



Ekonomická  
fakulta  
Faculty  
of Economics

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky

Diplomová práce

Nezaměstnanost absolventů na trhu práce v ČR

Vypracovala: Bc. Adriana Katrušínová

Vedoucí diplomové práce: Ing. Tomáš Volek, Ph.D.

České Budějovice 2018/2019

**ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Adriana KATRUŠINOVÁ**  
Osobní číslo: **E17618**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**  
Název tématu: **Nezaměstnanost absolventů na trhu práce v ČR**  
Zadávající katedra: **Katedra ekonomiky**

*Zásady pro vypracování:*

**Cíl:**

Zhodnocení nezaměstnanosti absolventů na trhu práce v ČR a navrhnout kroky pro její snížení.

**Struktura:**

1. Trh práce v ČR
2. Faktory ovlivňující trh práce v ČR
3. Státní politika zaměstnanosti v ČR
4. Analýza nezaměstnanosti v ČR se zaměřením na nezaměstnanost absolventů
5. Rozbor struktury nezaměstnaných absolventů
6. Mezinárodní komparace nezaměstnanosti absolventů v EU
7. Návrhy na snížení nezaměstnanosti absolventů v ČR

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran

Forma zpracování diplomové práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

Kotýnková, M. (2006). Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha: Oeconomica.

Goodwin, N., et. al. (2008). Microeconomics in context. M. E. Sharpe.

Pošta, V., Macaňková, L., & Pavelka, T. (2015). Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR. Praha: Management Press.

Krugman, P. R., & Wells, R. (2013). Microeconomics (3rd ed.). New York: Worth Publishers.

Brožová, D. (2006). Kapitoly z ekonomie trhů práce. Vyd. 1. Praha: Oeconomica.

Faltová Leitmanová, I. (1999). Trh práce EU a ČR: stav a vývoj. České Budějovice: Datapartner.

Dušek, J. (2015). Lidské zdroje na trhu práce ČR a EU. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií.

Vedoucí diplomové práce: Ing. Tomáš Volek, Ph.D.  
Katedra ekonomiky

Datum zadání diplomové práce: 20. března 2018

Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2019

doc. Ing. Ladislav Březina, Ph.D.  
děkan



Ing. Robert Zeman, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 6. dubna 2018

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Nezaměstnanost absolventů na trhu práce v ČR vypracovala samostatně a použila jen pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě Ekonomickou fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

.....

Adriana Katrušínová

V Českých Budějovicích

## Poděkování

Mé poděkování směřuje především vedoucímu této diplomové práce, panu Ing. Tomáši Volkovi, Ph.D. Spolupráce, cenné rady a připomínky, které mi směrem k mé práci poskytl, dotváří celek, jehož jsem autorkou. Dále bych na tomto místě ráda poděkovala rodině za podporu po celou dobu studia.

## Obsah

1	Úvod.....	8
2	Nezaměstnanost .....	9
2.1	Měření nezaměstnanosti.....	10
2.2	Míra ekonomické aktivity .....	11
2.3	Druhy nezaměstnanosti .....	11
2.3.1	Frikční nezaměstnanost.....	11
2.3.2	Strukturální nezaměstnanost .....	11
2.3.3	Cyklická nezaměstnanost.....	12
2.3.4	Sezonní nezaměstnanost .....	12
2.3.5	Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost .....	12
2.3.6	Skrytá nezaměstnanost.....	13
2.3.7	Krátkodobá nezaměstnanost .....	13
2.3.8	Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost .....	13
2.4	Hospodářské tendence prohlubující nezaměstnanost.....	13
2.5	Důsledky nezaměstnanosti .....	14
2.5.1	Ekonomické dopady nezaměstnanosti .....	14
2.5.2	Sociální důsledky nezaměstnanosti .....	15
2.6	Přirozená míra nezaměstnanosti.....	16
2.6.1	Faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti .....	16
2.6.2	Možnosti snížení přirozené míry nezaměstnanosti.....	17
2.7	Ekonomická nerovnost.....	17
2.7.1	Minimální mzda .....	17
3	Trh práce .....	18
3.1	Nabídka práce.....	18
3.2	Poptávka po práci .....	19
3.3	Primární a sekundární trh .....	19
3.4	Formální a neformální pracovní trh .....	19
3.5	Externí a interní trh práce.....	20
3.6	Pružnost trhu práce.....	20
3.7	Nedokonalosti na trhu práce.....	21
3.8	Toky na pracovním trhu .....	21
3.9	Uchazeč o zaměstnání .....	21
3.9.1	Zprostředkování zaměstnání .....	22
3.9.2	Hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání .....	22

3.10	Definice absolventa .....	23
3.10.1	Vzdělávací systém ČR a vzdělávání na středních školách .....	23
3.10.2	Vzdělávací systém ČR a nástavbové vzdělávání .....	24
3.10.3	Vzdělávací systém ČR a vysokoškolské vzdělávání .....	24
3.10.4	Požadavky zaměstnavatelů .....	25
3.11	Faktory ovlivňující trh práce v ČR.....	25
3.11.1	Věková struktura obyvatelstva.....	25
3.11.2	Vzdělanostní struktura obyvatelstva.....	26
3.11.3	Migrace .....	26
3.11.4	Makroekonomická situace .....	26
3.12	Pracovní příležitosti na pracovním trhu EU .....	26
3.13	Státní politika zaměstnanosti v ČR.....	27
3.14	Cíle státní politiky zaměstnanosti.....	27
3.15	Aktivní politika zaměstnanosti .....	28
3.15.1	Tvorba nových pracovních míst .....	28
3.15.2	Rekvalifikační kurzy pro zaměstnance .....	28
3.15.3	Rekvalifikace nezaměstnaných osob .....	29
3.15.4	Veřejně prospěšné práce .....	29
3.15.5	Chráněná pracovní místa .....	29
3.15.6	Odborná praxe absolventů .....	30
3.16	Pasivní politika zaměstnanosti .....	30
4	Cíl a metodika práce .....	31
4.1	Cíl práce .....	31
4.2	Metodika .....	31
5	Vlastní práce .....	33
5.1	Trh práce v ČR a nezaměstnanost.....	33
5.2	Dlouhodobý pohled na vývoj trhu práce v ČR.....	33
5.3	Volná pracovní místa .....	35
5.4	Nezaměstnanost absolventů vysokých škol .....	35
5.5	Struktura nezaměstnaných absolventů bakalářských oborů ČR .....	36
5.5.1	Nezaměstnanost rok 2015 .....	41
5.5.2	Nezaměstnanost rok 2016.....	43
5.5.3	Nezaměstnanost rok 2017 .....	44
5.5.4	Nezaměstnanost rok 2018.....	45
5.6	Struktura nezaměstnaných absolventů magisterských oborů ČR .....	46

5.6.1	Nezaměstnanost rok 2015 .....	46
5.6.2	Nezaměstnanost rok 2016 .....	48
5.6.3	Nezaměstnanost rok 2017 .....	49
5.6.4	Nezaměstnanost rok 2018 .....	51
5.7	Celkový počet nezaměstnaných absolventů ČR .....	52
5.8	Trh práce EU a nezaměstnanost absolventů.....	53
5.9	Mezinárodní komparace nezaměstnanosti absolventů ČR a EU.....	54
5.10	Návrhy na snížení nezaměstnanosti absolventů vysokých škol ČR.....	55
5.10.1	Návrh č. 1.....	55
5.10.2	Návrh č. 2.....	56
5.10.3	Návrh č. 3.....	58
6	Závěr .....	60
I.	Summary.....	62
II.	Seznam použité literatury a internetových zdrojů .....	63
III.	Seznam vzorců, schémat, tabulek a grafů	
IV.	Seznam příloh	
V.	Přílohy	



## 1 Úvod

Nezaměstnanost je jedním z mnoha závažných globálních problémů. Napříč celým světem se vlády států snaží tento ekonomický ukazatel snižovat, ne vždy jsou však tyto snahy dostatečně úspěšné. Nezáleží totiž pouze na vládních orgánech, ale také na přístupu samotných občanů. Zaměříme-li se na zaměstnanost a nezaměstnanost obyvatel České republiky jedná se o záležitost, která spadá pod záštitu Ministerstva práce a sociálních věcí. Stěžejním nástrojem, jímž se snaží vláda nezaměstnanost regulovat je Státní politika zaměstnanosti. Ve své podstatě však toto téma velice úzce navazuje na strukturu školského systému a vzdělání lidí. Po ukončení každého vzdělávacího maratónu, je kýženým výsledkem nalézt adekvátní pracovní pozici, jež by vedla k naplnění kariérních představ, cílů a seberealizaci, která ční na vrcholu pyramidy – pyramidy lidských potřeb.

V životě člověka patří nástup do práce k jednomu z nejdůležitějších milníků na časové ose. Dochází ke změně návyků, ale také prostředí. Trh práce je všudypřítomným místem, kde se nezaměstnaní mohou stát zaměstnanými a naopak. Je tvořen nepřeberným množstvím pracovních příležitostí, každá z nich však vyžaduje určitý stupeň vzdělání a získané zkušenosti, popř. adekvátní stupeň praxe. Při hledání ideální práce je nutné zohlednit také individuální přístup samotného jedince. Volný čas, jenž je protipólem práce, představuje nejen v ekonomické rovině zdroj. Je tedy na každém z nás, jak se svým volným časem v konečném výsledku naloží.

Nezaměstnanost spojená se ztrátou zaměstnání představuje pro většinu lidí změnu, která má za následek mnoho negativních dopadů. Často se nejedná pouze o nežádoucí ekonomickou situaci, ale nezaměstnanost má vliv také na psychickou stránku jedince. Na nezaměstnanost lze nahlížet také z pohledu makroekonomického, kdy nevyužitá pracovní síla snižuje hospodářský výsledek celého sledovaného území.

Tato diplomová práce je zaměřena na nezaměstnanost, která ovlivňuje další ekonomické ukazatele a zejména také prosperitu celého společenství. Cílem této diplomové práce je zhodnocení nezaměstnanosti absolventů vysokých škol na území České republiky. Dále je žádoucí navrhnout možné kroky ke snížení nezaměstnanosti v této oblasti.

## 2 Nezaměstnanost

Hovoříme-li o nezaměstnanosti, můžeme si pod tímto pojmem představit dlouhotrvající stav, při kterém je člověk v produktivním věku bez zaměstnání, a tudíž také bez příjmů z něho plynoucích. Pro pochopení dalších souvislostí je nejprve nutné rozčlenit obyvatele státu do jednotlivých skupin podle určitého kritéria, v našem případě se jedná o kritérium související s věkem (Goodwin, 2006).

Za produktivní část života označuje Jurečka (2010) tu dobu, ve které je člověk produktivní nebo chcete-li, práce schopný, pro zjednodušení uveďme rozmezí od 15 do 64 let. Toto období nastává po ukončení studia základního stupně vzdělávání s trváním do dosažení hranice důchodového věku.

Za zaměstnanou osobu považujeme každého, kdo pracuje v plné nebo zkrácené formě pracovního úvazku či jako osoba samostatně výdělečně činná. Nezaměstnaní lidé tedy žádným z výše uvedených úvazků nedisponují, ale snaží se aktivně zaměstnání nalézt. Dle legislativy ČR představuje aktivní hledání především řádnou registraci na úřadu práce v místě bydliště žadatele o práci. Další podmínkou je pravidelná návštěva této instituce a ochota nastoupit na volné místo v co nejkratší možné době (Siegel, 2012).

Tyto dvě skupiny obyvatel – zaměstnaní a nezaměstnaní, dohromady tvoří množinu ekonomicky aktivních obyvatel země, můžeme je také souhrnně označit jako pracovní sílu. Tito lidé tedy mohou pracovat, dostávat mzdu a z pohledu státu také přispívat k vytvoření hrubého domácího produktu (Jurečka & kolektiv, 2010).

Jurečka (2010) ve své publikaci dále uvádí, že poslední skupina je tvořena lidmi, kteří sice spadají do kategorie nezaměstnaných, zároveň ale nevykazují snahy zaměstnání nalézt. Příčin může být hned několik, nejčastěji se jedná o studenty denního studia, osoby v domácnosti pečující o malé děti, hendikepované osoby a dále sem spadají také ti, kterým stav bez zaměstnání jednoduše vyhovuje. Tento segment proto označujeme jako ekonomicky neaktivní.

Ztráta zaměstnání představuje okamžik, kdy pracující člověk opustí dosavadní zaměstnání, nutně to však nemusí znamenat rapidní zvýšení nezaměstnanosti. Může se jednat pouze o změnu pracovního místa, kdy ke stavu nezaměstnanosti ani nedojde nebo pouze na velice krátké, přechodné období (Jurečka & kolektiv, 2010)

## 2.1 Měření nezaměstnanosti

Pro možnosti matematického vyjádření nezaměstnanosti nejčastěji používáme ukazatel míry nezaměstnanosti, která pracuje se všemi výše uvedenými skupinami obyvatel. Vyjádření tohoto ukazatele dle vzorce je následující:

$$u = \frac{N}{EA} \times 100 = \frac{N}{Z + N} \times 100 \quad (1)$$

$u$  = míra nezaměstnanosti (rate of unemployment);

$EA$  = ekonomicky aktivní obyvatelstvo;

$Z$  = zaměstnaní;

$N$  = nezaměstnaní.

Tento ukazatel se často průměruje a vypovídá tak o celkovém stavu dané oblasti, ať už se jedná o jednotlivé kraje, regiony či celý stát. K podrobnějšímu zkoumání můžeme tento ukazatel filtrovat podle potřeby, například podle pohlaví, jednotlivých druhů zaměstnání, stupně dosaženého vzdělání nebo věkových kategorií (Jurečka & kolektiv, 2013).

Pro měření nezaměstnanosti se na území České republiky používají dva typy ukazatelů. Jedním z nich je ukazatel zachycující Registrovanou míru nezaměstnanosti, jejíž hodnoty vychází z podkladů Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Druhý typ nese název Obecná míra nezaměstnanosti, ta se opírá o hodnoty zjištěné Českým statistickým úřadem. Výsledky obou výše uvedených ukazatelů se liší, přestože je využíván tentýž vzorec. Rozdíl vzniká díky odlišné datové základně pro výpočet (Žák, 2006).

Ve srovnání ČR s dalšími zeměmi EU dle ukazatele obecné míry nezaměstnanosti, který se používá zejména ke srovnávání právě v rámci zahraničí, je Česká republika, co se týče nezaměstnanosti pod průměrem. Tento stav dokazují údaje poskytované EUROSTATEM. Průměrná míra nezaměstnanosti v EU v lednu 2010 činila 9,5 %, zatímco v ČR nabýval tento ukazatel hodnoty 8,2 % (Žák, 2006).

## 2.2 Míra ekonomické aktivity

Trh práce lze charakterizovat také prostřednictvím ukazatele míry ekonomické aktivity. Jedná se o poměr ekonomicky aktivního obyvatelstva (EA) k obyvatelům v produktivním věku. Výsledek ukazatele je vyjádřen v procentních bodech.

(2)

$$ea = \frac{EA}{\text{obyvatelé v produktivním věku}} \times 100$$

(Jurečka & kolektiv, 2013)

## 2.3 Druhy nezaměstnanosti

Základní dělení nezaměstnanosti vychází z příčin a také projevů, jenž nezaměstnanost doprovázejí. Z ekonomického hlediska rozlišujeme tři základní druhy - stupně, přičemž každý stupeň má na ekonomiku i nezaměstnané osoby jiné dopady (Samuelson & Nordhaus, 2007).

### 2.3.1 Frikční nezaměstnanost

S frikční nezaměstnaností se v kontextu trhu práce setkáváme poměrně často. Jedná se o konkrétní typ, který se v prostředí trhu práce bude vyskytovat vždy. Typickým znakem jsou osoby, které jsou momentálně bez zaměstnání. Důležité je však poukázat na dobu trvání tohoto stavu. Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost a dočasný stav, který je způsoben např. přechodem do nového zaměstnání. Frikční nezaměstnanost tedy vzniká v návaznosti na pohyb lidí. Týká se zejména absolventů, kteří hledají první zaměstnání, a dále také lidí, kteří chtějí získat lepší pracovní uplatnění (Samuelson & Nordhaus, 2007).

Ve své podstatě tato nezaměstnanost odráží pružnost pracovního trhu, kdy se lidé snaží o optimalizaci své disponibilní pracovní síly. V případě úspěšného nalezení odpovídajícího pracovního místa dochází ke zvyšování společenské efektivity (Sapsford, 2013).

### 2.3.2 Strukturální nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti je podle Pošty (2014) často označován jako technologický. Úzce souvisí s technologickým rozvojem jednotlivých odvětví. V praxi je důkazem tohoto stavu například zavádění průmyslu 4.0. Kde dochází k nahrazování nejen manuální práce člověka strojem. K nárůstu strukturální nezaměstnanosti osob dochází také v případě úpadku poptávky po určitém druhu zboží. Důsledky mohou být fatální, v krajních případech se jedná až o krach podniku, kdy se bez práce ocitne mnohokrát

i několik desítek až stovek lidí. Časový úsek trvání tohoto druhu nezaměstnanosti je podstatně delší, než tomu bylo v případě frikční nezaměstnanosti.

Holman (2011) uvádí, že navození souladu mezi dostupnými pracovními místy a kvalifikačními požadavky na uchazeče je velice obtížné. Proto je strukturální nezaměstnanost s ohledem na ekonomickou situaci často považována za jednu z nejzávažnějších forem.

### 2.3.3 Cyklická nezaměstnanost

Tento stav na trhu práce nastává v případě, že neexistuje dostatek volných pracovních míst. Nabídka práce tak převyšuje poptávku firem po práci. Existuje také spojitost mezi nezaměstnaností a cyklickým vývojem ekonomiky. Pokud se ekonomika nachází v recesi, dochází ke zvýšení nezaměstnanosti. Stejně tak v období expanze nezaměstnanost klesá. Časový interval cyklické nezaměstnanosti je opět závislý na délce současného ekonomického cyklu. Důkazem závažnosti cyklické nezaměstnanosti je fakt, že má dopad na všechny sektory národního hospodářství, a ovlivňuje tak ekonomiku daného státu plošně (Jurečka & kolektiv, 2013).

### 2.3.4 Sezonní nezaměstnanost

Pokud je nezaměstnanost spojená pouze s určitou částí roku, často je nazývána nezaměstnaností sezónní. A můžeme tedy předpokládat její budoucí vývoj v pravidelných cyklech nebo chcete-li sezónách. Nejčastěji jsou tímto typem nezaměstnanosti postihovány skupiny pracovníků v zemědělství, stavebnictví nebo turismu, jejichž pracovní výkony jsou přímo vázány na klimatické podmínky v dané oblasti (Hanzelková, 2013).

### 2.3.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná i nedobrovolná zaměstnanost přímo souvisí s výší mezd a situací na trhu práce. Segment lidí, kteří jsou bez práce ze své vlastní vůle, můžeme označit za „dobrovolníky“. Při daných mzdách nemají zájem o práci a upřednostňují volný čas. Jedná se o takový případ, kdy nezaměstnaný hledá práci, ale požaduje inkasovat vyšší mzdu, než jakou jsou zaměstnavatelé ochotni zaplatit (Holman, 2008).

Naproti tomu, nedobrovolná nezaměstnanost je pak problémem, jež je způsoben nedostatkem volných pracovních míst. Lidé postižení nedobrovolnou nezaměstnaností jsou ochotni pracovat, avšak na trhu práce není dostatek pracovních pozic v požadovaném množství (Hanzelková, 2013).

### 2.3.6 Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost ve své podstatě zahrnuje skupinu lidí, kteří jsou nezaměstnaní a zároveň nejsou evidováni na úřadu práce. Ochotní pracovat by byli pouze v případě dostatečné nabídky práce. Nejčastěji se jedná o skupinu vdaných žen a mladistvých, tyto osoby představují v rámci ekonomiky skrytou pracovní sílu (Mareš, 2002).

### 2.3.7 Krátkodobá nezaměstnanost

Hovoříme-li o krátkodobé nezaměstnanosti, jedná se o relativně méně závažný problém. Především pokud časové rozmezí nezaměstnanosti nepřekročí hranici několika týdnů. Přesto je na dotčené subjekty vyvíjen tlak, a to zejména ekonomického a psychologického charakteru. Problémy spojené s nezaměstnaností se tedy vyskytují i zde, avšak pouze v omezené míře (Jurečka & kolektiv, 2013).

### 2.3.8 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost naopak představuje velice závažný problém. Jedná se o dlouhotrvající stav, kdy jsou lidé bez zaměstnání více než 1 rok. Zde začínají působit některé faktory, které mají nepříznivé dopady zejména na kvalifikaci, psychiku a sociální postavení nezaměstnaných (Buchotvá, Šmajš, & Boleloucký, 2013).

Jurečka (2010) dále také uvádí, že důsledky nezaměstnanosti nepůsobí pouze na osobu nezaměstnaného, v rámci sociálních skupin je ovlivněna zejména také rodina. Dlouhodobá nezaměstnanost má také určitou vypovídací schopnost pro pracovní trh a zaměstnavatele. Ti mohou nahlížet na dlouhodobě nezaměstnané jako na skupinu lidí, kteří z nějakého důvodu pracovat nechtějí. Tudíž může nastat situace, v níž potenciální zaměstnavatel při výběru zohlední riziko spojené s nespolehlivostí a „sáhne“ po uchazeči, který je v kategorii nezaměstnaných kratší dobu. Opakovaná nezaměstnanost postihuje různou měrou etnické a věkové segmenty obyvatel. Častá je například vyšší míra nezaměstnanosti u mládeže. Vysvětlení nacházíme v nedostatečných praktických zkušenostech, přestože teoretická průprava je na velice vysoké úrovni.

## 2.4 Hospodářské tendence prohlubující nezaměstnanost

V tomto směru se jedná především o zvýšenou nezaměstnanost v důsledku zavádění nových technologií. Člověk a podstata lidské práce se v některých oborech vytrácí. K nahrazování lidských činností dochází nejčastěji ve výrobní sféře. Umělá inteligence v podobě strojů, přístrojů a robotických mechanismů zvládá jednotlivé pracovní úkony

nejen rychleji, ale zároveň také mnohem precizněji, čímž přispívá k minimalizaci chyb a plynulému materiálovému toku (Winkler & Wildmannová, 1999).

## 2.5 Důsledky nezaměstnanosti

Na nezaměstnané jednotlivce působí řada aspektů ovlivňující nejen jejich sociální, ale také zdravotní situaci. Práce představuje pro člověka přirozenou činnost, a tak v případě ztráty zaměstnání nebo nenalezení vhodné pracovní příležitosti dochází k negativním důsledkům (Buchotvá, Šmajš, & Boleloucký, 2013).

Vysoké procento lidí tráví na pracovišti více než 40 hodin týdně. Je třeba dodat, že ne vždy úplně dobrovolně. V dnešní uspěchané, rostoucí a motivací nabitě společnosti zdá se nemáme příliš na vybranou. O to horší následky přicházejí v případě ztráty zaměstnání. Zaběhlé, často dlouholeté návyky jsou minulostí a na řadu přichází úpadek jednotlivce a strach z neznámého (Farková, 2009).

V případě dlouhodobé nezaměstnanosti, tj. nezaměstnanost, která trvá déle než 12 měsíců, dochází nejčastěji ke kombinaci několika problémů. Jedná se o znevýhodněné postavení v oblasti osobního života, kvalifikace, ale také o snížení socializace (Pavelka, 2007).

Dle Kotýnkové a Němce (2003) je člověk při ztrátě zaměstnání vystaven zátěžové situaci, která s sebou přináší převážně negativní zkušenosti. Autoři uvádějí například depresivní symptomy, díky nimž si nezaměstnaní často připadají bezmocní. Umocněné jsou pak také pocity rezignace, převládá pasivní chování jedince a často dochází k poklesu sebevědomí.

Do oblasti negativních důsledků jsou řazeny také zhoršující se mezilidské vztahy. Napětí, které ztráta zaměstnání vyvolala se přenáší i na více či méně blízké osoby. Klasickým příkladem sociální izolace je alkoholismus, ruku v ruce jdoucí s kriminalitou, která je u nezaměstnaných osob poměrně častou záležitostí. V součtu lze zmínit také psychosomatické poruchy a všeobecnou nespokojenost, která doprovází každodenní život nezaměstnaného člověka (Dvořáček, 2012).

### 2.5.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti

Důsledkem ekonomické nezaměstnanosti je primárně pokles Hrubého domácího produktu. V takovém případě ekonomika státu jako celek vyrábí méně, než by mohla. Nedochozí k efektivnímu využívání dostupných zdrojů (Rojíček, Spěváček, Vejmělek, Zamrazilová, & Žďárek, 2016).

Ukazatel HDP je tedy pod hodnotou potenciálního hrubého domácího produktu. Z tohoto pohledu chápeme každého nezaměstnaného jednotlivce jako „mezeru“, díky které nevyrábíme takové množství výrobků nebo neposkytujeme takové množství služeb, jaké bychom jako jeden celek – stát mohli (Samuelson & Nordhaus, 2007).

Dopady nezaměstnanosti z ekonomického hlediska řeší také Okunův zákon, který říká: „*Je-li skutečná míra nezaměstnanosti o jeden procentní bod nad úroveň přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o dva procentní body pod svou potenciální úrovní*“ (Tomáš Pavelka, 2007, str. 127).

### 2.5.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Míra sociálních dopadů nezaměstnanosti na člověka je stejná jako v případě důsledků ekonomických. V případě ztráty zaměstnání jsou lidé vystaveni změnám, které ovlivňují zejména osobní život. Krebs (2007) řadí mezi nejzávažnější především tyto oblasti dopadu:

- **Životní úroveň:** životní úroveň přímo souvisí s množstvím finančních prostředků lidí. Nezaměstnaným se rapidně zkrátí příjmy a dochází tedy k omezení nejen vlastní spotřeby, ale také spotřeby jejich blízkých.
- **Rodinný život:** Sociální vztahy jsou primárně orientovány na rodinu a nejbližší osoby, se kterými dochází k časté interakci. Ztráta zaměstnání je tedy negativním šokem pro více osob.
- **Vnímání času:** Nezaměstnaní lidé velice rychle ztratí orientaci v denním režimu. Čas je využíván především k pasivním činnostem jako je například spánek a převládá nuda. Mění se také pohled na vnímání času, v případě ztráty zaměstnání čas již není vnímán jako vzácný aspekt života.
- **Zdraví:** Ztráta zaměstnání je úzce spojena se stresem a stresovou situací, do které je člověk uvržen. Stres a problémy, jenž nezaměstnanost doprovází má neblahé účinky na imunitní systém člověka. Často se tedy u nezaměstnaných jedinců projevují nemoci, které jsou vyvolány právě stresem. Jedná se například o cukrovku, žaludeční vředy nebo astma.

Prvotní myšlenka zabývající se dopadem nezaměstnanosti z pohledu nezaměstnaného se tradičně ubírá směrem k příjmům, kdy v případě náhlé nezaměstnanosti může dojít až k existenčním problémům jedince. Obecně platí, že lidé s vyššími příjmy více spoří a pohlíží na budoucnost s možností rovnoměrného zajištění spotřeby nejen v ekonomicky produktivním věku, ale také např. ve stáří nebo v případě úrazu, nemoci



či nezaměstnanosti. Na druhou stranu je logické, že lidé s nižšími příjmy nemohou vynakládat stejné sumy jako předchozí skupina lidí na úspory a řeší především současnou finanční situaci z krátkodobého hlediska (Krugman & Wells, 2013).

## 2.6 Přirozená míra nezaměstnanosti

Tento pojem je často nahrazován tzv. plnou zaměstnaností. Teoreticky se jedná o stav na trhu práce, při němž je nabídka práce a poptávka po práci v rovnováze. Můžeme tedy uvažovat o stavu, kdy všechny osoby, které chtějí pracovat jsou zaměstnány. Současně tedy musí platit, že jsou obsazena všechna volná pracovní místa. Skutečnost se však od teorie poněkud liší (Jurečka & kolektiv, 2013).

Přirozené míry nezaměstnanosti je z dlouhodobého hlediska dosahováno, pokud se ekonomika pohybuje na úrovni potenciálního produktu. Země nacházející se v takové situaci optimalizuje využití dostupných zdrojů. I přesto existuje nějaké procento nezaměstnaných jedinců, jedná se o dobrovolnou nezaměstnanost, jež je výsledkem interakce mezi tržními silami (Žák, 2006).

### 2.6.1 Faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je ukazatelem, který se mění v čase. Na její velikost má vliv hned několik faktorů. Souhrnně lze vlivy charakterizovat následujícími čtyřmi oblastmi:

- **Motivace lidí:** Pokud jsou jedinci vysoce motivováni k hledání nových pracovních příležitostí, pohybuje se přirozená míra nezaměstnanosti na nízké úrovni.
- **Schopnost úřadů práce:** V případě, že jsou tyto instituce schopné pružně reagovat na požadavky nezaměstnaných a zároveň uspokojovat požadavky zaměstnavatelů, dochází k vysoké informovanosti o situaci na trhu práce u obou výše uvedených subjektů. Výsledkem je snížení přirozené míry nezaměstnanosti.
- **Podpora v nezaměstnanosti:** Významný vliv má zejména velikost a délka poskytování finančních prostředků. V případě dlouhodobého pobírání této finanční dávky klesá snaha nezaměstnaných nalézt nové pracovní místo a zvyšuje se tak ukazatel přirozené míry nezaměstnanosti.
- **Demografie:** Na přirozenou míru nezaměstnanosti působí také skladba pracovní síly. Jedná se o strukturu obyvatelstva v návaznosti na pohlaví, věk nebo například vzdělání. Hůře nalézají uplatnění na trhu práce starší lidé a lidé s nižším stupněm vzdělání (Jurečka & kolektiv, 2013).

## 2.6.2 Možnosti snížení přirozené míry nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti není neměnným ukazatelem. V jistých případech lze i tento indikátor ovlivnit v návaznosti na předem stanovená opatření vlády. Do výčtu nejčastěji používaných postupů řadíme například:

- Zlepšení služeb souvisejících s obsazeností pracovního trhu: V důsledku nesouladu mezi nezaměstnanými osobami a volnými pracovními pozicemi vzniká „prázdné místo“. V případě správné konfigurace informací mezi zmíněnými stranami by mohlo dojít k alespoň částečnému snížení zejména frikční a strukturální nezaměstnanosti.
- Vládní rekvalifikační programy: Rekvalifikační program se opírá o státní politiku zaměstnanosti a je jedním z aktivních nástrojů pro snížení nezaměstnanosti (Winkler & Wildmannová, 1999).

## 2.7 Ekonomická nerovnost

Nerovnost pojímaná v jakémkoli kontextu dle Jurečky (2010) naznačuje jistou nevyváženost. Ekonomická nerovnost představuje téma, které rozděluje obyvatelstvo ČR do několika skupin s ohledem na příjmy a finanční stránku jedinců dle pracovních příležitostí. Rozdíly jsou vytvářeny v důsledku nedokonalé konkurence, která na trhu práce panuje. Zaměříme-li se na faktickou podobu trhu práce, zjistíme, že existuje mnoho oddělených trhů. K jejich rozdělení dochází na základě oborové, profesní i regionální úrovně. Důsledkem tohoto členění pracovního trhu jsou právě výše zmiňované rozdíly ve mzdách.

### 2.7.1 Minimální mzda

Minimální mzda je nástrojem, který slouží především jako ochrana zaměstnanců před vysokým tlakem vlivných firem na snižování mzdových nákladů. S ohledem na nezaměstnanost však může dojít k situaci, že výše minimální mzdy zvýší počet nezaměstnaných osob. Tento stav nastane za předpokladu, že se minimální mzda pohybuje na vyšší úrovni, než je úroveň rovnovážné mzdové sazby (Pavelka, 2007).

Dle Jurečky (2013) je nejnižší mzdová sazba pevně stanovena dle zákona a firmy musí respektovat při vyplácení mezd právě tuto minimální hranici. Mnohé podniky, jež jsou touto skutečností ovlivněny, selektují své zaměstnance podle dosažené kvalifikace. Zaměstnanci, jež mají nižší kvalifikaci, než je požadováno, jsou často propouštěni a jen velice těžko nalézají nové pracovní příležitosti. Tento segment pracovní síly poté vytváří skupinu dlouhodobě nezaměstnaných obyvatel.

### 3 Trh práce

Dle definic je trh práce často označován jako místo, na kterém dochází ke střetu nabídky práce a poptávky po práci. Zde se také vytváří cena práce – mzda. Strana nabídky je tvořena domácnostmi. Jedná se o osoby, jež jsou ochotny nabízet svůj volný čas a pracovat při daných mzdách. Na druhou stranu poptávka je logicky tvořena firmami, které shání pracovní sílu pro svou produkci. Práce jako činnost umožňuje propojení kapitálových statků i přírodních zdrojů. A je tedy jedním z nejdůležitějších výrobních činitelů (Rubery & Wilkinson, 1994).

Úhel pohledu lze rozšířit také o rozhraní týkající se interakcí mezi pracovním trhem a státem nebo přesněji vládou. Trh práce je vysoce ovlivněn vládou zejména z pozice významného zaměstnavatele. Veřejný sektor, jenž je tvořen například policií, armádou, ale také zdravotními institucemi či školstvím, nabízí mnoho pracovních pozic, jež jsou ohodnoceny etablovanými platy (Lipovská, 2017).

Další rovina, ve které má vláda výhradní postavení jsou daně, jež jsou považovány za významné příjmy do státního rozpočtu a sociální platby, které pro ni představují naopak výdaje. Mimo těchto oblastí navíc v rámci její aktivity dochází k regulaci trhu prostřednictvím zákonodárství. Důkazem je zajisté Zákoník práce, upravující nejen vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale také například výši minimální mzdy (Jurečka & kolektiv, 2013).

#### 3.1 Nabídka práce

V prostředí pracovního trhu je nabídka práce jako celek tvořena součtem individuálních nabídek lidí. Stejně jako na každém jiném trhu, i zde se objevuje konkurence jak na straně nabídky, tak na straně poptávky (Holman, 2008).

Nabídka práce je ve své podstatě představována množstvím času, které jsou lidé ochotní nabídnout. Jedná se o volbu mezi volným časem a časem, jenž je tráven v zaměstnání. Toto rozhodnutí se váže na omezení 24 hodin, každý člověk má tudíž k dispozici právě tolik volných jednotek v rámci jednoho dne. K této tématice dle Jurečky (2013) také náleží téma věnované nákladům obětovaným příležitostem. Doba strávená v zaměstnání je zde tedy chápána jako náklad. Jedná se o množství času, které bychom mohli využít jinak, například bychom mohli výše uvedenou dobu trávit studiem, odpočinkem, věnovat se sportu nebo spánku. Každá mince však má dvě strany, to samé platí v pohledu na náklady obětované příležitosti. Pokud bychom čas netrávili

v zaměstnání, ale upřednostnili bychom pouze volný čas, museli bychom se vzdát také statků, které si jinak můžeme dopřávat za vyplacenou mzdu nebo plat.

### 3.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je tvořena množstvím práce, které je firmami poptáváno na pracovním trhu při určité výši mzdy. Poptávané množství práce však neovlivňuje pouze cena práce neboli mzda, ale také využívané technologie a situace, jež převládá v konkrétním odvětví (Hrbková & kolektiv, 2015).

Firmy vystupující na trhu práce v pozici poptávajících, mají tendence stlačovat cenu práce na co nejnižší úroveň. Logicky platí, že čím nižší jsou mzdové nároky zaměstnanců, tím více zaměstnanců může podnik zaměstnat nebo využít přebytečné finance v jiných oblastech. Nabídka po práci má však protichůdné zájmy, snaží se o co nejvyšší mzdy, tak aby mohla neustále uspokojovat své rostoucí potřeby. Na trhu práce tedy dochází k neustálému střetu těchto dvou světů (Mankiw, 1999).

### 3.3 Primární a sekundární trh

Trh práce lze také rozdělit dle pracovních příležitostí. Segmentace umožňuje členění trhu práce na primární a sekundární oblast. Do primární oblasti jsou zařazena povolání, u nichž je velice nízká pravděpodobnost ztráty zaměstnání a pracovní pozice vykazující vysokou prestiž. Osoby působící v této skupině se obvykle těší dobrým pracovním podmínkám i uspokojivému mzdovému ohodnocení jejich práce, současně je zde minimum případů fluktuace mezi zaměstnavateli (Riegel, 2007).

Sekundární trh práce se vyznačuje naopak nižší prestiží pracovních pozic. Možnosti kariérního růstu jsou minimální a dochází zde k velmi časté fluktuaci zaměstnanců, ztráta zaměstnání není výjimkou. Charakteristickým rysem je také minimální možnost zvyšování kvalifikace. Nejčastěji na sekundárním trhu operují osoby se zdravotním znevýhodněním, nequalifikovaní pracovníci nebo například zástupci etnických menšin, pro které je začlenění do primární oblasti trhu práce velice obtížné (Winkler & Wildmannová, 1999).

### 3.4 Formální a neformální pracovní trh

Winkler a Wildmannová (1999) ve své publikaci uvádí, že lze trh práce členit také podle možností jeho kontroly. Formálním trhem chápeme tu část trhu, jež je tvořena oficiálními pracovními pozicemi. Kontrola příslušnými institucemi, jako je například

finanční úřad, je zde poměrně snadná a existují také možnosti, jak tyto pozice v případě potřeby regulovat.

Protipólem jsou pracovní pozice s přívlastkem neformální. Logicky vzato z předchozí charakteristiky vyplývá, že se jedná o práce, kde je kontrola nebo případná regulace velice obtížná. Nejčastěji se jedná o činnosti, které spadají do tzv. šedé, popřípadě černé ekonomiky. Jako příklad je možné uvést nejrůznější formy nelegální podnikatelské činnosti, jenž mají znaky kriminálního jednání či zaměstnanecké poměry obcházející platnou legislativu (Winkler & Wildmannová, 1999).

### 3.5 Externí a interní trh práce

Externí trh práce je představován jednotlivými podniky působících v dané oblasti a jejich konkurenceschopností. Každý jeden podnik má zájem na tom obsadit volné pracovní pozice co nejlépe. Interním trh chápeme jako soubor zaměstnanců v rámci jedné společnosti. Zde dochází k jejich rozmisťování a pohybu na základě administrativních nebo jiných interních organizačních pravidel (Mareš, 2002).

### 3.6 Pružnost trhu práce

Pružnost trhu práce se dotýká dvou úrovní. Jedná se o pružnost trhu vnějšího, která vysvětluje pružnost nabídky práce ve vztahu k poptávce, uvádí ve své publikaci Kotýnková (2003). Ke zlepšení pružnosti dochází v případě, že kvalifikace mladých lidí a nezaměstnaných osob odpovídá poptávce na trhu práce. Jedním z nejdůležitějších aspektů této pružnosti je proto kvalitní příprava na pracovní pozici.

Vnější pružnost trhu můžeme dále zvýšit také v případě, že se nám podaří nezaměstnané osoby motivovat nejen k hledání, ale také k následnému dlouhodobějšímu udržení zaměstnání. Dostatečným stimulem jsou peníze, přesněji řečeno mzda nebo plat. Pokud se nezaměstnaným osobám dostává v podobě sociálních dávek vyššího příjmu, než jakého by dosáhly v plném pracovním nasazení, zajisté drtivá většina zvolí místo odpracovaných hodin v zaměstnání volný čas (Kotýnková & Němec, 2003).

Vnitřní pružnost trhu práce můžeme chápat také jako péči zaměstnavatelů o své zaměstnance. Podniky vkládají své prostředky do rozvoje lidských zdrojů s cílem vytvořit mezi zaměstnancem a podnikem pevný vztah, díky němuž bude možné maximalizovat výnosy z vložených investic. Zaměstnanci pak v ideálním případě nebudou mít potřebu hledat nové „lepší“ pracovní místo a budou vracet zaměstnavateli vložené finanční prostředky v podobě skvěle odvedené práce (Kotýnková & Němec, 2003).

### 3.7 Nedokonalosti na trhu práce

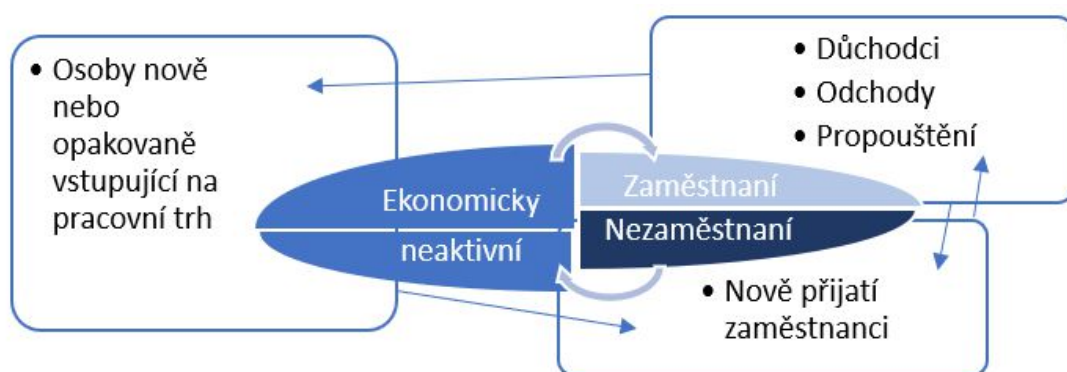
Mezi nedokonalosti pracovního trhu můžeme zařadit například nedokonalou informovanost. Jedná se o nedostatek informací nejen na straně nabídky, ale také na straně poptávky. Informace se mohou týkat jednak podmínek pro přijetí nových pracovníků, ale také požadavků, jež by měly být splněny (Hanzelková, 2013).

Dalším druhem nedokonalosti je imobilita pracovních sil, kdy zaměstnanci nemohou svévolně měnit zaměstnání. Nejčastěji se jedná o problém nedostatečné kvalifikace uchazečů. Tyto neblahé dopady se však týkají také firem, které jsou v pozici zaměstnavatelů. Přesto, že primárním cílem podniků je maximalizace zisku, dosažení tohoto cíle není možné, pokud dochází k nevědomému přeplácení zaměstnanců (Leitmanová, 1999).

### 3.8 Toky na pracovním trhu

Jeden z toků v prostředí pracovního trhu je ve své podstatě představován pohybem osob mezi zaměstnaným a nezaměstnaným stavem. Dalším tokem je pohyb týkající se oblasti ekonomicky aktivního a neaktivního obyvatelstva. Primární potřebou každého, kdo vstoupí na trh práce je nalezení adekvátní pracovní příležitosti, při současném zohlednění kvalifikačních zkušeností a dalších dovedností a představ (Hobza, 2009).

Schéma 1: Pohyby na pracovním trhu



Zdroj: Upraveno dle Rýznara (2006)

### 3.9 Uchazeč o zaměstnání

Práva a povinnosti občanů týkající se zabezpečení zaměstnání jsou upraveny Zákonem č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Vhodnou pracovní pozici neboli zaměstnání si každý občan zajišťuje sám. Pokud však dojde k situaci, že nemůže nalézt požadované pracovní místo, obrací se na Úřad práce. Úřady práce nabízí své služby bezplatně a jsou dostupné na celém území České republiky, zá-

roven jsou povinny dodržovat zásady rovných příležitostí. Je tedy nepřijatelné, aby při zprostředkování zaměstnání docházelo k diskriminaci jakýchkoli skupin obyvatel (Zákon o zaměstnanosti, Zákoník práce, 2017).

Uchazečem o zaměstnání se může stát pouze osoba, která není osobou samostatně výdělečně činnou a není také v žádném pracovněprávním vztahu. Tato osoba také nesmí být studentem prezenční formy studia. Přihlášení uchazeče probíhá vlastním podáním písemné žádosti, která dokládá iniciativu nezaměstnaného práci nalézt. Úřad práce zde působí jako zprostředkovatel volných pracovních pozic (Matějka, 2007).

### 3.9.1 Zprostředkování zaměstnání

Uchazeči mají také jistá práva a možnosti, které jim úřad práce jako registrovaným osobám nabízí. Zprostředkování vhodného zaměstnání je jedním ze základních cílů těchto institucí, nelze však opomenout také poradenskou a informační činnost. Za vhodné zaměstnání považujeme takovou pracovní pozici, jejíž požadavky jsou adekvátní ke zdravotnímu stavu uchazeče, jeho kvalifikaci, schopnostem, předchozí praxi, ale zohlednit můžeme také například věk (Andraščíková & kolektiv, 2014).

### 3.9.2 Hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání

Podpora v nezaměstnanosti spadá do problematiky hmotného zabezpečení. Jedná se o finance poskytované státem. Z tohoto hlediska představuje podpora vysoký výdaj ze státního rozpočtu, který má charakter finanční pomoci.

K určení výše podpory v nezaměstnanosti zohledňujeme tyto oblasti:

- Průměrný čistý měsíční výdělek dosažený v posledním zaměstnání, jedná-li se o zaměstnance;
- poslední vyměřovací základ pro pojistné na důchodové pojištění a politiku zaměstnanosti v případě OSVČ;
- finanční obnos životního minima, které je platné pro osoby starší 26 let.

Podpora v nezaměstnanosti se pak vypočítá jako procento z výše uvedených variant, zároveň je výše podpory odstupňována dle doby celkového čerpání. V prvních dvou měsících činí finanční částka 65 % z průměrné mzdy/platu, vyměřovacího základu nebo životního minima. Následující dva měsíce pobírá uchazeč podporu ve výši 50 %. Po zbývajících dobu náleží nezaměstnané osobě 45 % z výše uvedených základů. Na takto odstupňovanou finanční podporu má však nezaměstnaný nárok pouze v případě, že pra-

covní poměr neukončil sám, tedy na vlastní žádost. Stal-li se nezaměstnaným dobrovolně, např. podáním výpovědi, má nárok pouze na podporu ve výši 45 % (MPSV, 2018).

### 3.10 Definice absolventa

Vymezení pojmu absolvent vychází zejména ze zákoníku práce. Ten vykládá absolventský statut jako osobu – potenciálního zaměstnance, jenž vstupuje do pracovně-právního poměru v návaznosti na dosažené vzdělání a kvalifikaci. Označení absolvent se pak v případě nezaměstnanosti používá po dobu 2 let po úspěšném dokončení studia. (Zákon o zaměstnanosti, Zákoník práce, 2017)

#### 3.10.1 Vzdělávací systém ČR a vzdělávání na středních školách

Středoškolské vzdělávání představuje nepovinný koncept různorodých studijních oborů, které studentům umožňuje vzdělávání ve spojení s odbornou přípravou. Střední školy plní funkci nadstavby po ukončení povinné školní docházky. Dochází zde nejen k rozvoji vědomostí, ale také dovedností a všeobecného rozhledu mladých lidí.

Význam středoškolského studia dokazují i data zveřejněná Českým statistickým úřadem, dle kterých navštěvovalo některou ze středních škol v ČR ve školním roce 2008/2009 95,8 % lidí ve věku 15–18 let. Střední školy se liší zejména formou výstupu, existují tři základní typy:

- Střední vzdělání s maturitní zkouškou
- Střední vzdělání s výučním listem
- Střední vzdělání

Absolvování středního stupně vzdělávání otevírá pomyslná vrátka navazujícímu vzdělání vyššímu odbornému i vysokoškolskému. Z pohledu do statistik minulých let je zřejmé, že současná populace dosahující středoškolského věku výrazně upřednostňuje střední vzdělání zakončené již zmiňovanou maturitní zkouškou.

Maturitní obory jsou členěny do 27 skupin, při čemž obvyklá doba studia činí 4 roky. Naproti tomu obory zakončené výučním listem mají zpravidla dobu studia o jeden rok kratší, tj. 3 roky. Po absolvování tohoto vzdělávání navíc není možné pokračovat terciálním stupněm, vyšší odborné školy a školy vysoké jsou tedy těmto absolventům uzavřeny.



### 3.10.2 Vzdělávací systém ČR a nástavbové vzdělávání

Obory nástavbového vzdělávání jsou určeny absolventům středních škol, kteří mají zájem o doplnění některých znalostí nebo rekvalifikaci, čímž zvyšují svůj dosažený stupeň vzdělání. Jedná se o následující formy studia:

- Nástavbové studium; je určeno absolventům 3letých oborů, jejichž studium je zakončené výučním listem. V této formě mají možnost doplnit své vzdělání o maturitní zkoušku.
- Zkrácené studium; nabízí studentům maturitních oborů možnost získání středního vzdělání s výučním listem.

Nástavbové studium je možné v České republice absolvovat již mnoho let, změnou je však zkrácená forma studia, která je zavedena od roku 2004.

### 3.10.3 Vzdělávací systém ČR a vysokoškolské vzdělávání

Činnost vysokých škol je upravena Zákonem o vysokých školách č. 111/1998 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Vysoké školy v České republice se dále řídí také vnitřními předpisy, které na tento zákon navazují a musí být v souladu s registrací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Dle zákona jsou vysoké školy rozděleny do dvou skupin. Jedná se o vysokoškolská zařízení univerzitní, nabízející portfolio bakalářských, magisterských a doktorských programů a instituce neuniverzitního typu, které se soustředí především na programy bakalářské. Struktura vysokoškolského systému prošla v minulých letech značnými změnami, kdy 26 dříve státních vysokých škol dostalo statut vysokých škol veřejných (Zákon č.561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, 2004).

Vysoké školy poskytují svým zájemcům – studentům studijní programy s akreditací a celoživotní vzdělávání s primární orientací na výkon budoucího povolání. Vysokoškolské vzdělání je možné rozdělit do tří stupňů:

- Bakalářské studium je stupněm vzdělávání, jenž je zaměřen na budoucí výkon povolání a dále slouží také jako příprava pro navazující magisterské studium. Standardní doba vzdělávání je 3-4 roky.
- Magisterské studium představuje navazující studijní program bakalářského studia, kdy obvyklá doba studia nepřesáhne 3 roky.

- Doktorské studium je opět navazující formou, jedná se však o návaznost na magisterský program v časovém horizontu 3-4 let.

Jednotlivé vysoké školy se od sebe liší zejména nabízenými studijními obory. Jejich členění podléhá celostátnímu číselníku, nesoucí název Klasifikace kmenových oborů vzdělávání. Toto rozdělení odpovídá jednotlivým vědním oborům jako jsou např.: humanitní vědy, společenské vědy, ekonomické vědy, technické vědy aj. (Zákon č.561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, 2004)

#### 3.10.4 Požadavky zaměstnavatelů

Každé pracovní místo by mělo být v ideálním případě obsazeno zaměstnancem, jehož schopnosti odpovídají určitým, předem vysloveným požadavkům. Konkrétně se jedná o získané vzdělání a zkušenosti, které může uchazeč zaměstnavateli prokazatelně nabídnout. Průkaznost je možno dokládat nejen vysvědčením či diplomem, ale do této kategorie řadíme také certifikační dokumenty nebo přímo průkazy (Brabcová, 2016).

#### 3.11 Faktory ovlivňující trh práce v ČR

Mezi faktory, které mají vliv na prostředí pracovního trhu, řadíme nejčastěji:

- demografii,
- stránku sociálního klimatu,
- geografii daného území,
- ekonomickou situaci (Dvořáková, Finanční vzdělávání pro střední školy, 2011).

##### 3.11.1 Věková struktura obyvatelstva

Struktura obyvatel s ohledem na jejich věk je jedním z nejdůležitějších ukazatelů. Díky pozdějšímu rozčlenění lidí do různých věkových skupin můžeme snadno určit velikost pracovní síly, jež disponují. Do toho souboru zahrnujeme nejen narozené, ale také zemřelé nebo například přistěhovalé obyvatele daného státu nebo jinak ohraničeného území (Dvořáková, Finanční vzdělávání pro střední školy, 2011).

Největší vliv na takto strukturovanou skupinu lidí mají změny v počtech nově narozených dětí. Porodnost je tedy jednou z klíčových oblastí, dle které můžeme vynášet prognózy ohledně budoucího vývoje pracovních sil (Mareš, 2002).

### 3.11.2 Vzdělanostní struktura obyvatelstva

Možnosti uplatnění jedinců na pracovním trhu závisí také na dosaženém vzdělání. Pokud stupeň kvalifikace obyvatel koresponduje s požadavky, které jsou stanoveny na pracovním trhu, strukturální nezaměstnanost má klesající tendence. V praxi však často nastává opačná situace, kdy kvalifikace neodpovídá nárokům (Hanzelková, 2013).

### 3.11.3 Migrace

Mezinárodní migrace lidí je považována také za jeden z významných faktorů, jež ovlivňuje pracovní trh. Struktura trhu se mění v závislosti na počtu přistěhovalých a vystěhovalých obyvatel. Na tuto problematiku můžeme nahlížet v souvislostech obsazenosti pracovních pozic cizinci, kteří snižují počty volných pracovních míst, a nahrazují tak na pracovním trhu občany ČR. Nejčastěji dochází k migraci levné pracovní síly. Jedná se o práce s nižšími kvalifikačními požadavky, jež jsou odměňovány nižšími mzdami (Rojíček, Spěvák, Vejmělek, Zamrazilová, & Žďárek, 2016).

### 3.11.4 Makroekonomická situace

Z makroekonomického hlediska uvažujeme v rovinách trhu práce zejména velikost HDP. Pokud je nezaměstnanost na nízké úrovni dochází k situaci, kdy ekonomika produkuje více, než je její potenciální hladina. Zároveň dochází k velice intenzivnímu využívání disponibilních zdrojů. Dlouhodobým cílem z pohledu makroekonomie je dosahování stabilní vysoké úrovně domácí produkce.

Do této kategorie spadá také vliv inflace, kdy její míra přímo souvisí s mírou nezaměstnanosti. Pokud je hodnota ukazatele zachycující nezaměstnanost na nízké úrovni, míra inflace stoupá. V této souvislosti funguje i opačný efekt, který zachycuje klesající tendence míry inflace v případě rostoucí míry nezaměstnanosti. V tomto směru makroekonomický cíl charakterizujeme cenovou stabilitou.

V návaznosti na stabilní vývoj cen je zajisté důležité zmínit také regulační mechanismus, jenž je uvozen výší mezd. Znovu zde dochází k propojení mezi ukazatelem inflace a růstem mzdového ohodnocení jedinců. V případě poklesu nezaměstnanosti se míra inflace zvyšuje a současně dochází také ke zvýšení mezd zaměstnanců (Dvořáková, Finanční vzdělávání pro střední školy, 2011).

### 3.12 Pracovní příležitosti na pracovním trhu EU

Trh práce členských států Evropské unie se otevřel všem českým občanům již v roce 2011. K této možnosti značně přispělo zrušení tzv. přechodných opatření, která

do tohoto roku značně komplikovala vstup na zahraniční pracovní trhy. (Zaměstnávání ve státech EU/EHP a Švýcarsku , 2011)

### 3.13 Státní politika zaměstnanosti v ČR

Rozvoj ekonomiky našeho státu je závislý na politickém systému. Tento mocný nástroj se dle Kotýnkové a Němce (2003) dotýká všech důležitých oblastí a snaží se je regulovat. Státní politika zaměstnanosti je úzce spojena především s politikou vzdělávání a dále také s politikou sociální, regionální a hospodářskou.

Česká republika, tak jako většina států, disponuje dokumentem, jež nese název Národní plán zaměstnanosti. Na našem území je tato koncepce využívána již od roku 1991 a současně kooperuje s metodikou EU. Důraz je kladen především na oblast rozvoje lidských zdrojů, tzn. na zvyšování kvalifikace lidí, na konkurenceschopnost ČR v rámci Evropy i světa a na hospodářský růst, který s předchozími oblastmi úzce souvisí (Kotýnková & Němec, 2003).

Vstup ČR do EU s sebou přinesl mimo jiné také nutnost přizpůsobení jednotlivých politik v rámci společenství. Součinnost se týká zejména principů politiky zaměstnanosti EU. Tyto zásady lze ve stručnosti charakterizovat jako důrazné směřování sociálních transferů, ve smyslu podpory nezaměstnaných. Volná pracovní síla by měla být díky tomuto kroku motivovanější k nástupu do zaměstnání, případně alespoň k přípravě na přijetí nového pracovního místa. Zacílit se snaží především na ohrožený segment osob, jemuž hrozí vyloučení nejen z pracovního trhu, ale také ze společnosti (Kotýnková & Němec, 2003).

### 3.14 Cíle státní politiky zaměstnanosti

Primárním cílem politiky zaměstnanosti je umožnění všem nezaměstnaným vstoupit na pracovní trh. Tento cíl zahrnuje také následnou možnost nalézt adekvátní pracovní pozici, jež splňuje důstojné a přijatelné podmínky práce a eventuálně setrvat v tomto zaměstnání. Do tohoto konceptu spadá také ochrana zaměstnanců v případě ukončení pracovního poměru (Potůček, 2007).

Sekundární cíl je determinován jako schopnost této státní politiky zaopatřit osoby nedobrovolně nezaměstnané, a to po dobu nezbytně nutnou. Tato doba je vymezena jako období, kdy jedinec aktivně hledá nové pracovní místo (Tomeš, 2011).

### 3.15 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika nezaměstnanosti spadá do pravomocí Ministerstva práce a sociálních věcí, které spolupracuje s institucemi Úřadu práce. Mezi nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti řadíme zejména dotace pro podnikatele pro vytvoření společensky účelných pracovních míst. Na tyto uměle vytvořené pozice lze pak dosazovat registrované uchazeče z řad nezaměstnaných. Mezi další nástroje aktivní politiky řadíme také organizaci veřejně prospěšných prací, rekvalifikační programy nebo například vytváření chráněných pracovišť a dílen pro osoby se zdravotním postižením (Kotýnková & Němec, 2003).

#### 3.15.1 Tvorba nových pracovních míst

Podpora tvorby pracovních míst je upravena zákonem č.72/2000 Sb. o investičních pobídkách. Tento zákon determinuje podmínky, které musí podnikatel splnit pro poskytnutí finanční podpory na vytvoření nového pracovního místa.

Finanční podpora je ve výši 50 tis. Kč na jedno nově vzniklé pracovní místo. Takto vytvořená pracovní pozice musí vzniknout v místě, kde je míra nezaměstnanosti minimálně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti na území České republiky.

#### 3.15.2 Rekvalifikační kurzy pro zaměstnance

Možnost poskytování a využití rekvalifikačních a školicích programů je upraveno nařízením vlády č. 97/2010 Sb. Programy jsou k dispozici pouze ve vybraných okresech, kde míra nezaměstnanosti převyšuje minimálně o 50 % průměrnou míru nezaměstnanosti ČR. Rekvalifikační kurzy jsou dotovány minimálně ve výši 25 % z celkových nákladů kurzu. Konkrétní výše dotací se odvíjí od velikosti podniku, existují tedy rozdíly mezi finančními podporami pro malé, střední nebo velké podniky.

Ministerstvo práce a sociálních věcí nabízí také možnost rekvalifikace zaměstnanců se zdravotním postižením nebo jinak zdravotně znevýhodněných zaměstnaných osob. V těchto případech je opět výše hmotné podpory odstupňována dle velikosti podniku (žadatele). Minimální hranice dotované částky je 35 % z nákladů na rekvalifikaci či školení. (MPSV: Rekvalifikace, 2018)

### 3.15.3 Rekvalifikace nezaměstnaných osob

Rekvalifikační kurzy jsou vytvořeny na základně rozšiřování kvalifikace uchazečů o zaměstnání. Kýženým efektem je získání zaměstnání na podkladu rozšířených znalostí a dovedností (MPSV: Rekvalifikace, 2018).

Výhodou uchazečů vedených na Úřadu práce je možnost proplacení rekvalifikačního kurzu. Nejedná se však vždy o právní nárok na tuto finanční pomoc. Důležité je splnit podmínky nutné pro případné proplacení. V případě, že uchazeč nenastoupí do zaměstnání, jehož náplní jsou dovednosti získané rekvalifikačním kurzem, je jeho povinností zaplatit částku rekvalifikačního kurzu nebo zpětně vrátit finanční prostředky poskytnuté Úřadem práce. Délka rekvalifikačního kurzu je ovlivněna zvolenou profesí, ale také předchozím dosaženým vzděláním. Obvykle se však jedná o stovky hodin, tak aby byl uchazeč řádně připraven nastoupit do nové profese. Uchazečům o zaměstnání je k dispozici těchto pět základních typů rekvalifikačních kurzů:

- Programy zajišťující plnou kvalifikaci;
- Programy vedoucí k získání konkrétních pracovních dovedností;
- Programy vedoucí k získání kvalifikace v NSK, podle zákona č. 179/2006 Sb.;
- Programy vedoucí k závěrečné zkoušce;
- Blíže nespecifikované rekvalifikační kurzy (MPSV: Rekvalifikace, 2018).

### 3.15.4 Veřejně prospěšné práce

Do skupiny veřejně prospěšných prací jsou řazeny zejména práce, které nevyžadují speciální kvalifikaci. Jmenovitě se jedná o práce úklidové a údržbové vykonávané ve prospěch jednotlivých státních nebo obecně prospěšných podniků a komunikací. Přednostně jsou tyto práce určeny pro registrované uchazeče na ÚP, kteří jsou v evidenci nezaměstnaných osob vedeni po dobu delší než 5 měsíců, a vykazují tak znaky rizikové skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností (MPSV: Veřejně prospěšné práce, 2015).

### 3.15.5 Chráněná pracovní místa

Pracovní místo s přívlastkem chráněné předem naznačuje jistou specifikaci. Jedná se o nově vzniklé pracovní místo, které je vyhraněno pro osoby se zdravotním postižením. Zřízení chráněného pracovního místa je upraveno písemnou dohodou, jež je sepsána mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Na základě písemné dohody se zaměstnavatel zavazuje obsadit nově zřízené pracovní místo po dobu 3 let. Úřad práce v návaznosti na dohodu poskytuje zaměstnavateli finanční příspěvek na vytvoření no-

vého chráněného pracovního místa. Maximální výši poskytovaného příspěvku představuje částka 48 tis. Kč (MPSV: Občané, 2019).

### 3.15.6 Odborná praxe absolventů

Jednou z dalších možností, jak se vypořádat s nezaměstnaností v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je zajištění praxe pro absolventy. Z hlediska nezaměstnanosti tvoří mladí lidé rizikovou skupinu obyvatel. Absolventi nabití teoretickými znalostmi, avšak bez praxe, jsou na trhu práce pro potenciální zaměstnavatele poněkud nezajímavým segmentem, a proto je zajištění praktických zkušeností velice významné.

Tato aktivita je spojena s úhradou mzdových nákladů, vynaložené finanční prostředky však musí splňovat charakter účelných, efektivních a hospodárných výdajů. Jedná se o činnost Úřadu práce České republiky, která spočívá v zajišťování odborné praxe pro osoby mladší 30 let v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích.

Praktické činnosti získávají absolventi, kde jinde než v zaměstnání. Podpora má podobu finanční dotace pro zaměstnavatele, který úzce spolupracuje s úřadem práce. Zaměstnavatel je ochoten přijmout do pracovního poměru uchazeče na základě výběru Úřadu práce, na oplátku jsou mu poskytnuty finance, jež by měly pokrýt mzdové náklady. Maximální výše příspěvku je 24 tis. Kč, zároveň je také čerpání omezeno časem. Finance je možné čerpat maximálně po dobu 1 roku (MPSV: Odborné praxe, 2014).

### 3.16 Pasivní politika zaměstnanosti

Dle Dvořákové (2007) s sebou nezaměstnanost nese také řadu negativních dopadů. Právě eliminací a zamezování těchto negativ se zabývá pasivní politika nezaměstnanosti. Zde už se nejedná o způsoby tvorby pracovních příležitostí, ale spíše zmírňování dopadů nezaměstnanosti v případě, že se člověk dostane do nepříznivé situace díky ztrátě zaměstnání.

Do popředí se v takových případech opět dostává úřad práce. Kvalitním poradenstvím a dostatečnými informacemi je možné takovému člověku pomoci k získání nové pracovní příležitosti tak, aby doba bez zaměstnání byla co možná nejkratší. Dalším nástrojem je tak finanční pomoc, která je vyplácena formou podpory v nezaměstnanosti.

## 4 Cíl a metodika práce

### 4.1 Cíl práce

Cílem této práce je zhodnocení nezaměstnanosti absolventů vysokých škol na trhu práce v ČR. Práce je členěna do dvou základních částí. Jedná se o část teoretickou a praktickou.

Teoretická část, je věnována zejména definicím nejdůležitějších pojmů, jež se týkají nejen zaměstnanosti nebo nezaměstnanosti, ale také jejímu podrobnému členění, možnostem měření nebo následným dopadům na lidskou psychiku i společnost jako celek. Do tohoto bloku je dále zařazena také problematika zabývající se dokumentem Politiky zaměstnanosti, ekonomickou nerovností i minimálními mzdami vztahující se k našemu území. K upřesnění vybraných termínů je specifikován pojem absolvent z pohledu pozice na pracovním trhu. V teoretické části má své místo také členění týkající se dosažitelných stupňů vzdělání v rámci studia na středních i vysokých školách. Tato část dále nabízí také odpovědi na otázky týkající se faktorů ovlivňující trh práce.

Praktická část práce logicky navazuje na předešlou tematiku. Úvodní kapitoly jsou věnovány dlouhodobému vývoji nezaměstnanosti na našem území. Stěžejní náplní jsou pak údaje týkající se nezaměstnanosti absolventů na území České republiky. Zkoumaná oblast nezaměstnaných je zúžena na portfolio absolventů vysokých škol. Jedná se tedy o bakalářské a magisterské obory studia, jež jsou studentům k dispozici na území naší republiky.

### 4.2 Metodika

Naprostá většina informací a dat pro zpracování této části je čerpána ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí a dále také z informací, jež poskytuje Český statistický úřad a Eurostat. Dále je zde začleněn také oddíl týkající se nezaměstnanosti absolventů na území EU a následná komparace zjištěných informací.

Porovnávání a samotná analýza v rámci tuzemského trhu práce se týká tří samostatných oblastí:

- celkového počtu nezaměstnaných absolventů;
- počtu nezaměstnaných absolventů, kteří jsou v evidenci ÚP déle než 5 měsíců;
- počtu nezaměstnaných absolventů, kteří nikdy nepracovali.



Grafické vyjádření počtu nezaměstnaných je rozděleno na 2 části:

- nezaměstnanost týkající se absolventů bakalářských studijních programů;
- nezaměstnanost týkající se absolventů magisterských studijních programů.

## 5 Vlastní práce

### 5.1 Trh práce v ČR a nezaměstnanost

Trh práce v naší zemi prošel z historického hlediska značnými změnami zejména v souvislosti s politickou situací a transformací ekonomiky v roce 1990. K přesunům pracovníků docházelo již v období 90. let, kdy pracovní místo změnila více než polovina zaměstnaných. V této době však nedocházelo ke změnám v důsledku narůstajících požadavků na kvalifikaci a jen velice okrajově dopadal na pracovní trh vývoj a výzkum nových technologií. Dnes je hlavním motorem trhu zejména vývoj a výzkum, o který se opírají mnohé domácí i zahraniční společnosti. V návaznosti na tuto skutečnost je nutné zvyšovat a neustále aktualizovat kvalifikaci zaměstnanců. Tak, aby ten který pracovník byl stále tím „pravým na svém místě“ (Pošta, 2014).

### 5.2 Dlouhodobý pohled na vývoj trhu práce v ČR

Tabulka 1: Ekonomická aktivita a nezaměstnanost v ČR (v %)

Období	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Míra ekonomické aktivity	61,0	61,0	60,4	60,0	59,8	59,4	59,2	59,4
Obecná míra nezaměstnanosti	5,9	8,5	8,8	8,0	7,1	7,6	8,3	8,0
Období	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Míra ekonomické aktivity	59,3	58,8	58,5	58,7	58,4	58,3	58,6	59,3
Obecná míra nezaměstnanosti	7,2	5,4	4,4	6,8	7,4	6,8	7,0	7,0
Období	2014	2015	2016	2017				
Míra ekonomické aktivity	59,3	59,4	59,9	60,2				
Obecná míra nezaměstnanosti	6,1	5,0	4,0	2,9				

Zdroj: ČSÚ, Upraveno podle Pošty (2014)

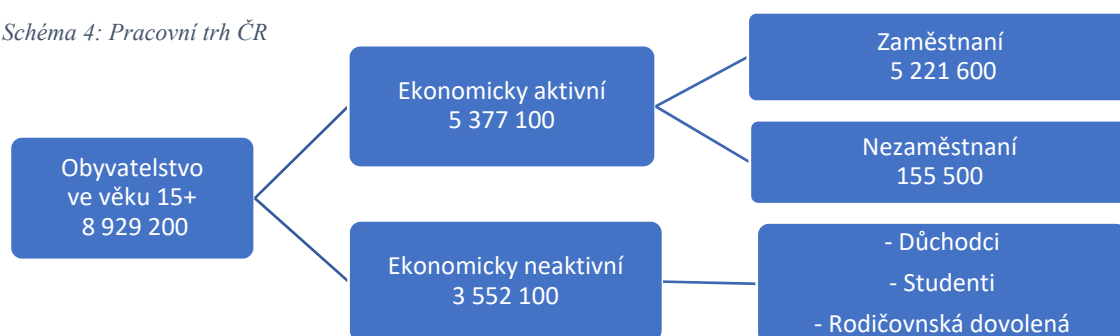
Dle Pošty (2014), jež se ve své publikaci zabýval vývojem vybraných ekonomických ukazatelů, byla ekonomická aktivita na našem území na vrcholu již dvakrát. Poprvé tomu tak bylo na konci devadesátých let minulého století, kdy míra ekonomické aktivity dosahovala 61 %. V těchto časech dávno minulých se dokonce jednalo o nad-

průměrnou hodnotu ve srovnání s okolními evropskými státy. Jako příklad lze uvést Maďarsko, zde se ekonomická aktivita blížila k 35% hranici. Naopak nejnižších hodnot nabýval tento ukazatel těsně před začátkem ekonomické krize v roce 2008 (58,5 %). V následujících letech však docházelo k opětovnému nárůstu. Sledované období končí rokem 2017, jenž se pyšní opětovným nárůstem, hodnoty ukazatele představující míru ekonomické aktivity v tuto dobu znovu atakovaly hranici 60 %.

Z hlediska míry nezaměstnanosti se Česká republika těší přívětivým výsledkům již mnoho let. Bez velkých výkyvů se hladina tohoto ukazatele stále drží na jednociferných hodnotách (Pošta, 2014). Nejnovější ekonomické statistiky potvrzují trend minulých období, důkazem jsou informace Českého statistického úřadu (2018), podle nich míra nezaměstnanosti za rok 2018 klesla na hranici 2,5 %. Míra ekonomické aktivity, jež se váže ke stejnému roku vykazuje hodnotu 60,8 %.

Situace na trhu práce se v posledních letech změnila, dřívější poměry byly typické omezeným počtem pracovních míst, na něž se hlásilo nespočet uchazečů. Firmy si v tehdejší době proto mohly dovolit klást vysoké nároky na jejich schopnosti. Dnes mají nezaměstnaní lidé v tuzemských podmínkách pracovního trhu možnost volby, některé pracovní pozice se dokonce nedaří již dlouhodobě obsadit, zaměstnanců je nedostatek. Důvodem může být například fakt, že hlavní roli při výběru nejvhodnější pracovní pozice již nehraje pouze výše mzdy nebo platu, ale lidé dnes vnímají i další okolnosti, jež se k zaměstnaneckému poměru v konkrétní firmě pojí. Dnešní uchazeči o zaměstnání zohledňují při výběru například historii firmy a její stabilitu na trhu, vztah k životnímu prostředí potažmo k udržitelnému rozvoji nebo aspekty týkající se vztahů a komunikace s veřejností (Lišková, 2018). Současnou situaci na trhu práce odráží následující schéma, které zahrnuje počty jednotlivých skupin obyvatel České republiky.

Schéma 4: Pracovní trh ČR



Zdroj: ČSÚ, 2017

### 5.3 Volná pracovní místa

V dnešní moderní době existuje mnoho způsobů, jak vyhledat volnou pracovní pozici. Jednou z možností, jak získat ucelený přehled pracovních nabídek jsou internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV.cz). Pod záložkou Úřad práce ČR je k dispozici formulář, v němž lze filtrovat nabídky práce dle vlastních požadavků, například podle dosaženého vzdělání, požadované profese, lokality nebo dojezdové vzdálenosti.

Vývoj počtu volných pracovních míst na území ČR je zachycen v tabulce níže:

Tabulka 2: Volná pracovní místa ČR

Rok	2014	2015	2016	2017	2018
Počet volných pracovních míst k 31. 12.	58 739	100 000	132 500	217 000	324 400

Zdroj: ČSÚ, 2018; Kurzy.cz

Počet volných pracovních míst dle Českého statistického úřadu rapidně roste již od roku 2015, kdy trh práce v ČR disponoval přesně 100 000 neobsazenými pozicemi. V loňském roce se počet vyšplhal na více než trojnásobek.

V rámci celé České republiky bylo na ÚP k datu 26. března 2019 evidováno přes 1000 volných pracovních míst pro absolventy vysokých škol. Lepší orientaci v nabídkách zaměstnavatelů poskytují také specializované portály zaměřené na inzerci volných pracovních míst jako je např.: Práce.cz, Jobs.cz nebo internetová nabídka pracovních příležitostí Profesia.cz (MPSV: Občané, 2019).

### 5.4 Nezaměstnanost absolventů vysokých škol

Nezaměstnanost v České republice je v porovnání s ostatními státy EU dlouhodobě na velice nízké úrovni. Pokud se blíže zaměříme na nezaměstnanost absolventů, z tabulky uvedené níže je zřejmé, že procentuální podíl nezaměstnaných absolventů vysokých škol nepřekračuje za sledované období 2015-2018 hranici 3 %.

Tabulka 3: Počet nezaměstnaných absolventů VŠ

Rok	Počet nezaměstnaných osob	Počet nezaměstnaných absolventů	Procentuální podíl nezaměstnaných absolventů
2015	453 118	10 201	2,25 %
2016	381 373	8 240	2,16 %
2017	280 620	5 099	1,82 %
2018	231 534	3 861	1,66 %

Pro výpočet použity informace z portálu: [www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz)

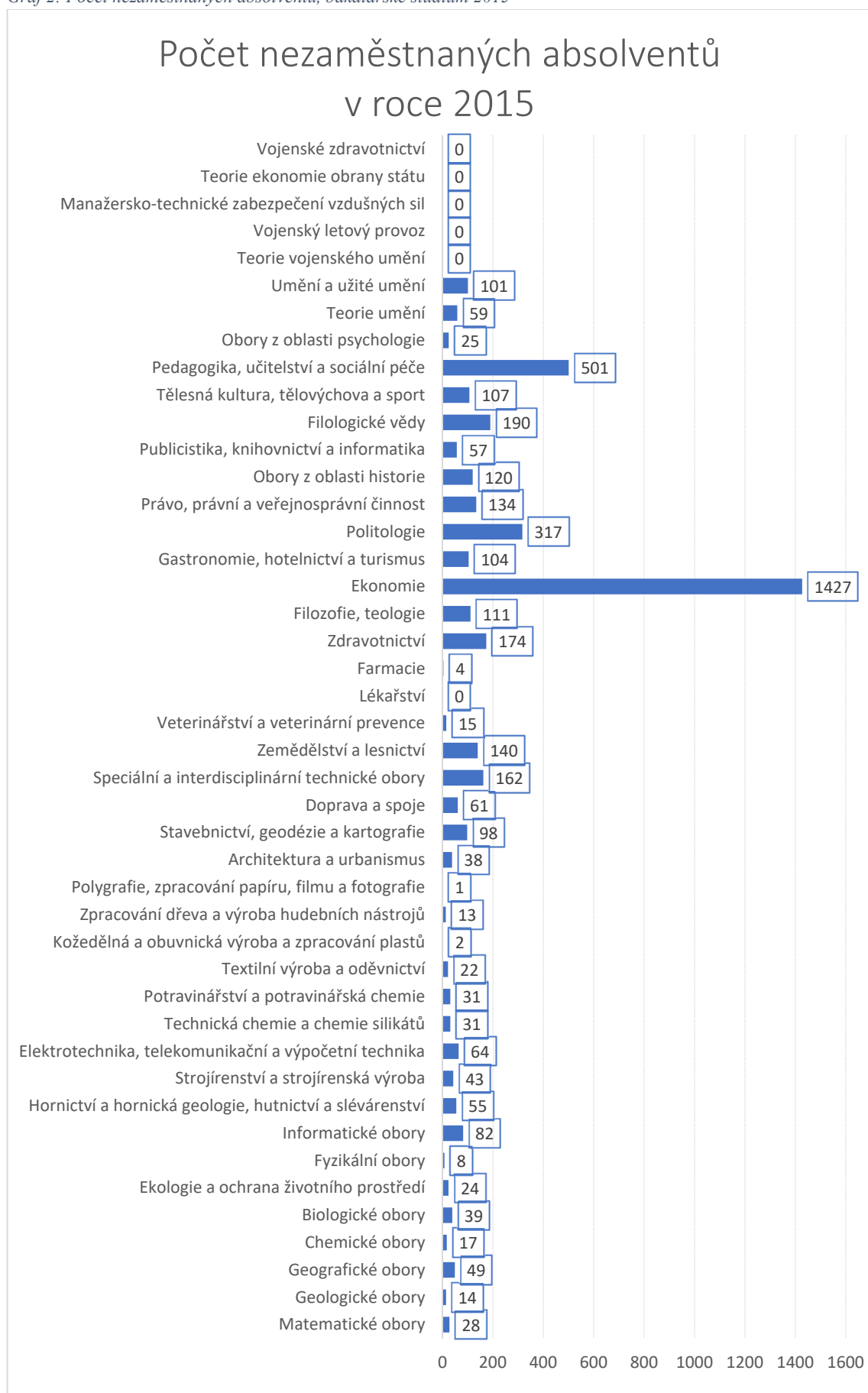
### 5.5 Struktura nezaměstnaných absolventů bakalářských oborů ČR

V současné době mají studenti České republiky k dispozici více než 40 vysokoškolských oborů od umění, pedagogiky a jazyků přes politologii, zdravotnictví, zemědělství, dopravu až po architekturu, chemii a nejrůznější druhy oborů výrobních procesů. Portfolio vzdělávacích programů je tedy opravdu široké, při výběru vysoké školy, potažmo konkrétního oboru, je však velice důležité zohlednit nejen atraktivitu vybraného zaměření, ale také následné uplatnění absolventů na trhu práce po skončení studií.

Následující analýza zkoumá počty nezaměstnaných absolventů vysokoškolského studia, pro každý zkoumaný rok v období 2015–2018 je vytvořena sada 4 grafů. První typ grafu zobrazuje celkový počet nezaměstnaných absolventů nacházejících se na trhu práce. Následujícím grafem je zobrazena situace na pracovním trhu vzhledem k dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů vysokých škol, jedná se tedy o případ, kdy jsou tyto osoby registrovány na ÚP po dobu delší než 5 měsíců. Třetí graf znázorňuje praktické zkušenosti vysokoškoláků. Nejedná se však pouze o praxi v oboru, ale celkové množství zkušeností získaných na pracovním trhu z pozice zaměstnance nebo brigádníka. Započteny jsou zde nejen hlavní pracovní poměry, ale také dohody (DPP, DPČ) se zaměstnavateli.

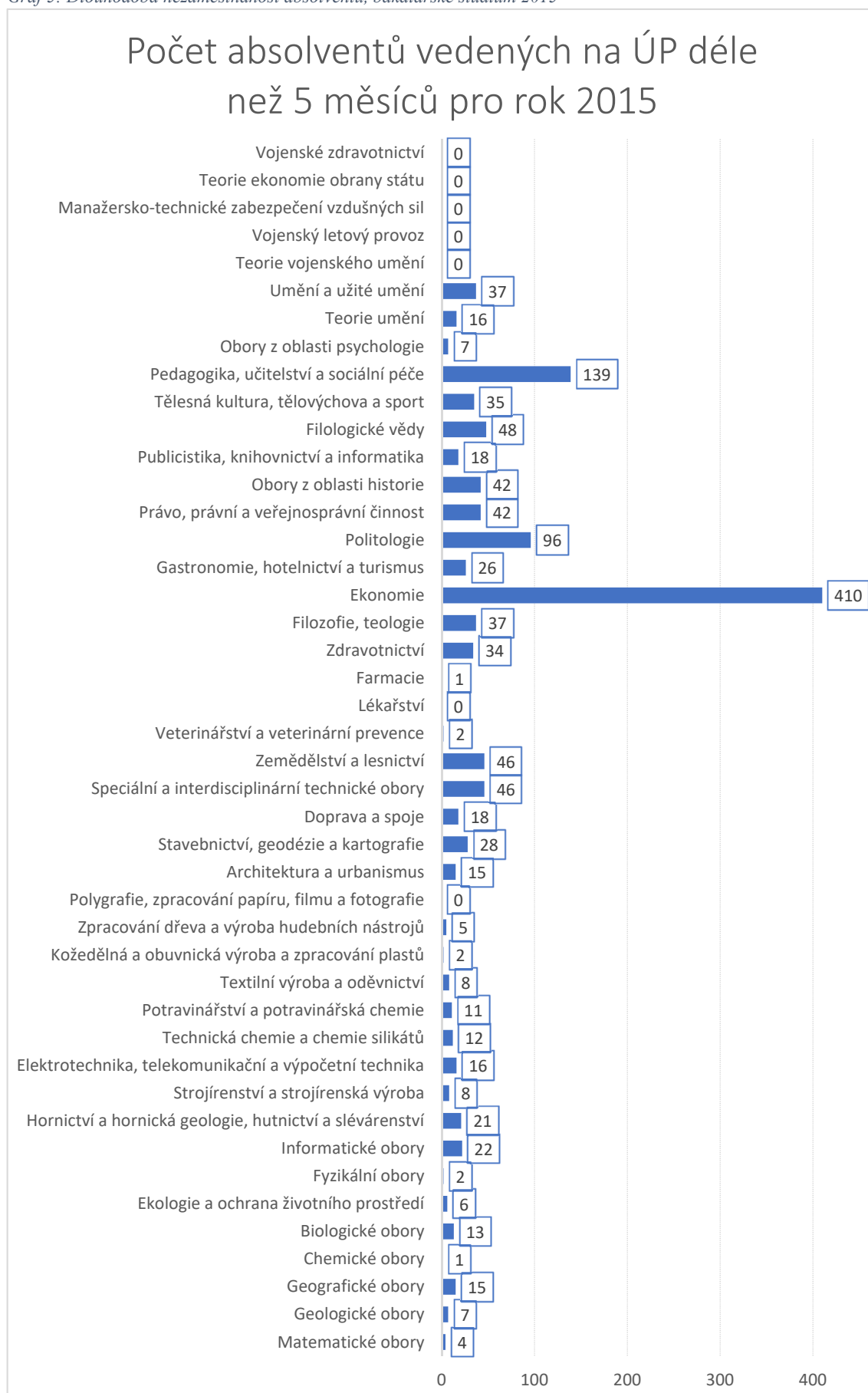
Tyto informace byly uvedeny samotnými uchazeči ve vstupních formulářích při registraci na ÚP spolu s žádostí o zprostředkování práce. Závěrečný graf v sadě představuje souhrnné grafické vyjádření všech výše uvedených situací pro daný rok. Již řadu let patří mezi nejvyhledávanější odvětví vysokoškolského studia humanitní obory, jež každým rokem „vyprodukuje“ nejvíce absolventů. Níže uvedené grafy znázorňují množství nezaměstnaných absolventů s bakalářským titulem napříč oborovým spektrem.

Graf 2: Počet nezaměstnaných absolventů, bakalářské studium 2015

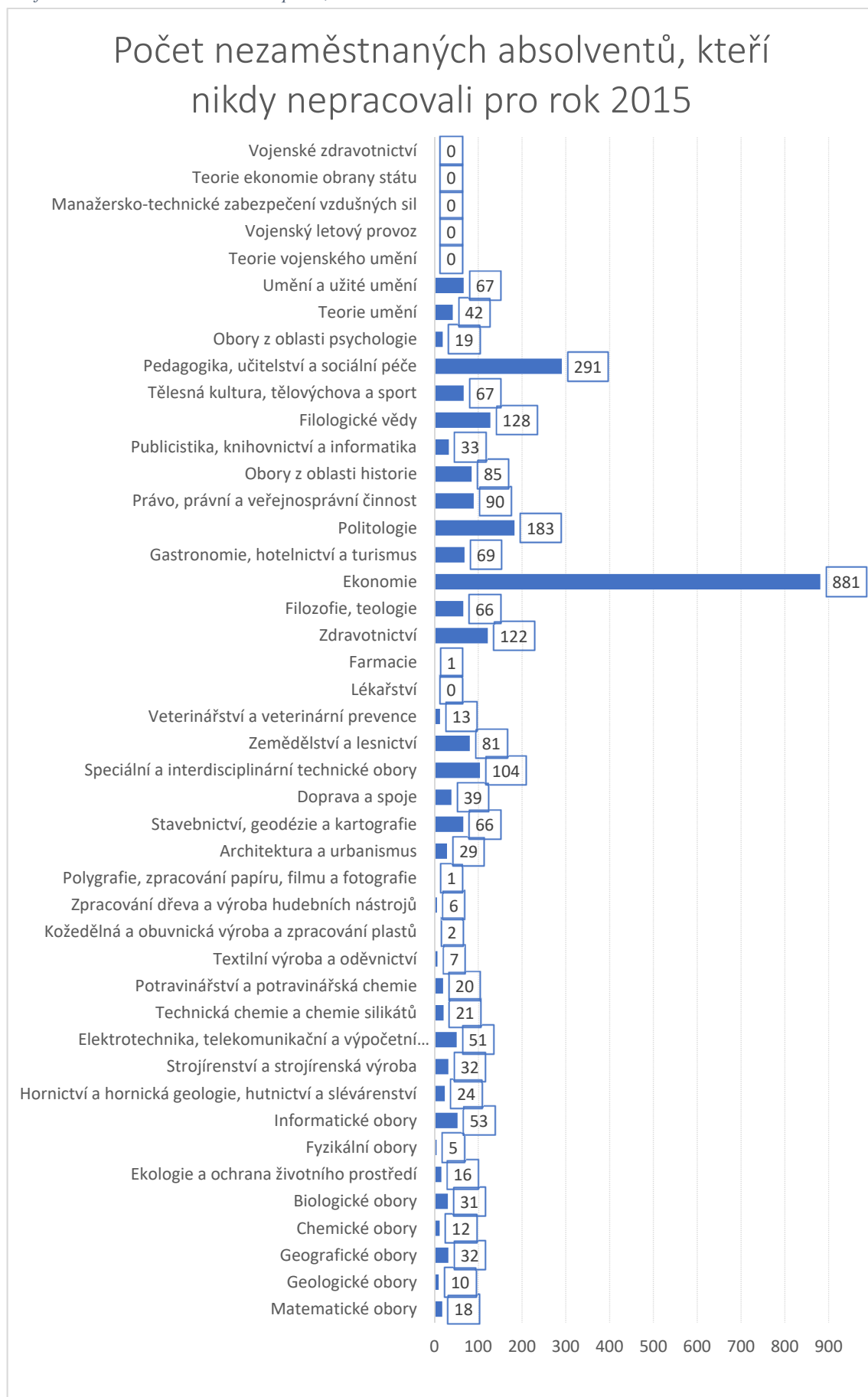


Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

Graf 5: Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů, bakalářské studium 2015

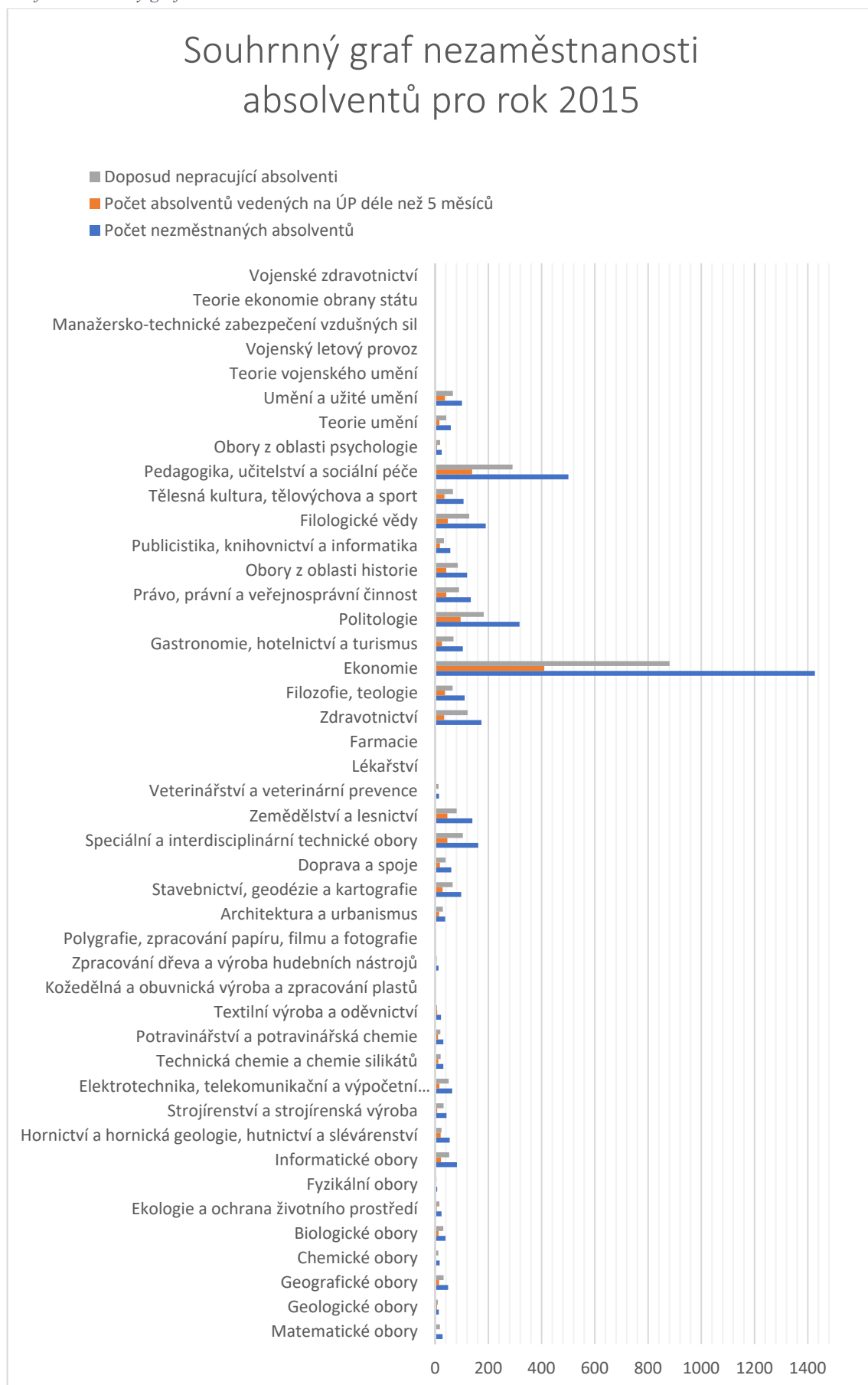


Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování



Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování





Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

### 5.5.1 Nezaměstnanost rok 2015

Výše uvedený graf č. 1 odráží situaci na trhu práce vztahující se k roku 2015. Jedná se o přehled celkového počtu nezaměstnaných absolventů dle jednotlivých bakalářských studijních programů, který se vyšplhal na 4484 osob.

Z grafu je na první pohled zřejmé, že ekonomie je nejen nejoblíbenější vědní disciplínou, ale zároveň také jedním z ožehavých vzdělávacích programů, po jehož absolvování je velice těžké najít adekvátní zaměstnání. Za rok 2015 bylo na Úřadu práce evidováno 1427 uchazečů s vysokoškolským ekonomickým vzděláním, což představuje více než jednu čtvrtinu všech evidovaných absolventů. Druhé místo bylo pro toto období obsazeno absolventy s oborem zabývající se pedagogikou, učitelstvím a dalšími sociálními vědami, počet nezaměstnaných však dosahuje zhruba jedné třetiny předchozí cifry (501 osob). Třetí místo obsadila politologie (317), respektive nezaměstnaní absolventi, kteří v roce 2015 na trhu práce se svým vzděláním v této oblasti také neuspěli.

Na dalších příčkách se umístili filologické vědy týkající se jazyků, zdravotnictví a dále také absolventi speciálních technických oborů, zde se hranice nezaměstnaných osob pohybovala v rozmezí 150–200. O poznání lépe si na trhu práce stojí například absolventi architektury, strojírenských, technických a jiných výrobních oborů, kterých bylo v roce 2015 nezaměstnaných rámcově vždy do 50.

Graf č. 2 odráží situaci na trhu práce z pohledu dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů v roce 2015. Jedná se o případ, kdy je absolvent veden na Úřadu práce jako nezaměstnaný po dobu delší než 5 měsíců.

Extrémní hodnotu vykazuje opět obor ekonomie, ovšem v porovnání s celkovou nezaměstnaností z předešlého grafu se jedná o rapidní pokles na hodnotu 410 osob. Obor pedagogiky a učitelství je opět věrným následovníkem se 139 dlouhodobě nezaměstnanými absolventy. Pro politologii pak graf vykresluje hodnotu odpovídající 96 osobám.

Graf č. 3 vypovídá o pracovních zkušenostech absolventů. Jedná se o osoby, které v rámci registrace na Úřadu práce uvedly nulovou pracovní zkušenost. Tito absolventi jsou tedy značně znevýhodnění a nalezení pracovní pozice je pro ně o to náročnější.

Nejvyšší hodnota znovu náleží ekonomicky zaměřeným oborům, kdy tito absolventi ve více než 880 případech nebyli nikdy zaměstnáni. Z celkového pohledu to však znamená, že zhruba polovina absolventů, jež se vydala ekonomickým směrem našla

i přes minimální praktické zkušenosti na trhu práce své místo. Budoucí pedagogové s nulovou praxí znovu obsadili pomyslnou druhou příčku, kdy takto nezaměstnaných absolventů bylo v roce 2015 přesně 291. Jedná se tedy zhruba o 3/4 z celkového počtu nezaměstnaných absolventů, kteří nezískali žádnou předchozí praxi. Obor politologie s ohledem na praxi absolventů také pokulhává. Z grafu je zřejmé, že 183 osob nezískalo během studia žádné zkušenosti související s praktickým uplatněním.

Graf č. 4 je souhrnným grafem, díky němuž si lze lépe představit poměry jednotlivých skupin nezaměstnaných absolventů.

V návaznosti na grafické vyjádření je možné konstatovat, že počty nezaměstnaných absolventů shodně vyjadřují trend nízkých praktických zkušeností. Kdy zhruba 2/3 nezaměstnaných absolventů nepoznalo praktickou část teoretického výkladu. Naopak průřezové hodnoty dlouhodobě nezaměstnaných absolventů v poměru s jejich celkovou nezaměstnaností jsou o poznání přívetivější. Jedná se cca o 1/4 z celkového počtu nezaměstnaných absolventů bakalářských vysokoškolských oborů. Procentuální vyjádření celkové nezaměstnanosti absolventů v roce 2015 je uvedeno v tabulce níže.

Tabulka 4: Nezaměstnanost 2015

Pořadí	Obor	Celková nezaměstnanost	Dlouhodobě nezaměstnaní	Absolventi bez praxe
1.	Ekonomie	32 %	9 %	19,6 %
2.	Pedagogika, učitelství	11 %	3 %	6,49 %
3.	Politologie	7 %	2,1 %	4,08 %
4.	Filologie	4,2 %	1 %	2,85 %
5.	Zdravotnictví	3,8 %	< 1 %	2,7 %

Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

### 5.5.2 Nezaměstnanost rok 2016

Graf č. 7, který je součástí příloh, zobrazuje celkový počet nezaměstnaných absolventů za rok 2016, kdy v evidenci ÚP bylo vedeno 3630 osob.

Nejvíce nezaměstnaných absolventů bylo v tomto roce registrováno s dosaženým bakalářským vzděláním v oblasti ekonomie, konkrétně se jedná o 1125 osob. Nezaměstnanost absolventů s pedagogickým zaměřením obsadila i v roce 2016 druhé místo (392). Následujícími obory byla politologie (242), zdravotnictví (168) a filologie (154) osob. Na základě výsledků uvedených v grafu můžeme konstatovat, že celkový počet nezaměstnaných absolventů jednotlivých vědních oborů zabývající se právem, zemědělstvím nebo technikou nepřekročil v daném období hranici 120 osob.

Graf č. 8 je odrazem situace na trhu práce z pohledu dlouhodobého trvání nezaměstnanosti absolventů vysokých škol bakalářských studijních programů v roce 2016.

Ekonomické obory zvítězily i v oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti svých absolventů (324). Absolventi pedagogiky, učitelství a sociální péče (110) i pro tento rok vystupují na druhé pozici v žebříčku nezaměstnanosti trvající déle než 5 měsíců. Obor politologie se dle výše uvedených hodnot umístil na třetím místě (68). Se shodným výsledkem poté skončily absolventi tělovýchovy a sportu (38), absolventi práv (38) a s mírným odstupem absolventi zemědělských oborů (36).

Graf č. 9 zobrazuje počty nezaměstnaných absolventů bez praxe, jež se týkají roku 2016.

Z grafu je opět patrné, že největší počet absolventů bez praxe můžeme přiřadit ekonomickým oborům. Stále je zde však vliv vysokého zájmu absolventů o tyto obory, ke kterému je nutno přihlídnout. Absolventi pedagogických studijních programů jsou v podobné situaci, bez praxe je dle statistik pro toto období 207 osob. Následuje obor politologie (142), zdravotnictví (118) a filologie (105). Tyto obory přesáhly hranici 100 absolventů.

Graf č. 10 je souhrnným grafem, jenž vykresluje hodnoty všech výše zmíněných jednotlivých situací na trhu práce.

V porovnání s minulým obdobím, tj. rok 2015, je celkový počet nezaměstnaných absolventů nižší, a to o více než 1000 osob. Nelze však dle této analýzy usuzovat jednoznačný pokles nezaměstnanosti absolventů. Schází zde informace ohledně celko-

vého počtu vystudovaných osob v daném období. Následující tabulka vypovídá o stavu nezaměstnaných absolventů a umožňuje i mezioborové porovnání výsledků.

Tabulka 5: Nezaměstnanost 2016

Pořadí	Obor	Celková nezaměstnanost	Dlouhodobě nezaměstnaní	Absolventi bez praxe
1.	Ekonomie	31 %	8,9 %	17,8 %
2.	Pedagogika, učitelství	10,8 %	3 %	5,7 %
3.	Politologie	6,6 %	1,7 %	3,9 %
4.	Zdravotnictví	4,6 %	0,6 %	3,25 %
5.	Filologie	4,4 %	1,18 %	2,9 %

Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

### 5.5.3 Nezaměstnanost rok 2017

Graf č. 11 z příloh zobrazuje situaci na trhu práce vztahující se k období roku 2017. Jedná se o celkový počet nezaměstnaných absolventů dle jednotlivých bakalářských studijních oborů. Souhrn nezaměstnaných v této kategorii činí 2081 absolventů.

Již na první pohled je zřejmý rapidní pokles nezaměstnaných, pro ekonomické obory tak vychází celkový počet nezaměstnaných absolventů na 544 osob. Absolventi pedagogických oborů byli v tomto roce také výrazně méně registrováni na ÚP z důvodu nezaměstnanosti (246). Pořadí nezaměstnaných absolventů dalších studijních oborů je následující: Politologie (142), filologické vědy (102), zdravotnictví (100).

Graf č. 12, jenž je součástí příloh, zachycuje dlouhodobě nezaměstnané absolventy.

Výrazný pokles je znatelný i v této kategorii, kdy dlouhodobě nezaměstnaných absolventů s ekonomickým zaměřením bylo pouze 119. Budoucí učitelé nenašli po dobu 5 měsíců zaměstnání výlučně v 56 případech. Politologie, tělovýchova, umění ani speciální technické obory nepřekročily hranici 30 osob.

Graf č. 13 vypovídá o dosažených praktických zkušenostech v rámci absolvování vybraných studijních programů v roce 2017 a je opět součástí příloh.

I v tomto případě praxe studentů pokulhává, jedná se zároveň o logické kontinuitní propojení s poklesem celkové nezaměstnanosti absolventů. Absolventi ekonomických oborů vykazují nedostatečné zkušenosti ve 281 případech. V oblasti pedagogiky se

jedná o 103 absolventů s nulovou praxí a v rámci politologického oboru nedisponovalo praxí 78 osob.

Graf č. 14 vykresluje souhrnnou informaci týkající se trhu práce v roce 2017, zobrazeny jsou všechny předešlé výchozí situace.

Poměr mezi jednotlivými oblastmi grafu se podobá předešlým rokům, ve výsledku lze však pozorovat celkové snížení počtů. Tabulka uvedena níže slouží k přehlednému porovnání výsledků podle jednotlivých kategorií a oborů.

Tabulka 6: Nezaměstnanost 2017

Pořadí	Obor	Celková nezaměstnanost	Dlouhodobě nezaměstnaní	Absolventi bez praxe
1.	Ekonomie	26 %	5,7 %	13 %
2.	Pedagogika, učitelství	11,8 %	2,7 %	4,9 %
3.	Politologie	6,8 %	1,3 %	3,7 %
4.	Filologie	4,9 %	0,7 %	2,4 %
5.	Zdravotnictví	4,8 %	0,6 %	2,7 %

Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

#### 5.5.4 Nezaměstnanost rok 2018

V přílohách je též k dispozici graf č. 15, který umožňuje zhodnotit situaci na trhu práce s přihlédnutím k nezaměstnanosti absolventů vysokých škol za rok 2018. Celkový počet nezaměstnaných je 1516.

Stav nezaměstnaných absolventů bakalářských studijních programů se nezměnil ani v roce 2018. Stále platí, že nejvíce nezaměstnaných je registrováno právě v oboru ekonomie, nic méně v porovnání s předchozími výsledky došlo ještě většímu snížení (359). Druhé místo je také neměnné se 153 absolventy - obor pedagogika. Následuje obor politologie (116), filologie (80) a zdravotnictví (75).

Graf č. 16, jenž je součástí příloh, zobrazuje situaci na trhu práce s ohledem na dlouhodobou nezaměstnanost absolventů bakalářského studia v ČR.

Absolventi ekonomického zaměření byli dlouhodobě nezaměstnaní v 52 případech. Pedagogické obory vyprodukovaly celkem 22 absolventů, kteří nenalezli v tomto

roce uplatnění na trhu práce po dobu delší než 5 měsíců. Další místo obsadili absolventi politologie (19), filologie (11) a zdravotnictví (1).

Graf č. 17 uveden v přílohách, umožňuje vykreslení situace na trhu práce s ohledem na praktické činnosti absolventů jednotlivých oborů.

Nejvíce absolventů bez praxe se objevuje znovu u absolventů vysokých škol se zaměřením na ekonomii (147). U oboru pedagogiky se jednalo o 65 absolventů, politologie (51), zdravotnictví (49), filologie (45).

V přílohách této práce se nachází rovněž graf č. 18. Jedná se o souhrnný graf, jenž umožňuje srovnání výše uvedených případů nezaměstnanosti absolventů VŠ. V následující tabulce jsou sumarizovány výsledky vzhledem k jednotlivým oborům.

Tabulka 7: Nezaměstnanost 2018

Pořadí	Obor	Celková nezaměstnanost	Dlouhodobě nezaměstnaní	Absolventi bez praxe
1.	Ekonomie	23,7 %	3,4 %	9,7 %
2.	Pedagogika, učitelství	10,1 %	1,4 %	4,3 %
3.	Politologie	7,6 %	1,3 %	3,3 %
4.	Filologie	5,3 %	< 1 %	2,9 %
5.	Zdravotnictví	4,9 %	< 1 %	3,2 %

Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

## 5.6 Struktura nezaměstnaných absolventů magisterských oborů ČR

Navazující vysokoškolské obory jdou samozřejmě ruku v ruce s programy bakalářského studia. V zásadě se jedná o nezaměstnané absolventy, kteří dosáhli na tzv. plný vysokoškolský titul. Běžná doba studia je 3 až 5 let. Inženýrského či magisterského titulu však dosáhne pouze zlomek studujících. V příložených grafech je opět vyobrazena situace na českém trhu práce s ohledem na absolventy.

### 5.6.1 Nezaměstnanost rok 2015

Graf č. 19, jenž je uveden v přílohách, odráží situaci na trhu práce s ohledem na nezaměstnané absolventy magisterských oborů. Celkový počet těchto osob registrovaných na úřadu práce se vyšplhal na 5717.

Nepočtenější skupina je tvořena nezaměstnanými absolventy ekonomického zaměření, jedná se o 1508 osob. Druhé místo je obsazeno nezaměstnanými absolventy, jež se věnovali studiu pedagogiky, učitelství a dalších sociálních oborů (512). Následují absolventi speciálních, popřípadě interdisciplinárních technických oborů (334), zemědělství a lesnictví (296), politologie (269) a v neposlední řadě absolventi stavebnictví, geodzie a kartografie (261). Hranici 200 nezaměstnaných osob dále atakují za dané období obory práva a veřejnosprávní činnosti (210) a obory zabývající se architekturou a urbanizací (206).

Graf č. 20 z příloh práce mapuje situaci na trhu práce na základě dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů magisterských oborů vysokoškolského studia. Jedná se o osoby, které jsou registrovány na ÚP po dobu delší než 5 měsíců.

Počty osob jsou mnohonásobně nižší než v předešlé situaci. Dlouhodobě nezaměstnaných „ekonomů“ bylo v tomto roce přesně 326. Absolventi pedagogických fakult byli dlouhodobě registrováni mezi nezaměstnanými ve 134 případech. Více než 50 dlouhodobě nezaměstnaných absolventů lze přiřadit také k následujícím oborům: politologie (73), speciální a interdisciplinární technické obory (69), obory týkající se umění (67), zemědělství a lesnictví (65) a obory architektury a urbanismu (57).

V přílohách uložený graf č. 21 pak vykresluje výše uvedenou situaci z pohledu praktických zkušeností absolventů magisterských vysokoškolských oborů.

Jedná se o praxi ať už v rámci studovaného oboru nebo mimo něj. Bez praktických zkušeností se na ÚP přihlásilo 1001 absolventů studia ekonomického zaměření. S výrazně nižším počtem nezaměstnaných absolventů s minimální praxí figuruje na trhu práce obor pedagogiky a učitelství (274). V rámci speciálních a interdisciplinárních technických oborů bylo celkem registrováno 248 osob bez praxe. Absolventi oboru zemědělství a lesnictví obdrželi statut nezaměstnaných bez praktických zkušeností v 209 případech. Další studijní programy uvedené v grafickém vyjádření nedosáhly v této situaci na pomyslnou hranici dvou set nezaměstnaných osob.

Graf č. 22, který se nachází v přílohách je souhrnným grafem. Zobrazuje všechny výše jednotlivě uvedené situace. Díky následující tabulce je možné zachytit procentuální zastoupení nezaměstnaných absolventů napříč oborovým spektrem.



Tabulka 8: Nezaměstnanost 2015

Pořadí	Obor	Celková nezaměstnanost	Dlouhodobě nezaměstnaní	Absolventi bez praxe
1.	Ekonomie	26,3 %	5,7 %	17,5 %
2.	Pedagogika, učitelství	8,9 %	2,3 %	4,7 %
3.	Technické obory	5,8 %	1,2 %	4,3 %
4.	Zemědělství	5,2 %	1,1 %	3,6 %
5.	Politologie	4,7 %	1,2 %	3,3 %

Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

### 5.6.2 Nezaměstnanost rok 2016

Graf č. 23, jenž je součástí příloh vykresluje situaci na trhu práce s ohledem na nezaměstnanost absolventů magisterského studia za rok 2016. Celkově bylo v tomto období v rámci této skupiny nezaměstnáno 4610 osob.

Nejvyšší počet nezaměstnaných lze přiřadit k ekonomickým oborům (1212). Následuje obor pedagogiky, učitelství a sociální péče s 337 nezaměstnanými absolventy. Dalším oborem, u něhož graf dokládá vyšší počet absolventů bez uplatnění na trhu práce je politologie (291), zemědělství a lesnictví (261), speciální a interdisciplinární technické obory (223). Hranici 200 nezaměstnaných dále překročili také absolventi stavebnictví, geodezie a kartografie (210).

V přílohách se nachází také graf č. 24 vykreslující situaci ze stejného období s ohledem na dlouhodobou nezaměstnanost absolventů magisterského studia.

Nejvyšší počet dlouhodobě registrovaných absolventů na ÚP lze přiřadit k oborům ekonomie (287). Druhá pozice patří již tradičně absolventům pedagogiky, jímž se nepodařilo umístit na trhu práce (92). Dále se v pomyslném žebříčku dlouhodobé nezaměstnanosti umístili absolventi těchto oborů: politologie (73), umění (65) a zemědělství a lesnictví (51). Další obory uvedené v grafu nepřekročily za sledované období počtem nezaměstnaných absolventů hranici 50 osob.

Graf č. 25, dostupný v příloze, se soustředí na absolventy magisterského studia VŠ, kteří nedisponují pracovními zkušenostmi.

První místo bylo obsazeno absolventy ekonomie, jejich počet se vyšplhal na 732 osob vzhledem k celkovému počtu nezaměstnaných absolventů ekonomických oborů

tak tento výsledek dokládá, že nadpoloviční většina absolventů nemá praktické zkušenosti. Na další pozici se umístili absolventi politologických oborů (190), u kterých je situace velmi podobná. S minimálním rozdílem jediného absolventa (189) byla následující pozice dobytá oborem pedagogiky. Další výčet oborů překročil hranici 150 nezaměstnaných: zemědělství a lesnictví (169), stavebnictví a geodzie (152).

Graf č. 26, jenž je uveden v příloze poskytuje souhrnné grafické vyjádření situací na trhu práce v roce 2016. Tabulka uvedená níže vyjadřuje procentuální zastoupení nezaměstnaných absolventů v rámci jednotlivých zkoumaných skupin a oborů.

Tabulka 9: Nezaměstnanost 2016

Pořadí	Obor	Celková nezaměstnanost	Dlouhodobě nezaměstnaní	Absolventi bez praxe
1.	Ekonomie	26,2 %	6,2 %	15,8 %
2.	Pedagogika, učitelství	7,3 %	2 %	4 %
3.	Politologie	6,3 %	1,5 %	4,1 %
4.	Zemědělství	5,6 %	1,1 %	3,6 %
5.	Technické obory	4,8 %	< 1 %	3,1 %

Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

### 5.6.3 Nezaměstnanost rok 2017

Celkový počet nezaměstnaných absolventů magisterského studia nám zobrazuje graf č. 27 uveden v přílohách. Konkrétně se jedná o 3018 osob registrovaných na ÚP.

Z tohoto grafu je na první pohled zřejmá také první pozice, i v tomto období se zde totiž umístily ekonomické obory, respektive počet nezaměstnaných absolventů (733). V tomto roce si lze povšimnout mnohonásobně nižších počtů nezaměstnaných absolventů, a to dokonce ve všech kategoriích. Absolventi pedagogického směru vzdělání byli nezaměstnaní v celkovém počtu 230 osob. Obor zemědělství a lesnictví obsadil třetí místo se 193 nezaměstnanými. Následuje politologie s nepatrným rozdílem (191). Mezní hodnotu 150 nezaměstnaných absolventů magisterského studia dále překročily pouze speciální a interdisciplinární technické obory (167).

Graf č. 28 je rovněž součástí práce v samostatné podkapitole příloh. Grafické znázornění umožňuje srovnání s ohledem na dlouhodobou nezaměstnanost absolventů.

V roce 2017 bylo dlouhodobě nezaměstnaných absolventů spadajících do kategorie magisterského studia registrováno přesně 569. Nejpočetnější skupinu tvořili absolventi ekonomie (128), současně lze tento obor označit jako absolutního vítěze. Jako jediný totiž v tomto období překročil hranici 100 nezaměstnaných osob. Ostatní obory vykazují minimální hodnoty, přesto lze vyzdvihnout alespoň část z nich, které se pohybují přibližně na úrovni 50 nezaměstnaných absolventů: umění (56); zemědělství a lesnictví (42); pedagogika, učitelství a sociální péče shodně s oborem politologie (40).

Následující graf č. 29, který je uveden v přílohách, mapuje situaci na trhu práce vzhledem k praktickým zkušenostem registrovaných uchazečů.

V této kategorii se počty absolventů vyšplhaly maximálně na úroveň 365 osob, a to pouze v případě ekonomického vzdělání zkoumané skupiny. Druhé místo bylo obsazeno nezaměstnanými absolventy oboru zemědělství a lesnictví (122). Následuje počet absolventů politologického směru (110) a bez praxe se registrovalo také 106 osob, které se věnovaly studiu pedagogiky a učitelství.

Graf č. 30 se nachází v přílohách. Jedná se o souhrnný graf, jenž umožňuje mezioborové porovnání, ale předkládá také srovnání jednotlivých skupin nezaměstnaných absolventů v rámci jednoho oboru. Tabulka uvedená níže vyjadřuje procentuální zastoupení osob.

Tabulka 10: Nezaměstnanost 2017

Pořadí	Obor	Celková nezaměstnanost	Dlouhodobě nezaměstnaní	Absolventi bez praxe
1.	Ekonomie	24,2 %	4,2 %	12,1 %
2.	Pedagogika, učitelství	7,6 %	1,3 %	3,5 %
3.	Zemědělství	6,4 %	1,4 %	4 %
4.	Politologie	6,3 %	1,3 %	3,6 %
5.	Technické obory	5,5 %	1,4 %	3,2 %

Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

#### 5.6.4 Nezaměstnanost rok 2018

Počet nezaměstnaných absolventů klesl na nejnižší úroveň právě v tomto posledním sledovaném období, kdy celkově bylo bez práce 2345 osob z řad absolventů magisterského studia na území České republiky.

Graf č. 31 uveden v přílohách potvrzuje tuto skutečnost a rozděluje nezaměstnané absolventy do jednotlivých oborových skupin.

V roce 2018 bylo na ÚP registrováno 521 absolventů s ekonomickým vzděláním. Obor pedagogiky, učitelství a sociální péče poskytl pracovnímu trhu 172 absolventů, jež nenalezli uplatnění. Na dalších pozicích se umístili absolventi speciálních a interdisciplinárních technických oborů (145), politologie (138), zemědělství a lesnictví (124) a v neposlední řadě absolventi z oboru lékařství (113).

Následující graf č. 32 poskytuje informace ohledně dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů magisterského studia a rovněž je k dispozici v příloze.

Stav dlouhodobé nezaměstnanosti ohrozil pouze zlomek z celkového počtu registrovaných absolventů, řádově se v tomto období jednalo jen o desítky osob. Obor ekonomie (64); pedagogika, učitelství a sociální péče (22); politologie (22); speciální technické obory (21); zemědělství a lesnictví (20).

Graf č. 33, jenž je také k nahlédnutí v sekci přílohy odráží množství nezaměstnaných absolventů bez praxe.

Nejvíce registrovaných absolventů bez praktických zkušeností shledáváme znovu u ekonomických oborů, kde se počet osob pohyboval na úrovni 253. Hranici 100 osob nepřekročil žádný další obor, nicméně další se v pořadí umístili absolventi následujících studijních disciplín: speciální technické obory (92); lékařství (87); politologie (76); pedagogika a učitelství (72).

Souhrnné informace jsou k dispozici prostřednictvím grafu č. 34, který představuje poslední grafické vyjádření z této oblasti. Níže je uvedena tabulka umožňující komparaci jednotlivých sekcí i oborů.

Pořadí	Obor	Celková nezaměstnanost	Dlouhodobě nezaměstnaní	Absolventi bez praxe
1.	Ekonomie	22,2 %	2,7 %	10,8 %
2.	Pedagogika,	7,3 %	< 1 %	3 %

3.	Technické obory	6,2 %	< 1 %	3,9 %
4.	Politologie	5,9 %	< 1 %	3,2 %
5.	Zemědělství, lesnictví	5,3 %	< 1 %	2,5 %

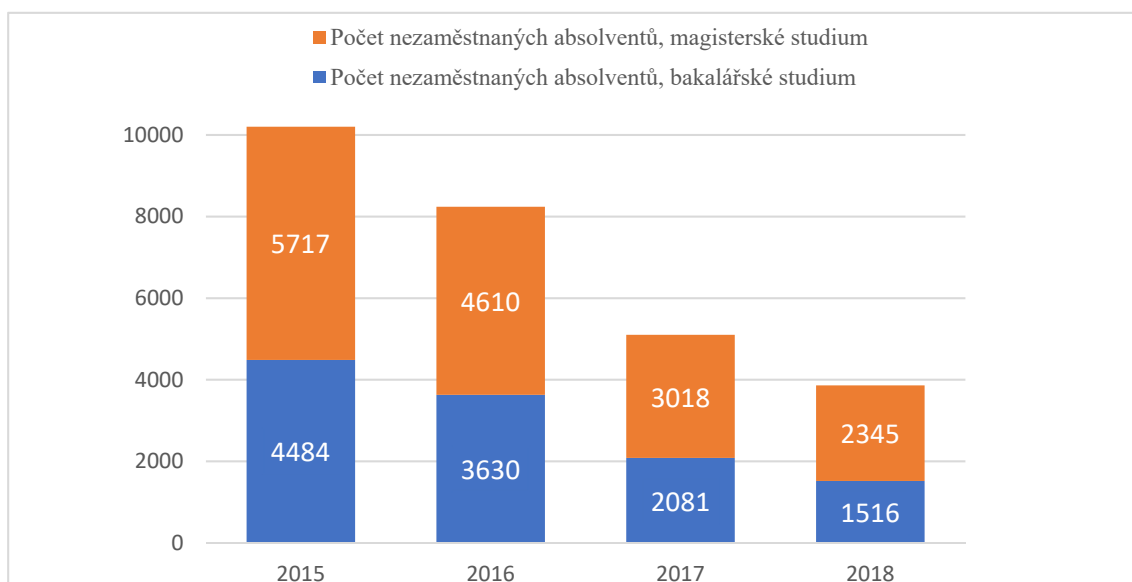
Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

### 5.7 Celkový počet nezaměstnaných absolventů ČR

V přechozí kapitole byl konkretizován vývoj v jednotlivých letech dle oborů, kde jsme v grafickém vyjádření mohli registrovat meziročně snižující se množství nezaměstnaných osob.

Níže uvedený graf zobrazuje situaci na trhu práce v ČR v letech 2015-2018. Komparace je provedena v rámci celkové nezaměstnanosti absolventů bakalářských studijních programů a nezaměstnaných vysokoškolských absolventů navazujícího magisterského studia v České republice. Největší změny v nezaměstnanosti výše zmíněných skupin můžeme pozorovat v 2017. V tomto období došlo k meziročnímu poklesu nezaměstnaných absolventů navazujících studijních programů o více než 40 %, pokles nezaměstnanosti u bakalářských vysokoškolských studijních programů byl pak o něco mírnější, přesto se jedná meziročně o největší snížení, a to o více než 1/3 z celkového počtu.

Graf 13: Trh práce 2015-2018



Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

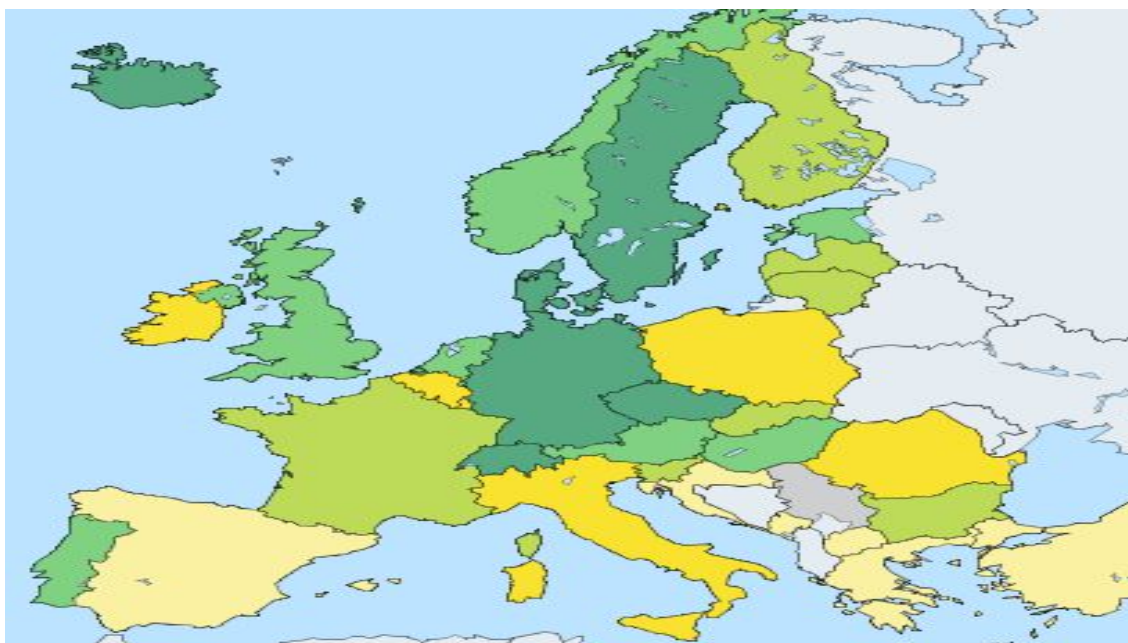
## 5.8 Trh práce EU a nezaměstnanost absolventů

Společenství evropského území lze chápat jako nadnárodní prostředí poskytující pracovní příležitosti občanům všech členských států. Dle Eurostatu (2018) se na tomto pracovním trhu pohybuje více než 380 milionů osob ve věkovém rozmezí 15 až 74 let. Dále je možné vysledovat počet ekonomicky aktivních i neaktivních obyvatel, kdy nejnovější průzkumy z roku 2017 uvádějí cca 250 milionů ekonomicky aktivních a zhruba 130 milionů ekonomicky neaktivních lidí.

Bližší pohled na tento globální trh práce nabízí také informace ohledně zaměstnaných osob, jedná se o více než 92 % všech ekonomicky aktivních obyvatel. Zbývá část, tj. 18,7 mil lidí, spadá do skupiny nezaměstnaných. Nejnižší obecnou mírou nezaměstnanost se v EU pyšní: Česká republika (2,9 %); Německo (3,8 %) nebo například představitel severovýchodních států Norsko (4,2 %). V průměru je pak tento ukazatel vyjádřen 7,6 % pro EU. Naopak nejvyšší obecnou míru nezaměstnanosti vykazují pro rok 2017 statistiky přímořských států jako je: Řecko (21,5 %); Španělsko (17,2 %) nebo Itálie (11,2 %).

Zaměstnanost respektive nezaměstnanost absolventů vysokých škol v rámci EU je reprezentována na následující mapě vztahující se také k roku 2017. Mezi oblastmi s nejnižší nezaměstnaností vybrané skupiny osob lze zařadit dle informací Eurostatu tmavě zbarvené oblasti států jako je Švédsko, Německo nebo Česká republika.

*Schéma 7: Mapa nezaměstnanosti absolventů EU 2017*



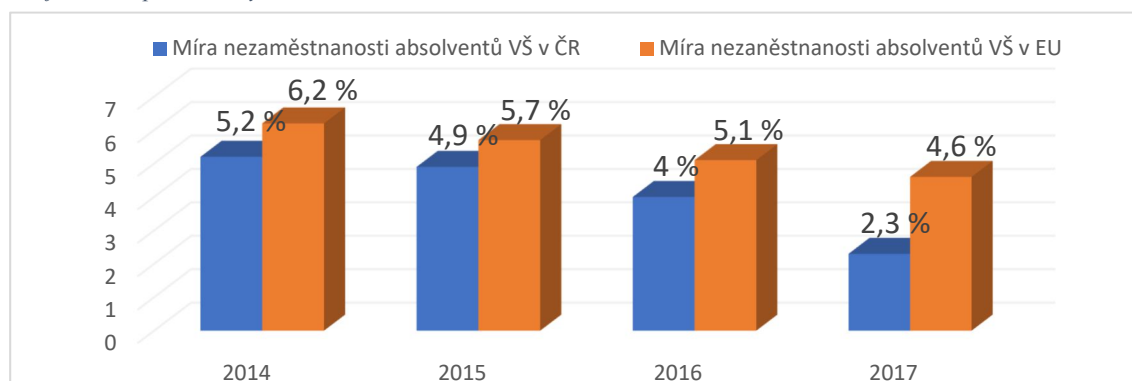
*Zdroj: Eurostat*

Tyto státy dosahují 80% zaměstnanosti absolventů vysokých škol. O poznání horší postavení na trhu práce mají absolventi v oblastech Řecka, Chorvatska nebo Španělska, jež jsou na mapě vyznačeny světle žlutou barvou. Výše uvedené státy registrují vysokou celkovou nezaměstnanost tudíž lze usuzovat také vyšší nezaměstnanost ve zvolené kategorii vysokoškoláků. Statut zaměstnaných má v těchto přímořských státech pouze cca 55 % absolventů vysokých škol.

## 5.9 Mezinárodní komparace nezaměstnanosti absolventů ČR a EU

Nezaměstnanost absolventů lze sledovat i z hlediska vývoje v rámci území Evropské unie. Následující graf č. 6 umožňuje porovnat míru nezaměstnaných absolventů v období 2014 až 2017. Trend míry nezaměstnanosti je v obou případech klesající. Lze tedy na základě této analýzy usuzovat snižování míry nezaměstnanosti absolventů VŠ nejen na tuzemském pracovním trhu, ale shodný vývoj zaznamenáváme i z pohledu dalších státních celků. Výsledky víceméně korespondují s předchozím zjištěním, kdy v České republice došlo k největšímu poklesu nezaměstnaných absolventů v roce 2017. Nezaměstnanost absolventů v rámci EU však zaznamenala největší pokles v roce 2016. Z dlouhodobého hlediska lze konstatovat, že míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v České republice se pohybuje pod průměrem míry nezaměstnanosti států EU.

Graf 14: Komparace míry nezaměstnanosti absolventů ČR a EU



Zdroj: Eurostat, Vlastní zpracování

Tabulka 11: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ

Rok	2014	2015	2016	2017
<b>Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR</b>	5,2 %	4,9 %	4,0 %	2,3 %
<b>Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v EU</b>	6,2 %	5,7 %	5,1 %	4,6 %

Zdroj: Eurostat, Vlastní zpracování

## 5.10 Návrhy na snížení nezaměstnanosti absolventů vysokých škol ČR

První dva návrhy se týkají již zavedených programů na snížení nezaměstnanosti, platných na celém území EU. Níže uvedené projekty se snaží nejen o snižování počtu nezaměstnaných mladých lidí, ale kladou důraz také na získávání praktických a jazykových zkušeností. Přes všechna uvedená pozitiva však nejsou v našich podmínkách příliš využívány. Třetí návrh se opírá o zahraniční zkušenosti, díky nimž se daří redukovat nezaměstnanost absolventů.

### 5.10.1 Návrh č. 1

#### Intenzivní využívání Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YEI)

Tento projekt představuje jeden z primárních evropských finančních zdrojů, který je realizován již od roku 2012. Hlavní náplní je poskytování podpory mladým lidem v regionálních oblastech ve všech částech Evropy, v nichž nezaměstnanost dané skupiny osob přesáhne hladinu 25 %, dostupný je tedy i pro občany ČR.

Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí cílí na osoby, které nejsou zaměstnané ať už krátkodobě nebo dlouhodobě, ani nedisponují studentským statutem jakékoli formy (Evropská komise: Zaměstnanost mladých lidí, 2013).

Projekt je realizován zejména prostřednictvím:

- učňovského poměru;
- stáže;
- pracovního místa;
- dalšího vzdělávání, které přispívá ke zvýšení kvalifikace.

V rámci tohoto projektu dochází také k podpoře záruk pro mladé. Smyslem systému je zavedení opatření, týkající se všech členských států EU, respektive mladých lidí, žijících na tomto území. Pozornost je soustředěna na osoby mladší 26 let, které by měly získat nejen adekvátní nabídku pracovních příležitostí, ale také možnost dalšího vzdělávání nebo stáže, a to do čtyř měsíců po ukončení studia nebo ztrátě předchozí pracovní pozice. Do výše zmíněné skupiny lze tedy zahrnout právě absolventy vysokých škol a snížit tak nezaměstnanost vztahující se k tomuto segmentu (Evropská komise: Záruky pro mladé, 2013).



Spolu s těmito zárukami byla přijata ještě další opatření, jež jsou platná na mezinárodní úrovni. Jedná se například o využívání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu, které představují nadstavbu podpory jednotlivců (Evropská komise: Záruky pro mladé, 2013).

Celkový rozpočet iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých činí na období 2014-2020 bezmála 9 miliard eur. V původním plánu byl schválen rozpočet lehce přesahující 6 miliard eur, v návaznosti na dlouhotrvající vysokou míru nezaměstnanosti mladých lidí však došlo k navýšení rozpočtu zhruba o jednu třetinu.

Tyto finanční prostředky jsou z poloviny tvořeny ze zvláštní rozpočtové položky vyhrazené na zaměstnanost mladých, druhá polovina je financována z příspěvků členských států EU. Je tedy na snaze čerpat finance plynoucí ze státního rozpočtu našeho státu v rámci českého pracovního trhu, tak aby pracovní potenciál občanů byl co nejvyšší a klesala tak i nadále míra nezaměstnanosti (Evropská komise: Zaměstnanost mladých lidí, 2013).

#### 5.10.2 Návrh č. 2

##### Využívání projektu Erasmus+ v ČR

Program Erasmus+ je jeden z nejvyužívanějších projektu EU na podporu nejen mladých lidí v Evropě. Tato platforma poskytuje finanční prostředky ve výši 14,7 miliardy eur, díky nimž mohou studovat nebo se jinak odborně vzdělávat a získávat pracovní zkušenosti v zahraničí více než 4 miliony osob. Dostupnost tohoto programu je časově omezena, průběh je plánován do roku 2020 (Programmes: Erasmus-plus, 2014).

Samostatný projekt Erasmus+ byl vytvořen na základě spojení sedmi programů, nynější podoba jednotné platformy tak poskytuje příležitosti pro jednotlivce, ale také pro organizace. Cílem je nejen zvýšení zaměstnanosti, sociální rovnosti i začlenění, ale zároveň také zajištění udržitelného rozvoje s ohledem na vysokoškolské vzdělávání studentů (Průmysl a inovace: Erasmus, 2014).

Příležitosti pro jednotlivce:

**Studenti:** Přední náplní programu Erasmus+ je poskytování příležitostí studia v zahraničí, účastníci díky tomuto projektu zvyšují možnosti svého uplatnění na pracovním trhu. Předností je také prohloubení jazykových dovedností. Do programu se mohou zapojit studenti vysokých škol, bez ohledu na to, zda se jedná o studium bakalářské, magisterské či dokonce doktorské.

**Pracovníci:** V rámci programu Erasmus+ je možné vycestovat do zahraničí také v roli školitele nebo chcete-li vyučujícího. V krátkosti lze náplň výjezdu charakterizovat jako systematické předávání dosavadních zkušeností a poznatků za hranicemi domovského státu. Neplatí zde však podmínka nutného působení v oblasti školství nebo jiné vzdělávací instituce, zapojit se mohou i jednotlivci z nejrůznějších odvětví a oborů. Další možností je účastnit se školení v pozici „školeného“ pracovníka. Nejčastěji se v tomto případě jedná o pracovní stáže.

**Stážisti:** Do této skupiny je možné zahrnout studenty vysokých škol a čerstvé absolventy, kteří chtějí získat cenné pracovní zkušenosti v zahraničí. Minimální doba trvání stáže je 2 měsíce, maximálně lze pak tento program využít po dobu 12 měsíců. Praktické zkušenosti v rámci stáže lze získávat i po úspěšném zakončení studia z pozice absolventa, tzn. do 12 měsíců po ukončení studia. Stáž lze absolvovat v jakékoli organizaci se sídlem v zemi, jež se účastní programu Erasmus+. Náplň stáže a pracovní zařazení však musí korespondovat se vzdělávacím programem a zaměřením stávajícího vysokoškolského studia.

**Mladí lidé:** Zapojení do projektu je možné i mimo vysokoškolské studium. Zahraniční cesta je v tomto případě koncipována jako dobrovolnická činnost nebo výměnný pobyt. Dobrovolnických činností či výměnných pobytů je možné se zúčastnit i na relativně krátkou dobu. Časové rozmezí je od dvou týdnů až do 12 měsíců, rámcově však bývají obvykle kratší, než je tomu například v případě pracovních stáží. Dobrovolnická činnost je zaměřena na nejrůznější oblasti, do výčtu těch nejčastějších patří sociální práce, ochrana životního prostředí nebo účast na kulturních akcích (Erasmus-plus: Opportunities, 2014).

Příležitosti pro organizace:

V rámci programu Erasmus+ je možné využít nabídky širokého portfolia rozvojových a networkingových projektů. Nejčastěji se do programu registrují společnosti, které mají vysoký inovační potenciál, usilují o navázání a upevňování zahraničních partnerských vztahů nebo mají zájem o rozvoj odborných dovedností svých pracovníků. Jednoznačným přínosem pro podniky je snazší navázání spolupráce na úrovni mezinárodního trhu.

Mezi klíčové akce, kterých lze dosáhnout v rámci programu patří:

- strategické aliance;
- znalostní aliance;

- aliance odvětvových dovedností (Erasmus-plus: Opportunities, organizations, 2014).

Dle statistických šetření v ČR má povědomí o Erasmu potažmo o možnostech, které program nabízí více než 75 % populace ve věku od 18 do 35 let. Z této skupiny lidí se však do projektu zapojila bez mála čtvrtina. Nejčastějším důvodem, proč nejsou nabízené zahraniční možnosti využity je finanční náročnost, nedostatek informací a nízká úroveň jazykových dovedností. Klíčem ke zvýšení počtu zahraničních výjezdů je dle mého názoru masová propagace možností, které program nabízí. V návaznosti na informace lze totiž částečně odbourat obavy týkající se jak finančních prostředků, tak jazykové úrovně.

### 5.10.3 Návrh č. 3

#### Specializované vzdělávací centrum

Vzdělávací centra fungují v zahraničí napříč školním systémem i mimo něj již řadu let. Konkrétně v Německu jsou tato centra zaměřena na učňovské obory, kde se teoretická část výuky střídá s praxí vykonávanou mimo školní instituce. Největší firmy v daném regionu tak vzdělávají studenty podle vlastních požadavků.

Dle mého názoru by však stálo za zamýšlení vytvoření vzdělávacích center v České republice i v rámci vysokých škol. Praktické zkušenosti by mohly být šité přímo na míru požadavkům zaměstnavatele.

Po vzoru získávání praktických zkušeností u učňovských oborů by tak i vysokoškoláci v rámci studia absolvovali řadu praktických předmětů zakončených zkouškou. V ideálním případě by bylo možné během tohoto programu, zaneseného do učebních plánů, získat certifikát v dané oblasti přímo od zainteresovaného podniku. Mohlo by se například jednat o doplňkové výběrové předměty skupiny C, do kterých nyní spadají sportovní aktivity aj. Systém by ve své podstatě zůstal neměnný, v učebním harmonogramu by byl i na dále stanoven minimální počet získaných kreditů pro předměty této kategorie.

Jednoznačný přínos spatřuji ve všech směrech. Dle výše uvedených analýz jsou praktické zkušenosti absolventů vysokých škol v ČR na nízké úrovni. Studenti by tak získali alespoň základní povědomí o praxi v rámci portfolia firem, jež by měly zájem o „zaškolené“ studenty po ukončení studia. Absolventi by v takovém případě mohli zdokonalit své dovednosti a stát se tak více uplatnitelní na trhu práce. Přejít ze stu-

dentského statusu do role zaměstnance by se stal více plynulým a po ukončení studia by se absolventi nemuseli obávat nezaměstnanosti. Naproti tomu firmy by si předem zajistily schopnou pracovní sílu a univerzity by se mohly pyšnit vysokou zaměstnaností svých studentů.

Otázkou zůstávají náklady spojené se zapojením firem do samotné výuky. V současné době však většina podniků investuje nemalé částky na zaškolování nově příchozích zaměstnanců, tyto finanční prostředky by se tak mohly využít právě při praktické výuce. Finanční podporu bychom dále mohli hledat u státu, který má také přímý zájem na snižování počtu nezaměstnaných osob a současně udržení kvalifikované pracovní síly na našem území.

Touto formou by tak bylo možné obohatit znalosti studentů o aktuální informace a zkušenosti, firmy by navíc mohly částečně ovlivňovat směřování i počty studentů v jednotlivých oborových oblastech.

## 6 Závěr

Cílem diplomové práce bylo analyzovat nezaměstnanost absolventů vysokých škol na území České republiky a porovnat tuto oblast nezaměstnaných s dalšími státy EU. Na základě provedené analýzy následně navrhnout možnosti vedoucí ke snížení nezaměstnanosti pro vybranou skupinu osob.

V rámci provedených analýz časových řad, jež se vztahují k nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v období let 2015 až 2018, bylo v jednotlivých oblastech dosaženo následujících výsledků:

Nejvyšší počet nezaměstnaných absolventů bakalářského studia byl za sledované období evidován v roce 2015. Celkově se jednalo o 4484 osob, které byly registrovány na ÚP. Největší podíl z těchto uchazečů o zaměstnání tvořili absolventi bakalářského studia ekonomického zaměření. Druhá nejpočetnější skupina nezaměstnaných v této kategorii byla reprezentována absolventy, jež se orientovali pedagogickým směrem. Na třetím místě pak nejčastěji figurovali nezaměstnaní absolventi politologie. Výše uvedené pořadí bylo shodně dosahováno ve všech zkoumaných letech s ohledem na bakalářské studium, meziročně lze dále pozorovat klesající tendence vývoje počtu nezaměstnaných absolventů. Na základě detailnějšího rozboru bylo možné zhodnotit také počet absolventů, jež byli registrováni na ÚP po dobu delší než 5 měsíců. Tato dlouhodobá nezaměstnanost se v rámci bakalářského studia týkala v jednotlivých letech v průměru jen jedné čtvrtiny z celkového počtu nezaměstnaných absolventů. Posledním zvoleným kritériem hodnocení byly praktické zkušenosti uchazečů o zaměstnání z řad absolventů vysokých škol. Praxi lze dle zjištěných informací považovat za jednu z nejpálčivějších oblastí. Přesto, že během sledovaného období docházelo k pravidelnému meziročnímu snižování, praktickými zkušenostmi nedisponovala nadpoloviční většina všech nezaměstnaných absolventů bakalářských studijních programů.

V další části bylo analyzováno zastoupení magisterských absolventů na trhu práce v České republice. Dostupné informace byly hodnoceny dle stejných kritérií, jež jsou uvedeny výše. Nejvíce nezaměstnaných absolventů magisterských oborů bylo evidováno v roce 2015, kdy se celkový počet nezaměstnaných vyšplhal na 5717 osob. Nejpočetnější skupina byla bez výjimky každý rok tvořena absolventy se zaměřením na ekonomii. Následné pořadí dle oborů se shodovalo s vývojem, jenž probíhal u absolventů bakalářského studia. Ke změnám však došlo v oblasti zabývající se dlouhodobou nezaměstnaností absolventů. Z výsledků lze vyvodit jasný závěr. S dlouhodobou nezaměst-

naností se absolventi magisterských oborů setkávají výrazně méně častěji, než je tomu u absolventů s nižším vysokoškolským vzděláním. Otázka nedostatečných praktických zkušeností se ovšem dotýká i této skupiny mladých lidí. Z dosažených výsledků je zřejmé, že zhruba polovina absolventů magisterských oborů nepřišla v rámci studií do kontaktu s praxí.

Celkový vývoj nezaměstnanosti absolventů vysokých škol na území České republiky lze tedy hodnotit kladně. Meziroční analýza vykazuje klesající trend, jenž souvisí se všeobecným snižováním nezaměstnanosti, k němuž v rámci našeho území v posledních letech dochází. Pracovní trh vykazuje známky nedostatku pracovníků, což umožňuje absolventům nalézt zaměstnání i v případě minimální praxe.

Pokud se zaměříme na vývoj nezaměstnanosti, jež se týká evropského společenství, dosahuje Česká republika velice uspokojivého výsledku. Naše území řadíme mezi oblasti s dlouhodobě nízkou hodnotou ukazatele míry nezaměstnanosti.

Součástí práce jsou také 3 návrhy, díky nimž by bylo možné současnou pozici absolventů na trhu práce ještě více posílit. Dva návrhy se opírají o již zavedené projekty v rámci EU. Prvním z nich je Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí, která představuje jeden z hlavních evropských finančních prostředků. Důraz je kladen na podporu nezaměstnaných osob do 26 let, v této skupině jsou tedy zastoupeni právě absolventi vysokých škol. Realizace tohoto projektu je zprostředkována především díky učňovským poměrům, stážím, popřípadě prostřednictvím dalších forem vzdělávání, jež zvyšují kvalifikaci. Dalším návrhem je projekt Erasmus+, který umožňuje studentům, absolventům i dalším osobám získávat jazykové i praktické zkušenosti v zahraničí. Poslední návrh je inspirován vzdělávacím systémem, který je využíván v Německu. Navazuje na zjištěné informace ohledně praktických zkušeností absolventů zejména humanitních vysokoškolských oborů. Praxe vysokoškoláků by mohla být zvyšována díky vzdělávacím centrům, která by byla zřízena za pomoci státu a dalších firem. V rámci studia by se zvýšily praktické zkušenosti studentů ve vybraných oblastech, jež by korespondovaly jak se vzděláním, tak s následným zaměstnáním. Nejen že by tato centra umožnila zvýšit praxi absolventů, ale zároveň by také došlo ke snížení nezaměstnanosti. Cíl této diplomové práce byl naplněn.

## I. Summary

The main aim of this diploma thesis is the analysis of unemployment of graduates of higher education institutions in the Czech Republic. This work compares the unemployment of graduates of lower level of university education with the unemployment of graduates of higher education. The graphs show three situations.

The first group of graphs refers to the total unemployment of graduates in the monitored period by individual fields. The second group of graphs is the result of monitoring the unemployment of university graduates in terms of long-term unemployment. The last set of graphs always shows the practical experience of unemployed graduates by individual study fields.

At the end of this thesis are proposed changes to reduce the unemployment of graduates. The conclusion of the thesis contains three proposals to reduce unemployment of graduates.

Key words: employment, unemployment, labor market, graduate, education, practice

## II. Seznam použité literatury a internetových zdrojů

- Andraščíková, M., & kolektiv. (2014). *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády*. ANAG.
- Brabcová, J. (2016). *Skoč! aneb průvodce absolventa VŠ přípravou na reálný život*. Grafia.
- Buchotvá, B., Šmajš, & Boleloucký. (2013). *Nezaměstnanost: 2., přepracované vydání*. Grada Publishing.
- CSU: *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti*. (1. Březen 2019). Načteno z CSU: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2019>
- Doubravková, D., Džiamová, V., & kolektiv, a. (2014). *Jak překonat problém nezaměstnanosti mládeže*.
- Dvořáček, J. (2012). *Podnik a jeho okolí. Jak přežít v konkurenčním prostředí*. C H Beck.
- Dvořáková, Z. (2011). *Finanční vzdělávání pro střední školy*. C H Beck.
- Dvořáková, Z., & kolektiv. (2007). *Management lidských zdrojů*. C H Beck.
- Erasmus-plus: *Oportunities, organizations*. (2014). Načteno z Europa: [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/organisations\\_cs](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/organisations_cs)
- Erasmus-plus: *Opportunities*. (2014). Načteno z Europa: [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/overview\\_cs](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/overview_cs)
- Evropská komise: *Zaměstnanost mladých lidí*. (Březen 2013). Načteno z ec.europa.eu: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=cs>
- Evropská komise: *Záruky pro mladé*. (Duben 2013). Načteno z ec.europa.eu: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=cs>
- Farková, M. (2009). *Dospělost a její variabilita*. Grada Publishing, a. s.
- Goodwin, M. (2006). *Microeconomics in context*. M. E. Sharpe.
- Hanzelková, A. (2013). *Personální strategie*. CH Beck.
- Hobza, A. (2009). *Evropská unie a hospodářské reformy*. C H Beck.
- Holman, R. (2008). *Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. C H Beck.
- Hrbková, J., & kolektiv. (2015). *Společenské vědy pro techniky: Ekonomie, právo, politologie*. Grada Publishing, a. s.
- Jurečka, & kolektiv. (2013). *Makroekonomie*. Grada Publishing, a. s.
- Jurečka, V., & kolektiv. (2010). *Mikroekonomie*. Grada Publishing.
- Kotýnková, M., & Němec, O. (2003). *Lidské zdroje na trhu práce*. Tiskárny Havlíčkův Brod.
- Krugman, & Wells. (2013). *Microeconomics, 3rd ed*. New York: Worth Publishers.



- Leitmanová, I. (1999). *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*. Datapartner.
- Lipovská, H. (2017). *Moderní ekonomie*. Grada Publishing, a. s.
- Lišková, A. (Září 2018). Načteno z Roklen24.cz: <https://roklen24.cz/a/S3AzH/sily-na-trhu-prace-se-obratily-uchazeci-si-vybiraji-firmy-musi-bojovat>
- Mankiw, G. (1999). *Zásady ekonomie*. Grada Publishing, a. s.
- Mareš, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Sociologické nakladatelství.
- Matějka, M. (2007). *Vše o přijímacím pohovoru*. Grada Publishing, a. s.
- MPSV: *Občané*. (26. Březen 2019). Načteno z MPSV: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno/vmopor>
- MPSV: *Odborné praxe*. (2014). Načteno z MPSV: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/odborne\\_praxe\\_v\\_oss](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/odborne_praxe_v_oss)
- MPSV: *Rekvalifikace*. (1. Červen 2018). Načteno z MPSV: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- MPSV: *Veřejně prospěšné práce*. (2015). Načteno z MPSV: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/verejne\\_prospesne\\_prace](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/verejne_prospesne_prace)
- Pavelka, T. (2007). *Makroekonomie, základní kurz*. MELANDRIUM.
- Pošta, V. (2014). *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. MAnagement Press, Albatros Media a. s.
- Potůček, M. (2007). *Strategické vládnutí a Česká republika*. Grada Publishing, a. s.
- Programmes: *Erasmus-plus*. (2014). Načteno z Europa: [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node\\_cs](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_cs)
- Průmysl a inovace: *Erasmus*. (Únor 2014). Načteno z euractiv: <https://euractiv.cz/section/prumysl-a-inovace/linksdossier/erasmus-000103/>
- Riegel, K. (2007). *Ekonomická psychologie*. Grada Publishing, a. s.
- Rojíček, M., Spěváček, V., Vejmělek, J., Zamrazilová, E., & Žďárek, V. (2016). Grada Publishing, a. s.
- Rubery, J., & Wilkinson, F. (1994). *Employer Strategy and the Labour Market*. Oxford University Press.
- Rýznar, V. (2007). *Státní zřízení a společenské prostředí v zemích EU*. Svoboda Servis.
- Samuelson, & Nordhaus. (2007). *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda.
- Sapsford, D. (2013). *Labour Market Economics*. Routledge.
- Siegel, Z. (2012). *Jak hledat a najít zaměstnání*. Grada Publishing, a. s.
- Tomeš, I. (2011). *Obory sociální politiky*. Portál.
- Úlovec, M. (2015). *Nezaměstnanost absolventů*. Praha.
- Winkler, & Wildmannová. (1999). *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Computer Press.

Zákon č.561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. (24. Září 2004). Česká republika.

*Zákon o zaměstnanosti, Zákoník práce* . (Srpen 2017). Načteno z [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz).

*Zaměstnávání ve státech EU/EHP a Švýcarsku* . (11. Května 2011). Načteno z MPSV:  
[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/prilezistostna\\_mista/zam\\_eu\\_ehp](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/prilezistostna_mista/zam_eu_ehp)

Žák, M. (2006). *Hospodářská politika*.

### III. Seznam vzorců, schémat, tabulek a grafů

(1) Míra nezaměstnanosti.....	10
(2) Míra ekonomické aktivity .....	11
Schéma 1: Pohyby na pracovním trhu .....	21
Schéma 2: Pracovní trh ČR.....	34
Schéma 3: Mapa nezaměstnanosti absolventů EU 2017 .....	53
Tabulka 1: Ekonomická aktivita a nezaměstnanost v ČR (v %).....	33
Tabulka 2: Volná pracovní místa ČR .....	35
Tabulka 3: Počet nezaměstnaných absolventů VŠ .....	36
Tabulka 4: Nezaměstnanost 2015 .....	42
Tabulka 5: Nezaměstnanost 2016 .....	44
Tabulka 6: Nezaměstnanost 2017 .....	45
Tabulka 7: Nezaměstnanost 2018 .....	46
Tabulka 8: Nezaměstnanost 2015 .....	48
Tabulka 9: Nezaměstnanost 2016 .....	49
Tabulka 10: Nezaměstnanost 2017 .....	50
Tabulka 11: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ.....	54
Graf 1: Počet nezaměstnaných absolventů, bakalářské studium 2015 .....	37
Graf 2: Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů, bakalářské studium 2015.....	38
Graf 3: Nezaměstnaní absolventi bez praxe, bakalářské studium 2015 .....	39
Graf 4: Souhrnný graf 2015 .....	40
Graf 5: Trh práce 2015-2018 .....	52
Graf 6: Komparace míry nezaměstnanosti absolventů ČR a EU .....	54
Graf 7: Nezaměstnanost absolventů, bakalářské studium 2016 .....	70
Graf 8: Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů 2016.....	71
Graf 9: Nezaměstnaní absolventi bez praxe 2016 .....	72
Graf 10: Souhrnný graf 2016 .....	73
Graf 11: Nezaměstnanost absolventů, bakalářské studium 2017 .....	74
Graf 12: Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů 2017.....	75
Graf 13: Nezaměstnaní absolventi bez praxe 2017 .....	76
Graf 14: Souhrnný graf 2017 .....	77

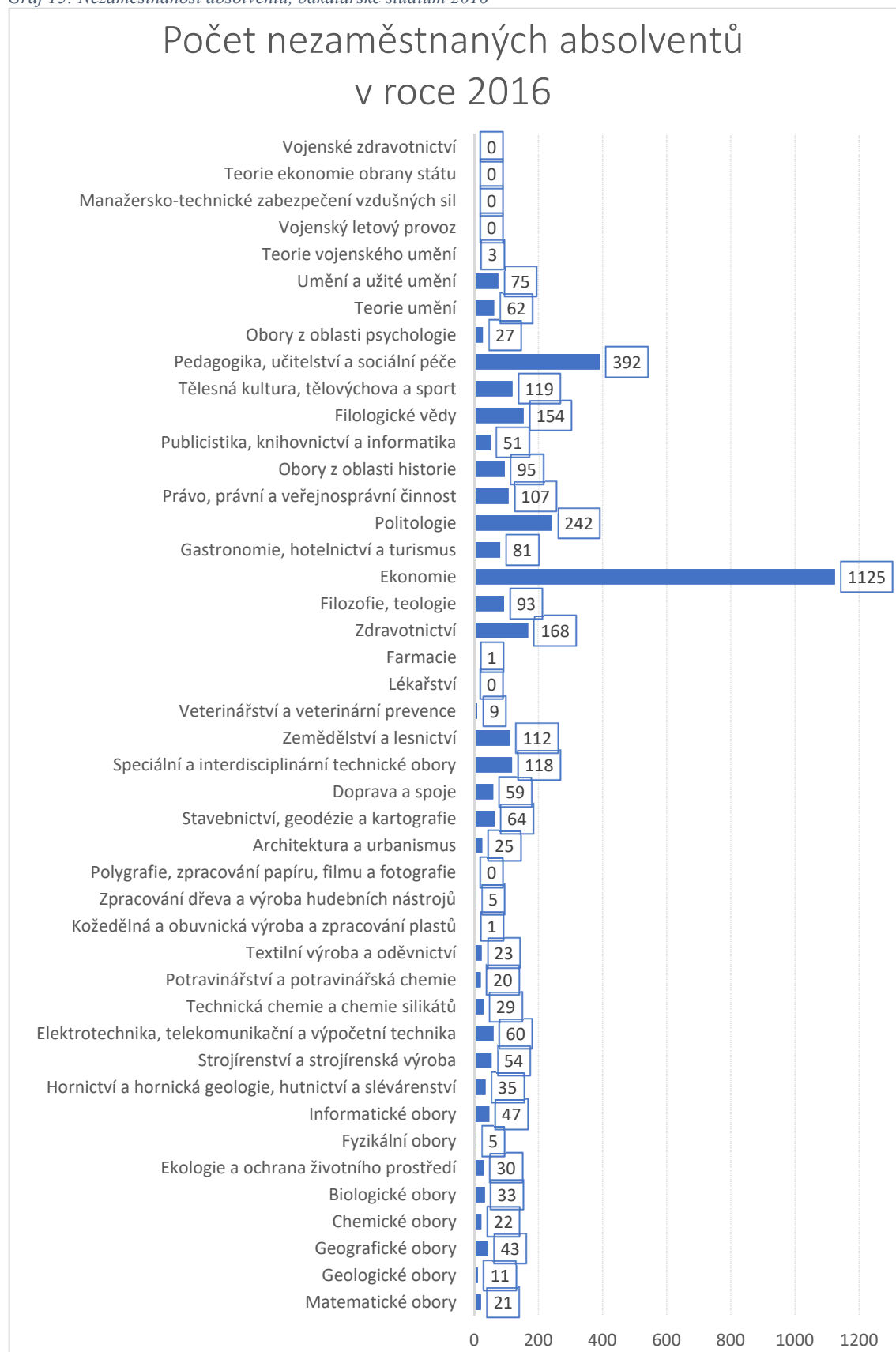
Graf 15: Nezaměstnanost absolventů, bakalářské studium 2018 .....	78
Graf 16: Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů 2018.....	79
Graf 17: Nezaměstnaní absolventi bez praxe 2018 .....	80
Graf 18: Souhrnný graf 2018 .....	81
Graf 19: Nezaměstnanost absolventů, magisterské studium 2015 .....	82
Graf 20: Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů 2015.....	83
Graf 21: Nezaměstnaní absolventi bez praxe 2015 .....	84
Graf 22: Souhrnný graf 2015 .....	85
Graf 23: Nezaměstnanost absolventů, magisterské studium 2016 .....	86
Graf 24: Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů 2016.....	87
Graf 25: Nezaměstnaní absolventi bez praxe 2016 .....	88
Graf 26: Souhrnný graf 2016 .....	89
Graf 27: Nezaměstnanost absolventů, magisterské studium 2017 .....	90
Graf 28: Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů 2017.....	91
Graf 29: Nezaměstnaní absolventi bez praxe 2017 .....	92
Graf 30: Souhrnný graf 2017 .....	93
Graf 31: Nezaměstnanost absolventů, magisterské studium 2018 .....	94
Graf 32: Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů 2018.....	95
Graf 33: Nezaměstnaní absolventi bez praxe 2018 .....	96
Graf 34: Souhrnný graf 2018 .....	97

#### IV. Seznam příloh

- 1) Nezaměstnanost absolventů bakalářských studijních programů za rok 2016
  - Celková nezaměstnanost
  - Dlouhodobá nezaměstnanost
  - Praktické zkušenosti
  
- 2) Nezaměstnanost absolventů bakalářských studijních programů za rok 2017
  - Celková nezaměstnanost
  - Dlouhodobá nezaměstnanost
  - Praktické zkušenosti
  
- 3) Nezaměstnanost absolventů bakalářských studijních programů za rok 2018
  - Celková nezaměstnanost
  - Dlouhodobá nezaměstnanost
  - Praktické zkušenosti
  
- 4) Nezaměstnanost absolventů magisterských studijních programů za rok 2015
  - Celková nezaměstnanost
  - Dlouhodobá nezaměstnanost
  - Praktické zkušenosti
  
- 5) Nezaměstnanost absolventů magisterských studijních programů za rok 2016
  - Celková nezaměstnanost
  - Dlouhodobá nezaměstnanost
  - Praktické zkušenosti
  
- 6) Nezaměstnanost absolventů magisterských studijních programů za rok 2017
  - Celková nezaměstnanost
  - Dlouhodobá nezaměstnanost
  - Praktické zkušenosti
  
- 7) Nezaměstnanost absolventů magisterských studijních programů za rok 2018
  - Celková nezaměstnanost
  - Dlouhodobá nezaměstnanost
  - Praktické zkušenosti

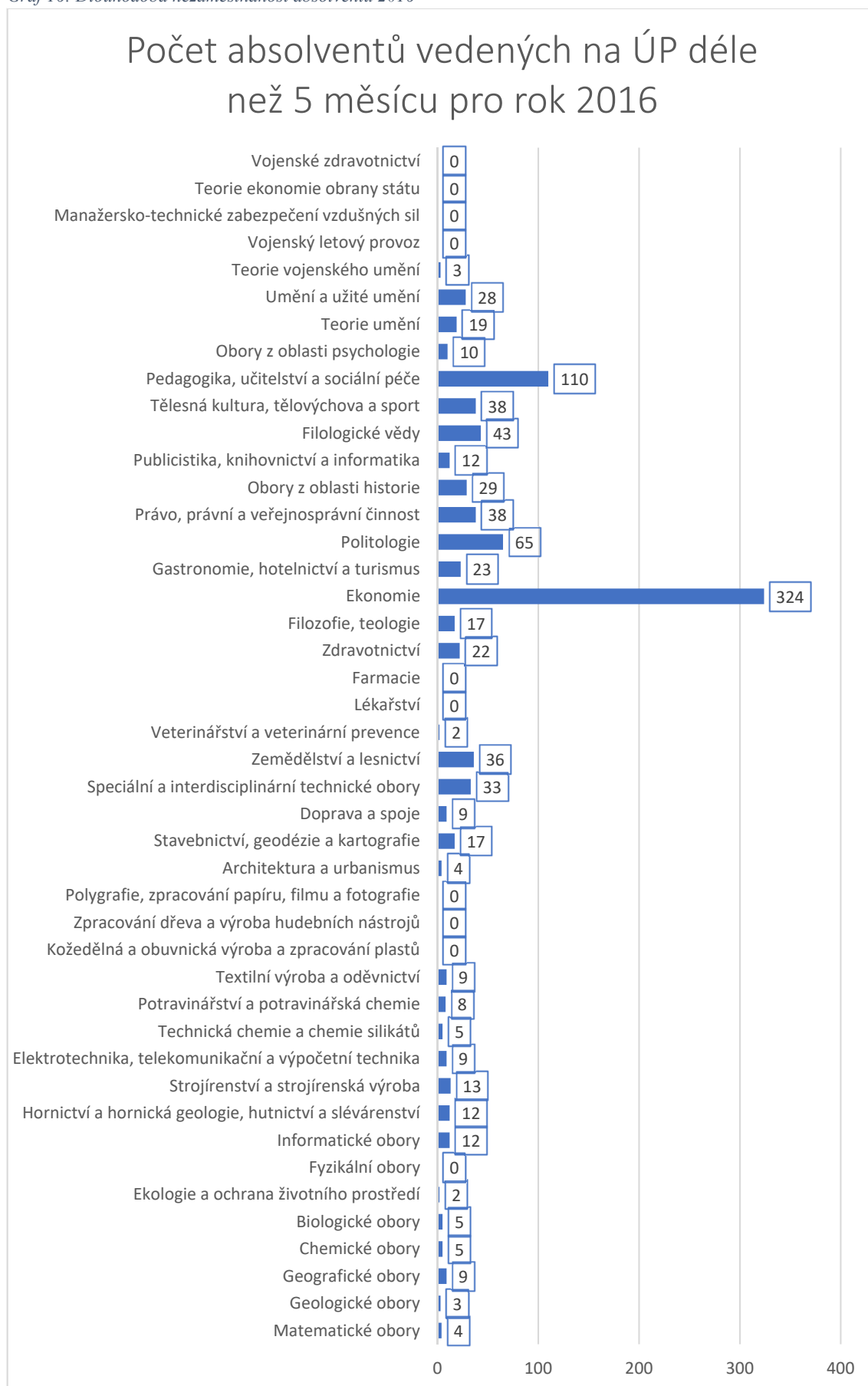
## V. Přílohy

Graf 15: Nezaměstnanost absolventů, bakalářské studium 2016



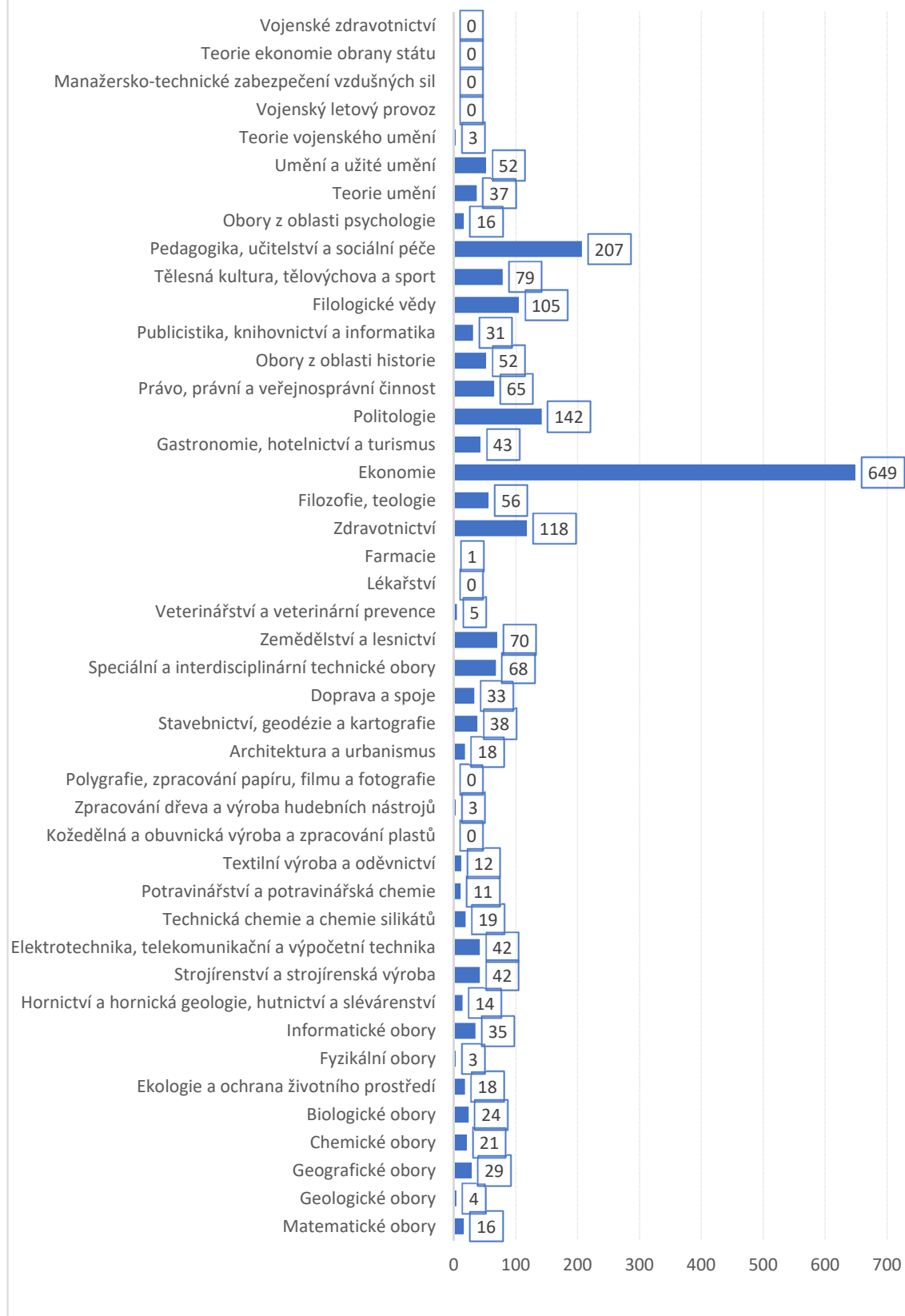
Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

Graf 16: Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů 2016



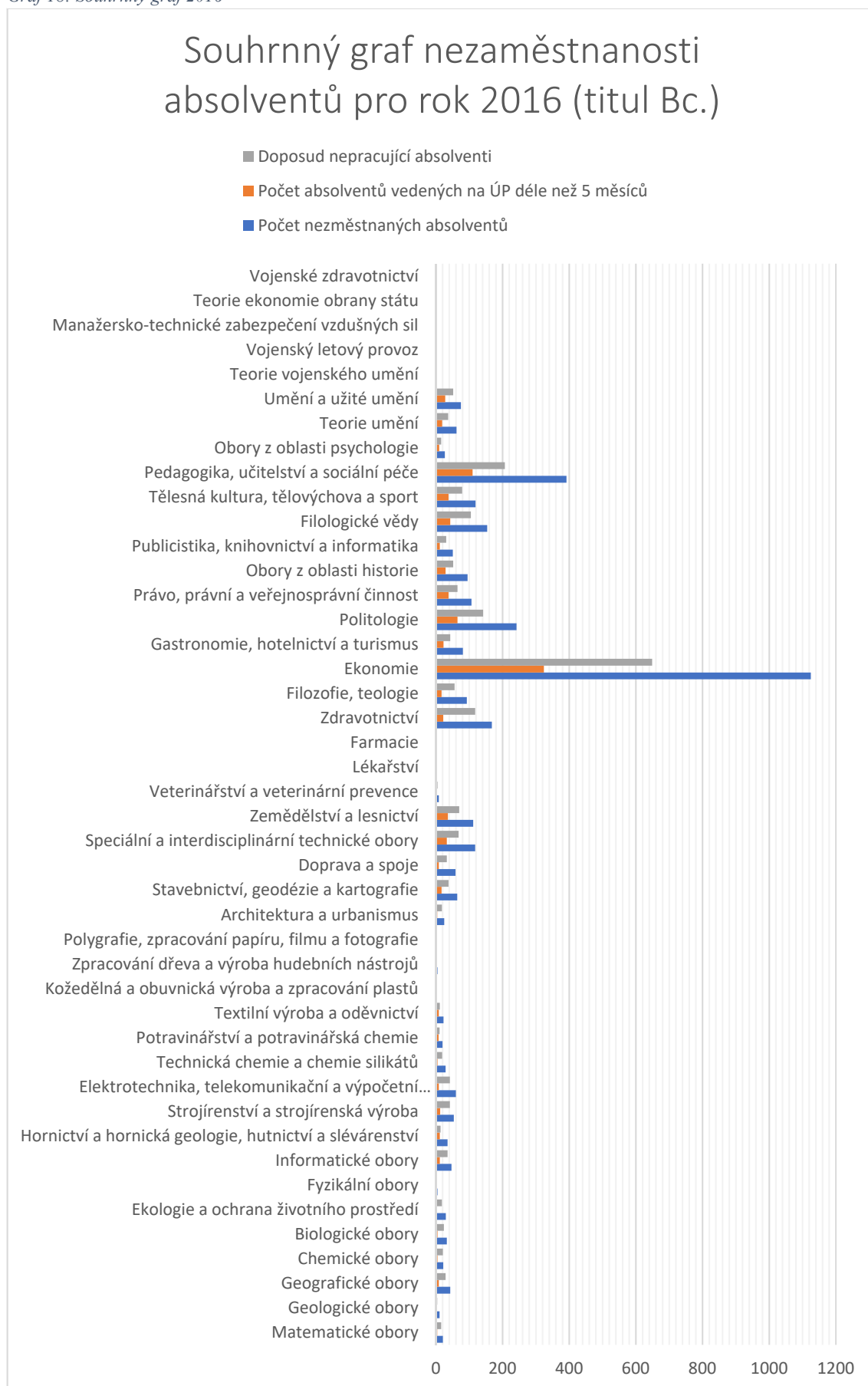
Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

## Počet nezaměstnaných absolventů, kteří nikdy nepracovali

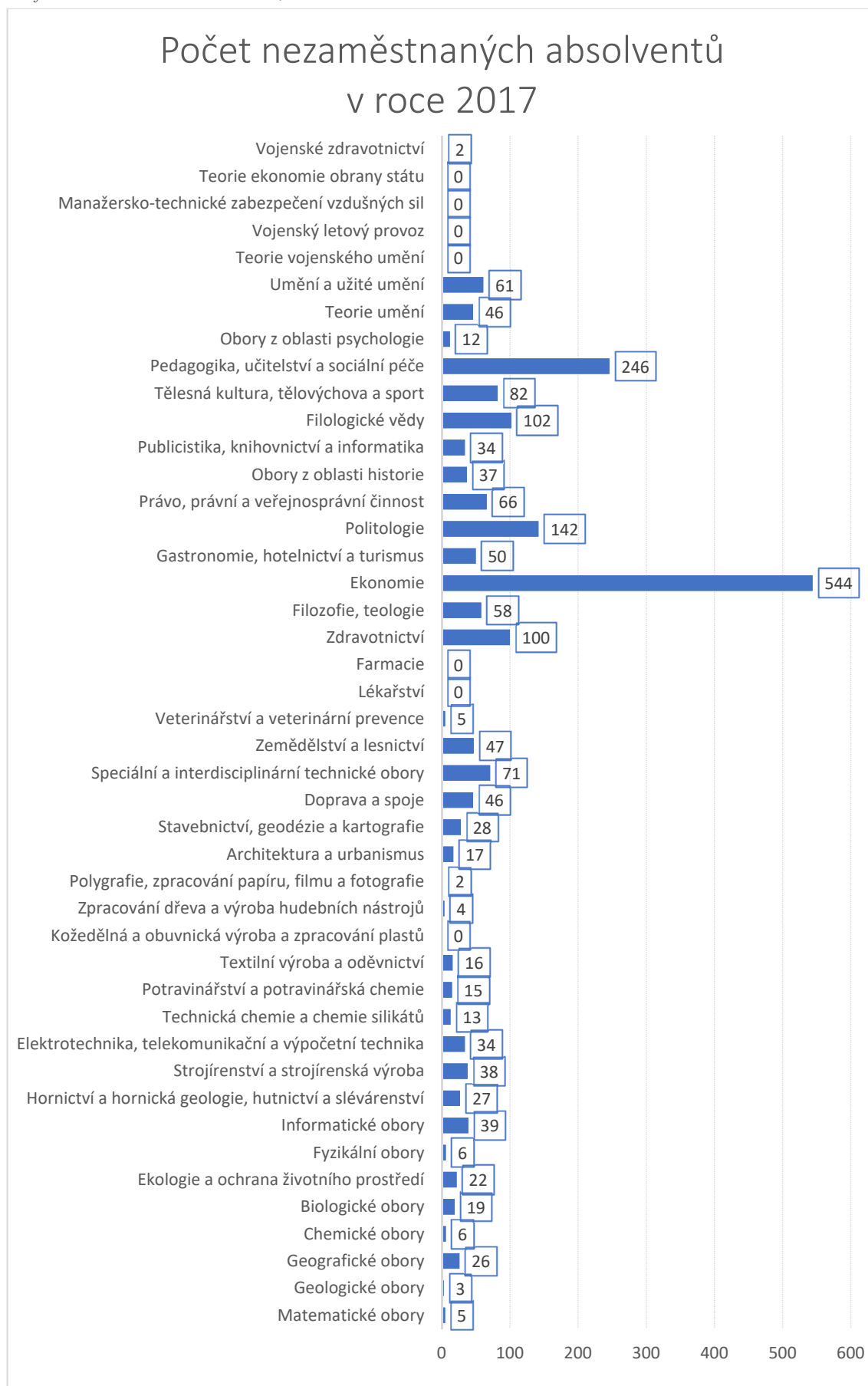




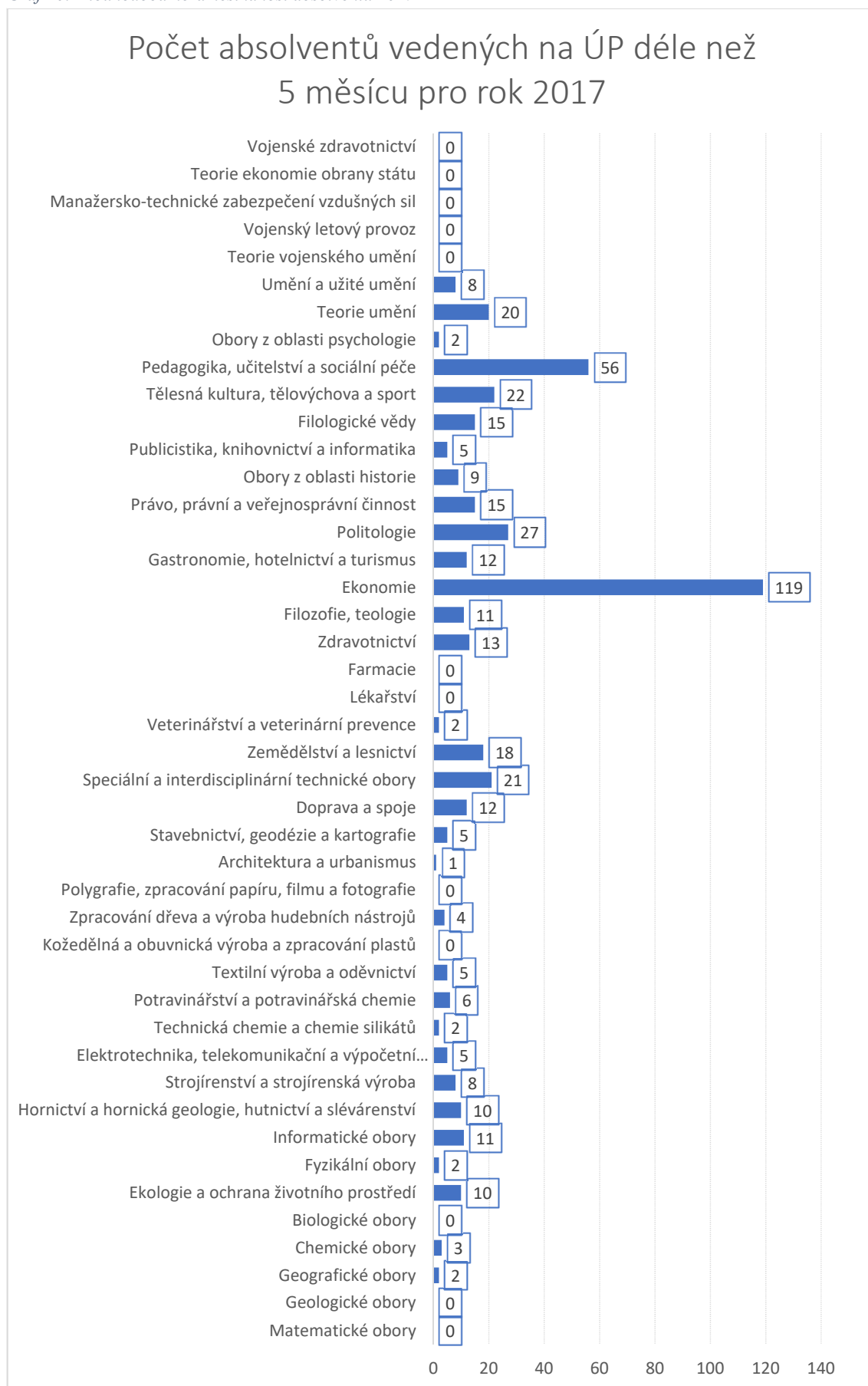
Graf 18: Souhrnný graf 2016



Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

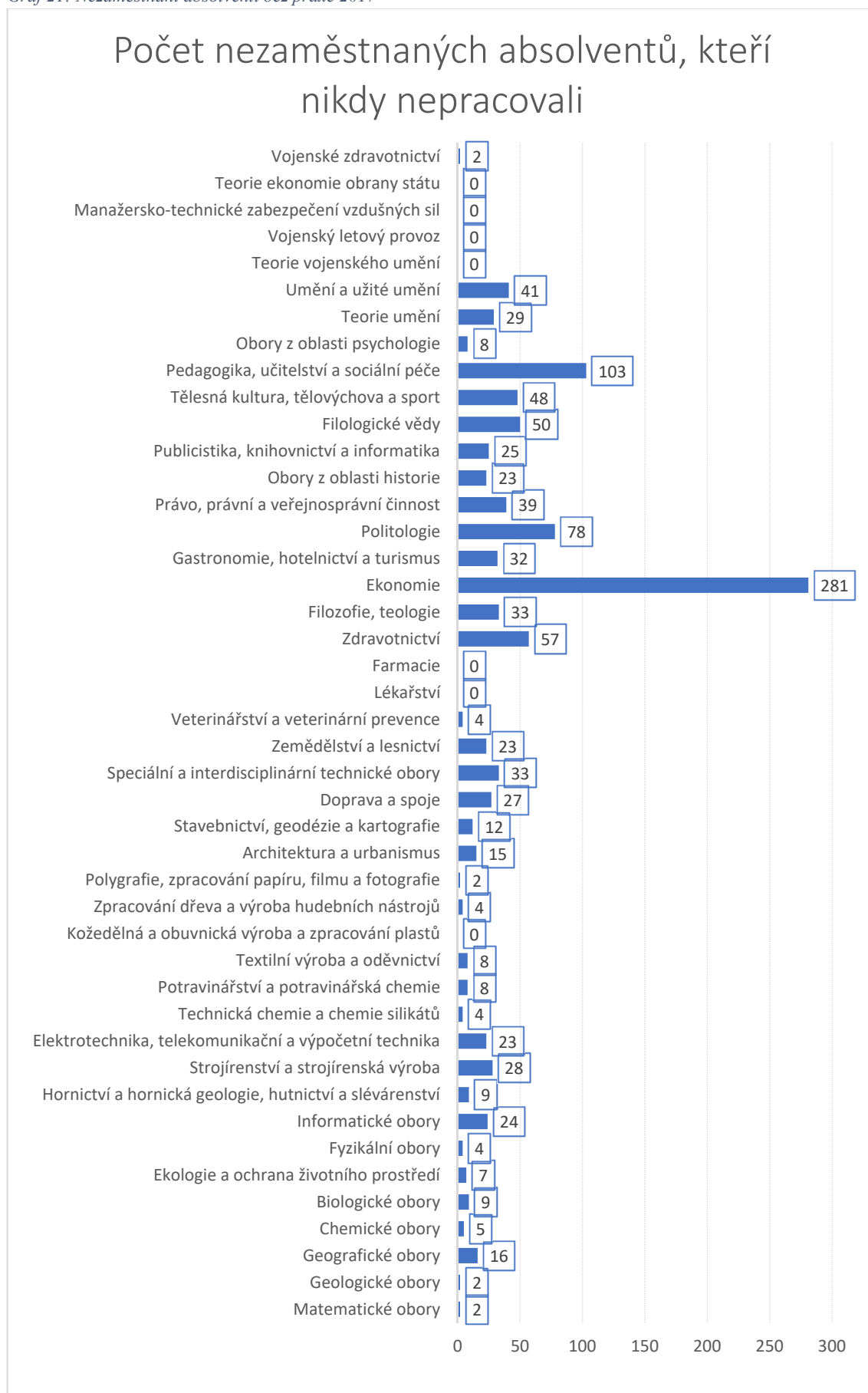


Graf 20: Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů 2017

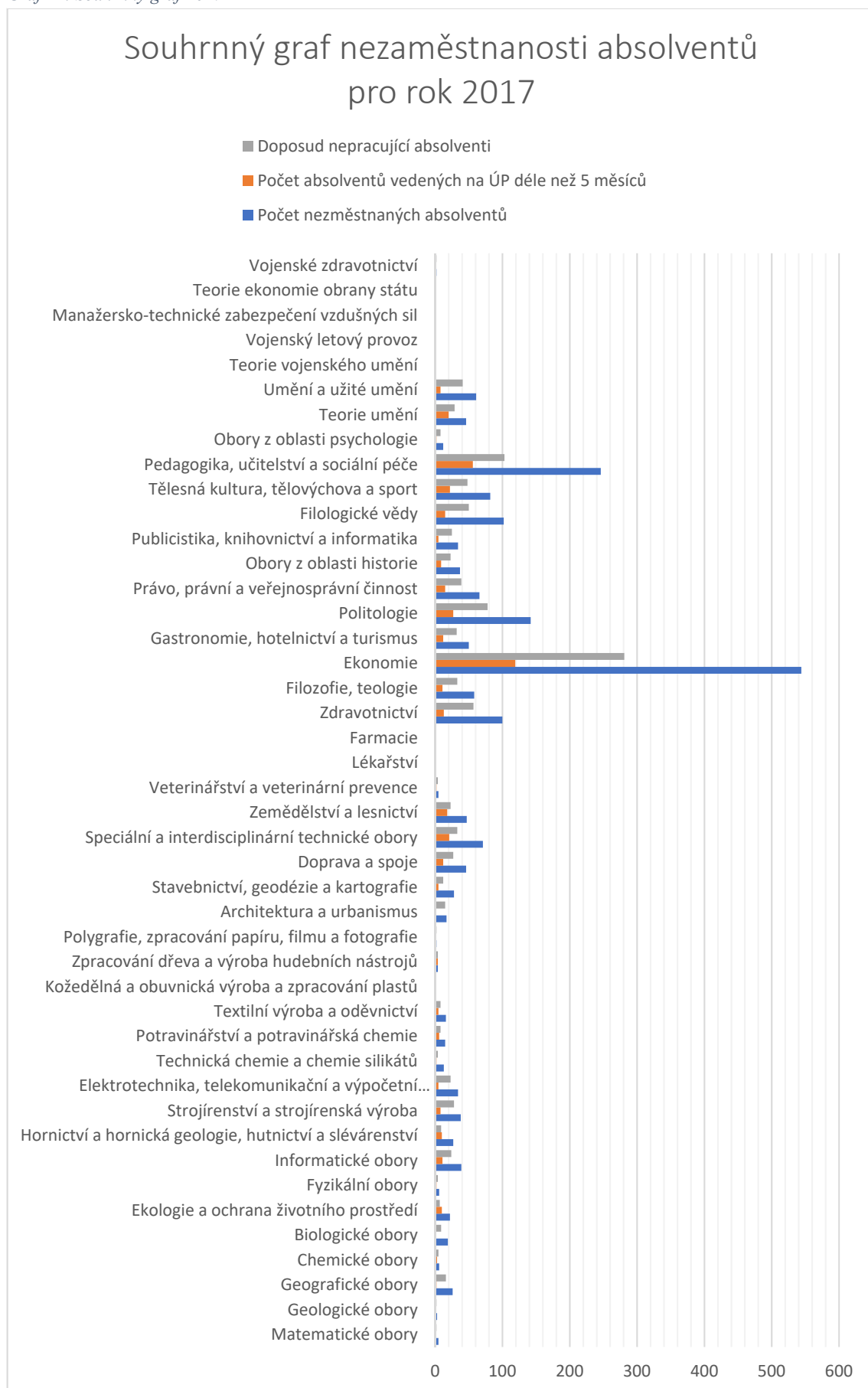


Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

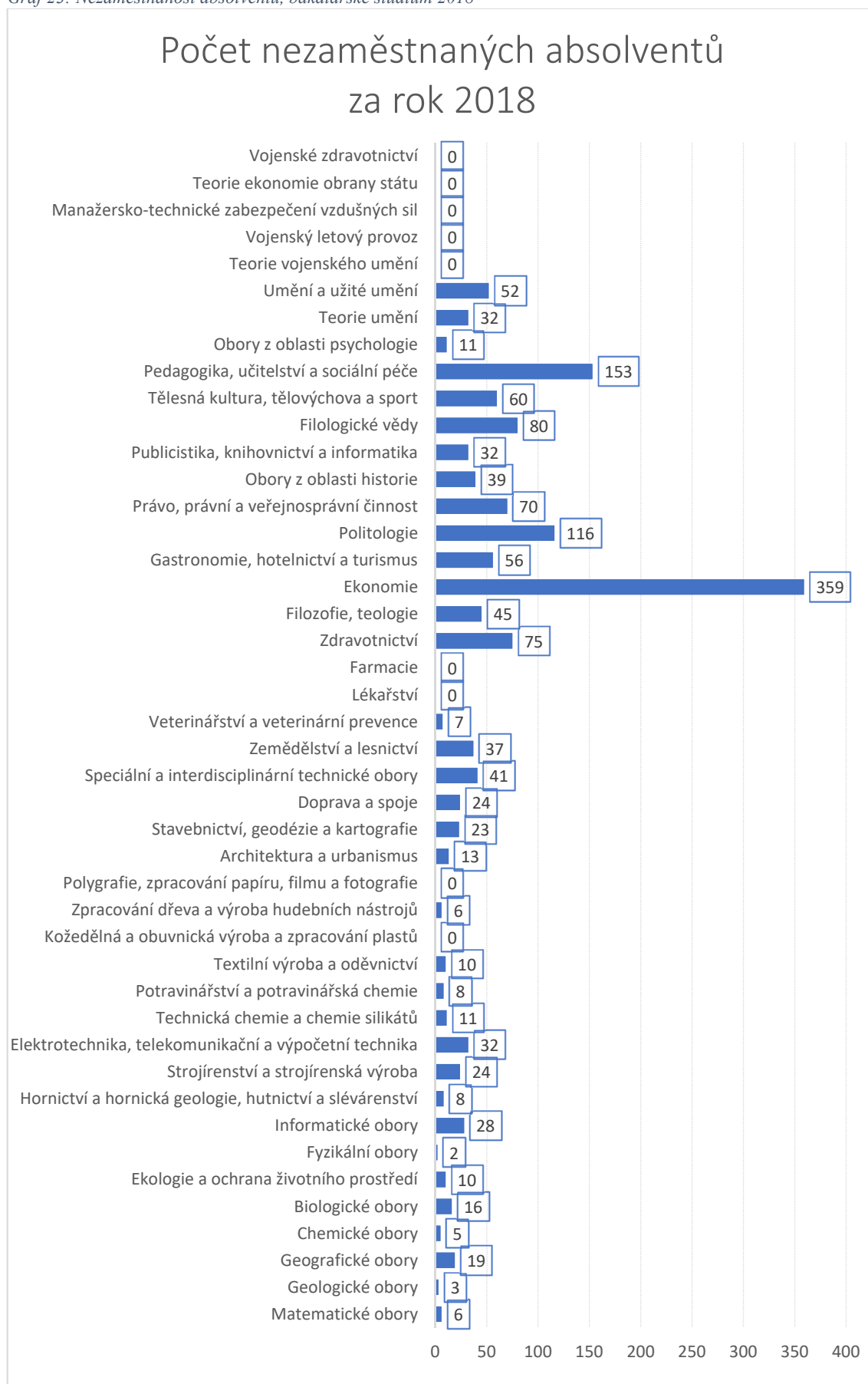
Graf 21: Nezaměstnaní absolventi bez praxe 2017



Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

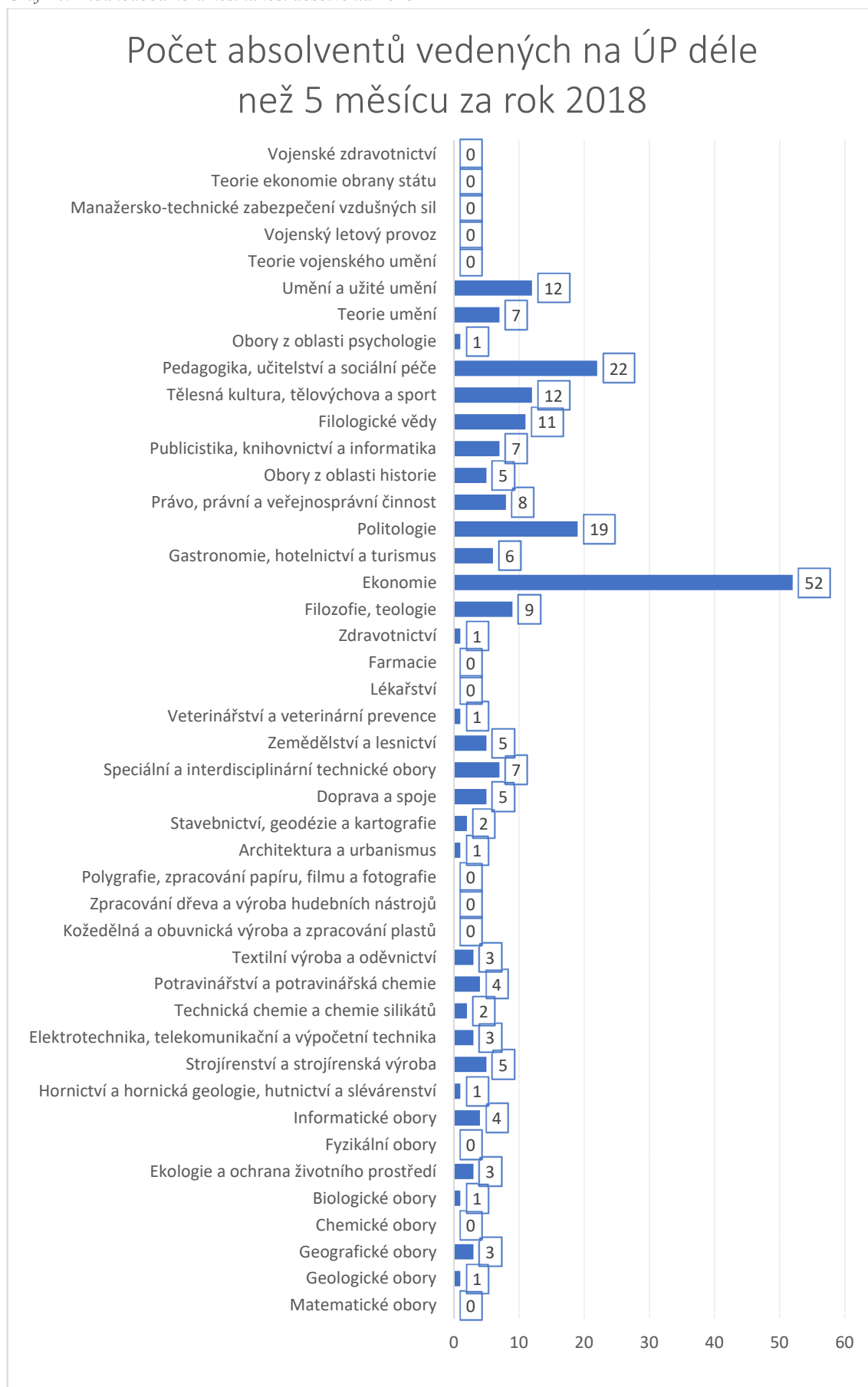


Graf 23: Nezaměstnanost absolventů, bakalářské studium 2018



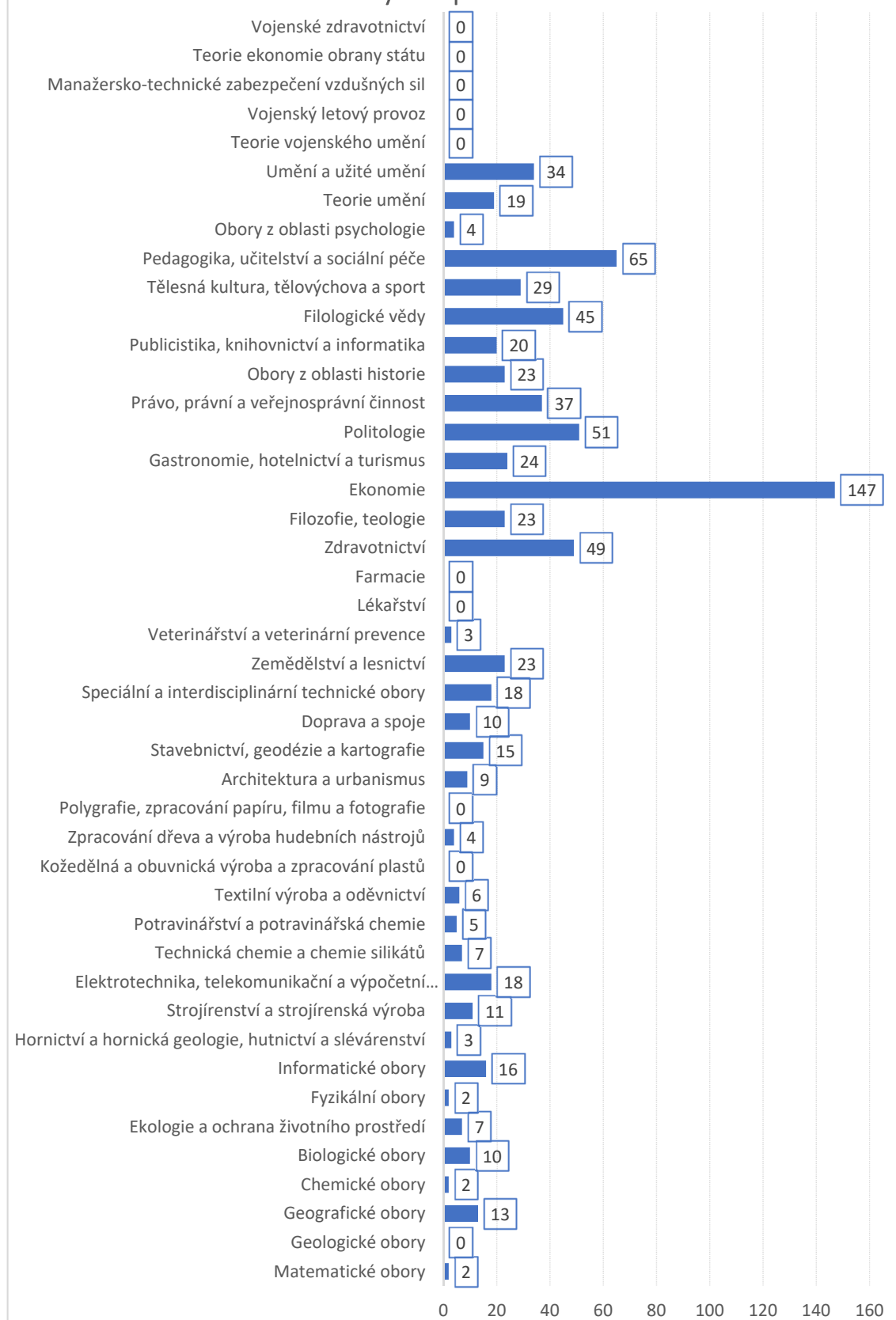
Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

Graf 24: Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů 2018



Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

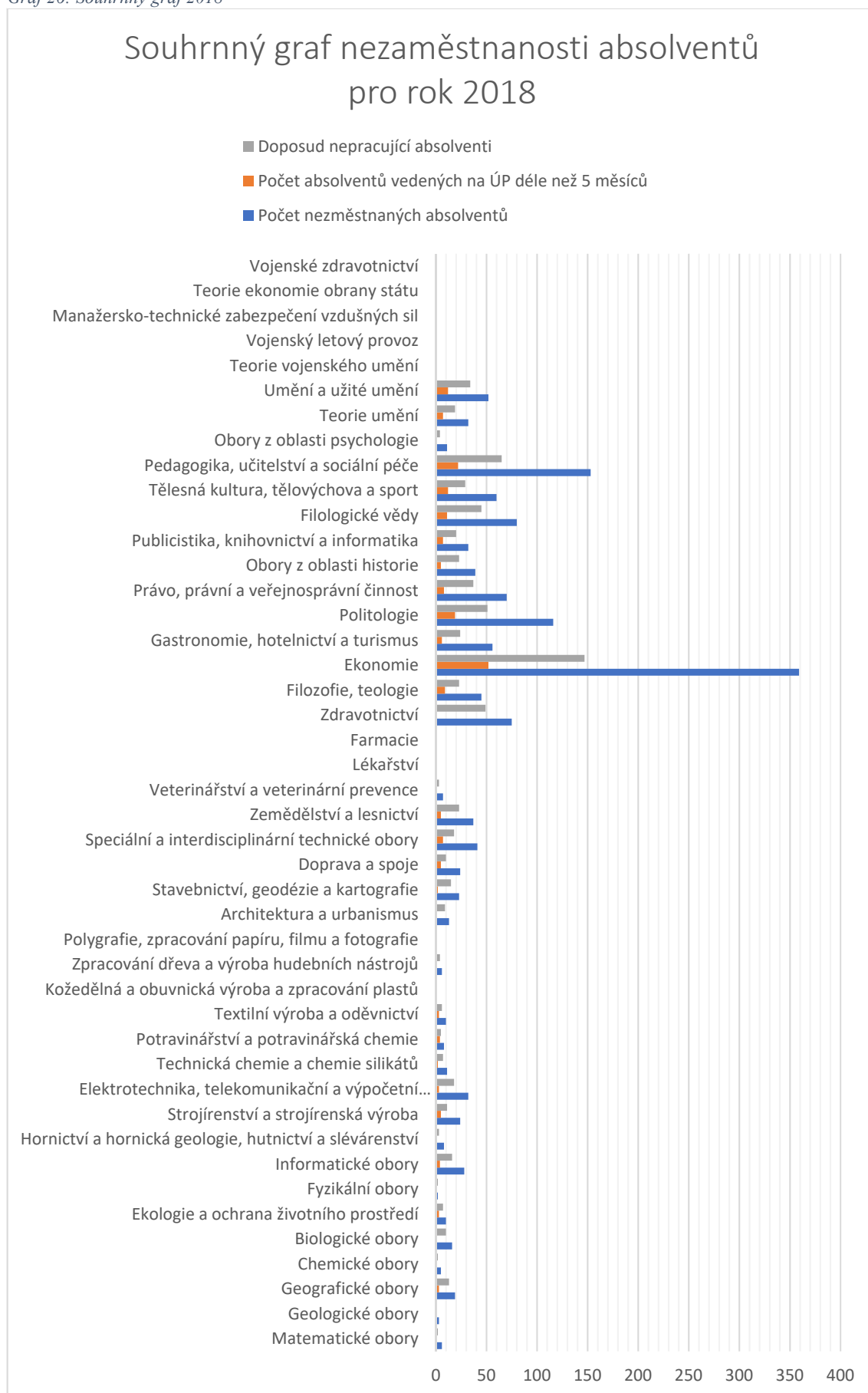
## Počet nezaměstnaných absolventů, kteří nikdy nepracovali



Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

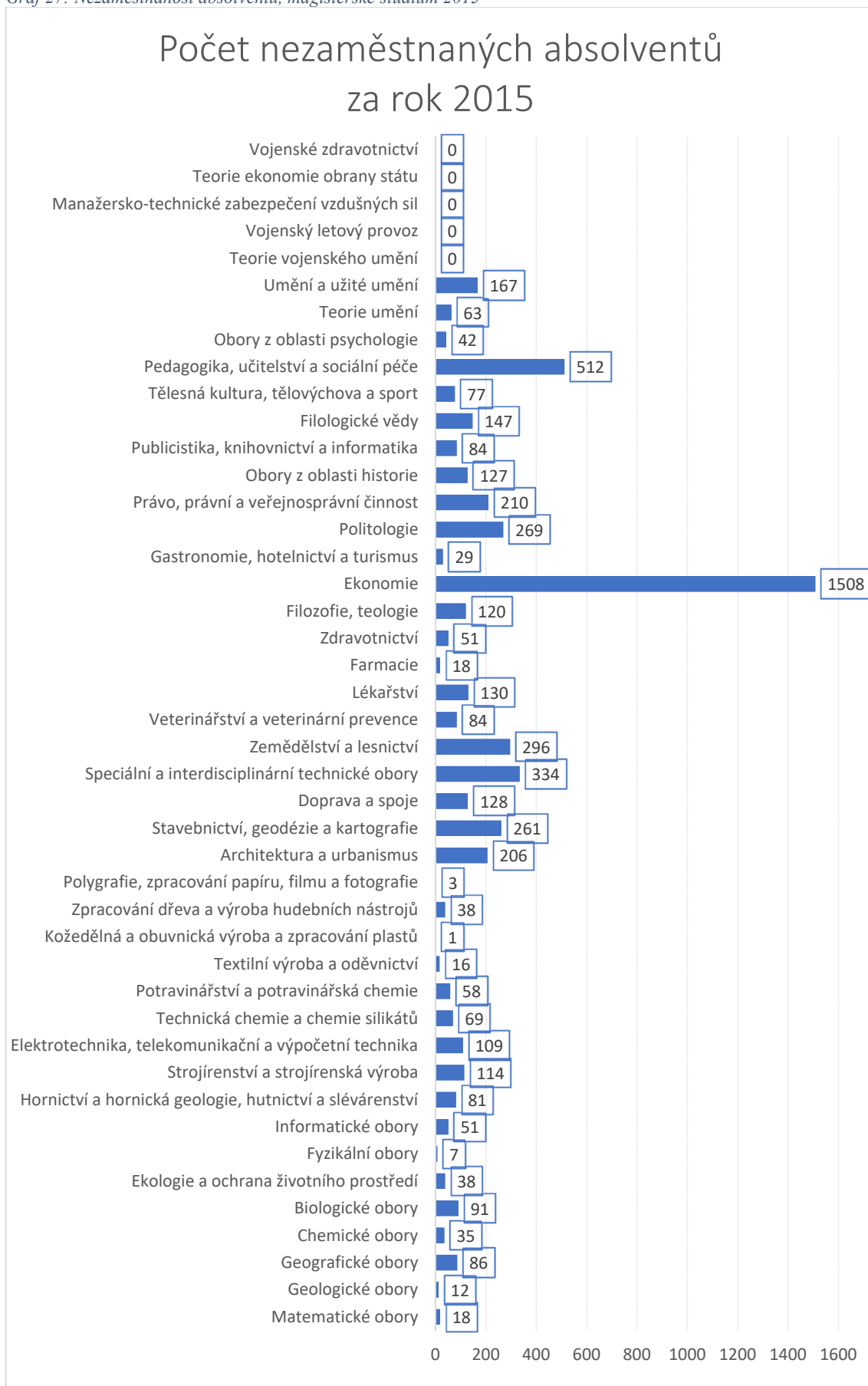


Graf 26: Souhrnný graf 2018



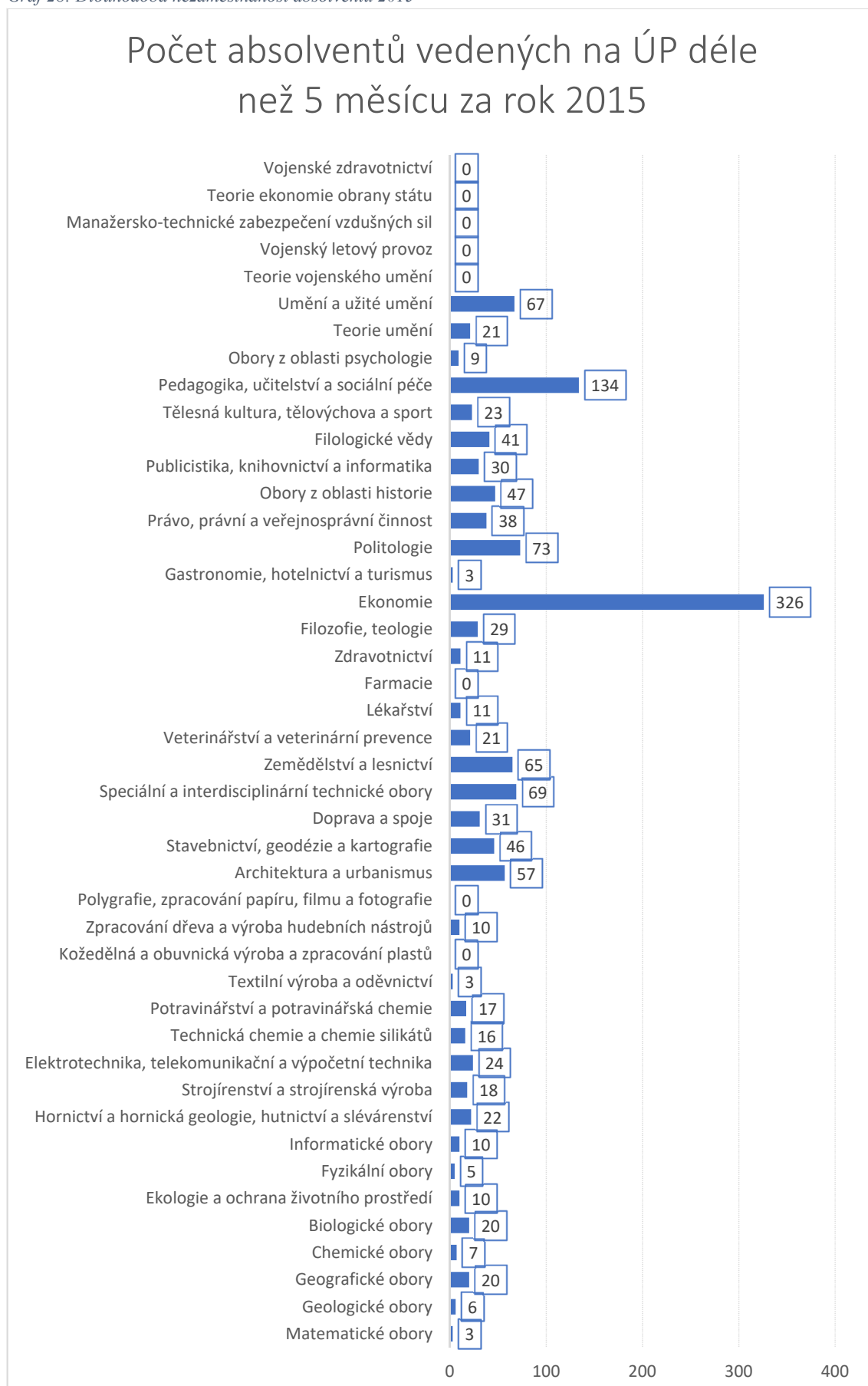
Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

Graf 27: Nezaměstnanost absolventů, magisterské studium 2015



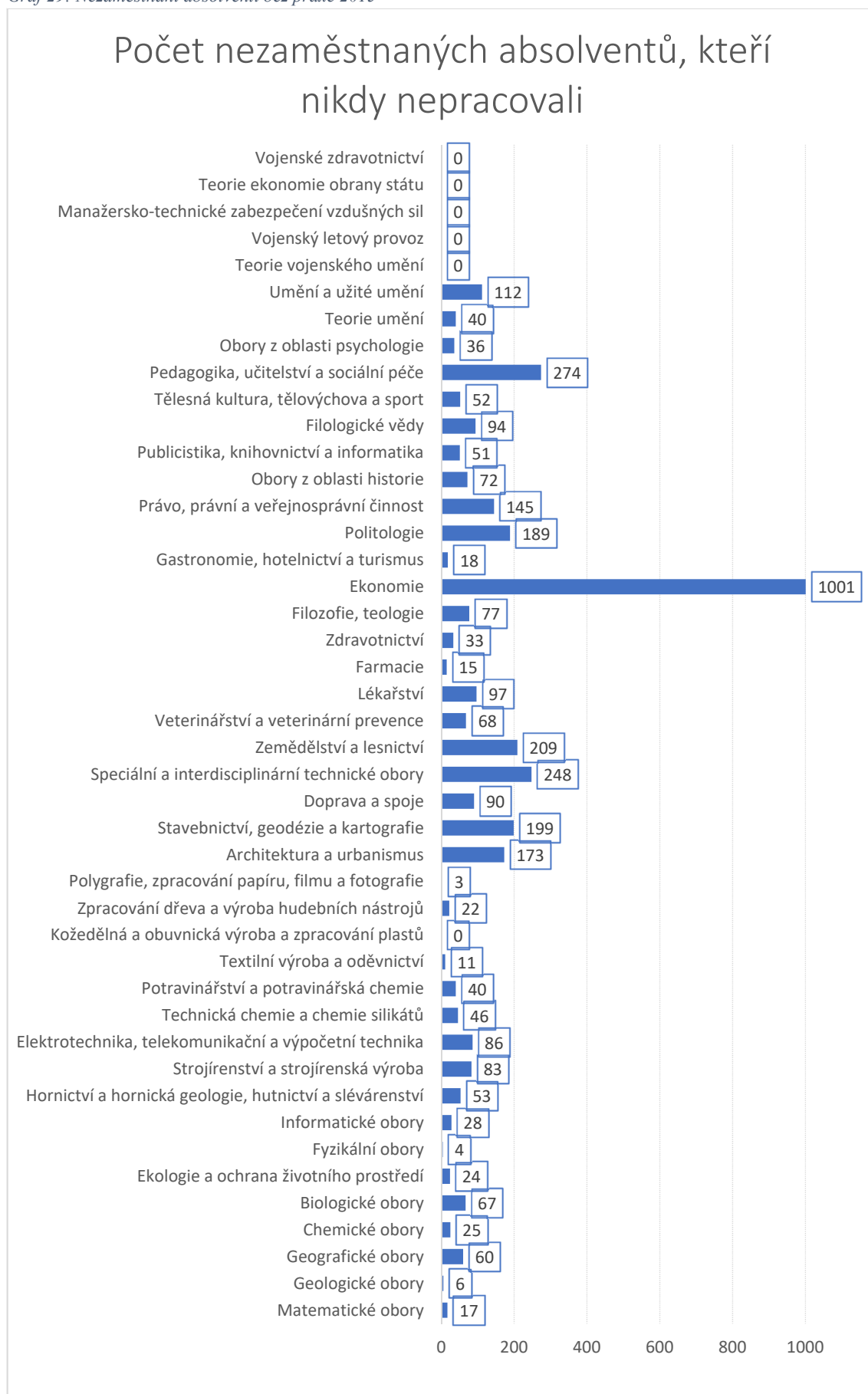
Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

Graf 28: Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů 2015



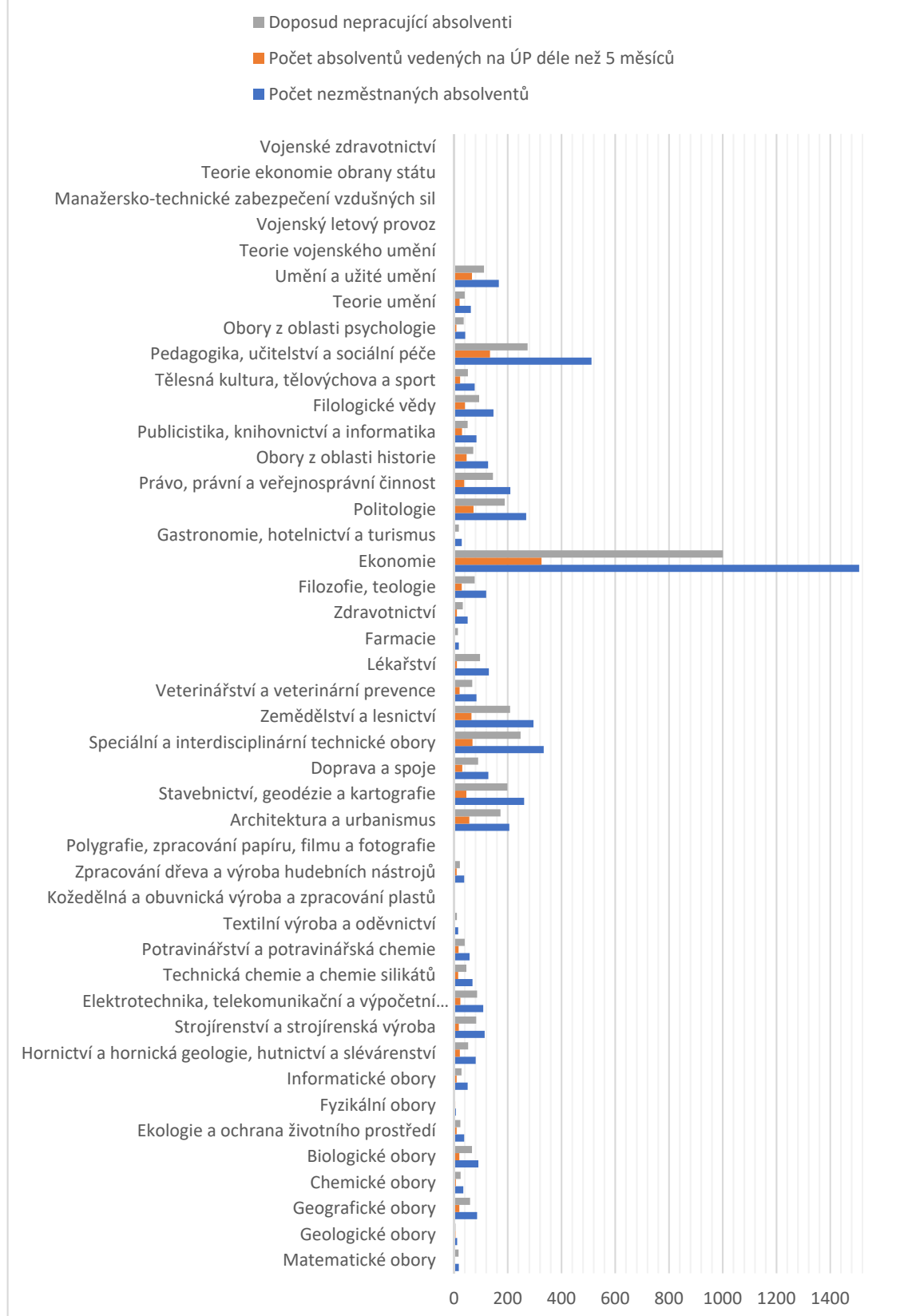
Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

Graf 29: Nezaměstnaní absolventi bez praxe 2015

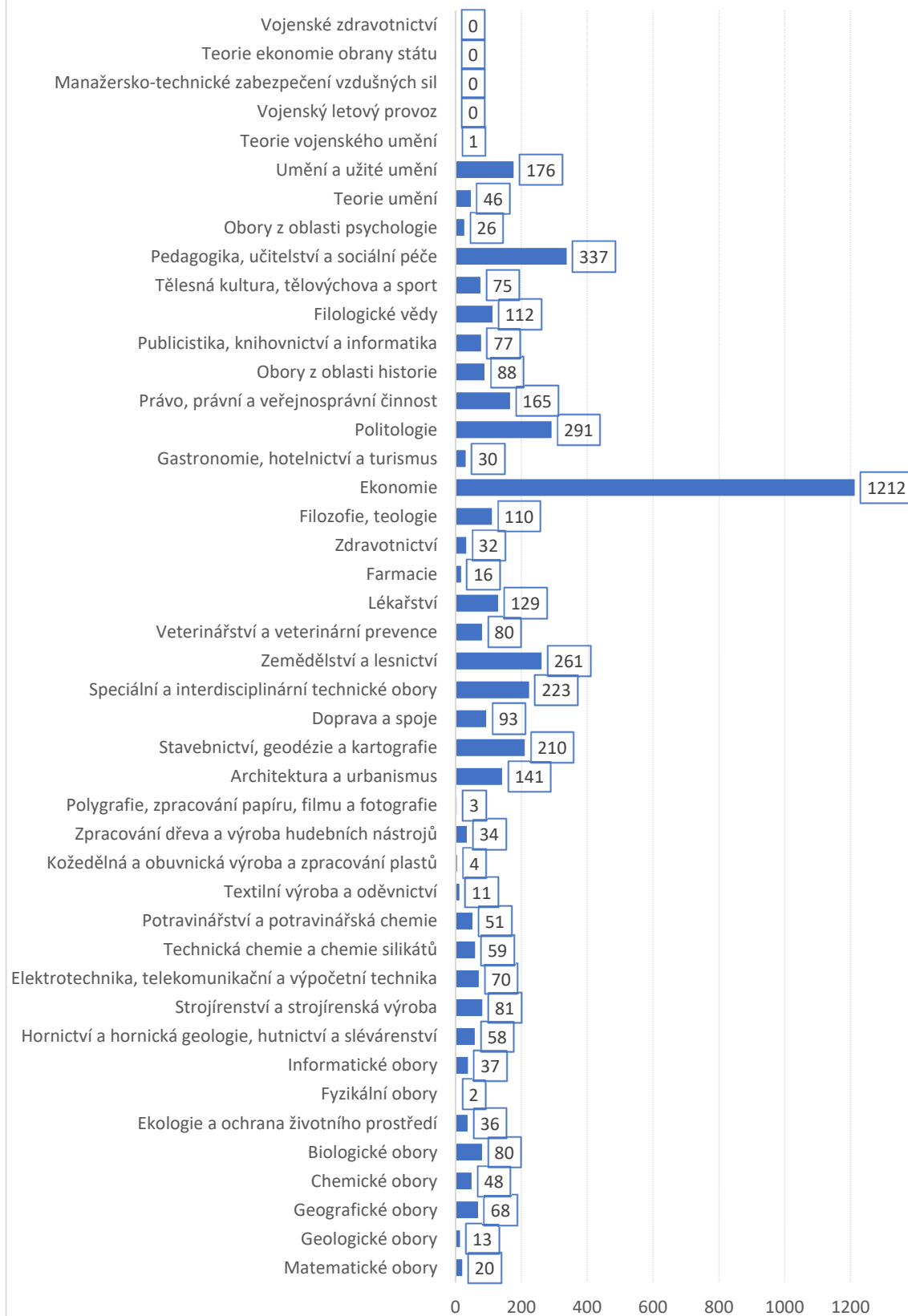


Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

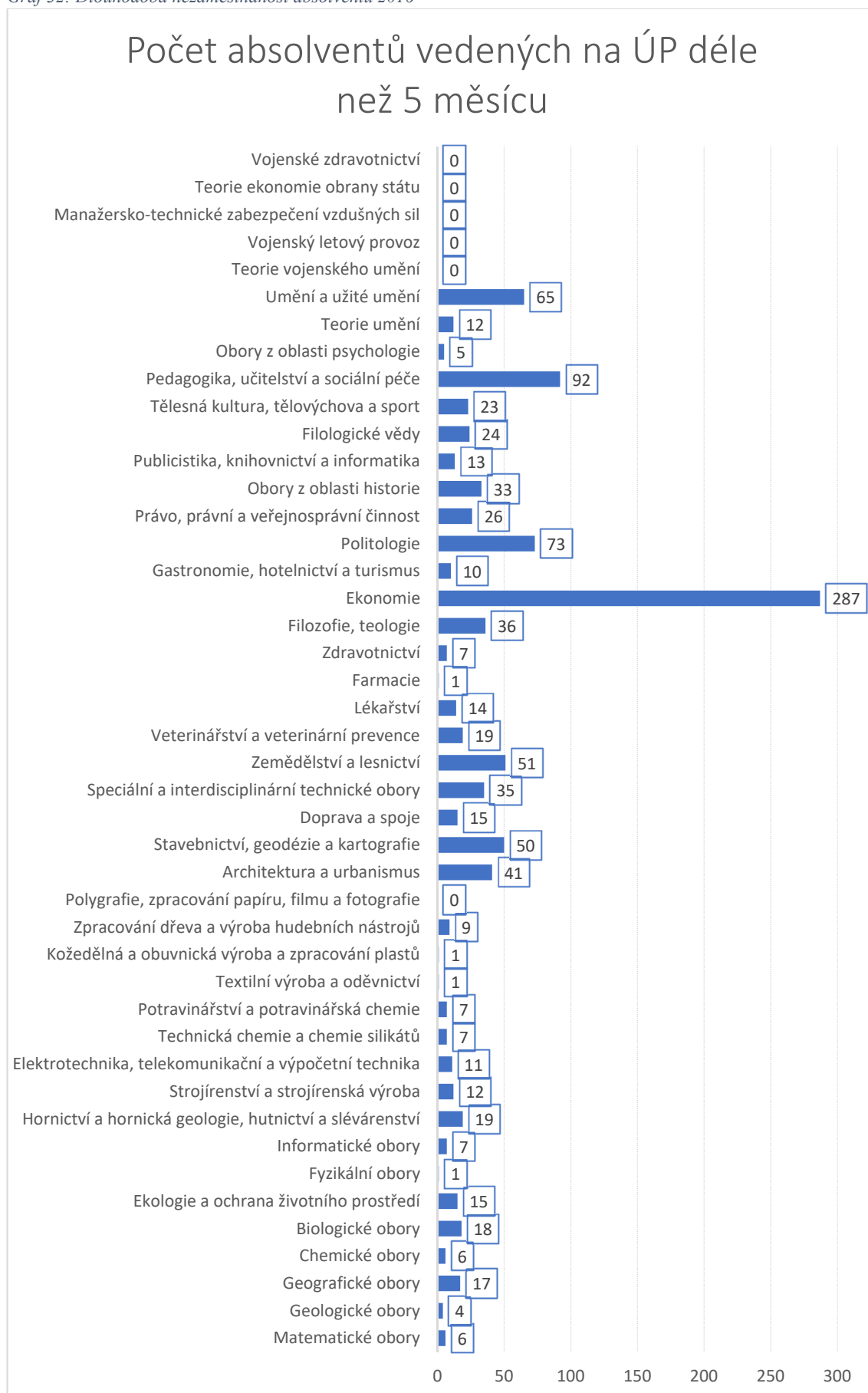
## Souhrnný graf nezaměstnanosti absolventů pro rok 2015



## Počet nezaměstnaných absolventů za rok 2016

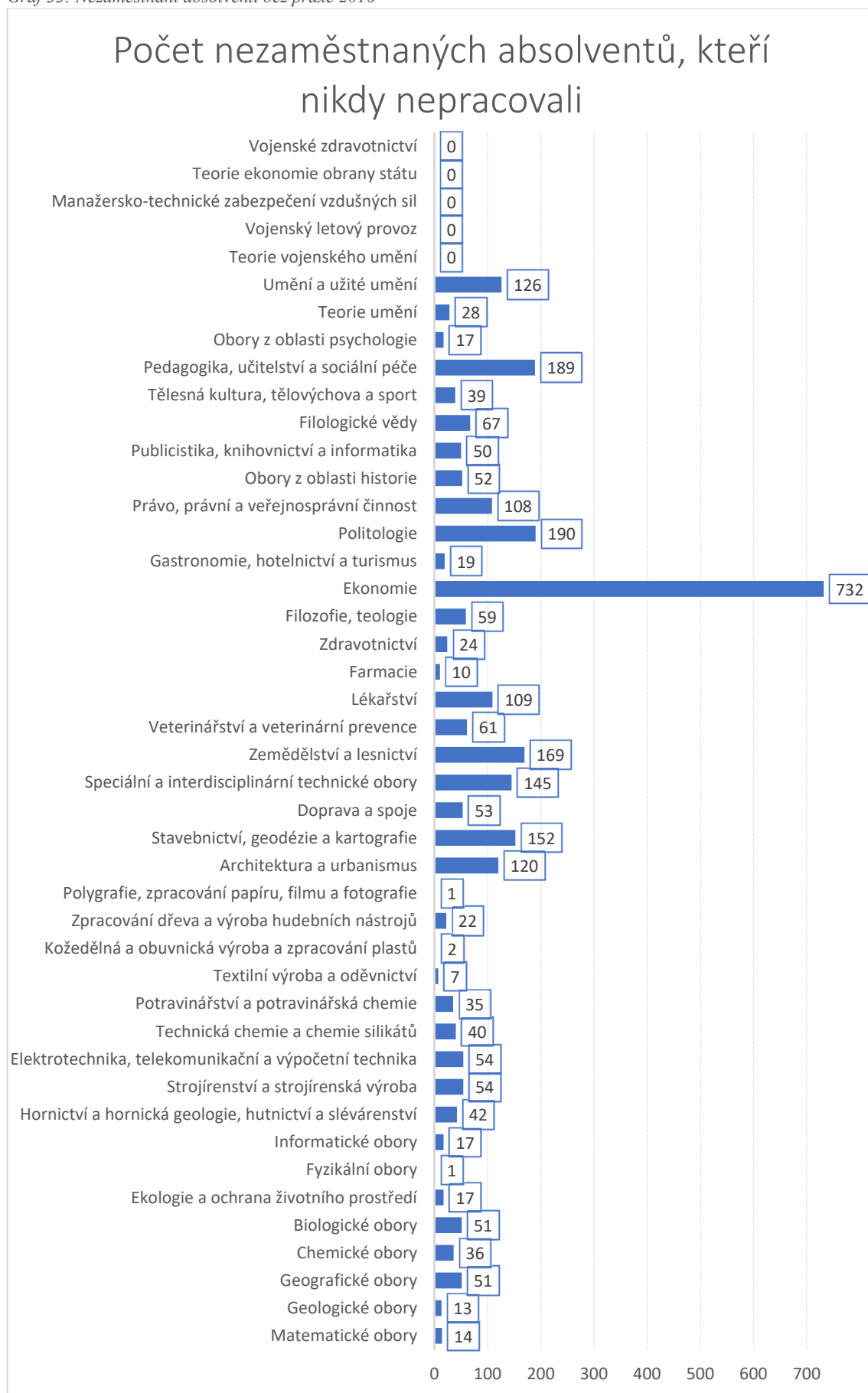


Graf 32: Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů 2016



Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

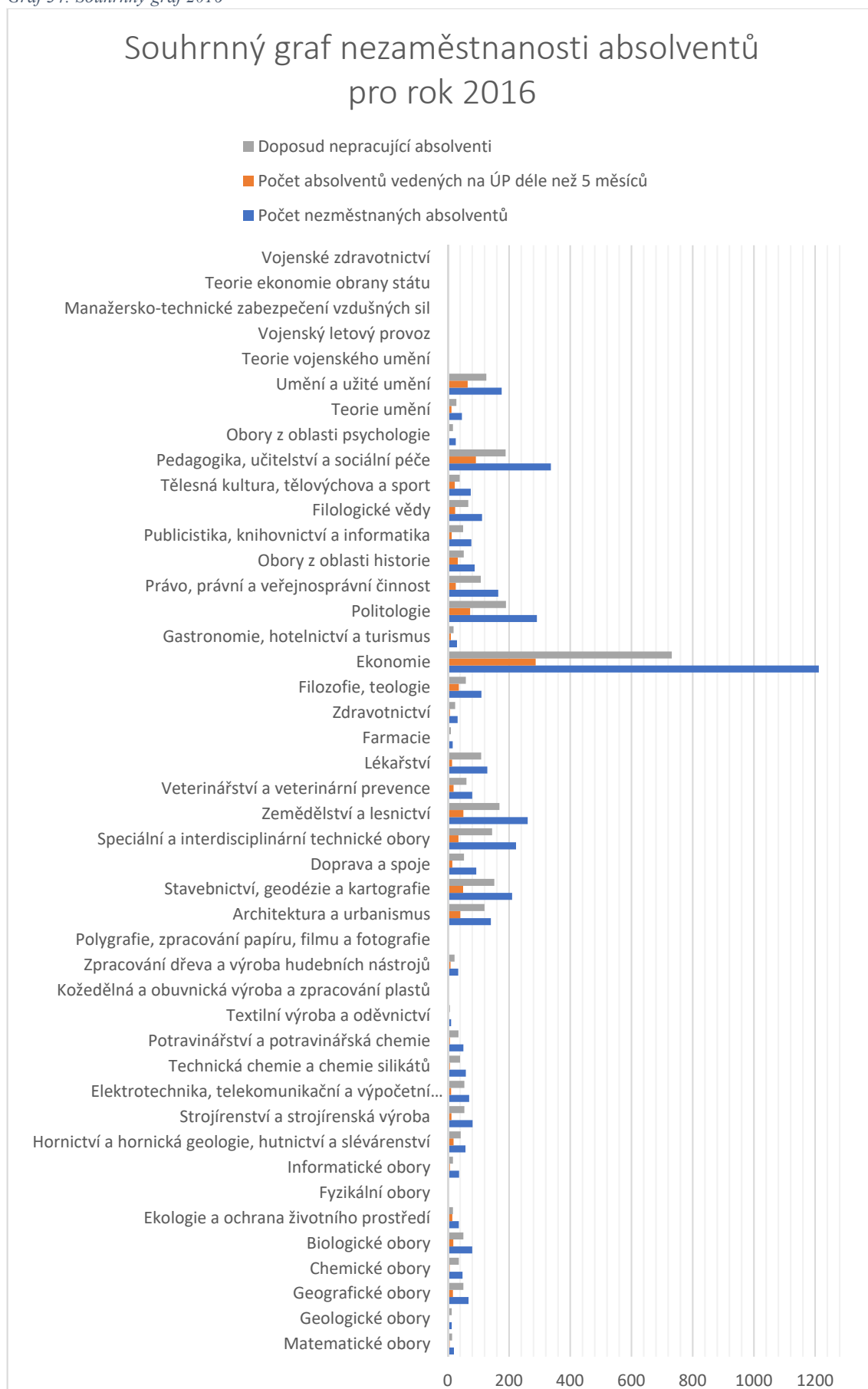
Graf 33: Nezaměstnaní absolventi bez praxe 2016



Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

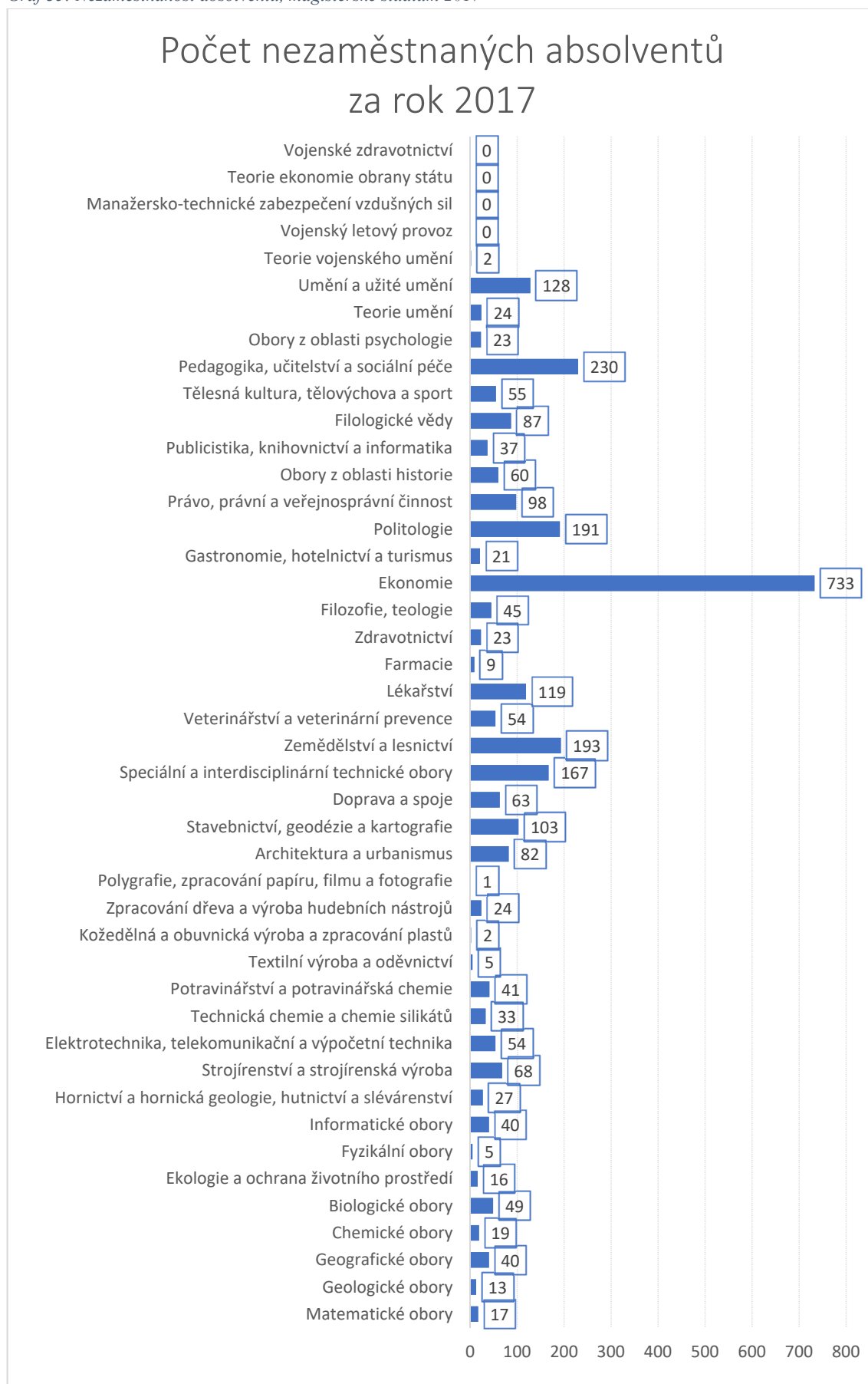


Graf 34: Souhrnný graf 2016



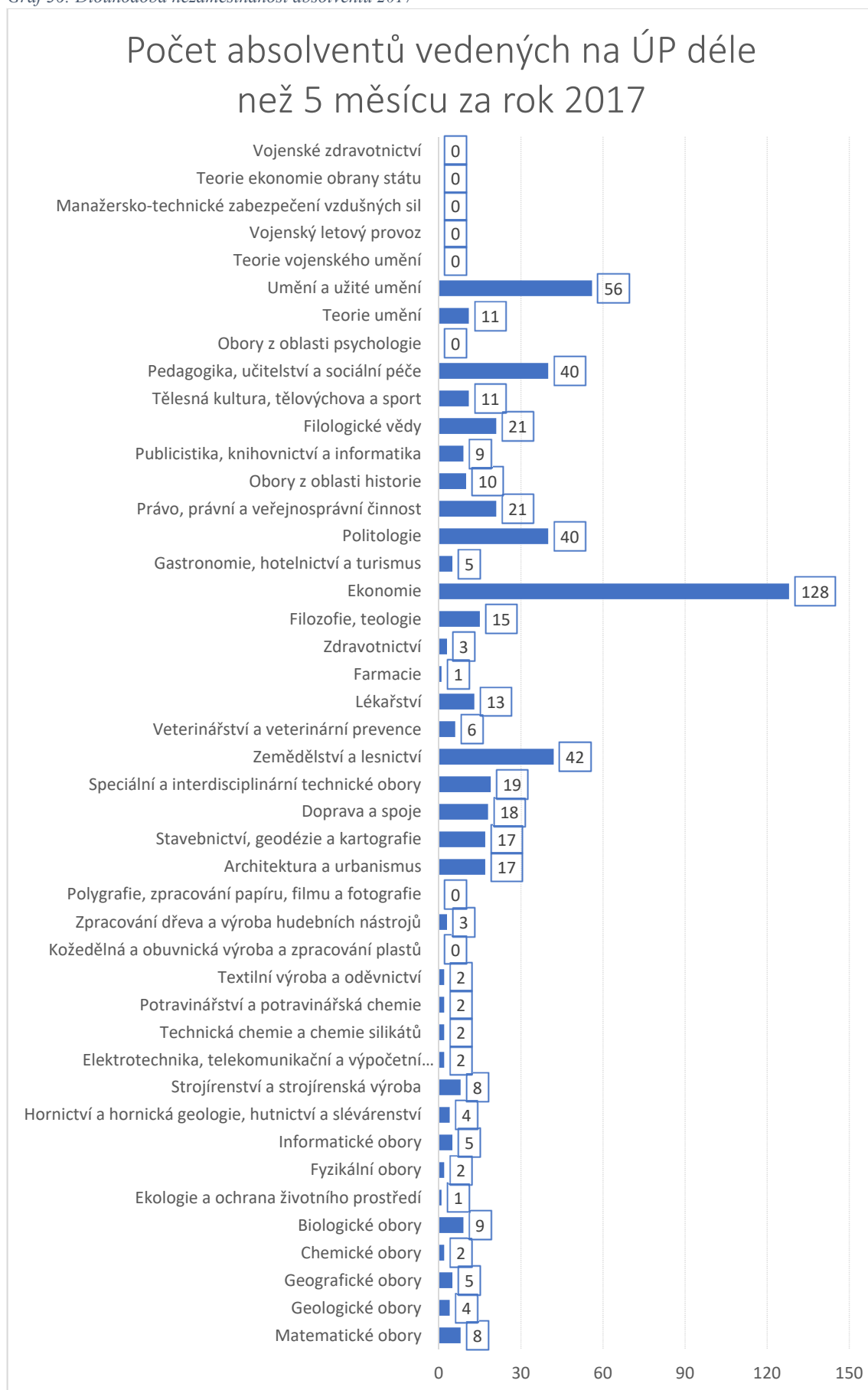
Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

Graf 35: Nezaměstnanost absolventů, magisterské studium 2017



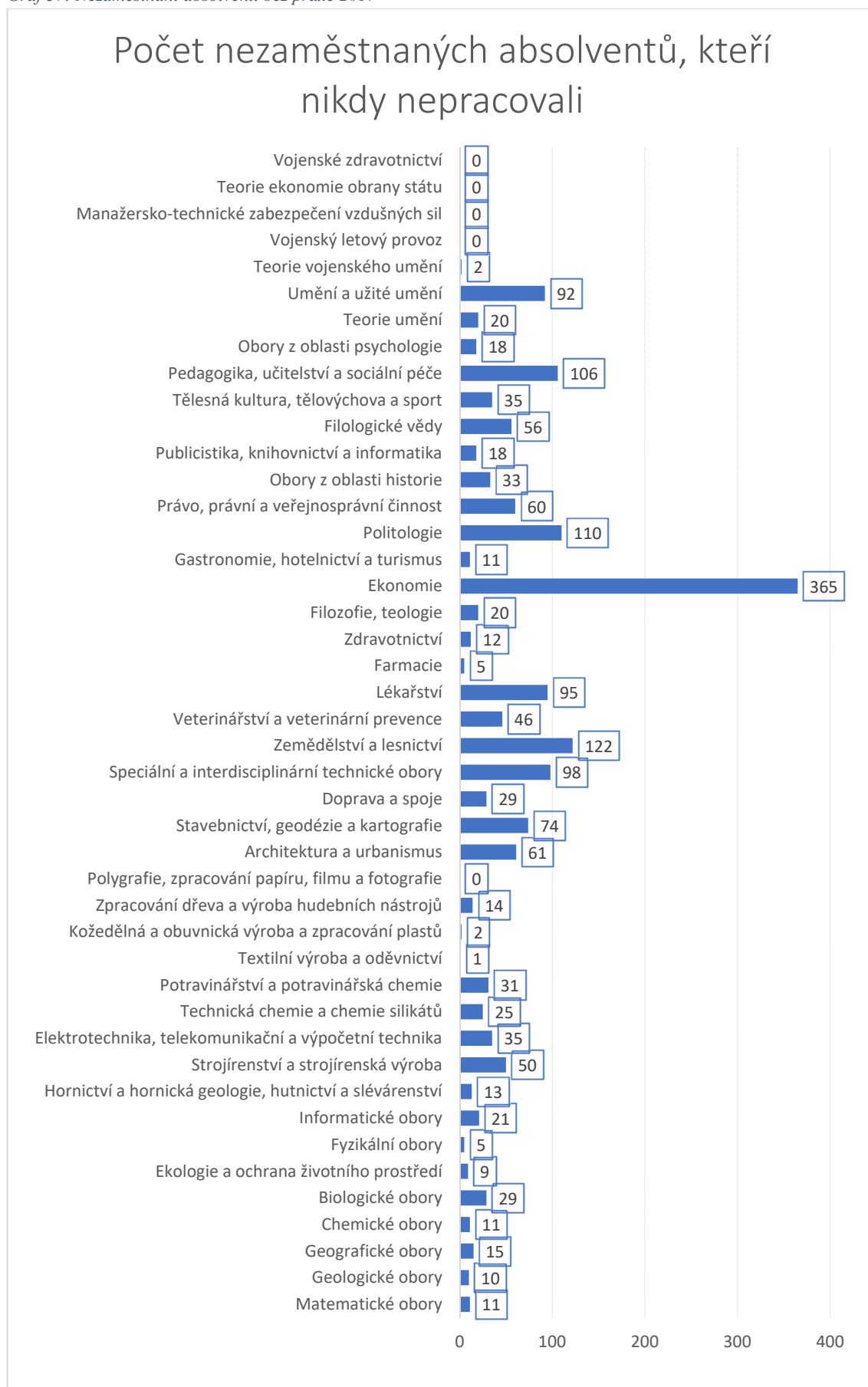
Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

Graf 36: Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů 2017



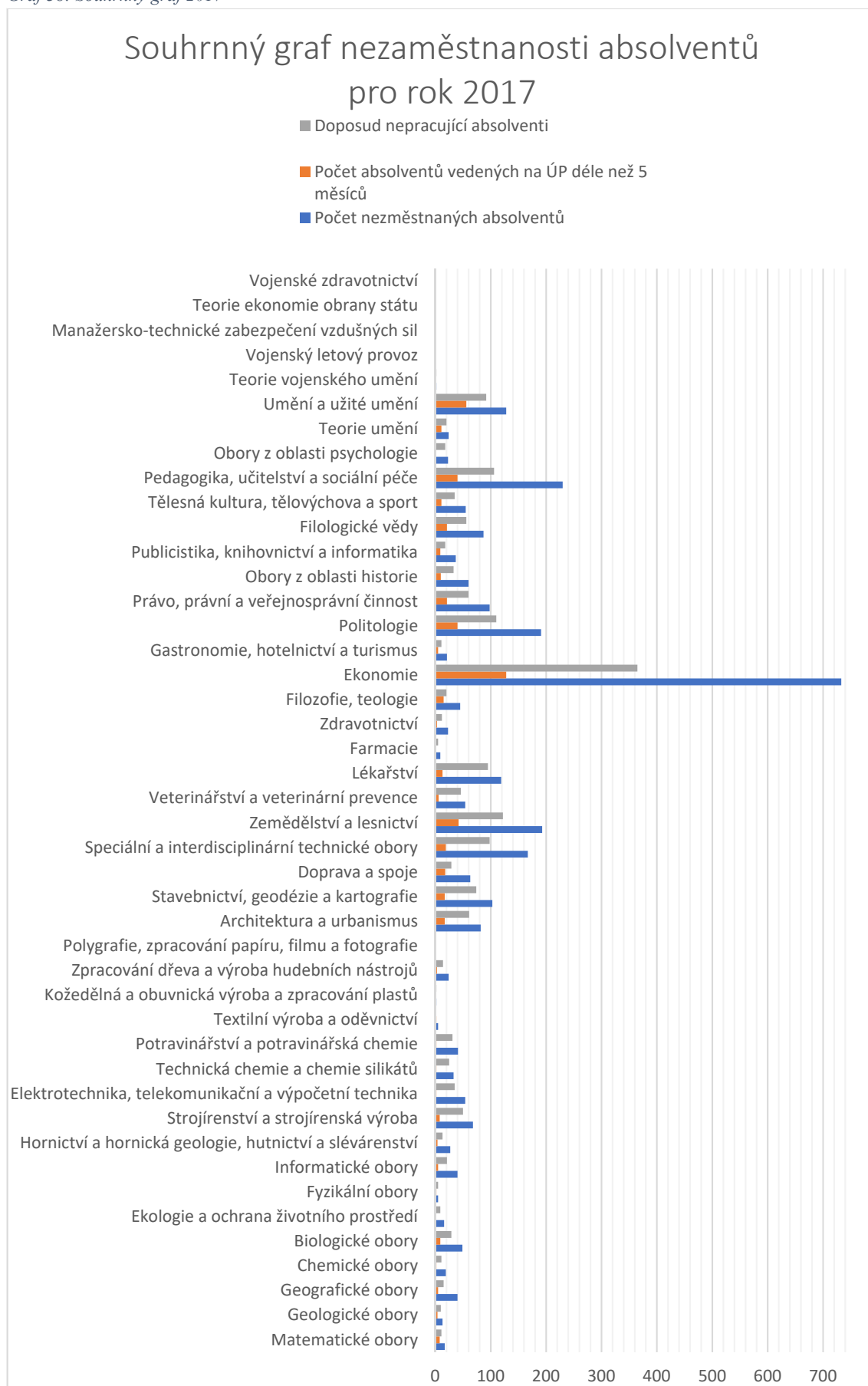
Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

Graf 37: Nezaměstnaní absolventi bez praxe 2017



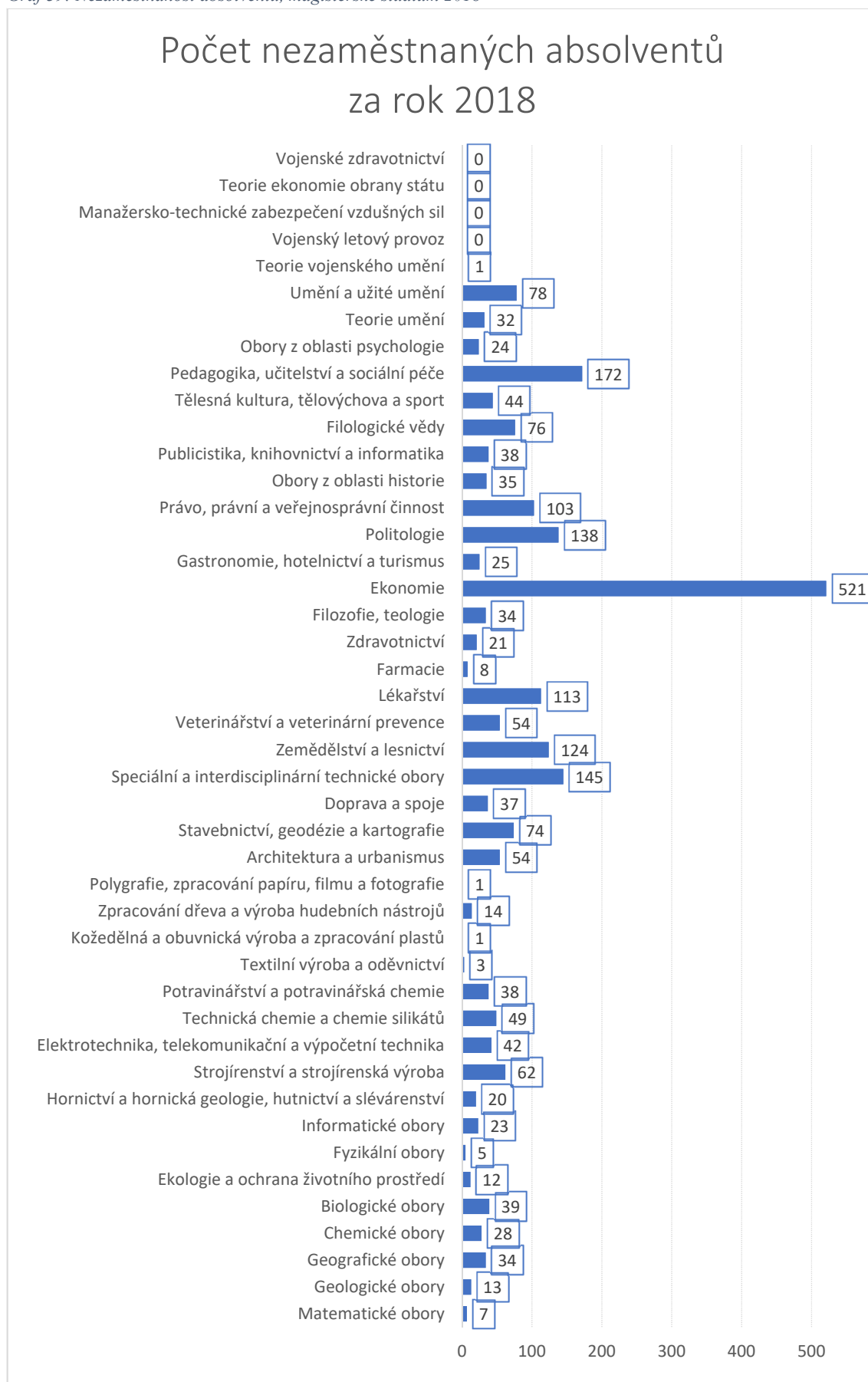
Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

Graf 38: Souhrnný graf 2017



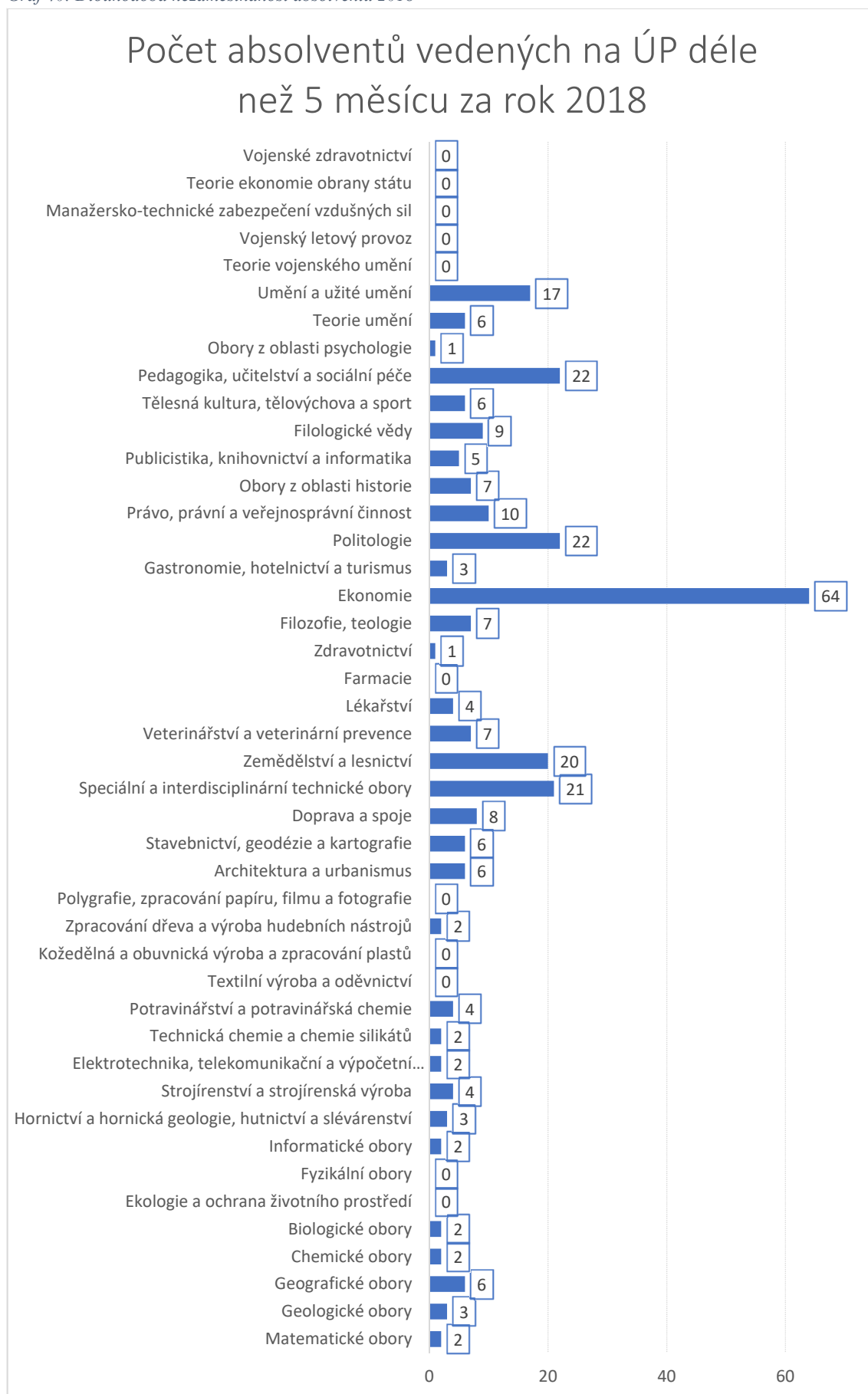
Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

Graf 39: Nezaměstnanost absolventů, magisterské studium 2018



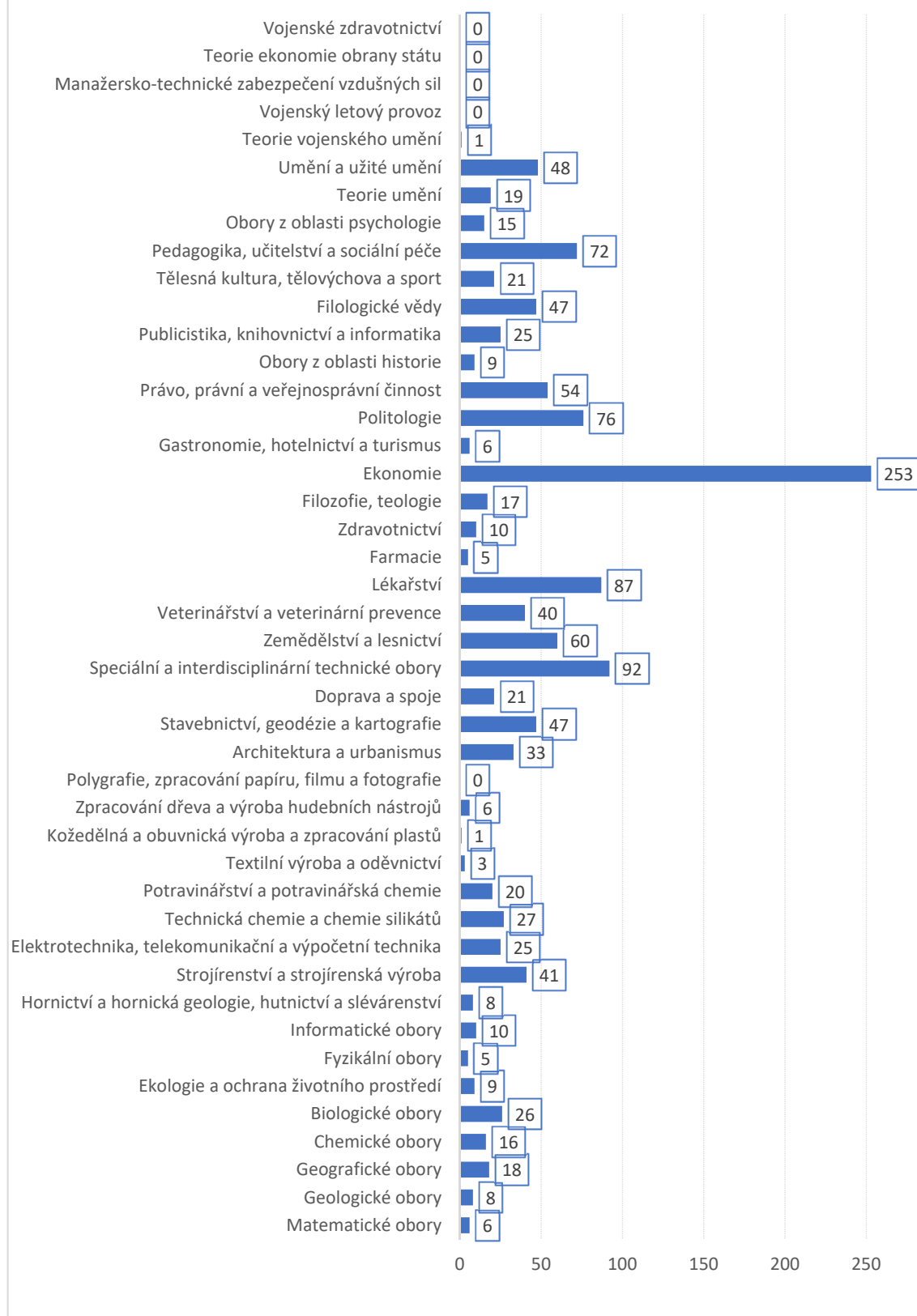
Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

Graf 40: Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů 2018



Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování

## Počet nezaměstnaných absolventů, kteří nikdy nepracovali





## Souhrnný graf nezaměstnanosti absolventů pro rok 2018 (navazující)

