují a jsou vyhrazena uchazečům o zaměstnání, kterým úřady práce věnují zvýšenou pozornost, tzn. i absolventům.

Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídí po dohodě s úřadem práce sám uchazeč, aby mohl začít podnikat. V tom případě pak úřad práce poskytuje příspěvek i jemu samotnému.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči, tedy i mladému člověku do 25 let. Příspěvek je možné poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců a je vyplácen zaměstnanci, který je pověřen zapracováním nového pracovníka.

Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Na podporu absolventů škol mohou být využívány také cílené programy zaměřené na zvyšování jejich uplatnitelnosti na trhu práce.

Projekt EURO

Tento projekt realizovaný ÚP je zaměřen na absolventy středních škol jiného než ekonomického zaměření. Absolventi mají možnost zdokonalit se v jazyce, právu, práci na počítači.

Projekt PRVO

Projekt PRVO je realizován ÚP a je zaměřený kromě jiného na zlepšování uplatnitelnosti mladých lidí na trhu práce. Projekt je uskutečňován v rámci programu Obnova venkova.

NÁVRAT

Program NÁVRAT je realizován na úřadech práce v rámci projektu financovaného Evropským sociálním fondem. Program je zaměřený na začlenění dlouhodobě nezaměstnaných osob zpátky na trh práce. Účastníci projektu mají možnost zapojit se do motivačních, poradenských a rekvalifikačních kurzů, které přispívají ke zlepšení jejich současné situace.

ÚP plánuje realizaci programu, v rámci kterého by měli být absolventi prostřednictvím personální agentury na rok umístěni k zaměstnavatelům na účelem získání praxe. Ze zkušeností úřadů práce plyne, že výrazně větší šance umístit se na trhu práce mají absolventi, kteří mají alespoň roční praxi. Po roční praxi se už stává, že si firmy nechají tyto uchazeče na trvalý pracovní poměr.[14]

5.3 Regionální programy aktivní politiky zaměstnanosti určené pro uchazeče o zaměstnání do 25 let věku

Cílem těchto regionálních programů je pomoci mladým uchazečům o zaměstnání bez praxe, nebo jen s krátkou praxí, tedy především nezaměstnaným absolventům, získat pracovní praxi, osvojit si pracovní návyky a získat potřebné praktické dovednosti. Účastníky programů realizovaných úřady práce jsou na jedné straně zájemci z řad nezaměstnaných mladých lidí do 25 let věku a na straně druhé zaměstnavatelé, ochotní vytvořit nová pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání do 25 věku (a s minimem pracovních zkušeností) a schopni věnovat mladým lidem patřičnou pozornost a umožnit jim zapracování se v oboru.

Účelem většiny programů zaměřených na uchazeče o zaměstnání do 25 věku je tedy vytvoření nových pracovních míst a jejich obsazení uchazeči o zaměstnání ze skupiny absolventů škol. Jednotlivé úřady práce definují konkrétní podmínky, na základě nichž může zaměstnavatel požádat o příspěvek na úhradu mzdových nákladů vzniklých v souvislosti s vytvořením nových pracovních míst pro absolventy. Součástí podmínek je vždy obsazení nově vytvořeného pracovního místa uchazečem, kterého doporučí úřad práce a vznik pracovního poměru.

Některé regionální projekty umožňují poskytnutí příspěvku na pracovní místo, vytvořené kdekoli na území ČR, jiné se soustředí pouze na rozvoj příslušného regionu. Dále se projekty liší výší příspěvku na mzdové náklady, která může být v rámci projektu poskytována, počtem takto podporovaných pracovních míst nebo blíže vymezují skupiny zaměstnavatelů, kteří mohou o příspěvek zažádat. Liší se i období, pro něž je program vyhlášen, většinou jde o roky 2006 a 2007, nebo jejich část.[15]

Tab. č. 1: Přehled regionálních programů pro uchazeče o zaměstnání do 25 let věku

Kraj	Úřad práce	Název programu
Středočeský	Mělník	Přípravení do praxe
Jihočeský	České Budějovice	Krok z evidence
Ústecký	Louny	Start
Ústecký	Most	Absolvent
Ústecký	Ústí nad Labem	Program na vytvoření abs. pracovních míst v organizacích veřejné správy
Liberecký	Česká Lípa	První zaměstnání - uplatnění absolventů škol na trhu práce
Pardubický	Pardubice	První nástup po skončení střední školy
Olomoucký	Jeseník	Program získání praxe a práce - cíl pro mladé
Olomoucký	Šumperk	Pomáháme Vám začít
Zlínský	Kroměříž	Praxe - cesta k zaměstnání
Moravskoslezský	Karviná	Program k řešení zaměstnanosti absolventů škol bez praxe

Zdroj: Zdroj: Chomoutová, D., Burdová, J.: *Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním*, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Praha, 2007, 61s.

6. Metodika

Cíl práce a výzkumné techniky

Cíl práce

Zhodnocení nezaměstnanosti absolventů v Jihočeském kraji.

Dílčí cíle

Popsat trh práce v České republice a hlavní faktory ovlivňující trh práce v České republice.

Práce by se dále měla dotknout státní politiky zaměstnanosti v České republice.

Zmapování nezaměstnanosti v Jihočeském kraji se zaměřením na nezaměstnanost absolventů.

Zjistit strukturu nezaměstnaných absolventů jejich možnosti uplatnění na trhu práce v České republice, navrhnout možnosti na snížení nezaměstnanosti absolventů v Jihočeském kraji.

Zkoumané oblasti

Jihočeský kraj se sídlem v Českých Budějovicích je vymezený územím okresů České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor.

Zdroje dat a prostředky k dosažení cíle

Ze zpráv o situaci na trhu práce jednotlivých Úřadů práce lze získat potřebné informace o nezaměstnanosti absolventů na jejich lokálním trhu.

Zkoumané oblasti porovnat se zbytkem České republiky na základě informací Českého statistického úřadu.

Sledované období

Při charakterizování trhu práce a jeho faktorů se vycházelo z údajů Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí z let 2002 - 2007. Pro zhodnocení nezaměstnanosti absolventů byly použity informace ze Zpráv o situaci na trhu práce Úřadů práce a z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí též za roky 2002 - 2007 .

7. Trh práce v České republice (ČR)

Trh práce v ČR má výrazně regionální charakter. Odlišné geografické, demografické, historické, sociální a zejména ekonomické podmínky v jednotlivých krajích zřetelně ovlivňují celou širokou oblast zaměstnanosti. Výrazným způsobem determinují mj. i profesní a odvětvovou strukturu a v konečném důsledku rovněž míru nezaměstnanosti na regionálním trhu práce. Rozdílné jsou i podmínky pro přijímání nových pracovníků, což se promítá i v uplatnitelnosti absolventů škol.[16]

Tabulka č. 2: Uchazeči a volná místa v ČR

Rok	Původní metodika			Nová metodika			
	2002	2003	2004	2004	2005	2006	2007
Uchazeči	479 650	522 758	545 517	529 280	512 007	472 212	388 875
Volná místa	48 109	42 483	43 467	51 431	55 707	84 278	124 068
Míra nezaměstnanosti	9,2%	9,9%	10,2%	9,2%	9,0%	8,1%	6,6%
Rok	2003/2002	2004/2003	2005/2004	2004/2003	2005/2004	2006/2005	2007/2006
Uchazeči	43 108	22 759	-33 510	6 522	-17 273	-39 795	-83 337
Volná místa	-5 626	984	12 240	8 948	4 276	28 571	39 790
Míra nezaměstnanosti	0,7%	0,3%	-1,2%	-0,7%	-0,2%	-0,9%	-1,5%
Rok	2003/2002	2004/2003	2005/2004	2004/2003	2005/2004	2006/2005	2007/2006
Uchazeči	8,99%	4,35%	-6,14%	1,25%	-3,26%	-7,77%	-17,65%
Volná místa	-11,69%	2,32%	28,16%	21,06%	8,31%	51,29%	47,21%
Míra nezaměstnanosti	0,7%	0,3%	-1,2%	-0,7%	-0,2%	-0,9%	-1,5%

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2
+ vlastní tvorba

Počet uchazečů o zaměstnání měl od roku 2002 do roku 2004 vzrůstající trend. V roce 2003 vzrostl oproti roku 2002 o 43 108, tj. o 8,99%, v roce 2004 (původní metodika) vzrostl o 22 759, tj. o 4,35%, v roce 2004 (nová metodika) vzrostl o 6 522, tj. o 1,25%.

A poté začal klesat. V roce 2005 oproti roku 2004 (původní metodika) klesl o 33 510, tj. o 6,14%, v roce 2005 oproti 2004 (nová metodika) klesl o 17 273, tj. o 3,26%, v roce 2006 oproti roku 2005 klesl o 39 795, tj. o 7,77%, v roce 2007 oproti roku 2006 klesl o 83 337, tj. o 17,65%.

Volná místa měla vzrůstající trend, až na rok 2003, kdy oproti roku 2002 klesly o 5 626, tj. o 11,39%. V roce 2004 (původní metodika) oproti roku 2003 vzrostly o 984, tj. o 2,32%, v roce 2004 (nová metodika) oproti roku 2003 vzrostly o 6 522, tj. o 21,06%. V roce 2005 oproti roku 2004 (původní metodika) vzrostly o 12 240, tj. o 28,16%, v roce 2005 oproti roku 2004 (nová metodika) vzrostly o 17 273, tj. o 8,31%, v roce 2006 oproti roku 2005 vzrostly o 39 795, tj. o 51,29% a v roce 2007 oproti roku 2006 vzrostly o 83 337, tj. o 47,21%.

V roce 2007 oproti roku 2002 vzrostly volná místa až o 74 959 míst, tj. o 258%. V roce 2002 bylo na jedno volné pracovní místo 10 uchazečů a v roce 2007 jen 3 uchazeči.

Tabulka č. 3: Průměrná míra nezaměstnanosti v %

	Původní metodika								Nová metodika			
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2004	2005	2006	2007
Praha	0,6	1,5	3,1	3,6	3,4	3,6	3,9	4,3	3,6	3,4	3,0	2,5
Středočeský kraj	3,8	5,1	6,8	7,1	6,6	6,8	7,2	7,4	6,6	6,3	5,7	4,6
Jihočeský kraj	3,0	4,4	6,2	6,0	5,4	6,0	6,4	6,9	6,1	6,3	6,0	4,8
Plzeňský kraj	3,4	5,0	6,9	6,9	6,2	6,6	7,3	7,5	6,7	6,4	5,9	4,9
Karlovarský kraj	3,5	5,5	8,0	8,3	7,9	9,3	10,2	11,2	10,2	10,2	9,5	8,0
Ústecký kraj	8,5	11,1	14,6	16,0	15,6	16,3	17,4	17,2	15,9	15,4	14,5	12,2
Liberecký kraj	4,0	5,7	7,7	6,9	6,6	7,9	9,2	9,4	8,4	7,8	7,4	6,5
Královéhradecký kraj	3,2	4,7	6,9	6,6	5,7	6,6	7,4	7,9	7,1	7,3	6,6	5,2
Pardubický kraj	4,0	5,2	8,0	8,4	7,6	7,9	8,7	9,2	8,3	8,3	7,3	5,8
Vysočina	4,9	6,1	8,4	8,2	6,8	7,4	8,5	9,0	8,3	8,2	7,4	6,1
Jihomoravský kraj	4,2	6,3	8,9	9,5	9,1	10,2	11,1	11,3	10,3	10,1	9,2	7,6
Olomoucký kraj	6,2	8,4	11,3	12,0	11,4	11,6	11,9	12,2	11,2	11,0	9,6	7,4
Zlínský kraj	3,9	5,5	8,0	8,4	8,1	9,2	10,3	10,5	9,4	9,2	8,4	6,6
Celkem ČR	4,3	6,0	8,5	9,0	8,5	9,2	9,9	10,2	9,2	9,0	8,1	6,6

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

Průměrná míra nezaměstnanosti měla od roku 1997 vzrůstající trend až do roku 2000 a poté se až do roku 2005 pohybovala kolem 9%. Až v roce 2006 klesla oproti roku 2005 na 8,1%, téměř o 1% a v roce 2007 klesla oproti roku 2006 na 6,6%, tj. o 1,5%.

8. Hlavní faktory ovlivňující trh práce v ČR

Trh práce ČR je ovlivněn mnoha různými faktory, ke kterým patří demografické změny, sociální klima daného území, geografický podíl dané země, ekonomická politika státu. Ekonomická politika státu ve vyspělých zemích využívá k dosažení určité hospodářské úrovně makroekonomických nástrojů (fiskální politiky, monetární politiky, ekonomie vnějších ekonomických vztahů a důchodové politiky).[17].

Faktory lze též rozdělit na interní a externí.

INTERNÍ

8.1 Věková struktura obyvatelstva

Věková struktura obyvatelstva určuje potenciální pracovní sílu, která může být v ekonomické sféře využita. Tato struktura je závislá na počtu živě narozených, zemřelých, přistěhovalých a vystěhovalých obyvatel na daném území za sledované období.[17]

Tabulka č. 4: Složení obyvatelstva podle věkových skupin

Rok	Věk			Celkem ČR
	0-14	15-64	65+	
2002	1 611 163	7 178 525	1 416 050	10 203 493
2003	1 571 830	7 208 290	1 420 307	10 205 998
2004	1 540 246	7 244 170	1 428 569	10 212 985
2005	1 514 097	7 275 739	1 445 413	10 235 249
2006	1 490 348	7 308 729	1 469 228	10 268 305

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statisticke_rocenky_ceske_republiky

Tabulka č. 5: Změny ve věkové struktuře obyvatelstva absolutně a v %

Rok	Věk			Celkem ČR
	0-14	15-64	65+	
2003/2002	-39 333	29 765	4 257	2 505
2004/2003	-31 584	35 880	8 262	6 987
2005/2004	-26 149	31 569	16 844	22 264
2006/2005	-23 749	32 990	23 815	33 056
2003/2002	97,559	100,415	100,301	100,025
2004/2003	97,991	100,498	100,582	100,068
2005/2004	98,302	100,436	101,179	100,218
2006/2005	98,431	100,453	101,648	100,323

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statisticke_rocenky_ceske_republiky+ vlastní tvorba

Počet obyvatel ve věku 0-14 let má od roku 2002 do roku 2006 klesající charakter a ve věku 15+ má vzrůstající charakter a tím pádem i počet obyvatel ČR.

8.2 Vzdělání

Uplatnění na trhu práce závisí vedle faktoru věku také na struktuře vzdělání. V celé řadě struktura vzdělání neodpovídá požadavkům na trhu práce a je důvodem rostoucí strukturální nezaměstnanosti.[17]

Tabulka č. 6: Bilance obyvatelstva podle vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Rok				
	2002	2003	2004	2005	2006
základní	1 898 800	1 831 800	1 797 600	1 733 500	1 685 900
střední bez maturity	3 216 900	3 299 200	3 319 500	3 283 100	3 264 100
střední s maturitou	2 646 400	2 650 600	2 679 100	2 779 600	2 855 800
vysokoškolské	813 700	831 700	862 200	907 100	954 600
bez vzdělání	18 000	19 100	12 900	11 500	12 200
děti do 15 let	1 605 800	1 574 200	1 538 300	1 513 300	1 491 400
nezjištěno	5 300	4 400	2 000	1 300	800
Celkem ČR	10 204 900	10 211 000	10 211 600	10 229 400	10 264 800

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statisticke_rocenky_ceske_republiky

Tabulka č. 7: Bilance obyvatelstva podle vzdělání v %

Nejvyšší dosažené vzdělání	Rok				
	2002	2003	2004	2005	2006
základní	18,607	17,939	17,604	16,946	16,424
střední bez maturity	31,523	32,310	32,507	32,095	31,799
střední s maturitou	25,933	25,958	26,236	27,173	27,821
vysokoškolské	7,974	8,145	8,443	8,868	9,300
bez vzdělání	0,176	0,187	0,126	0,112	0,119
děti do 15 let	15,736	15,417	15,064	14,794	14,529
nezjištěno	0,052	0,043	0,020	0,013	0,008
Celkem ČR	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statisticke_rocenky_ceske_republiky+ vlastní tvorba

Nejvíce obyvatel ČR má vzdělání střední bez maturity, následuje střední s maturitou a základní vzdělání. Poté jsou děti do 15 let, lidé s vysokoškolským vzděláním a stále jsou ještě občané bez vzdělání.

Klesající charakter od roku 2002 do roku 2006 má vzdělání základní, střední bez maturity, bez vzdělání, a děti do 15 let. Rostoucí charakter má vzdělání střední s maturitou a vysokoškolské vzdělání.

8.3 Cizinci

Trh práce je také nepochybně také ovlivněn mezinárodní migrací, tedy počtem přistěhovalých a vystěhovalých obyvatel. Čím více k nám bude přicházet cizinců, kteří zde budou hledat práci, tím méně pracovních míst budou mít k dispozici občané ČR, resp. občané kraje. Většina cizinců v současné době vykonává práce, o které mezi obyvateli ČR není příliš velký zájem z důvodu nízké mzdy.[17]

Tabulka č. 8 : Vývoj počtu cizinců s pobyty trvalými a dlouhodobými pobyty nad 90 dní v ČR

Rok	Pobyty nad 90 dní	Trvalé pobyty	Celkem
1993	46 000	31 000	78 000
1994	71 000	33 000	104 000
1995	120 000	39 000	159 000
1996	153 000	46 000	199 000
1997	154 000	57 000	210 000
1998	156 000	64 000	220 000
1999	162 000	67 000	229 000
2000	134 000	67 000	201 000
2001	141 000	70 000	211 000
2002	156 000	75 000	232 000
2003	160 000	81 000	240 000
2004	155 000	99 000	254 000
2005	168 000	111 000	278 000
2006	182 000	139 000	321 000
2007	234 000	158 000	392 000

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu

Počet cizinců v ČR má rostoucí charakter, např. v roce 2007 od roku 2002 vzrostl o 160 000 cizinců, tj. o 59%.

EXTERNÍ

8.4 Mzda

Minimální mzda

Je to nejnižší možné peněžité plnění, které je povinen zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci za práci. Plní funkci ochrannou, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Má cíle: sociální - aby příjmy neklesly pod sociálně akceptovatelnou úroveň a ekonomické - má být ochranou proti nekalé soutěži vzniklé výplatou příliš nízkých mezd.

Minimální mzda v EU - zpravidla stanovena na úrovni 1/2 průměrné mzdy, nebo je zhruba 2x větší než životní minimum.

V České republice - není minimální mzda zavedena dlouho (od poč. 90. let 20. století). Je stanovena zákonem pro celé území státu.[18]

Průměrná hrubá měsíční mzda

Průměrná hrubá měsíční mzda představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Do mezd se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, prémie a odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Jedná se o hrubé mzdy, tj. před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky.[19]

Tabulka č. 9: Průměrná hrubá měsíční mzda a minimální mzda v ČR

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Průměrná hrubá měsíční mzda	Kč	15866	16917	18041	18985	20211	22382	
Minimální mzda	Kč/měsíc	5700	6200	6700	7185	7570/7955	8000	8000
Minimální mzda	Kč/hodina	33,9	36,9	39,6	42,5	44,70/48,10	48,1	48,1

Zdroj: <http://www.finance.cz/ekonomika/prace/mzda/>

Průměrná hrubá měsíční mzda i minimální mzda má v každém roce vzrůstající trend. V roce 2007 oproti roku 2002 vzrostla průměrná hrubá měsíční mzda o 6 516, tj. o 41% a minimální mzda vzrostla v roce 2007 oproti roku 2002 o 2 300, tj. o 40%.

8.5 Posilování České koruny

Platy v starých státech Evropské unie jsou stále vyšší než v České republice, ovšem výdělek za hranicemi se pro nás za posledních několik let ztenčil. Jde především o silnou korunu, kvůli které si Češi pracující za hranicemi přivážejí stále méně peněz. A navíc situace v České republice na trhu práce už také není co bývala.

Prázdninové výdělečné pobyty v USA, tolik oblíbené u studentů, už proto nejsou co to bývalo. Minimální mzda se v Americe pohybuje mezi 6-8 dolary na hodinu, záleží na tom, ve kterém státě pracujete. Při současném kurzu dolaru ten měsíční výdělek není nijak závratný, při 40-ti hodinovém pracovním týdnu by to dělalo přibližně pouhých 20 tisíc korun měsíčně. Ani au-pair pobyty už nejsou lákavou příležitostí, co se týče výdělku. Jediné, co je tedy lákavé na těchto pobytech je poznání jiné kultury a procvičení si svých komunikačních schopností v cizím jazyce.

Česká koruna zpevnila k euru od přistoupení k Evropské unii přibližně o 25 procent, což není tolik jako zpevnění k dolaru o 40 procent. Výdělky v Německu či Rakousku proto také již pro nás nejsou to, co bývaly, ale jsou stále vyšší než u nás. Mladí lidé bez závazků jistě ocení zkušenost pracovat v zahraniční firmě a například lidé pracující v oboru informačních technologií mají výjezdy za prací ulehčeny v tom směru, že spousta odborných názvů z oboru je vlastně v anglickém jazyce. Tudíž jim jistě postačí základy němčiny a znalost angličtiny.

V Anglii už to také není co to bývalo. Jedna libra v roce 2004 stála mezi 45-50 korunami. To znamená, že pokud jsme si tehdy dovezli například 1000 liber, měli jsme téměř 50 tisíc korun, momentálně je to jen 30 tisíc korun. Minimální mzda v Anglii je momentálně přibližně 5,5 liber na hodinu, což představuje měsíční výdělek přibližně 27 tisíc korun hrubého. V Praze či Brně si člověk vydělá jen o něco méně nebo pokud dokáže najít práci v oboru, který například vystudoval, vydělá si u nás i více.[20]

8.6 Export

Vývoz (nebo také export) je objem zboží, služeb (technologií, licencí, autorských práv), který určitý stát je schopen vyrobit a vyvézt do zahraničí.

Pro každou zemi je vývoz přínosem; je-li hodnota vývozu vyšší než hodnota dovozu, rozdíl tvoří přírůstek hrubého domácího produktu. Velká část dnes bohatých zemí své jmění získala právě díky vývozu svých výrobků do zahraničí (například Japonsko, USA).[21]

Tabulka č. 10: Vývoz Jihočeského kraje a České republiky do Evropské unie a vybraných států Evropské unie (v mil. Kč, běžné ceny)

	Celkem	z toho:						
		EU 25(27)	Německo	Francie	Itálie	Rakousko	Polsko	Slovensko
JK								
2004	90 920	80 671	35 640	6 051	3 576	20 018	1 915	3 738
2005	84 714	73 705	33 122	6 097	3 750	13 847	2 582	3 845
2006	93 448	83 609	34 515	6 782	4 243	18 284	3 288	4 233
2007	104 038	93 109	38 425	7 769	5 082	19 910	3 803	4 507
ČR								
2004	1 722 657	1 480 621	623 099	79 493	74 693	103 698	90 426	145 542
2005	1 873 863	1 575 994	626 955	99 274	79 529	102 967	102 261	161 479
2006	2 144 573	1 837 052	684 974	118 723	99 034	109 503	121 387	180 459
2007	2 476 356	2 110 707	762 762	133 151	120 106	115 056	147 484	218 289

Zdroj : http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1131-08-v_roce_2007,2006,2005

Pozn. EU 27 (1.1.2007) vstoupilo Rumunsko a Bulharsko

Vývoz České republiky do států Evropské unie každoročně roste, v roce 2007 oproti roku 2006 vzrostl o 331 783 mil., tj. o 15%. Vývoz Jihočeského kraje do států Evropské unie každoročně rostl, jen v roce 2005 poklesl oproti roku 2004 o 6 206 mil., tj. 7%.

Tabulka č. 11: Vývoz Jihočeského kraje a České republiky do Evropské unie a vybraných států Evropské unie (v mil. Kč, běžné ceny) – podíly v %

	podíl v %						
	EU 25 (27)	Německo	Francie	Itálie	Rakousko	Polsko	Slovensko
JK							
2004	88,7	39,2	6,7	3,9	22,0	2,1	4,1
2005	87,0	39,1	7,2	4,4	16,3	3,0	4,5
2006	88,7	39,2	6,7	3,9	22,0	2,1	4,1
2007	87,0	39,1	7,2	4,4	16,3	3,0	4,5
ČR							
2004	85,9	36,2	4,6	4,3	6,0	5,2	8,4
2005	84,1	33,5	5,3	4,2	5,5	5,5	8,6
2006	85,7	31,9	5,5	4,6	5,1	5,7	8,4
2007	85,2	30,8	5,4	4,9	4,6	6,0	8,8

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1131-08-v_roce_2007,2006,2005

Pozn. EU 27 (1.1.2007) vstoupilo Rumunsko a Bulharsko

Z České republiky putuje do zemí Evropské unie průměrně za roky 2004, 2005, 2006, 2007 cca 85% exportu a z Jihočeského kraje je to cca 87,8%.

9. Analýza nezaměstnanosti v Jihočeském kraji se zaměřením na nezaměstnanost absolventů

9.1 Charakteristika Jihočeského kraje (JK)

Kraj představuje geograficky poměrně uzavřený celek, jehož jádro tvoří jihočeská kotlina. Na jihozápadě je obklopena Šumavou, na severozápadě výběžky Brd, na severu Středočeskou žulovou vrchovinou, na východě Českomoravskou vrchovinou a na jihovýchodě Novohradskými horami. V jihočeské kotlině se rozkládají dvě pánve, Českobudějovická a Třeboňská.

Jihočeský kraj se sídlem v Českých Budějovicích je vymezený územím okresů České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor.

Rozloha: 10 056 km², tj. 12,8% rozlohy ČR

Nadmořská výška: převážná část území 400 – 600 m

Nejvyšší místo: šumavský vrchol Plechý (1 378m)

Nejnižší místo: hladina Orlické přehrady (350m)

Počet obcí: 623

Statut města má 52 obcí

Statut městyse má 12 obcí

Počet obyvatel: kraj celkem 630 063

Hustota osídlení: 62 obyvatel na km², nejnižší v ČR [22]

Tabulka č. 12: Počet obyvatel v jednotlivých okresech JK

Okres	Počet obyvatel
České Budějovice	181 976
Český Krumlov	61 058
Jindřichův Hradec	92 644
Písek	70 476
Prachatice	51 401
Strakonice	70 207
Tábor	102 301

Zdroj: [http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par\[id_v\]=135&par\[lang\]=CS](http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par[id_v]=135&par[lang]=CS)

9.2 Struktura nezaměstnanosti v Jihočeském kraji

Tabulka č. 13: Evidování uchazeči o zaměstnání v JK

Okres	Rok					
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
České Budějovice	4074	4160	4372	4537	4439	3829
Český Krumlov	3025	3250	3263	3308	3078	2387
Jindřichův Hradec	2652	2981	3519	3631	3319	2506
Písek	2553	2652	2783	2974	2742	1995
Prachatice	1848	1807	1910	1827	1637	1246
Strakonice	2347	2609	2762	2817	2603	2219
Tábor	2837	3098	3430	3369	3401	2748
Jihočeský kraj	19336	20557	22038	22462	21218	16929
Celkem ČR	483329	525255	537316	511003	467148	380280
JK z ČR v %	4,001	3,914	4,102	4,396	4,542	4,452

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typstnez=1&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1#ukaz

Podle počtu nezaměstnaných osob zaujímá Jihočeský kraj z České republiky v průběhu let 2002 až 2007, cca 4%. V roce 2003 má klesající charakter, poté v letech 2004, 2005, 2006 roste a v roce 2007 klesá.

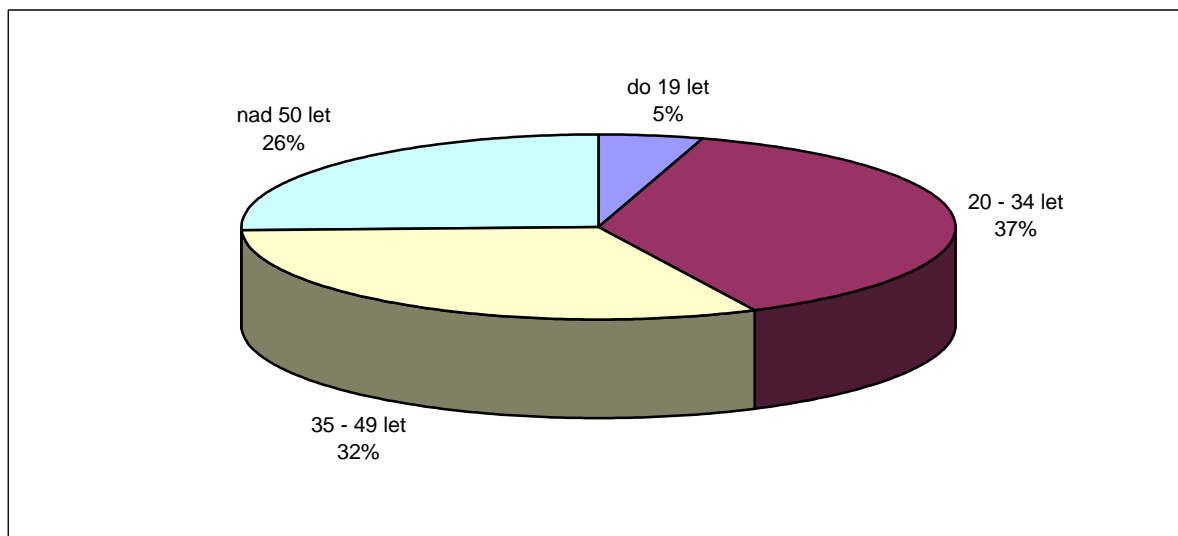
Tabulka č. 14: Změny v evidovaných uchazečích JK absolutně a v %

Okres	Rok				
	2003/2002	2004/2003	2005/2004	2006/2005	2007/2006
České Budějovice	86	212	164	-98	-610
Český Krumlov	225	13	44	-229	-692
Jindřichův Hradec	329	538	112	-313	-813
Písek	99	131	192	-233	-747
Prachatice	-41	102	-82	-191	-391
Strakonice	262	153	54	-213	-385
Tábor	261	332	-61	32	-653
Jihočeský kraj	1221	1482	424	-1244	-4289
Celkem ČR	41926	12061	-26313	-43855	-86868
České Budějovice	2,10	5,10	3,76	-2,15	-13,74
Český Krumlov	7,43	0,41	1,36	-6,93	-22,46
Jindřichův Hradec	12,42	18,05	3,19	-8,61	-24,49
Písek	3,88	4,93	6,89	-7,83	-27,23
Prachatice	-2,22	5,66	-4,31	-10,44	-23,88
Strakonice	11,16	5,87	1,96	-7,57	-14,77
Tábor	9,20	10,72	-1,77	0,96	-19,21
Jihočeský kraj	6,31	7,21	1,92	-5,54	-20,21
Celkem ČR	8,67	2,30	-4,90	-8,58	-18,60

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typstnez=1&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1#ukaz + vlastní tvorba

Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji je rostoucí od roku 2002 až do roku 2005 a poté v letech 2006 a 2007 klesá. V roce 2003 oproti roku 2002 vzrostl počet evidovaných uchazečů o zaměstnání o 1 221, tj. o 6,31%, v roce 2004 oproti roku 2003 o 1 482, tj. o 7,21%, v roce 2005 oproti roku 2004 o 424, tj. o 1,92 a v roce 2006 oproti roku 2005 klesl o 1 244, tj. o 5,54, v roce 2007 oproti roku 2006 klesl o 4 289, tj. o 20,21%.

Graf č. 4: Věková struktura nezaměstnanost JK v %



Zdroj: Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007, 2006+ vlastní zpracování

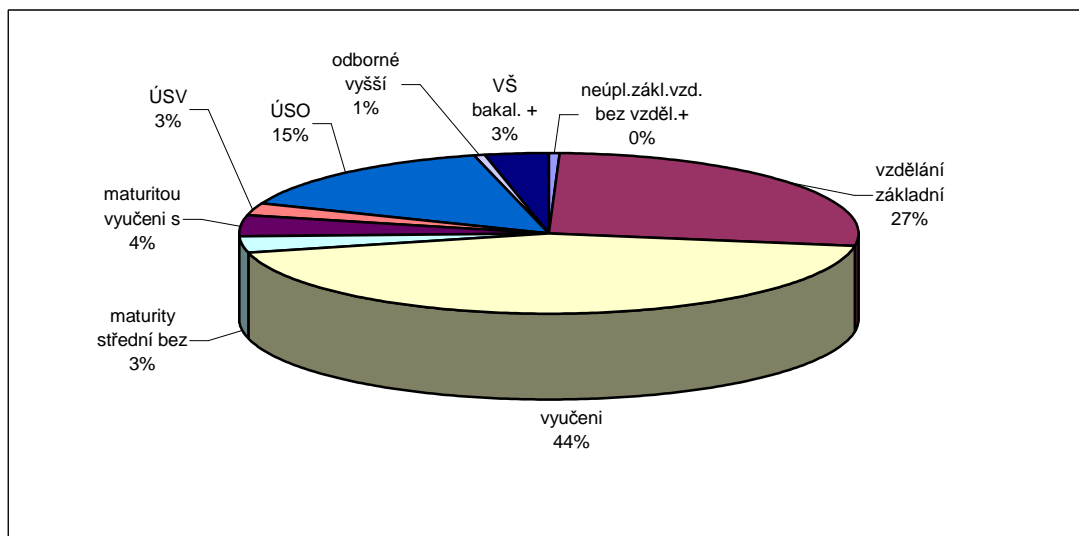
Podle věkové struktury je nejvíce nezaměstnaných v roce 2006 a 2007 v rozmezí 20-34 let, tj. 37%, poté 35 -49 let, tj. 32%, dále nad 50 let, tj. 26% a na konec 5% je ve věku do 19 let.

Tabulka č. 15: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v JK

konci čtvrtletí	počet uchazečů	bez vzděl.	základní vzdělání	vyučeni	střední bez maturity	vyučeni s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	bakal. a VŠ
31.3.2006	24 583	118	6 665	10 690	795	1 026	646	3 683	141	819
30.6.2006	19 822	99	5 661	7 838	599	848	606	3 215	139	817
30.9.2006	20 042	94	5 336	7 788	656	991	556	3 508	228	885
31.12.2006	20 426	92	5 624	8 370	643	921	545	3 285	173	773
31.3.2007	19 513	96	5 468	8 028	590	838	509	3 149	133	702
30.6.2007	15 875	96	4 501	6 104	470	659	488	2 687	106	764
30.9.2007	15 877	80	4 151	5 980	491	837	460	2 862	160	856
31.12.2007	16 452	81	4 435	6 671	496	732	446	2 724	134	733

Zdroj: Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007, 2006

Graf č. 5: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání JK v %



Zdroj: Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007, 2006

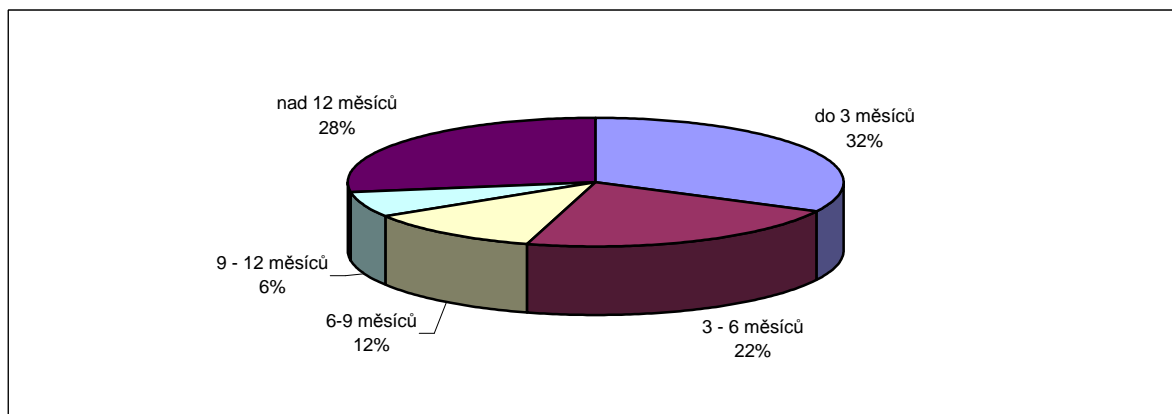
Ze struktury nezaměstnaných podle vzdělání je patrné, že za roky 2006 a 2007 bylo nejvíce nezaměstnaných se vzděláním vyučení s 44%, následují občané se základním vzděláním s 27%, poté s úplným středním odborným vzděláním s 15%, dále vyučení s maturitou se 4%, 3% zaujímají nezaměstnaní se středním bez maturity, úplně střední všeobecné a vysokoškolské a bakalářské vzdělání, 1 % zaujímá vyšší odborné vzdělání.

Tabulka č. 16: Struktura nezaměstnaných podle délky nezaměstnanosti v JK

Stav na konci čtvrtletí	Celkový počet evidovaných uchazečů	Délka nezaměstnanosti				
		do 3 měsíců	3 - 6 měsíců	6-9 měsíců	9 - 12 měsíců	nad 12 měsíců
31.3.2006	24 583	7 966	5 391	2 920	1 544	6 762
30.6.2006	19 822	5 659	3 795	2 171	1 683	6 514
30.9.2006	20 042	6 874	3 207	2 176	1 312	6 473
31.12.2006	20 426	7 330	3 687	1 845	1 389	6 175
31.3.2007	19 513	6 469	4 027	2 013	1 114	5 890
30.6.2007	15 875	4 996	3 002	1 579	1 106	5 192
30.9.2007	15 877	6 079	2 570	1 626	926	4 676
31.12.2007	16 452	6 587	3 035	1 450	1 049	4 331

Zdroj: Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007, 2006

Graf č. 6: Struktura nezaměstnaných v JK podle délky nezaměstnanosti v %



Zdroj: Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007, 2006

Pozitivní ze struktury nezaměstnaných podle délky nezaměstnanosti je, že do 3 měsíců si najde místo 32% nezaměstnaných a do 6 měsíců 22%, tj. celkem tedy do 6 měsíců 54%. Negativní je, že 28% nezaměstnaných je v evidenci úřadu práce déle jak 12 měsíců.

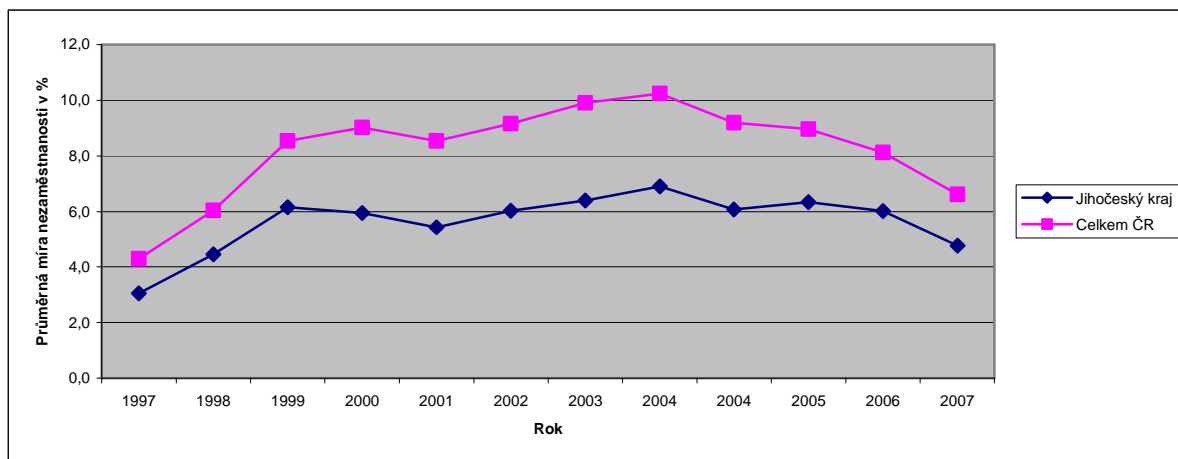
9.3 Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji

Tabulka č. 17: Průměrná míra nezaměstnanosti JK v %

	Původní metodika								Nová metodika			
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2004	2005	2006	2007
České Budějovice	2,2	3,3	4,8	4,7	4,2	4,5	4,7	4,8	4,0	4,2	4,2	3,7
Český Krumlov	4,3	6,6	8,7	8,4	7,9	8,7	9,8	10,1	9,2	9,6	8,8	6,5
Jindřichův Hradec	2,0	3,1	5,2	4,8	4,6	5,6	6,1	7,5	6,8	6,8	6,3	4,8
Písek	4,0	5,6	7,1	7,2	7,0	7,6	7,6	8,2	7,3	8,0	7,4	5,2
Prachatice	4,4	5,7	6,9	6,4	5,7	7,0	6,8	7,1	6,0	6,4	5,5	4,1
Strakonice	4,6	5,8	7,0	6,9	6,3	6,9	7,5	7,9	7,0	7,3	6,8	5,7
Tábor	2,5	4,0	6,2	6,1	5,0	5,3	5,7	6,5	5,7	5,8	5,9	4,8
Jihočeský kraj	3,0	4,4	6,2	6,0	5,4	6,0	6,4	6,9	6,1	6,3	6,0	4,8
Celkem ČR	4,3	6,0	8,5	9,0	8,5	9,2	9,9	10,2	9,2	9,0	8,1	6,6

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

Graf č. 7: Porovnání průměrné míry nezaměstnanosti Jihočeského kraje a České republiky



Zdroj : http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady + vlastní tvorba

Průměrná míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji měla od roku 2002 do roku 2004 vzrůstající trend, poté se v roce 2005 a 2006 pohybovala okolo 6% a v roce 2007 klesla na 4,8%, tj. o 1,2%

9.4 Analýza nezaměstnanosti absolventů v JK

Tabulka č. 18: Absolventi škol – v čase

Okres	Na konci sledovaného období											
	30.4.02	30.9.02	30.4.03	30.9.03	30.4.04	30.9.04	30.4.05	30.9.05	30.4.06	30.9.06	30.4.07	30.9.07
České Budějovice	453	847	522	866	472	676	314	580	263	484	232	412
Český Krumlov	221	426	225	339	209	260	170	215	123	210	122	121
Jindřichův Hradec	241	448	287	465	306	435	224	354	244	310	155	221
Písek	200	395	215	314	203	298	144	288	165	253	106	162
Prachatice	128	227	130	229	132	233	155	196	117	168	70	104
Strakonice	220	394	248	398	225	354	158	266	160	219	99	178
Tábor	409	629	376	523	393	455	280	384	246	336	186	274
Jihočeský kraj	1 872	3 366	2 003	3 134	1 940	2 711	1 445	2 283	1 318	1 980	970	1 472
Celkem ČR	45 068	69 210	45 375	60 200	41 673	52 918	31 157	42 287	27 183	37 058	19 205	26 734

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typabs=1#ukaz

Počty nezaměstnaných absolventů jsou každoročně vykazovány MPSV vždy k 30. září a k 30. dubnu. Hodnoty ze září jsou vždy vyšší, neboť v této době dochází ke kumulaci nezaměstnaných absolventů.

Tabulka č. 19: Absolventi škol – duben a září

Okres	Na konci sledovaného období											
	30.4.02	30.4.03	30.4.04	30.4.05	30.4.06	30.4.07	30.9.02	30.9.03	30.9.04	30.9.05	30.9.06	30.9.07
České Budějovice	453	522	472	314	263	232	232	866	676	580	484	412
Český Krumlov	221	225	209	170	123	122	122	339	260	215	210	121
Jindřichův Hradec	241	287	306	224	244	155	155	465	435	354	310	221
Písek	200	215	203	144	165	106	106	314	298	288	253	162
Prachatice	128	130	132	155	117	70	70	229	233	196	168	104
Strakonice	220	248	225	158	160	99	99	398	354	266	219	178
Tábor	409	376	393	280	246	186	186	523	455	384	336	274
Jihočeský kraj	1 872	2 003	1 940	1 445	1 318	970	970	3 134	2 711	2 283	1 980	1 472
Celkem ČR	45 068	45 375	41 673	31 157	27 183	19 205	19 205	60 200	52 918	42 287	37 058	26 734
Jk z ČR	4,154	4,414	4,655	4,638	4,849	5,051	5,051	5,206	5,123	5,399	5,343	5,506

Zdroj:

http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typabs=1#ukaz.

Nezaměstnanost absolventů Jihočeského kraje z počtu nezaměstnaných absolventů v České republice k 30.4.2003 oproti 30.4.2002 vzrostla o 6,3%, k 30.4.2004 oproti 30.4.2003 vzrostla 5,5%, k 30.4.2005 oproti 30.4.2004 klesla o 0,4%, k 30.4.2006 oproti 30.4.2005 vzrostla o 4,5%, k 30.4.2007 oproti 30.4.2006 vzrostla o 4,2%.

Počet nezaměstnaných absolventů Jihočeského kraje k 30.4. od roku 2002 do roku 2007 z celkového počtu nezaměstnaných absolventů v České republice má vzrůstající trend, jen v roce 2005 byl zaznamenán pokles.

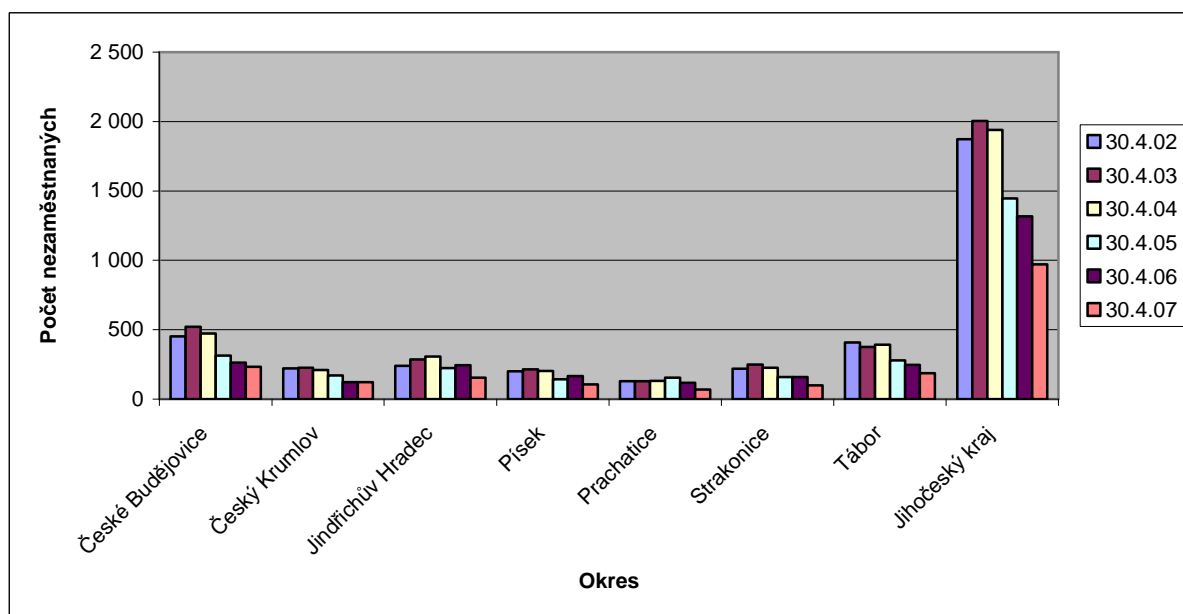
Nezaměstnanost absolventů Jihočeského kraje z počtu nezaměstnaných absolventů v České republice 30.9.2003 oproti 30.9.2002 vzrostla o 3%, k 30.9.2004 oproti 30.9.2003 klesla o 1,6%, k 30.9.2005 oproti 30.9.2004 vzrostla o 5,4%, k 30.9.2006 oproti 30.9.2005 klesla o 1%, k 30.9.2007 oproti 30.9.2006 vzrostla o 3%.

Počet nezaměstnaných absolventů Jihočeské kraje k 30.9. od roku 2002 do roku 2007 z celkového počtu nezaměstnaných absolventů v České republice klesl v roce 2004 a 2006 jinak má vzrůstající trend.

Nezaměstnanost absolventů Jihočeského kraje k 30.4.2003 oproti 30.4.2002 vzrostla o 131, tj. o 7%, k 30.4.2004 oproti 30.4.2003 klesla o 63, tj. o 3%, k 30.4.2005 oproti 30.4.2004 klesla o 495, tj. o 26%, k 30.4.2006 oproti 30.4.2005 klesla o 127, tj. o 9% a k 30.4.2007 oproti 30.4.2006 klesla o 348, tj. o 26%

Nezaměstnanost absolventů Jihočeského kraje k 30.9.2003 oproti 30.9.2002 vzrostla o 2 164, tj. o 223%, k 30.9.2004 oproti 30.9.2003 klesla o 423, tj. o 14%, k 30.9.2005 oproti 30.9.2004 klesla o 428, tj. o 16%, k 30.9.2006 oproti 30.9.2005 klesla o 303, tj. o 13% a k 30.9.2007 oproti 30.9.2006 klesla o 508, tj. o 26%

Graf č. 8: Vývoj nezaměstnanosti absolventů JK- duben

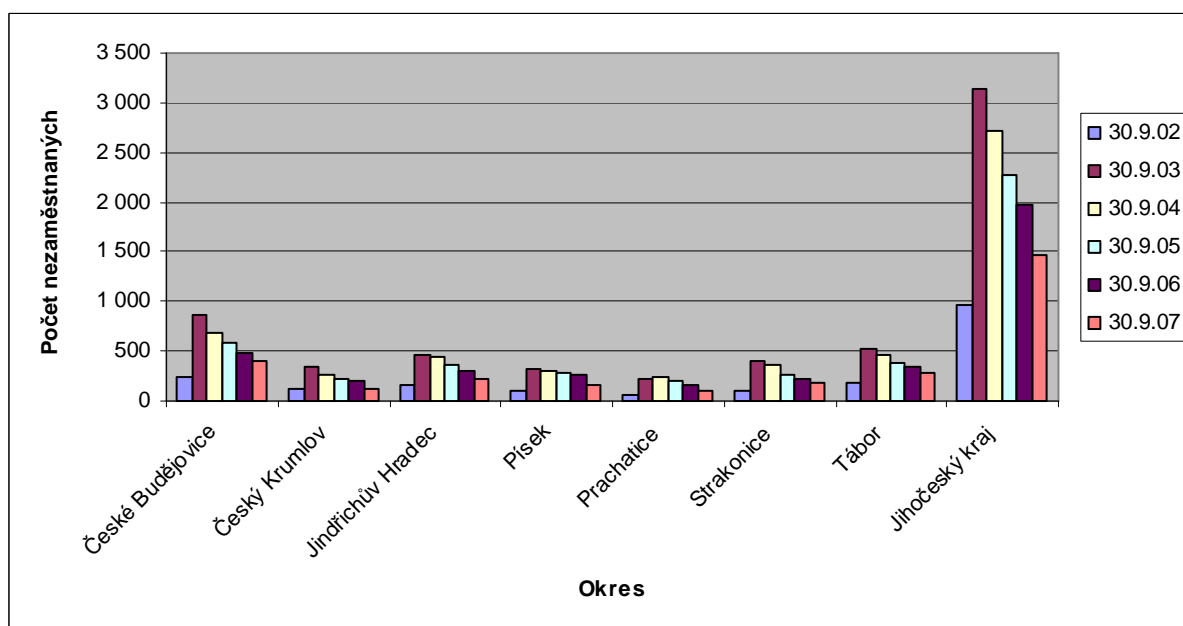


Zdroj:

http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typabs=1#ukaz+vlastní tvorba

V okrese Č. Budějovice nezaměstnanost k datu 30.4.2003 vzrostla, ale poté měla až k datu 30.4.2007 klesající trend. V okrese Č. Krumlov byla nezaměstnanost absolventů k 30.4.2002, 2003 a 2004 stejná a poté měla až k 30.4.2007 klesající hodnoty. V okrese J.Hradec byl kolísavý trend, k 30.4.2003 a 2004 nezaměstnanost absolventů rostla, k 30.4.2005 klesla, k 30.4.2006 vzrostla a poté k 30.4.2007 opět klesla. V okrese Písek byla nezaměstnanost absolventů vyrovnaná k 30.4.2002, 2003, 2004 poté k 30.4.2005 klesla, k 30.4.2006 vzrostla a poté opět k 30.4.2007 klesla. V okrese Prachatice měla první tři roky sledování stejný trend, tj. k 30.4.2002, 2003,2004 a poté k 30.4.2005, 2006 a 2007 klesala. V okrese Strakonice vykazovala nezaměstnanost absolventů kolísavý trend jako v okrese Písek. V okrese Tábor měla nezaměstnanost absolventů od 30.4.2002 až k 30.4.2007 klesající charakter. A celkově za Jihočeský kraj pouze k datu 30.4.2003 nezaměstnanost absolventů vzrostla, jinak stále klesala.

Graf č. 9: Vývoj nezaměstnanosti absolventů JK– září



Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typabs=1#ukaz
+ vlastní tvorba

Celkově za vývoj nezaměstnanosti absolventů všech okresů Jihočeské kraje lze říci, že k 30.9.2003 vzrostla a poté měla stále klesající charakter a totéž platí i pro vývoj nezaměstnanosti absolventů ČR.

10. Rozbor struktury nezaměstnaných absolventů a jejich možnosti uplatnění na trhu práce v Jihočeském kraji

10.1 Absolvent a trh práce

Absolventi vysokých a středních škol se po absolvování studia a složení závěrečných zkoušek (maturita, státní zkoušky) dostávají na trh práce a často máme možnost pozorovat, že přes jejich odhodlání pracovat a budovat kariéru, nejsou na hledání práce a na možnost, jak práci hledat, dostatečně připraveni.

Absolvent univerzity nebo střední školy je většinou velmi ambiciózní a má velký elán dokázat, že se firmám vyplatí jej zaměstnat a platit mu za jeho práci odpovídající mzdu.

Uchazeči o práci – absolventi škol jsou většinou velmi dobře teoreticky připraveni a vzdělání v odpovídajícím oboru studia, znají současné trendy, velmi dobře zacházejí s internetem a obecně s výpočetní technikou a moderními technologiemi. Jazyková příprava je také většinou na lepší úrovni než u starší generace uchazečů o práci. Avšak i jazykové znalosti jsou značně rozdílné nejen do počtu jazyků, které absolvent – uchazeč o práci zná, ale i v kvalitě znalosti jazyka.

Praxe a praktické znalosti jsou největším handicapem absolventa zejména střední školy. Praxe je většinou velmi sporadická a často jde o praxi, které nesouvisí s budoucím směrem pracovního uplatnění a pracovní kariéry. Absolventi vysokých škol jsou v tomto ohledu pro trh práce připraveni poněkud lépe, protože jejich pracovní zkušenosti jsou mnohem bohatší a často také v oblastech a oborech, ve kterých chtějí absolventi rozvíjet svou pracovní dráhu.

Je jasné, že po složení maturitní zkoušky v osmnácti neb devatenácti letech má absolvent omezenější rozhled než absolvent vysoké školy. Dalším rozdílem je i způsob studia na střední a vysoké škole. Studium na vysoké škole umožňuje mnohem větší časovou i regionální flexibilitu a získávání pracovních zkušeností je mnohem jednodušší nejen u českých zaměstnavatelů, ale i v zahraničí, kde je možné studovat i jazyk. Další výhodou vysokoškolského a univerzitního studia a tím i absolventů těchto škol je práce na projektech, diplomové práce nebo práce bakalářské, které již spojují teoretickou stránku a stránku praktickou zaměřenou na konkrétní případy a jednotlivé firmy a zaměstnavatele.

Zde je možné vysledovat jednu z největších výhod absolventů vysokých i středních škol. Po absolvování studia jsou mzdové nebo platové požadavky absolventa celkem rozumné, nejsou přemrštěné a pro zaměstnavatele určitě akceptovatelné. Absolvent přijme nabídku za menší mzdu, když vidí možnost profesního růstu i kariérového postupu.

Další výhodou absolventů na trhu práce je paradoxně jeho nezkušenost a neznalost určitých pracovních postupů. Jde o fakt, který je určitým opozitem oproti nedostatku zkušeností. Jsou společnosti, které preferují nezkušené absolventy, kteří nemají žádné špatné pracovní návyky a z tohoto důvodu se velmi dobře přizpůsobí organizační kultuře i pracovním požadavkům zaměstnavatele.[23]

Problémy mladistvých a absolventů škol na trhu práce

- nevyrovnanost mezi vzděláním absolventů a požadavky zaměstnavatelů,
- zájem absolventů vykonávat zcela odlišnou činnost, než pro kterou získali odbornost studiem,
- pokles zájmu o řemeslnou a manuální práci,
- snaha absolventů začít pracovat ve vyšších pozicích spojená často s nereálnou představou o výši nástupních příjmů,
- nedostatečná motivace najít si zaměstnání, zejména u mladistvých se základním vzděláním,

- hůře se zaměstnávají absolventi, kterým dopravní obslužnost neumožňuje nastoupit u zaměstnavatele se směnným provozem,
- u 80% absolventů základní neznalosti o trhu práce a uplatnitelnosti oborů,
- nereálný pohled SOŠ na uplatnění svých absolventů na trhu práce.

10.2 Nezaměstnanost absolventů podle oborů

Tabulka č. 20 : Přehled o nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů škol, Jihočeský kraj (duben 2007)

	Vyučení			Vyučení s MZ			SOŠ s MZ			VOŠ		
	Abs06	NZ	mNZ	Abs06	NZ	mNZ	Abs06	NZ	mNZ	Abs06	NZ	mNZ
Celkem	2 545	184	7,2%	972	71	7,3%	3 054	198	6,5%	609	28	4,6%
16 Ekologie a ochrana životního prostředí							67	5	7,5%	29	1	3,4%
21 Hornictví, hutnictví a slévárství												
23 Strojírenství a strojírenská výroba	394	10	2,5%	144	7	4,9%	221	12	5,4%	21	2	9,5%
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. technika	262	11	4,2%	161	9	5,6%	326	16	4,9%	54	3	5,6%
28 Technická chemie a chemie silikárů	8	1	12,5%				6	2	33,3%			
29 Potravinářství a potravinářská chemie	136	14	10,3%	19	1	5,3%	43	1	2,3%			
31 Textilní výroba a oděvnictví	29	1	3,4%				22	2	9,1%			
32 Kožed. a obuv. výroba a zprac. plastů												
33 Zprac. dřeva a výroba hudebních nástř.	223	7	3,1%	28	0	0,0%	51	5	9,8%	35	1	2,9%
34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie							24	0	0,0%			
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	263	14	5,3%	10	1	10,0%	280	17	6,1%	30	3	10,0%
37 Doprava a stroje	3	0	0,0%	10	3	30,0%	0	1		19	1	5,3%
39 Speciální a interdisciplinár. tech. obory							18	1	5,6%			
41 Zemědělství lesnictví	259	23	8,9%				246	13	5,3%	56	8	14,3%
43 Veterinářství a veterinární prevence							62	7	11,3%			
53 Zdravotnictví							303	18	5,9%	57	0	0,0%
61 Filozofie, teologie												
63 Ekonomika a administrativa	88	9	10,2%	32	5	15,6%	722	39	5,4%	170	7	4,1%
64 Podnikání v oborech				334	23	6,9%	111	12	10,8%			
65 Gastro, hotel. a turismus	469	53	11,3%	34	3	8,8%	118	15	12,7%	42	0	0,0%
66 Obchod	224	20	8,9%	142	14	9,9%	11	0	0,0%			
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost							93	7	7,5%			
69 Osobní a provozní služby	175	21	12,0%	36	3	8,3%						
72 Publicistika, knihovnictví a informatika												
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče							107	5	4,7%	48	1	2,1%
78 Obecně odborná příprava							118	8	6,8%			
82 Umění a užité umění	12	0	0,0%	22	2	9,1%	105	11	10,5%	48	1	2,1%
Gymnázium							1 555	44	2,80%			

Vysvětlivky: Abs06 – počet absolventů škol v kraji (2006)

NZ – počet absolventů škol v kraji, kteří jsou „čerstvě“ nezaměstnaní v ČR (duben 2007)

mNZ – míra nezaměstnanosti absolventů škol v kraji – v % (duben 2007)

Zdroj: Chomoutová, D., Burdová, J.: Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Praha, 2007, 61s.

Poznámka: při zjišťování míry nezaměstnanosti absolventů škol a její interpretaci z hlediska krajů je nutné stanovovat míru nezaměstnanosti jako podíl nezaměstnaných absolventů škol daného kraje a celkového počtu absolvent škol v kraji. Počty absolventů škol jsou ve statistikách udávány podle sídla školy. Statistiky počtu nezaměstnaných absolventů vycházejí z evidenčních databází jednotlivých úřadů práce, kde jsou evidováni uchazeči o zaměstnání s trvalým bydlištěm v příslušném okrese a kraji (který se může lišit od kraje, v němž vystudovali). V případě, že bychom pro výpočet míry nezaměstnanosti použili tyto počty bez předchozích úprav, mohlo by dojít k disproporcím (podhodnocení nebo naopak nadhodnocení míry nezaměstnanosti v případě absolventů, kteří se zaregistrovali na úřadě práce v jiném kraji než kde studovali) a vypočtená míra nezaměstnanosti by ztrácela vypovídací hodnotu. Údaje o mírách nezaměstnanosti v krajském měřítku uváděné v této publikaci poskytují informace o tom, jak se uplatňují absolventi škol jednotlivých krajů (z hlediska vzdělanostní a oborové struktury) na trhu práce v celé České republice. Počty nezaměstnaných absolventů jsou členěny podle kraje, v němž získali vzdělání.

V nezaměstnanosti čerstvých absolventů převládá k 30.4.2007 mezi vyučenými obor technická chemie a chemie silikárů, osobní a provozní služby a následuje gastro, hotelnictví, turismus. Mezi vyučenými s maturitou se jedná o obory doprava a spoje, ekonomika a administrativa, a obchod. Mezi střední školou s maturitou je to technická chemie a chemie silikárů, gastro, hotelnictví, turismus a veterinářství. Mezi vyššími odbornými školami se jedná o obory zemědělství a lesnictví, stavebnictví, geodézie a kartografie.

10.3 Nabídka volných pracovních míst

Z nabídky volných míst vyplývá nedostatek následujících profesí:

- řidič motorových vozidel,
- šička – švadlena,
- montér sádrokartonových desek,
- chovatel a ošetřovatel zvířat,
- odborní pracovníci – seřizovač a obsluha strojů, operátor NC- strojů, zámečníci, svářeči – páječi

Nejvíce požadovaných volných pracovních míst bylo ve skupině vyučen. Z nabídky volných pracovních míst vyplývá nedostatek následujících profesí:

- ve strojírenství – soustružník, frézař, zámečník, slévárenský dělník, montážní dělník
- v dřevovýrobě – dělník dřevovýroby, uhlář,
- ve službách – automechanik, prodavač, v letním období – kuchař, číšník, servírka
- v textilní výrobě – šička – švadlena

Profese ve strojírenství jsou dlouhodobě neobsazeny z důvodu malé atraktivity těchto oborů, nutno konstatovat, že i v budoucnu lze předpokládat nedostatek těchto profesí z důvodu malého zájmu o učební obory. V případě montážních dělníků a operátorů výroby se jedná o třísměnný provoz.

Místa dělníků v dřevovýrobě jsou místa, o která je ze strany českých uchazečů minimální zájem a v řadě případů jsou obsazována zahraničními pracovníky a lze předpokládat, že tento zájem o zahraniční pracovníky bude trvat i nadále.

Místa ve službách kuchaři, číšníci, servírky jsou převážně sezónní v letních měsících. Vzhledem ke značně rozšířenému turistickému ruchu a značnému počtu těchto sezónních míst se daří tato místa jen obtížně obsazovat.

Pro uchazeče se středoškolským a vysokoškolským vzděláním byla nabízena volná místa pojišťovacích poradců, elektroinženýrů, konstruktérů a projektantů, programátorů, techniků a administrativní místa se znalostí jazyka.

Pro uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním byla nabízena zejména volná pracovní místa operátorů výroby, pomocných lesních dělníků, dělníků dřevařské výroby, stavebních dělníků, dělníků v potravinářství.

11. Doporučení na snížení nezaměstnanosti absolventů v Jihočeském kraji

Už v sedmé třídě základní školy, by měli začít rodiče s dětmi řešit jejich budoucnost. V souvislosti s tím, organizuje úřad práce (Informační a poradenské středisko – IPS) besedy pro žáky základních škol k volbě prvního povolání, individuální a skupinové poradenství pro žáky základních škol. IPS poskytuje aktuální informace o síti středních a vysokých škol, studijních a učebních oborů v regionu a celé České republice a o možnostech uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi.

Výuka ve škole by neměla být jen teoretická, ale i praktická. Podporovala všeobecné znalosti absolventů, flexibilitu, týmovou práci. Je dobré, aby si student, jak střední školy i vysoké školy, vybíral pečlivě svoji školní praxi. Zde samozřejmě získá mnoho informací, ke kterým by se ve škole nikdy nedostal, ale může získat i své budoucí zaměstnání. To samé platí i u brigády. Samozřejmě u každého studovaného oboru je situace různá, u některých oborů je lehčí u některých složitější. Samozřejmě je potřeba mít na paměti i pověst firmy.

V dnešní době je potřeba počítat s dojížděním, nebo přestěhováním do místa lukrativního zaměstnání.

Pro některé profese, je nutné vyšší vzdělání než „jen“ středoškolské vzdělání. Dále je důležitá znalost cizího jazyka, počítačové znalosti, řidičský průkaz a k nezaplacení jsou i zahraniční stáže a pobyty.

Realisticky myslící absolvent a na trhu lépe zorientovaný, který má jasnou představu, čeho chce na profesním životě dosáhnout, musí odhadnout i svoji cenu práce.

12. Závěr

Cílem diplomové práce bylo zhodnocení nezaměstnanosti absolventů v Jihočeském kraji. Zmapovat nezaměstnanosti v Jihočeském kraji se zaměřením na nezaměstnanost absolventů. Zjistit strukturu nezaměstnaných absolventů jejich možnosti uplatnění na trhu práce v České republice, navrhnout možnosti na snížení nezaměstnanosti absolventů v Jihočeském kraji.

Počet evidovaných absolventů v Jihočeském kraji k 30.9.2007 byl 1 472 osob, tj. 5,5% z celkového počtu nezaměstnaných absolventů v České republice.

Nezaměstnanost absolventů Jihočeského kraje k 30.4.2003 oproti 30.4.2002 vzrostla o 131, tj. o 7%, k 30.4.2004 oproti 30.4.2003 klesla o 63, tj. o 3%, k 30.4.2005 oproti 30.4.2004 klesla o 495, tj. o 26%, k 30.4.2006 oproti 30.4.2005 klesla o 127, tj. o 9% a k 30.4.2007 oproti 30.4.2006 klesla o 348, tj. o 26%

Nezaměstnanost absolventů Jihočeského kraje k 30.9.2003 oproti 30.9.2002 vzrostla o 2 164, tj. o 223%, k 30.9.2004 oproti 30.9.2003 klesla o 423, tj. o 14%, k 30.9.2005 oproti 30.9.2004 klesla o 428, tj. o 16%, k 30.9.2006 oproti 30.9.2005 klesla o 303, tj. o 13% a k 30.9.2007 oproti 30.9.2006 klesla o 508, tj. o 26%

V okrese České Budějovice nezaměstnanost k datu 30.4.2003 vzrostla, ale poté měla až k datu 30.4.2007 klesající trend. V okrese Český Krumlov byla nezaměstnanost absolventů k 30.4.2002, 2003 a 2004 stejná a poté měla až k 30.4.2007 klesající hodnoty. V okrese Jindřichův Hradec byl kolísající trend, k 30.4.2003 a 2004 nezaměstnanost absolventů rostla, k 30.4.2005 klesla, k 30.4.2006 vzrostla a poté k 30.4.2007 opět klesla. V okrese Písek byla nezaměstnanost absolventů vyrovnaná k 30.4.2002, 2003, 2004 poté k 30.4.2005 klesla, k 30.4.2006 vzrostla a poté opět k 30.4.2007 klesla. V okrese Prachatice měla první tři roky sledování stejný trend, tj. k 30.4.2002, 2003,2004 a poté k 30.4.2005, 2006 a 2007 klesala.v Okrese Strakonice vykazovala nezaměstnanost absolventů kolísající trend jako v okrese Písek. V okrese Tábor měla nezaměstnanost absolventů od 30.4.2002 až k 30.4.2007 klesající charakter.

A celkově za Jihočeský kraj pouze k datu 30.4.2003 nezaměstnanost absolventů vzrostla, jinak stále klesala.

Celkově za vývoj nezaměstnanosti absolventů všech okresů Jihočeské kraje lze říci, že k 30.9.2003 vzrostla a poté měla stále klesající charakter.

Nezaměstnanost absolventů v Jihočeském kraji je nižší než v České republice a mají každoročně klesající trend.

Za hlavní problém uplatnitelnosti absolventů se považuje chybějící praxe, dále nevyrovnanost mezi vzděláním absolventů a požadavky zaměstnavatelů, zájem absolventů vykonávat zcela odlišnou činnost, než pro kterou získali odbornost studiem, nereálná představa o výši nástupních příjmů.

Absolventi mají i řadu předností, lepší vztah k výpočetní technice, jazykovou vybavenost, čerstvé dobrané znalosti a dovednosti. To vše hraje v situaci, kdy další odborné vzdělávání není v podnicích běžnou záležitostí, významnou roli.

Mé doporučení na snížení nezaměstnanosti absolventů. Už v sedmé třídě základní školy, by měli začít rodiče s dětmi řešit jejich budoucnost. V souvislosti s tím, organizuje úřad práce besedy pro žáky základních škol k volbě prvního povolání. Je dobré, aby si student, jak střední školy i vysoké školy, vybíral pečlivě svoji školní praxi. Zde samozřejmě získá mnoho informací, ke kterým by se ve škole nikdy nedostal, ale může získat i své budoucí zaměstnání. To samé platí i u brigády. Samozřejmě u každého studovaného oboru je situace různá, u některých oborů je lehčí u některých složitější. V dnešní době je potřeba počítat s dojížděním, nebo přestěhováním do místa lukrativního zaměstnání. Pro některé profese, je nutné vyšší vzdělání než „jen“ středoškolské vzdělání. Dále je důležitá znalost cizího jazyka, počítačové znalosti, řidičský průkaz a k nezaplacení jsou i zahraniční stáže a pobyty. Realisticky myslící absolvent a na trhu lépe zorientovaný, který má jasnou představu, čeho chce na profesním životě dosáhnout, musí odhadnout i svoji cenu práce.

Zájem o absolventy u zaměstnavatelů v České republice už několik let roste. Nedostatek lidí v kvalifikovaných profesích nutí firmy nabízet volné pozice i zájemcům s praxí menší nebo žádnou. Dalším důvodem růstu absolventských pracovních příležitostí je samotný rozvoj ekonomiky, zejména ve finančnictví, automobilovém průmyslu, v oblasti ICT (vývojová centra) a ve službách (centra sdílených služeb). V neposlední řadě atraktivita absolventů stoupá i se zlepšující se kvalitou jejich profilu.

13. Abstract

The aim of my diploma paper is summing up of graduates' unemployment in southern Bohemia.

The purpose of the paper is to create a compact image of labour market in the Czech Republic and to describe main factors influencing this market in the Czech Republic. My paper should touch state unemployment policy, to chart unemployment in southern Bohemia with the reflection on graduates' unemployment, chart the structure of unemployed graduates, their possibilities at the labour market in the Czech Republic, to propose possibilities for the decrease of graduates' unemployment in southern Bohemia.

My survey is based on the data from Labour Market Situation Report from several Bureaus of Labour, data from Czech Statistic Office and Ministry of Labour and Social Issues.

The graduates themselves are one off the most risk companies from the people who are economically active. The claiming of these groups is worse. The graduates are disadvantaged in comparison with other job applicants – less praxes, missing work habits and lox experience.

The graduates' unemployment rage is highly influenced by economical situation in our country, total unemployment, free working station offer degree and rate between supply and demand. It is also influenced by educational structure of graduates at the same time.

The employers' interest in graduates has been increasing. The loss of people at qualified positions is very important – firms are forced to offer free positions even to the people with smaller or no praxes. Another reason for the increase is policy development itself, primarily in financial sphere, car industry and in services. Last but not least, graduates' attractively has been increasing hand in hand with improving quality of their profiles.

Key words

Trh práce labour market

Nezaměstnanost unemployment

Státní politika zaměstnanosti state policy of employment

Absolvent graduate

Míra nezaměstnanosti rate of unemployment

14. Citace

- [1] Tuleja, P., Majerová, I., Nezval, P.: Základy makroekonomie, Computer Press, Brno, 2006, 311s. ISBN 80-251-0952-6
- [2] Brožová, D.: Kapitoly z ekonomie trhů práce, Nakladatelství VŠE, Praha, 2006, s. ISBN
- [3] Frank, R. H., Bernanke, B.S.:Ekonomie, Grada Publishing, Praha, 2003, 803s. ISBN 80-247-0471-4
- [4] Jírová, H.:Trh práce a politika zaměstnanosti,VŠE, Praha, 1999,95 s. ISBN 80-7079-635-9
- [5] Holman, R.: Ekonomie, C.H. Beck, Praha, 1999, 726s. ISBN 80-7179-255-1
- [6] Macáková, L.:Mikroekonomie, Melandrium, Praha, 2000, 273 s. ISBN 80-86175-09-X
- [7] Frait, J.: Makroekonomie, Vysoká škola báňská, Ostrava, 1997, 179 s. ISBN 807078296X
- [8] Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, [cit. 5.9.2005]. Dostupný na www: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- [9] Služby a činnosti úřadu práce, [cit. 19.5.2005]. Dostupný na www: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up/
- [10] Jírová, H.:Deformace na českém trhu práce, Vydavatelství ČVUT,Praha, 2002, 85 s.
- [11] Buchtová, B.:Nezaměstnanost jako psychologický ekonomický a sociální problém, Grada, Praha, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8
- [12] Riziková skupina: absolventi škol bez praxe, [cit. 31.8.2007]. Dostupný na www: http://www.novinky.cz/kariera_clanky/rizikova-skupina--absolventi-skol-bez-praxe_121677_ehvt.html
- [13] Kdo jsou absolventi a mladiství?, [cit. 28.1.2008]. Dostupný na www: <http://portal.mpsv.cz/stat/abs?uzemi=161000>
- [14] Pomoc úřadů práce nezaměstnaným absolventům, [cit. 12.3.2007]. Dostupný na www: <http://www.risa.cz/view/dokumenty.do?doc=780>

- [15] Chomoutová, D., Burdová, J.: Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Praha, 2007, 61s.
- [16] Vzdělávání a trh práce v krajích, [cit. 1.7.2008]. Dostupný na [www:
http://www.nuov.cz/index.php?page=kraje_a_trh_prace](http://www.nuov.cz/index.php?page=kraje_a_trh_prace)
- [17] Faktory ovlivňující trh práce, [cit. 1.7.2008]. Dostupný na [www:
http://www.plzen.czso.cz/xp/edicniplan.nsf/t/6F002FD572/\\$File/13-323207a3.pdf](http://www.plzen.czso.cz/xp/edicniplan.nsf/t/6F002FD572/$File/13-323207a3.pdf)
- [18] Minimální mzda, [cit.25.5.2008]. Dostupný na [www:
http://cs.wikipedia.org/wiki/Minim%C3%A1ln%C3%AD_mzda](http://cs.wikipedia.org/wiki/Minim%C3%A1ln%C3%AD_mzda)
- [19] Průměrná hrubá měsíční mzda a evidenční počet zaměstnanců, [cit. 27.8.2008]. Dostupný na [www:
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda.27/8/2008](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda.27/8/2008)
- [20] Vyplatí se ještě pracovat v zahraničí, [cit.7.7.2008]. Dostupný na [www:
http://www.finance.cz/zpravy/finance/177393-clanek-vyplati-se-jeste-pracovat-v-zahranici-/](http://www.finance.cz/zpravy/finance/177393-clanek-vyplati-se-jeste-pracovat-v-zahranici-/)
- [21] Vývoz, [cit. 26.6.2008]. Dostupný na [www:
http://cs.wikipedia.org/wiki/V%C3%BDvoz](http://cs.wikipedia.org/wiki/V%C3%BDvoz)
- [22] Kraj v číslech – vybrané statistické údaje, [1.7.2008]. Dostupný na [www:
http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par\[id_v\]=135&par\[lang\]=CS](http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par[id_v]=135&par[lang]=CS)
- [23] Absolventi a trh práce, [cit 28.1.2008]. Dostupný na [www:
http://www.hledampraci.cz/poradna-zamestanani/absolvent-trh-pace.php](http://www.hledampraci.cz/poradna-zamestanani/absolvent-trh-pace.php)

15. Seznam použité literatury

15.1 Knihy

- 1) Brožová, D.: Kapitoly z ekonomie trhů práce, Oeconomica, Praha, 2006, 173 s. ISBN 80-245-1120-7
- 2) Buchtová, B. a kol.: Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém, Grada Publishing, Praha, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8
- 3) Frait, J.: Makroekonomie, Vysoká škola báňská, Ostrava, 1997, 179 s. ISBN 807078296X
- 4) Frank, R.H., Bernanke, B.S.: Ekonomie, Grada Publishing, Praha, 2003, 803 s. ISBN 80-247-0471-4
- 5) Hladký, J., Leitmanová, I.: Mikroekonomie II, Jihočeská univerzita, České Budějovice, 2000, 169 s. ISBN 80-7040-466-3
- 6) Holman, R.: Ekonomie, C.H.Beck, Praha, 1999, 726 s. ISBN 80-7179-255-1
- 7) Jírová, H.: Deformace na českém trhu práce, Vydavatelství ČVUT, Praha, 2002, 85 s.
- 8) Jírová, H.: Trh práce a politika nezaměstnanosti, VŠE, Praha, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9
- 9) Kuchař, P.: Trh práce, Karolinum, Praha, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3
- 10) Leitmanová, I.: Trh práce EU a ČR – stav a vývoj, Datapartner, České Budějovice, 1999, 167 s. ISBN 80-902696-0-5
- 11) Macáková, L. a kol.: Mikroekonomie, Melandrium, Praha, 2000, 273 s. ISBN 80-86175-09-X
- 12) Rothbard, M.N.: Zásady ekonomie – od lidského jednání k harmonii trhů, Liberální institut, Praha, 2005, 755 s. ISBN 80-86389-27-8
- 13) Samuelson, P. A.: Ekonomie, vyd. Svoboda, Praha, 1991, 1011 s. ISBN 80-205-0192-4
- 14) Schiller, B.R. : Mikroekonomie Dnes, Computer Press, Brno, 2004, 404 s. ISBN 80-251-0109-6

15) Tuleja, P., Majerová, I., Nezval, P.: Základy Makroekonomie, Computer Press, Brno, 2006, 311 s. ISBN 80-251-0952-6

15.2 Publikace

- 1) Beran, J.: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2007, Úřad práce v českých Budějovicích, 2008, 38 s.
- 2) Dráb J.: Situace na trhu práce v okrese Písek v roce 2007, Úřad práce v Písku, 2008, 50 s.
- 3) Dušánková, O., Procházková, E., Ptáčnicková, N., Šebestová, L.: Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007, MSPV, Praha, 2008, 260 s.
- 4) Havlíčková, M.: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007, Úřad práce v Jindřichově Hradci, 2008, 52 s.
- 5) Hynková, Š.: Zpráva úřadu práce v Prachaticích o situaci na trhu práce za rok 2007, Úřad práce v Prachaticích, 2008, 87 s.
- 6) Chomoutová, D., Burdová, J.: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním, MŠMT, Praha, 2007, 61 s.
- 7) Kalousková, P., Šťastnová, P., Úlovcová, H., Vojtěch, J.: Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce, NUOV, Praha, 2004, 43 s.
- 8) Kulvaitová, D.: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007, Úřad práce v Táboře, 2008, 40s.
- 9) Mlčák, L., Bohdal, C.: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007, Úřad práce v Českém Krumlově, 2008, 62 s.
- 10) Samec, J.: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007, Úřad práce ve Strakoniciích, 2008, 37 s.
- 11) Úlovcová, H., Vojtěch J., Festová, J. Truhlíková, J., Doležalová, G., Kalousková, P., Klenbová, M., Šťastnová, P.: Uplatnění absolventů škola na trhu práce, NUOV, Praha, 2007, 103 s.
- 12)

15.3 Internetové zdroje

- 1) Absolventi a trh práce, [cit 28.1.2008]. Dostupný na [www: http://www.hledampraci.cz/poradna-zamestanani/absolvent-trh-pace.php](http://www.hledampraci.cz/poradna-zamestanani/absolvent-trh-pace.php)
- 2) Aktivní politika zaměstnanosti v zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, [cit 5.9.2005]. Dostupný na [www: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz)
- 3) Český statistický úřad. Dostupný na [www: www.czso.cz](http://www.czso.cz).....
- 4) Faktory ovlivňující trh práce, [cit. 1.7.2008]. Dostupný na [www: http://www.plzen.czso.cz/xp/edicniplan.nsf/t/6F002FD572/\\$File/13-323207a3.pdf](http://www.plzen.czso.cz/xp/edicniplan.nsf/t/6F002FD572/$File/13-323207a3.pdf)
- 5) Kdo jsou absolventi a mladiství?, [cit. 28.1.2008]. Dostupný na [www: http://portal.mpsv.cz/stat/abs?uzemi=161000](http://portal.mpsv.cz/stat/abs?uzemi=161000)
- 6) Kraj v číslech – vybrané statistické údaje, [1.7.2008]. Dostupný na [www: http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par\[id_v\]=135&par\[lang\]=CS](http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par[id_v]=135&par[lang]=CS)
- 7) Minimální mzda, [cit.25.5.2008]. Dostupný na [www: http://cs.wikipedia.org/wiki/Minim%C3%A1ln%C3%AD_mzda](http://cs.wikipedia.org/wiki/Minim%C3%A1ln%C3%AD_mzda)
- 8) Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupný na [www: www.nuov.cz](http://www.nuov.cz).....
- 9) Pomoc úřadů práce nezaměstnaným absolventům, [cit. 12.3.2007] Dostupný na [www: http://www.risa.cz/view/dokumenty.do?doc=780](http://www.risa.cz/view/dokumenty.do?doc=780)
- 10) Průměrná hrubá měsíční mzda a evidenční počet zaměstnanců, [cit. 27.8.2008]. Dostupný na [www: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda.27/8/2008](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda.27/8/2008)
- 11) Riziková skupina: absolventi škol bez praxe, [cit 31.8.2007]. Dostupný na [www: http://novinky.cz/kariera_clanky/rizikova-skupina-absolventi-skol-bez-praxe_121677_ehvtt.html](http://novinky.cz/kariera_clanky/rizikova-skupina-absolventi-skol-bez-praxe_121677_ehvtt.html)
- 12) Služby a činnosti úřadu práce, [cit. 19.5.2005]. Dostupný na [www: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up/](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up/)
- 13) Vyplatí se ještě pracovat v zahraničí, [cit.7.7.2008]. Dostupný na [www: http://www.finance.cz/zpravy/finance/177393-clanek-vyplati-se-jeste-pracovat-v-zahranici-/](http://www.finance.cz/zpravy/finance/177393-clanek-vyplati-se-jeste-pracovat-v-zahranici-/)
- 14) Vývoz, [cit. 26.6.2008]. Dostupný na [www: http://cs.wikipedia.org/wiki/V%C3%BDvoz](http://cs.wikipedia.org/wiki/V%C3%BDvoz)