

VYSOKÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ JIHLAVA

Katedra ekonomických studií

**Současné možnosti uchazečů o zaměstnání
– podpora, zvyšování kvalifikace
a uplatnění na trhu práce**

Bakalářská práce

Autor: Zuzana Kotyzová

Vedoucí práce: JUDr. Alena Prchalová, Ph.D.

Jihlava 2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor práce: **Zuzana Kotyzová**
Studijní program: **Ekonomika a management**
Obor: **Finance a řízení**
Název práce: **Současné možnosti uchazečů o zaměstnání - podpora, zvyšování kvalifikace a uplatnění na trhu práce.**
Cíl práce: **Hlavním cílem je zjištění vlivu ekonomické krize na nárůst celkové výše nezaměstnanosti s porovnáním výše nezaměstnanosti absolventů. Podrobněji budou přiblíženy současné možnosti uchazečů o zaměstnání, zejména podmínky získávání finanční podpory, zvyšování kvalifikace a další prostředky aktivní politiky zaměstnanosti. Na základě rozhovorů s pracovníky vybraných úřadů práce a personálních agentur budou doporučena vhodná řešení pro zlepšení uplatnění na trhu práce pro jednotlivé skupiny absolventů.**


JUDr. Alena Prchalová, Ph.D.
vedoucí bakalářské práce


Ing. Jakub Novotný, Ph.D.
vedoucí katedry
Katedra ekonomických studií

Anotace

Tématem této bakalářské práce je nezaměstnanost. Jsou zde popsány jednotlivé druhy, stručná historie a následky dlouhodobé nezaměstnanosti. Třetí kapitola představuje konkrétní nástroje státní politiky zaměstnanosti. Empirická část je věnována jedné z rizikových skupin nezaměstnaným absolventům.

Analýza celkové nezaměstnanosti v porovnání s nezaměstnaností absolventů je vypracována ve čtvrté části. V závěrečné části jsou uvedeny hlavní postřehy a myšlenky z rozhovorů s pracovníky úřadů práce a personálních agentur.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, trh práce, absolvent, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti.

Annotation

This Bachelor thesis is about unemployment. There are described various types, brief history and consequences of long-term unemployment. The third chapter introduces the various tools of state employment policy.

The empirical part is devoted to one of the risk groups of unemployed absolvents.

Analysis of total employment compared to unemployment of absolvents is described in fourth part. The final section presents the main ideas and insights from interviews with officers from Labour Offices and personal agencies.

Key words

Unemployment, labor market, absolvent, graduate, active employment policy, passive employment policy.

Velice ráda bych na tomto místě poděkovala paní JUDr. Aleně Prchalové, Ph.D., vedoucí práce za její trpělivost, ochotu, odbornou pomoc a cenné rady vedoucí ke zlepšení kvality mé bakalářské práce. Obrovský dík patří celé mé rodině, zejména rodičům a sestrám za podporu v průběhu mých studií.

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, v platném znění, dále též „AZ“).

Souhlasím s umístěním bakalářské práce v knihovně VŠPJ a s jejím užitím k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě VŠPJ.

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje AZ, zejména § 60 (školní dílo).

Beru na vědomí, že VŠPJ má právo na uzavření licenční smlouvy o užití mé bakalářské práce a prohlašuji, že **s o u h l a s í m** s případným užitím mé bakalářské práce (prodej, zapůjčení apod.).

Jsem si vědoma toho, že užít své bakalářské práce či poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠPJ, která má právo ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, vynaložených vysokou školou na vytvoření díla (až do jejich skutečné výše), z výdělku dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence.

V Jihlavě dne 17. 05. 2010

.....

Zuzana Kotyzová

Obsah

1	ÚVOD A CÍL PRÁCE	6
	TEORETICKÁ ČÁST.....	8
2	NEZAMĚŠTNANOST	8
2.1	DEFINICE, MÍRA A ROZSAH NEZAMĚŠTNANOSTI	8
2.2	DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI Z HLEDISKA CHARAKTERU	10
2.2.1	<i>Frikční (dočasná) nezaměstnanost.....</i>	<i>10</i>
2.2.2	<i>Strukturální (systémová) nezaměstnanost</i>	<i>11</i>
2.2.3	<i>Cyklická nezaměstnanost</i>	<i>11</i>
2.2.4	<i>Další formy nezaměstnanosti</i>	<i>11</i>
2.3	DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI NA SPOLEČNOST	12
2.3.1	<i>Sociální dopad</i>	<i>12</i>
2.3.2	<i>Ekonomický dopad</i>	<i>13</i>
2.3.3	<i>Psychologické a zdravotní důsledky.....</i>	<i>13</i>
2.4	KLASIFIKACE DÉLKY DOBY NEZAMĚŠTNANOSTI	13
2.5	VÝVOJ A ZPŮSOBY ŘEŠENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI V HISTORII	14
2.6	TRH PRÁCE	15
2.6.1	<i>Uplatnitelnost na trhu práce</i>	<i>16</i>
3	NEZAMĚŠTNANOST, STÁT A PRÁVO	18
3.1	PRÁVO NA ZAMĚŠTNÁNÍ.....	18
3.2	UCHAZEČ A ZÁJEMCE O ZAMĚŠTNÁNÍ.....	18
3.3	STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	19
3.4	PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	21
3.4.1	<i>Podpora v nezaměstnanosti</i>	<i>21</i>
3.4.2	<i>Podpora při rekvalifikaci</i>	<i>22</i>
3.5	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	23
3.5.1	<i>Rekvalifikace</i>	<i>24</i>
3.5.2	<i>Investiční pobídky</i>	<i>24</i>
3.5.3	<i>Veřejně prospěšné práce.....</i>	<i>24</i>
3.5.4	<i>Společensky účelná pracovní místa.....</i>	<i>25</i>
3.5.5	<i>Příspěvek na zapracování</i>	<i>25</i>
3.5.6	<i>Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program</i>	<i>25</i>
3.5.7	<i>Cílené projekty</i>	<i>25</i>
3.6	AGENTURY ZPROSTŘEDKOVÁJÍCÍ ZAMĚŠTNÁNÍ	26
	EMPIRICKÁ ČÁST.....	27
4	ABSOLVENT – ÚVOD DO PROBLÉMU.....	27
4.1	VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM V ČR	27
4.2	KATEGORIE DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ DLE KKO V	29
4.3	POČTY ABSOLVENTŮ V POSLEDNÍCH LETECH	30
4.4	VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI A VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI ABSOLVENTŮ V POSLEDNÍCH LETECH..	31
4.5	PODPORA V NEZAMĚŠTNANOSTI PRO ABSOLVENTY	35
5	NEZAMĚŠTNANÝ ABSOLVENT	36
5.1	METODA VÝZKUMU – POLOSTANDARDIZOVANÝ ROZHOVOR.....	36
5.2	HLAVNÍ MYŠLENKY A POSTŘEHY Z ROZHOVORŮ.....	37
5.2.1	<i>Postřehy z rozhovorů s nezaměstnanými absolventy.....</i>	<i>37</i>
5.2.2	<i>Jak může absolvent konkurovat uchazečům s praxí</i>	<i>38</i>
5.2.3	<i>Pohled na absolventa z pozice zaměstnavatele</i>	<i>39</i>
5.2.4	<i>Pohled úřadu práce na absolventa</i>	<i>40</i>
5.2.5	<i>Placené a neplacené stáže v Čechách i v zahraničí</i>	<i>42</i>

5.2.6	<i>Praktické rady pro absolventy</i>	44
5.2.7	<i>Rozhovor s pracovnící personální agentury.....</i>	45
6	ZÁVĚR.....	46
	POUŽITÁ LITERATURA.....	49

1 Úvod a cíl práce

Problematiku nezaměstnanosti jsem si zvolila hned z několika důvodů. Již jednou krátce po úspěšném absolvování střední školy jsem se sama s tímto problémem osobně setkala. Spoléhala jsem na to, že budu pokračovat ve studiu na vysoké škole a hledání práce jsem nevěnovala potřebnou pozornost. Když jsem se v září dozvěděla, že jsem nebyla přijata ani na jednu vysokou školu, bylo složité mezi všemi ostatními absolventy a uchazeči hledat volné místo. Jelikož jsem s touto variantou nepočítala, nebyla jsem v té době na tuto situaci vůbec připravena a ocitla jsem se v evidenci úřadu práce. V současné době jsem velmi aktivní v hledání svého budoucího umístění na trhu práce. Jako brzký absolvent se poslední půlrok ucházím již o několikáté zaměstnání, prozatím v oboru, který studuji, a setkávám se hned s několika překážkami, které jsou téměř shodné pro všechny absolventy. Největší překážkou je v současnosti úbytek pracovních míst a vysoká míra nezaměstnanosti – tedy velký počet uchazečů o jednotlivé pozice především v ekonomických oborech.

Celá úvodní kapitola bakalářské práce je věnována vysvětlení pojmu nezaměstnanosti a jejích druhů. Za velmi důležité považuji uvědomění si, jaké negativní důsledky přináší nezaměstnanost pro společnost. Zajímavý je vliv nezaměstnanosti na rozvodovost manželských párů. Zdravotní problémy související se stresem (bolesti hlavy, žaludeční potíže apod.) postihují především ženy, ovšem s dlouhodobou nezaměstnaností se hůře vyrovnávají muži středního věku. Ekonomické důsledky nezaměstnanosti mohou vést až k existenčním problémům jedince, který přijde mnohdy o jediný zdroj finančních prostředků. Charakteristika trhu práce a uplatnění na trhu práce je popsáno v závěru druhé kapitoly.

Jakým způsobem stát podporuje zaměstnanost a bojuje s nezaměstnaností, zjistíte v souhrnu nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti tedy vyplácení podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, podmínky a způsob výpočtu podpory a stejně tak popis nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti naleznete v kapitole třetí.

Na trhu práce můžeme definovat hned několik skupin, které patří mezi ohrožené a je potřeba věnovat jim zvýšenou péči při hledání zaměstnání. V České republice k nim patří mladí lidé ve věku do 20 let, absolventi, ženy v těhotenství, na mateřské dovolené

nebo s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé (nad 50 let), lidé bez a s nízkým vzděláním, romské etnikum a přistěhovalci z cizích zemí.

Mně nejbližší jsou absolventi, a proto jsem právě této skupině zaměřila cíl své práce. Osobně si myslím, že se jedná o jednu z nejrizikovějších skupin. Riziko shledávám až v případě dlouhodobé nezaměstnanosti absolventa, tedy pokud nenalezne vhodné zaměstnání do půl roku od ukončení studia. Čím delší je totiž nezaměstnanost absolventa, tím složitější je pro něj se začlenit na trh práce v budoucnu. Při dlouhodobé neúspěšnosti velmi rychle ztrácí svou motivaci. Motivace mladých lidí jako například vlastní bydlení, úspěšná kariéra, finanční nezávislost na rodičích, vysoká životní úroveň bývá velmi rychle ztracena. A to z důvodů, kdy mladí vymění plány za dostatek volného času a spokojí se s kapesným od rodičů. Pokud není absolvent do půl roku od ukončení studia zaměstnán, měla by mu být věnována zvýšená péče, měl by získat novou motivaci a být donucen opět si aktivně hledat zaměstnání.

Právě skupinou absolventů se tedy budu zabývat v praktické výzkumné části. Popsána je definice absolventa, vzdělávací systém v České republice a jednotlivé kategorie dosaženého vzdělání. Dále porovnávám výši míry nezaměstnanosti s mírou nezaměstnanosti absolventů, porovnávána jsou i čísla absolutní. Tímto se dostávám k upřesnění cíle práce. Pomoci nezaměstnaným absolventům zvýšit své šance na trhu práce souhrnem doporučení a rad, které vyplynuly z výzkumu. Největším úspěchem by bylo naučit se nezaměstnanosti absolventů úplně předcházet.

Metodu polostandardizovaného rozhovoru jsem použila v závěrečné části bakalářské práce. Předem stanovené okruhy otázek, respektive otázky jsem položila v průběhu rozhovorů několika skupinám lidí, které přicházejí do styku s absolventy. Z rozhovorů vyplynulo několik poznatků, rad a doporučení (vhodných nejen pro absolventy), která shrnuji v závěru práce.

TEORETICKÁ ČÁST

2 Nezaměstnanost

2.1 Definice, míra a rozsah nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je stav, kdy se část ekonomicky aktivního obyvatelstva určitou dobu pohybuje mimo výrobní proces či služby. Nezaměstnaným se považuje osoba produktivního věku (je starší patnácti let a má dokončenou povinnou školní docházku), která nemá placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání. Tato osoba je dočasně nebo trvale uvolněna z práce a očekává, že bude znovu zaměstnána nebo si práci aktivně hledá a je připravena do práce bezprostředně nastoupit.

Mezi srovnávací ukazatele úrovně ekonomiky jako je hrubý domácí produkt,¹ zásoba kapitálu, či růst životní úrovně v jednotlivých státech se řadí i míra nezaměstnanosti. V historii i v současnosti se nezaměstnanost řadí mezi jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství.² Nezaměstnanost je vyjadřována počtem nezaměstnaných nebo mírou nezaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti se uvádí jako podíl nezaměstnaných lidí na ekonomicky aktivním obyvatelstvu v procentech:³

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \times 100.$$

Za *ekonomicky aktivní obyvatelstvo* je považován součet zaměstnaných a nezaměstnaných. Počítána bývá nezaměstnanost za celkové ekonomicky aktivní obyvatelstvo, případně za jednotlivé skupiny. Příkladem jednotlivých skupin může být

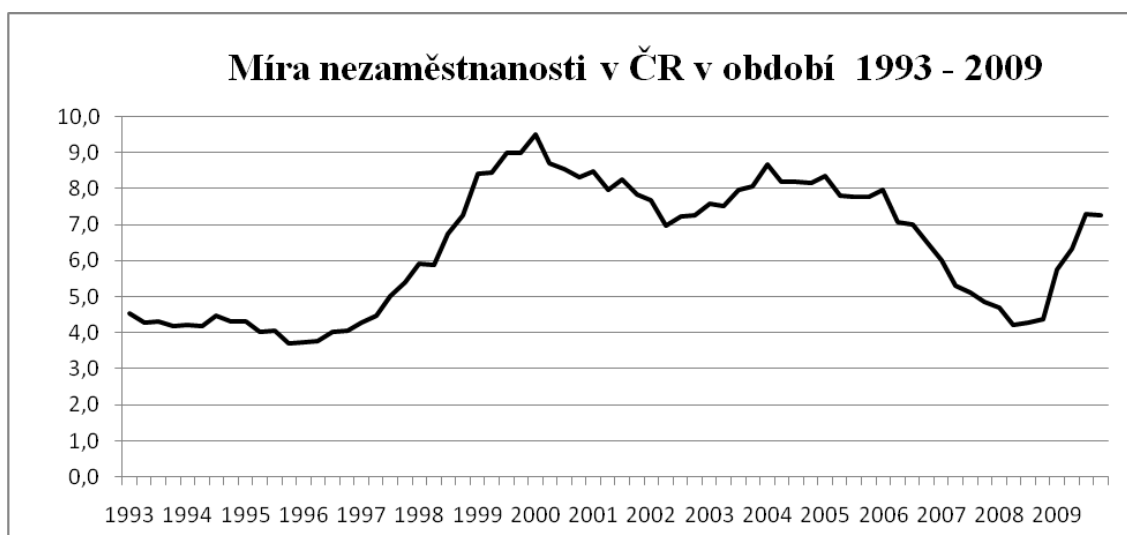
¹ Hrubý domácí produkt (HDP) je celková peněžní hodnota statků a služeb vytvořená za dané období na určitém území. Ukazatel je používán pro určování výkonnosti ekonomiky států.

² BUCHTOVÁ, Nezaměstnanost psychologický, ekonomický, sociální problém, GRADA, 2002, str. 64

³ MANKIW, Zásady ekonomie, GRADA, 2000, str. 549

míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů vůči celkovému počtu absolventů daného roku, apod.

Měření nezaměstnanosti provádí v České republice úřady práce. Na webových stránkách ministerstva práce a sociálních věcí můžete každý měsíc nalézt aktuální měsíční výkaz nezaměstnanosti. V mezinárodním srovnání jsou za oficiální považována data z výběrových šetření pracovních sil (tzv. obecná míra nezaměstnanosti, kdy je započítáváno celé ekonomicky aktivní obyvatelstvo), registrovaná míra nezaměstnanosti vychází z osob evidovaných jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce, kteří jsou z hlediska možnosti nástupu do zaměstnání toho času dosažitelní (nejdou v kurzech rekvalifikace, nepobírají nemocenské dávky apod.).



Obrázek 1 – Graf vývoje míry nezaměstnanosti v ČR v % (upraveno)⁴

Dobrovolná nezaměstnanost vzniká, kdy někteří lidé vědomě o práci neusilují z důvodu dostatečného ekonomického zabezpečení, preferují volný čas nebo už ztratili naději, že zaměstnání získají. Mohou mít pracovní nabídky, oni však hledají jiné například lépe placené místo.

Nedobrovolně nezaměstnaní naopak aktivně zaměstnání hledají, jsou ochotni pracovat za daných mzdových podmínek, ale pracovní pozice pro ně neexistují. Důvodem mohou být nepružné mzdy. Trh práce je nedokonale konkurenčním prostředím a mzdy se přizpůsobují velmi pomalu. Podnikatelé nenahrazují své osvědčené pracovníky nezaměstnanými, kteří by v době vysoké nezaměstnanosti byli ochotni pracovat za nižší mzdy, protože přijetí, školení a zapracování nových pracovníků by přineslo nežádoucí

dodatečné náklady. „Na ideálním trhu práce by také cena práce – mzda vyrovnávala nabídku práce a poptávku po ní. Přizpůsobení mezd by zajistilo vždy plnou zaměstnanost.“⁵

Určitá hladina nezaměstnanosti je pro zdravý vývoj ekonomiky nepostradatelná. Hladina na úrovni 2 až 3 % vytváří přirozené konkurenční prostředí na trhu práce a zaručuje stálou míru inflace.

Vliv na míru nezaměstnanosti má i příliv cizích státních příslušníků, kteří obsazují místa, která jsou vhodná samozřejmě i pro české uchazeče. Jedná se zejména o manuální profese ve stavebnictví obsazované ukrajinskými dělníky, příliv vietnamských prodejců, pomocné práce, které obsazují například přistěhovalci z Ruska apod. Cizí příslušníci mají zpravidla nižší mzdové nároky (jsou ochotni pracovat za nižší mzdy) jsou pro zaměstnavatele jako pracovní síla levnější a dostávají přednost.

Pozitivnímu vývoji nezaměstnanosti brání mimo jiné vývoj počtu volných pracovních míst, která od října minulého roku nepřetržitě meziročně klesají. V září 2009 meziroční pokles volných pracovních míst představoval již 100 tisíc.

Přirozená míra nezaměstnanosti – tato úroveň nezaměstnanosti většinou v hospodářství převažuje, označení přirozená ovšem vůbec neznamená, že se jedná o vhodnou či nevyhnutelnou výši nezaměstnanosti. Odpovídá zpravidla stavu rovnováhy na trhu práce. V dlouhodobém období se míra nezaměstnanosti od přirozené neodchyluje. Pohyb okolo přirozené míry nezaměstnanosti je způsoben průběhem fází hospodářských cyklů (v recesi je míra nezaměstnanosti o něco vyšší než míra přirozená a naopak v době ekonomického růstu může být nezaměstnanost i pod její úrovní).

2.2 Druhy nezaměstnanosti z hlediska charakteru

2.2.1 Frikční (dočasná) nezaměstnanost

Časově jde o krátkodobou nezaměstnanost především z důvodů ztráty zaměstnání při změně bydliště, běžném vzniku a zániku pracovních míst. Hlavním příčinou může být špatná informovanost o pracovních příležitostech, případně neochota lidí za práci

⁴ Integrovaný portál MPSV [online]. Nezaměstnanost.

dojíždět či se dokonce stěhovat. Zlepšení informovanosti a opatření vedoucí k ulehčení mobility může míru snížit. Započítáni jsou také absolventi, kteří si hledají své první zaměstnání. Předpokládá se, že profesní orientace, tak regionální rozmístění je na straně poptávky a nabídky v souladu.

2.2.2 Strukturální (systémová) nezaměstnanost

Je hlavním faktorem ovlivňujícím rozdíly míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech. Z důvodu výrazného snížení poptávky po určité produkci statků, krachu či přemístění významného zaměstnavatele v regionu, roste míra nezaměstnanosti v určitých odvětvích výroby. Počet nabízených pracovních míst může být v souladu s poptávkou, ovšem vyžadována je jiná kvalifikace. Demonstrativní ukázkou z praxe je vysoká míra nezaměstnanosti u horníků po uzavírání dolů na Ostravsku, Mostecku, Ústecku. Řešením je rekvalifikace.

2.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Úzce souvisí průběhem hospodářského cyklu. V období růstu ekonomické produkce je nezaměstnanost potlačována, roste ovšem s postupným poklesem až do období hospodářské recese, kdy míra bývá nejvyšší. Výkyvy míry nezaměstnanosti jsou zaznamenávány i z důvodu sezónnosti některých zaměstnání. V oblasti cyklické sezónní nezaměstnanosti dochází k zvýšení počtu nezaměstnaných z důvodů, kdy zaměstnavatel propouští své zaměstnance na dobu, kdy pro ně nemá práci (zimní střediska v létě, zemědělství v průběhu zimy, učitelé v době letních prázdnin apod.). Tito zaměstnanci bývají zpravidla znovu zaměstnáni s příchodem nové sezóny. Toto jednání nepříznivě působí na míru nezaměstnanosti v průběhu roku.

2.2.4 Další formy nezaměstnanosti

Částečná nezaměstnanost se rozumí také jako neúplná zaměstnanost, jde tedy o nedobrovolně zkrácenou pracovní dobu, sdílení jednoho pracovního místa dvěma osobami, jejichž příjem se mezi tyto osoby dělí.

⁵ MANKIW, Zásady ekonomie, GRADA, 2000, str. 554

Dále se sem řadí uchazeči v evidenci úřadu práce, kteří si mohou vydělávat a přitom pobírat podporu v nezaměstnanosti. Uchazeč může být v pracovním poměru nebo také vykonávat činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud za období, na které byly sjednány, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy.⁶ Měsíční výdělky ve více pracovních činnostech se sčítají.

Skrytá nezaměstnanost jedná se o osoby v produktivním věku, které se nachází například v rekvalifikačních kurzech, dále se jedná o mladistvé, kteří studují, vdané ženy, které se věnují mateřství nebo domácnosti. Osoby, které předčasně nastoupily do starobního důchodu.

Nepřavá nezaměstnanost – osoby formálně hledají práci (jsou v evidenci úřadu práce) ve skutečnosti pracovat nechtějí. Jedná se také o osoby, které porušují podmínky a pracují v šedé ekonomice nebo porušují limity stanovené pro možnosti přivýdělku v době evidence. Pokud tyto podmínky uchazeč nedodržuje, vede jeho jednání k únikům (daňovým, na sociálním a zdravotním pojištění). Dochází k tomu, že evidovaný nezaměstnaný vlastně pracuje a neměl by tedy být evidován jako nezaměstnaný. Míra nezaměstnanosti může být tímto zkreslena.

Job stagnation – k té dochází především v období vysoké nezaměstnanosti, kdy zaměstnaní i přes svoji nespokojenost či nenaplněná očekávání v pracovní pozici zůstávají ze strachu z možných komplikací při hledání nového zaměstnání.

2.3 Důsledky nezaměstnanosti na společnost

2.3.1 Sociální dopad

Velikost následků závisí na čase, čím delší je doba nezaměstnanosti, tím jsou následky závažnější. Nedobrovolná nezaměstnanost významně ovlivňuje životy lidí a jejich okolí. Ztráta příjmu může vést ke snížení životní úrovně, pocitu selhání až ztrátě sebeúcty jedince. Stresové stavy způsobené neúspěchem a finančními obtížemi mohou vést ke zdravotním problémům, závislosti na alkoholu či jiných návykových látkách, zvýšení

⁶ Minimální mzda – aktuální výše minimální mzdy zůstává již od 1. 1. 2007 nezměněna a činí 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu (při týdenní pracovní době 40 hodin).

kriminality. Dlouhodobě nezaměstnaní rodiče nepředstavují vhodný vzor pro své potomky, ti mohou v budoucnu ztrácet motivaci v hledání svého povolání. Ve spojených státech byla dokonce potvrzena spojitost růstu míry nezaměstnanosti a počtu rozvodů. Ztráta kvalifikace a pracovních návyků možnost nalezení vhodného zaměstnání v budoucnu zhoršuje, což považuji za důsledek nejzávažnější.

2.3.2 Ekonomický dopad

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti pramení z neefektivního využívání zdrojů v průběhu hospodářského cyklu. V době hospodářské krize ekonomika produkuje pod hranicí svých možností, dochází ke ztrátě statků a služeb, které mohli být nezaměstnanými vyrobeny. Státní rozpočet je v době vysoké míry nezaměstnanosti velmi zatížen náklady na sociální dávky a podpory v nezaměstnanosti. Nezaměstnaní přichází o své příjmy a klesá poptávka po statcích a službách, může docházet k zadlužování, což nepříznivě působí na celou ekonomiku.

2.3.3 Psychologické a zdravotní důsledky

Více než polovina dlouhodobě nezaměstnaných ve výzkumu B. Buchtové a kol., z roku 1999 uváděla subjektivní příznaky neurotických potíží, projevující se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi. Nezaměstnaní pociťují vyšší hladinu obecné psychické nepohody, deprese a úzkosti spolu s nižší sebeúctou a sebedůvěrou. Ukazuje se, že dlouhodobá nezaměstnanost lidí středních let (muži středního věku trpí většími psychickými problémy z důvodů finanční odpovědnosti vůči své rodině) má nedožrnné následky. Skupiny starších a mladších lidí se stabilizují rychleji.

2.4 Klasifikace délky doby nezaměstnanosti

Za běžnou či krátkodobou nezaměstnanost se považuje období v délce do třech měsíců, střednědobá, kdy je osoba bez zaměstnání po dobu do dvanácti měsíců. Nad dvanáct měsíců již hovoříme o dlouhodobé nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost přináší velmi závažné negativní důsledky, ať už sociální, ekonomické či zdravotní.

V roce 2007 bylo z celkového počtu nezaměstnaných zhruba 54 % dlouhodobě nezaměstnaných.

„Proto bychom měli nezaměstnanost posuzovat nejen podle její výše, ale také (a možná především) podle její délky.“⁷

2.5 Vývoj a způsoby řešení nezaměstnanosti v historii

Lidé, které bychom ze současného hlediska považovali ve středověku za nezaměstnané, byli chápáni jako součást chudiny. Teprve s přechodem na tržní hospodářství po průmyslové revoluci by se mohlo začít hovořit o nezaměstnanosti.⁸ V této době začala být nezaměstnanost řešena jako samostatný problém a stát podnikal určitá opatření pro její zmírnění a hlavně zmírnění jejích následků. Německá sociální demokracie a k ní příslušející odbory zavedla roku 1925 takzvaný gentský systém. Tento systém příspěvků nezaměstnaným měl veliký úspěch, potýkal se ovšem s politickými problémy a zapříčiňoval rozpory mezi politickými stranami. Do popředí se dostávala tzv. produktivní péče o nezaměstnané, jež spočívala v poměrně širokém programu nouzových prací. Obce formou veřejně prospěšných prací zaměstnávaly obyvatelstvo. Odbory měly velmi vysoké postavení a vliv na tvorbu politiky zaměstnanosti. V této době se začala zavádět i podpora v nezaměstnanosti, a byly vypláceny státní příspěvky.

Baťovské řešení ekonomické krize spočívalo v domluvě se zaměstnanci na snížení mzdových nákladů o 40 % a cen obuvi dokonce o 50 %. Současně Baťa svým zaměstnancům zajišťoval vedle práce prodej potravin, oděvů a ostatních potřeb za polovinu běžné ceny. Za toto rozhodnutí byl kritizován a postižen nemalými ztrátami. Tato jeho zdánlivě nelogická a nákladná rozhodnutí však přispěla k zajištění plynulé výroby, ke sjednocení spolupracovníků a stala se počátkem zvyšování produkce a expanze do zahraničí.⁹

Po několikaletém období plné zaměstnanosti v důsledku 2. světové války se v padesátých a šedesátých letech drží v Evropě nezaměstnanost na nízké úrovni

⁷ HOLMAN, Ekonomie, C. H. Beck, 2002, str. 303

⁸ BENEŠ, Roman. Vývoj nezaměstnanosti [online]. E-polis.cz,

⁹ BUCHTOVÁ, Nezaměstnanost psychologický, ekonomický, sociální problém, GRADA, 2002, str. 35-50

Ke konci šedesátých let a v sedmdesátých letech však dochází v Evropě i v USA k nárůstu nezaměstnanosti vlivem nástupu nových technologií, které mnohdy nahrazují lidskou činnost stroji. Nicméně dopad pro nezaměstnané obyvatelstvo není zdaleka tolik výrazný jako ve třicátých letech dvacátého století.

Plná zaměstnanost však u nás v těchto letech měla i nepříznivé důsledky, například byla udržována nuceně i za cenu zbytečné nadvýroby. Tímto obdobím se však, spolu s dalšími komunistickými zeměmi Československo vyjímá z evropského kontextu, kde jak již bylo zmíněno, dochází ve druhé polovině 20. století k nárůstu nezaměstnanosti. Se změnou režimu se všeobecně očekávalo, že dojde k prudkému nárůstu v postkomunistických zemích. V českých zemích se však ještě v 1. polovině devadesátých let nezaměstnanost drží pod úrovní západoevropských států, míra nezaměstnanosti nepřesahuje hranici 5 % (zatímco na Západě se pohybuje okolo 10 %). Ve 2. polovině devadesátých let však i v ČR nezaměstnanost prudce stoupá. Souvisí to mj. s rozsáhlou restrukturalizací zastaralého průmyslu. Zatímco se v letech 1993 – 1996 udržuje nezaměstnanost pod 3,5 %, v roce 1998 již činí průměrná míra nezaměstnanosti dle statistické ročenky 6 %, o rok později dokonce 8,5 %. Pokračuje i nárůst počtu lidí dlouhodobě nezaměstnaných (v roce 1999 byl podíl dlouhodobě nezaměstnaných k celkovému počtu lidí bez práce téměř 30 %).

Veliké rozdíly v míře nezaměstnanosti byly a stále jsou v jednotlivých okresech a městech.

Roste také obava lidí ze ztráty zaměstnání. Je logické, že s rozvojem technologií, se stále větší převahou automatické činnosti nad manuální, roste nezaměstnanost.¹⁰

2.6 Trh práce

Trh práce je jedna ze součástí tržního hospodářství. Tržní hospodářství se skládá z několika samostatných ovšem vzájemně propojených a na sebe závislých trhů. Nejvýznamnějším trhem je bezpochyby trh výrobků a služeb, kde se střetává nabídka s poptávkou lidí po statcích k uspokojování svých potřeb. K vytvoření těchto statků a služeb neboli tržní produkci je zapotřebí využití výrobních faktorů práce, půdy a kapitálu.¹¹ Výrobní faktor práce je velmi specifický už proto, že práci vykonávají lidé. Nabídku práce tvoří lidé a poptávají se firmy, které potřebují zaměstnance. Rovnováha

¹⁰ BENEŠ, Roman. Vývoj nezaměstnanosti [online]. E-polis.cz,

na trhu práce je zabezpečena při existenci reálné mzdy. Růst poptávky po práci zvyšuje zaměstnanost i reálnou mzdu. Pokles poptávky po práci naopak zaměstnanost i reálnou mzdu snižuje.¹² Trh práce je ovšem nedokonale konkurenční prostředí a cena práce = mzda reaguje na změny velmi pomalu. Při vysoké míře nezaměstnanosti je nabídka natolik vysoká, že by mzda dle zákona trhu musela automaticky klesat, přitom by došlo ke ztrátě (finančně) nespokojených zaměstnanců a dodatečné náklady s nábořem a zaškolování nových zaměstnanců by byly nežádoucí. Základem je vždy vyrovnaní mezního užitku, jak ze strany nabídky, tak poptávky po práci. Zaměstnanec při zvyšování mzdy usoudí, že práce pro něj má větší užitek, při vysoké mzdě ovšem nebude neustále prodlužovat dobu strávenou v práci a začne upřednostňovat volný čas. Zaměstnavatel omezený zdroji, kapacitami a trhem se rozhoduje o přijetí nového zaměstnance, pouze za předpokladu, že přijetí další jednotky přináší vyšší příjem než náklady na získání tohoto příjmu (mzdové náklady zaměstnance jsou nižší než výnos z jeho práce).

Tato rovnováha může být ovlivňována několika faktory. Státem regulovaná minimální mzda, délka podpůrné doby v nezaměstnanosti a výše sociálních dávek apod., ovlivňuje trh práce zpravidla pozitivně, v případě nepřiměřených zákroků státu to může být i naopak. Technický pokor, změny výroby, zavádění strojů do výroby však snižuje poptávku po zaměstnancích, protože práci lidí vykonávají stroje. Další ovlivňující faktory mohou být příliv zahraničního kapitálu, některé fáze hospodářského cyklu a spousta dalších.

2.6.1 Uplatnitelnost na trhu práce

Určit kdo je lépe uplatnitelný na trhu práce je velice složité. Závisí to na kombinaci jednotlivých ovlivnitelných či neovlivnitelných faktorů z následujících skupin:

- pohlaví, věk, národnost, typologie člověka, rodinné zázemí, zdravotní stav, nepřiměřené požadavky, neochota přizpůsobit se a pracovat, pasivní přístup,
- dosažené vzdělání, druh oboru studia, délka praxe, nesoulad mezi studijními obory s poptávkou po pracovní síle, zkušenosti, názory, neschopnost se prezentovat a udělat dobrý dojem, schopnosti a dovednosti,

¹¹ BUCHTOVÁ, Nezaměstnanost psychologický, ekonomický, sociální problém, GRADA, 2002, str. 59

- ekonomická situace země, fáze hospodářského cyklu, státní politika zaměstnanosti, státní regulace trhu práce, místo bydliště, schopnost a ochota dojíždět, či se za prací stěhovat, ...

Při určité kombinaci faktorů může být člověk na trhu práce více či méně úspěšný.

¹² MANKIW, Zásady ekonomie, GRADA, 2000, str. 554

3 Nezaměstnanost, stát a právo

3.1 Právo na zaměstnání

Právo na práci je zakotveno v Listině základních práv a svobod. Listina říká, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje. Občan má právo práci získat, právo práci si udržet a právo na ekonomické zabezpečení v případě, že z nějakých státem uznaných důvodů člověk pracovat nemůže.¹³

Právem na zaměstnání se rozumí právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí, na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání, na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění, na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání. Zaměstnání, které je občanovi zprostředkováno, by mělo být pro něj vhodné, což znamená, že takové zaměstnání musí odpovídat jeho zdravotnímu stavu a také je nutno přihlídnout i k věku občana. Dalším významným kritériem k posuzování vhodnosti zaměstnání je kvalifikace občana. Zaměstnání, které je občanovi nabízeno, by mělo odpovídat jeho kvalifikaci a schopnostem, místě bydliště či možnostem dopravy. Občan má právo svobodně si zvolit své zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.¹⁴

3.2 Uchazeč a zájemce o zaměstnání

Za uchazeče o zaměstnání je považována fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště. Pokud splní zákonem stanovené podmínky je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Zájemce o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání od úřadu práce (v době žádosti může být tato osoba zaměstnána (studuje, je na mateřské dovolené...) a uvažuje o změně zaměstnání). Je zařazena do evidence zájemců

¹³ Listina základních práv a svobod

¹⁴ Redakce epravo.cz, Právo na práci a právo na zaměstnání [online]. Epravo.cz.

o zaměstnání a úřad práce mu zprostředkovává pracovní nabídky a poskytuje poradenské a ostatní služby. Zájemce může požádat kterýkoliv úřad práce o zařazení do evidence.

3.3 Státní politika zaměstnanosti

V historii bylo běžné, považovat nezaměstnanost za jeden z následků hospodářské krize. Dělo se tak proto, že teprve tehdy upoutávala pozornost tak významně, že bylo nezbytné začít ji řešit jako závažný problém samostatně. Ve třicátých letech dvacátého století, kdy probíhala velká hospodářská krize, nebyl ani jeden z tehdejších států, třeba sociálně a politicky nejvyspělejších, na řešení problému masové nezaměstnanosti připraven a navíc neměl na účinná řešení potřebné prostředky. Již v roce 1933 nabyla důležitosti takzvaná produktivní péče o nezaměstnané, ta spočívala v širokém programu nouzových prací (budování silnic, vodovodů apod.). Nezaměstnaní získali práci za minimální mzdu, na kterou přispíval stát. Obce tak mohly realizovat starší a odložené projekty.¹⁵ Z článku Mladé fronty Dnes z 27.4.2010 vyplývá, že o veřejně prospěšné práce organizované některými obcemi je v i v současné době veliký zájem, poptávka dokonce vysoce převyšuje nabídku.¹⁶ Stát neřeší hrozbu nezaměstnanosti jako Tomáš Baťa v období ekonomické krize v roce 1922 snížením mezd a cen prodávaných výrobků na polovinu, používá k tomu aktivních nebo pasivních prostředků politiky zaměstnanosti.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonává ministerstvo práce a sociálních věcí¹⁷ a úřady práce.¹⁸ Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními

¹⁵ BUCHTOVÁ, Nezaměstnanost psychologický, ekonomický, sociální problém, GRADA, 2002, str. 35-36

¹⁶ VACULOVÁ, Helena. Lidé bez práce už stojí fronty i na zemetání ulic. [online] iDnes.cz

¹⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky je ústředním orgánem státní správy v pracovněprávní oblasti, oblasti sociálního zabezpečení a sociální péče. (Více informací na <http://www.mpsv.cz>.)

¹⁸ Úřad práce – je státní instituce, jejíž hlavní činností je poskytování informací z oblasti pracovního trhu nejen v České republice, ale i v Evropské unii, evidence uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst.

(Podrobnější informace o jednotlivých úřadech práce na území České republiky na <http://portal.mpsv.cz>.)

samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.¹⁹

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,

¹⁹ Zákon č. 223/2009 Sb., o zaměstnanosti

l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.²⁰

3.4 Pasivní politika zaměstnanosti

3.4.1 Podpora v nezaměstnanosti

Slouží uchazečům o zaměstnání k překlenutí doby, kdy jsou nezaměstnaní a nemají jiné zdroje příjmů. Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje během tzv. podpůrčí doby. Délka podpůrčí doby je různě dlouhá v závislosti na věku žadatele.

Uchazeč, kterému je v době žádosti o podporu:

do 50 let může podporu v nezaměstnanosti pobírat 5 měsíců,

rozmezí věku od 50 do 55 let má nárok v délce 8 měsíců,

osoba starší 55 let může podporu pobírat 11 měsíců.

V prvních dvou měsících podpůrčí doby je podpora v nezaměstnanosti stanovena ve výši 65 %, v dalších dvou měsících 50 % a po zbývající podpůrčí dobu je to 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl zjištěn v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání vykonával naposledy samostatnou výdělečnou činnost. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti je 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství²¹ za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o podporu v nezaměstnanosti podána.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, jestliže v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získal alespoň 12 měsíců důchodového pojištění. Do něj se započítávají i tzv. náhradní doby (doba

²⁰ Zákon č. 223/2009 Sb., o zaměstnanosti

²¹ Za průměrnou měsíční mzdu v národním hospodářství se považuje částka, která se vypočte jako součin všeobecného vyměřovacího základu stanoveného nařízením vlády pro účely důchodového pojištění za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, pro který se průměrná mzda zjišťuje a přepočítacího koeficientu stanoveného nařízením vlády pro účely důchodového pojištění pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu. Takto vypočtená částka průměrné mzdy se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, osobní péče o dítě ve věku do 4 let, výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace ministerstvem vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu, osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby. Překrývají-li se uvedené náhradní doby, započítávají se pouze jednou.

Podpora není poskytována automaticky, je třeba o ni na úřadu práce požádat. Současně v den podání žádosti nesmí žadatel pobírat starobní důchod.

Podle průměrné mzdy se kalkuluje především maximální výše podpory v nezaměstnanosti. Limituje ji 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Podpora v nezaměstnanosti u uchazečů o zaměstnání, kteří žádost o ni podají v roce 2010, činí nejvýše 13 280 Kč (v roce 2009 to bylo 13 307 Kč).²²

Platná legislativa stanovuje tři situace, kdy *nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti*. První se týká takového uchazeče o zaměstnání, s kterým v posledním půlroce před zařazením do evidence zaměstnavatel skončil pracovní právní vztah, protože daný člověk zvlášť hrubým způsobem porušil povinnosti stanovené právními předpisy, které se vztahovaly k jím vykonávané práci. Na podporu nemá nárok ani takový uchazeč o zaměstnání, který v posledním půlroce v evidenci na úřadu práce bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil zaměstnání, které mu zprostředkoval úřad práce. Podpora se netýká ani takového nezaměstnaného, který má nárok na výsluhový příspěvek, který je vyšší než samotná podpora v nezaměstnanosti.²³

3.4.2 Podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, nepobírá starobní důchod. O podpoře při rekvalifikaci rozhodne úřad práce. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace,

²² Sbírka zákonů, judikatura, právo [online]. Průměrná mzda za rok 2009 a praktické dopady jejího vyhlášení, včetně zaměstnávání osob zdravotně postižených.

²³ Zákon č. 223/2009 Sb., o zaměstnanosti

s výjimkou doby pobírání starobního důchodu, poskytování dávek nemocenského pojištění a vazby. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Podpora při rekvalifikaci je limitována 0,65násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství. Uchazeč o zaměstnání, který nastoupí na rekvalifikaci v roce 2010, tak od úřadu práce obdrží podporu při rekvalifikaci nejvýše 14 883 Kč (v roce 2009 to bylo 14 913 Kč).²⁴

Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
PPZ (v tis. Kč)	1 781 846	2 106 406	3 420 038	4 193 698	5 709 466	5 680 469
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
PPZ (v tis. Kč)	5 228 947	6 209 746	6 949 250	7 030 047	7 046 845	7 307 521

Tabulka 1 - Výdaje na pasivní politiku nezaměstnanosti v tis. Kč (upraveno)²⁵

3.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností. Jejím prostřednictvím pomáhají úřady práce uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce. Mezi nástroje aktivní politiky patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a příspěvek na zapracování či nový podnikatelský program. Současná opatření pro boj s nezaměstnaností jsou poradenství, podpora zaměstnavatelů a cílené programy pro problematické skupiny uchazečů. Aktivní politiku zaměstnanosti vykonává ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce případně ve spolupráci s dalšími subjekty.

Kromě sociálně psychologických efektů má aktivní politika zaměstnanosti také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti snižují výdaje na pasivní politiku a na sociální dávky. Část vynaložených prostředků se vrací do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěného uchazeče. Přináší také úspory na výdajích státu za uchazečovo zdravotní pojištění

²⁴ Sbírka zákonů, judikatura, právo [online]. Průměrná mzda za rok 2009 a praktické dopady jejího vyhlášení, včetně zaměstnávání osob zdravotně postižených.

²⁵ Integrovaný portál MPSV [online]. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti.

a vyplacené sociální dávky. Nově zaměstnaný získává vyšší koupěschopnost, což má další kladný vliv na státní rozpočet.²⁶

3.5.1 Rekvalifikace

Pokud uplatnění nezaměstnaného na trhu práce vyžaduje změnu kvalifikace, prohloubení nebo obnovení té stávající, dochází na základě písemné dohody s uchazečem či zájemcem o zaměstnání ke zprostředkování rekvalifikace. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce nebo zaměstnavatel. Úřad práce hradí náklady spojené s rekvalifikací, náklady zaměstnavatele na rekvalifikaci mohou být hrazeny plně nebo částečně. Nejčastější druhy zajišťovaných rekvalifikací – práce s počítačem, oprávnění k řízení vysokozdvizného vozíku, svářečský průkaz, rozšíření oprávnění k řízení motorového vozidla, aj.

3.5.2 Investiční pobídky

Tímto nástrojem ministerstvo práce a sociálních věcí pobízí podnikatele k vytváření nových pracovních míst v oblastech s vysokou mírou nezaměstnanosti. Může jít i o částečnou úhradu skutečných nákladů souvisejících s rekvalifikací či zaškolením nových zaměstnanců.

3.5.3 Veřejně prospěšné práce

Jde o pracovní příležitosti převážně sezonního charakteru, spočívající zejména v údržbě a úklidu veřejných prostranství, budov, komunikací nebo v jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných organizací. Jsou to časově omezené pracovní příležitosti, které jsou vytvářeny až na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců a to i opakovaně. Tato místa jsou utvářena především pro problematické skupiny uchazečů o zaměstnání a dlouhodobě nezaměstnané, aby nedocházelo ke ztrátě pracovních návyků, vyčleněným osobám pomáhá návratu do společnosti apod. Příspěvek může být poskytnut až do plné výše mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce.

²⁶ Portál veřejné správy České republiky [online]. Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí.

(Pozor na záměnu s pojmem obecně prospěšné práce, které jsou vykonávány jako forma alternativního trestu, který je uložen pachateli za úmyslný trestný čin. Trest obecně prospěšných prací spočívá v povinnosti odsouzeného provést ve stanoveném rozsahu práce k obecně prospěšným účelům spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných činnostech ve prospěch obcí, nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Práce nesmí sloužit výdělečným účelům odsouzeného.²⁷⁾

3.5.4 Společensky účelná pracovní místa

Úřad práce může poskytnout příspěvek zaměstnavateli, který po dohodě s úřadem práce vytvoří či vyhradí místa pro uchazeče, kterým není možné zajistit uplatnění jiným způsobem. Výdaje na vznik a podporu společensky účelných pracovních míst pro obtížně umísitelné uchazeče, a na vytvoření absolventských míst tvoří největší část celkových výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti.

3.5.5 Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek může být poskytnut zaměstnavateli, pokud přijme uchazeče ze skupiny uchazečů, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči. Jedná se především o osoby, které pro svůj věk, zdravotní stav, péči o dítě potřebují zvýšenou péči (mladiství do 20 let věku, osoby se zdravotní postihem, starší 50 let, těhotné ženy a kojící matky apod.).

3.5.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek až ve výši poloviny mzdových nákladů na zaměstnance, kteří nejsou určitou dobu částečně nebo plně využiti v průběhu změny podnikatelského programu (přechod na nové technologie, rozšiřování výroby, rekonstrukce apod.) může být poskytnut úřadem práce až po dobu šesti měsíců.

3.5.7 Cílené projekty

Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Cílené programy

²⁷ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

celostátního charakteru schvaluje vláda a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo práce a sociálních věcí. Problémy nezaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

Všechny výše uvedené příspěvky jsou poskytovány na základě žádosti a písemné dohody mezi jednotlivými účastníky. O přidělení příspěvku rozhoduje úřad práce.

Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
APZ (v tis. Kč)	634 791	558 087	551 995	903 014	1 921 750	3 406 154
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
APZ (v tis. Kč)	4 063 277	3 483 250	3 274 160	3 939 856	4 027 853	5 300 675

Tabulka 2 - Výdaje na aktivní politiku nezaměstnanosti v tis. Kč (upraveno)²⁸

3.6 Agentury zprostředkovávající zaměstnání

Zprostředkovávat zaměstnání mohou na území České republiky i pracovní agentury. Pokud jsou splněny náležité požadavky, jsou dodány potřebné doklady a je získáno povolení ministerstva práce a sociálních věcí, může agentura bezplatně nebo za úhradu zprostředkovávat zaměstnání na území ČR, do zahraničí a ze zahraničí na území ČR. Úhrada může být požadována od zaměstnavatele, za zprostředkování zaměstnanců nikoliv po osobě, které bylo zaměstnání zprostředkováno. Seznam agentur, které získaly oprávnění zprostředkovávat zaměstnání, je možné nalézt na integrovaném portálu ministerstva práce a sociálních věcí. Ministerstvo práce a sociálních věcí ke konci roku 2009 evidovalo celkem 2 150 agentur práce s licenci na zprostředkování zaměstnání.²⁹

²⁸ Integrovaný portál MPSV [online]. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti.

²⁹ Integrovaný portál MPSV [online]. Agentury práce.

EMPIRICKÁ ČÁST

4 Absolvent – úvod do problému

Absolventem je považován ten, kdo úspěšně dokončil určitý stupeň vzdělání. Současně doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřesáhla dva roky. Za čerstvého absolventa je považován absolvent, který vzdělání ukončil nejpozději před 12 měsíci.

Definice absolventa dle zákoníku práce: „*Absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.*“³⁰

Definice absolventa dle zákona o zaměstnanosti zní: na základě dohody ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a ministerstva práce a sociálních věcí je pro potřeby statistického sledování používána definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na úřadu práce podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30. 4. nebo 30. 9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky.

Od roku 2009, kdy vstoupila v platnost změna zákona, zákon č. 382/2008 Sb., již není zajištěna povinnost věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání osobám do 25 let věku a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Tato hranice byla snížena na věk do 20 let bez podmínky absolvování studia. Osobně si i přesto myslím, že nutnost zvýšené péče tato skupina potřebuje a věřím, že jí bude i nadále věnována.

4.1 Vzdělávací systém v ČR

Předškolní vzdělávání dětí zpravidla od 3 do 6 let věku zabezpečují mateřské školy. Děti si zde formou hry a individuálních i skupinových činností osvojují základní pravidla chování a vytvářejí si komunikační dovednosti. Napomáhá vyrovnávat

³⁰ Zákon č. 382/2008 Sb., zákoník práce

nerovnoměrnosti vývoje dětí před vstupem do základního vzdělávání a poskytuje pedagogickou péči dětem se speciálními vzdělávacími potřebami.

Základní vzdělávání, povinná školní docházka, trvá 9 let, obvykle od 6. do 15. roku dítěte. Je rozděleno do dvou stupňů. První pětiletý stupeň je poskytován základními školami. Druhý čtyřletý stupeň může být kromě základní školy absolvován také na víceletém gymnáziu nebo osmileté konzervatoři. Průběžné hodnocení je shrnuto na vysvědčení na konci každého pololetí.

Vzdělávací programy středního vzdělávání jsou podmíněny splněním přijímacích podmínek. Střední vzdělání s maturitní zkouškou trvá 4 roky a je ukončeno maturitní zkouškou, střední vzdělání s výučním listem trvá zpravidla 3 roky, může pokračovat na nástavbovém studiu (maturitní zkouška), vzdělávací program konzervatoře je určen především pro umělecké a taneční obory (maturitní zkouška, absolutorium).

Vysokoškolské vzdělání:

bakalářský studijní program je zaměřen na přípravu k výkonu povolání a ke studiu v navazujícím magisterském studijním programu. Absolventům se uděluje akademický titul „bakalář“ (Bc., BcA.).

Magisterský studijní program je zaměřen na získání teoretických poznatků, na jejich aplikaci a na rozvinutí schopností k tvůrčí činnosti; v oblasti umění je zaměřen na tvůrčí přípravu a rozvíjení talentu. Akademické tituly odrážejí charakter studijních programů (např. Ing., Mgr., MgA., MUDr., MDDr.). Absolventi magisterských studijních programů, kteří získali akademický titul „magistr“ (Mgr., MgA.), mohou vykonat v téže oblasti studia státní rigorózní zkoušku, jejíž součástí je obhajoba rigorózní práce. Po jejím vykonání se udělují tituly např. JUDr., PhDr., RNDr. atd.

Doktorský studijní program je určen absolventům magisterských programů a je zaměřen na vědecké bádání a samostatnou tvůrčí činnost v oblasti výzkumu, vývoje nebo tvůrčí činnost v oblasti umění. Studium se ukončuje státní doktorskou zkouškou a obhajobou disertační práce. Absolventům studia v doktorských studijních programech se uděluje akademický titul „doktor“ (Ph.D., Th.D.).

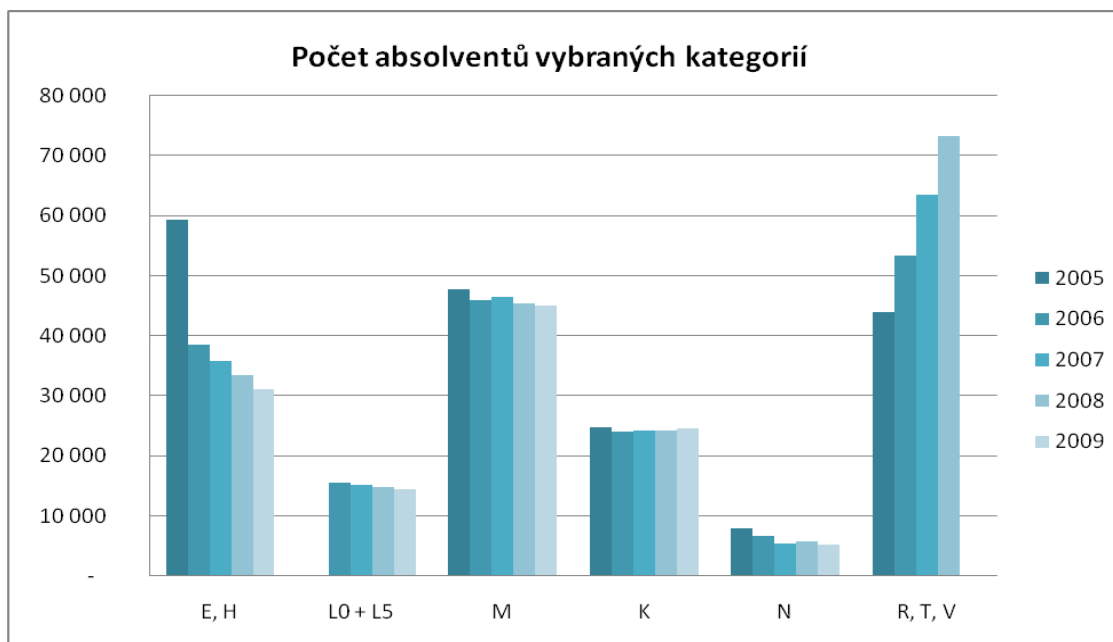
4.2 Kategorie dosaženého vzdělání dle KKO³¹

- A** **bez vzdělání** (bez vzdělání, nedokončený 1. stupeň základní školy),
- B** **neúplné základní vzdělání** (neúplné základní vzdělání, dokončený 1. stupeň základní školy),
- C** **základní vzdělání** (základní vzdělání, jednoletá a dvouletá praktická škola),
- D** **nižší střední vzdělání** (nižší střední vzdělání, tříletá příprava v praktické škole),
- E** **nižší střední a odborné vzdělání** (vzdělávací programy učilišť),
- H** **střední odborné vzdělání s výučním listem** (nematuritní vzdělávací programy poskytující výuční list),
- J** **střední nebo střední odborné vzdělání** (bez maturity i výučního listu),
- K** **úplné střední všeobecné vzdělání,**
- L** **úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou** (dosažené absolvování studijních programů SOU ukončených maturitou a vzdělávacích programů SOU i SOŠ pro absolventy tříletých učebních oborů ukončených maturitou),
- M** **úplné střední odborné vzdělání s maturitou** (bez vyučení),
- N** **vyšší odborné vzdělání** (dosažené absolvování vzdělávacích programů vyšších odborných škol, konzervatoří a tanečních konzervatoří, pomaturitní studium specializační a inovační),
- R** **bakalářské vzdělání** (vysokoškolské vzdělání dosažené absolvování bakalářských studijních programů vysokých škol),
- T** **vysokoškolské vzdělání** (magisterské studijní programy vysokých škol),
- V** **vysokoškolské doktorské vzdělání** (vysokoškolské doktorské vzdělání dosažené absolvováním studia v doktorském studijním programu, postgraduální studium a vědecká výchova).

³¹ KKO – klasifikace kmenových oborů vzdělání.

4.3 Počty absolventů v posledních letech

Z tiskové zprávy ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy jsem sestavila několik grafů, které názorně přiblíží počty absolventů, kteří dokončili určitý stupeň vzdělání. Nejvyšší pokles je zaznamenán u skupiny E, H, tedy u absolventů středního odborného vzdělání bez maturitní zkoušky, je zde vidět patrný pokles zájmu o nižší středoškolské vzdělání bez maturity, absolventi projevují zájem o vyšší stupně vzdělání. Absolventi skupiny M volili pokračování ve studiu na vyšších či na vysokých školách. Tento zájem je zvýšený nejen z důvodu nárůstu počtu vysokých škol a zvýšení počtů přijímaných studentů, ale také proto, že absolventi s vyšším vzděláním získávají snáze a lepší uplatnění na trhu práce.



Obrázek 2 - Graf - Počtu absolventů jednotlivých kategorií dosaženého vzdělání³²

Tabulka ke grafu Počtu absolventů jednotlivých vzdělávacích skupin.

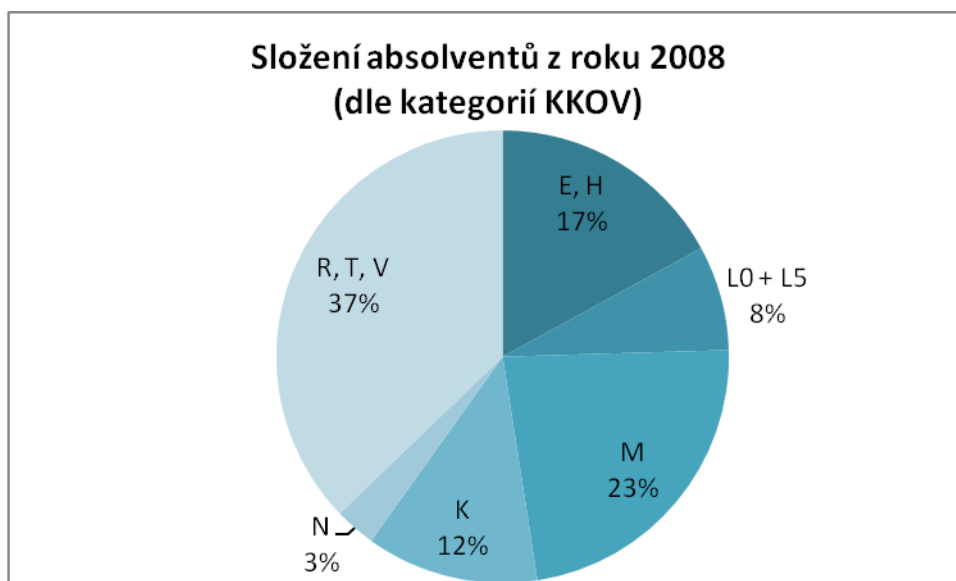
Počet absolventů jednotlivých skupin vzdělávacího systému

	2005	2006	2007	2008	2009
Střední s výučním listem - E, H	59 224	38 554	35 802	33 517	31 037
Střední s matur. zk. - LO + L5	-	15 473	15 075	14 736	14 400
Střední odborné s matur. zk. - M	47 747	45 872	46 511	45 293	44 971
Gymnaziální vzdělání - K	24 815	24 001	24 193	24 284	24 499
Vyšší odborné vzdělání - N	7 989	6 743	5 310	5 774	5 186
Vysokoškolské vzdělání - R, T, V	43 960	53 368	63 473	73 153	-

Tabulka 3 - Počet absolventů (upraveno)

³² Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce [online]. Stránka + Český statistický úřad [online]. Studenti a absolventi vysokých škol v ČR.

Následující graf (Obrázek 3) zobrazuje strukturu absolventů v roce 2008. Největší část zabírají absolventi vysokých škol, to jen potvrzuje rozvoj vysokých škol v České republice a zájem o vysokoškolské vzdělání.



Obrázek 3 – Graf- Struktura absolventů z roku 2008 (dle kategorií KKO V)

4.4 Vývoj nezaměstnanosti a vývoj nezaměstnanosti absolventů v posledních letech

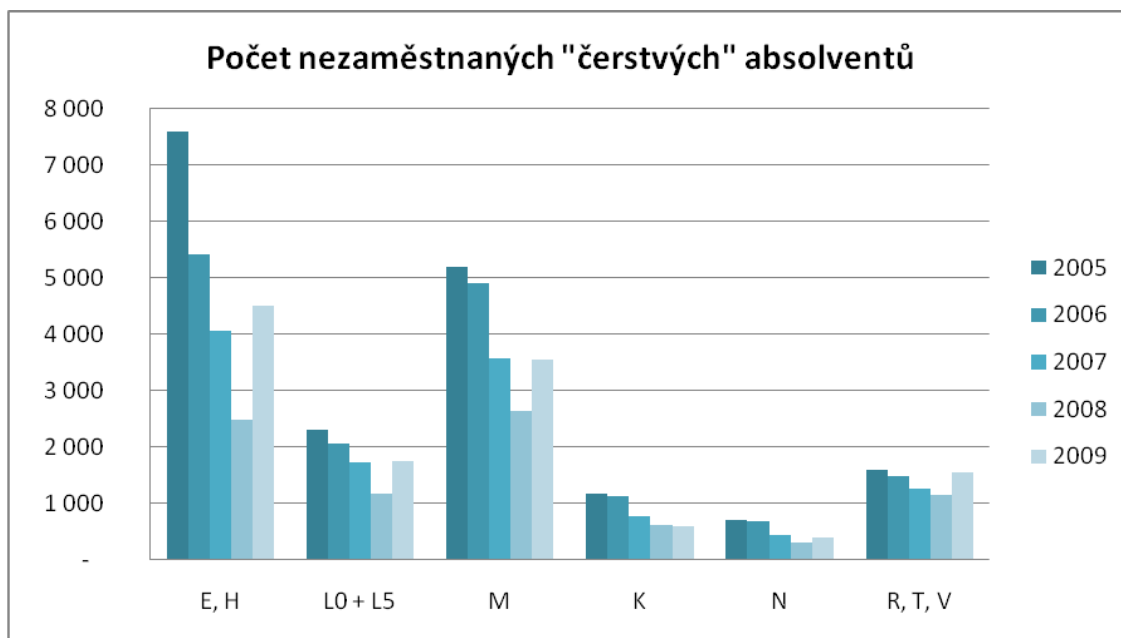
Hodnoty uvedené v grafech i tabulkách představují počty „čerstvých“ absolventů daného roku. Od jejichž úspěšného absolvování studia neuplynulo více než 12 měsíců.

Hodnoty z jiných zdrojů mohou být odlišné z toho důvodu, že mezi absolventy jsou započítáváni i ti, kteří úspěšně absolvovali dříve (od úspěšného ukončení studia uplynula doba maximálně dvou let), a prozatím nenašli své uplatnění a jsou stále (případně opakovaně) v evidenci úřadu práce.

V počtech absolventů škol lze sledovat pravidelné cyklické výkyvy v průběhu roku. Tyto výky jsou způsobené přílivem „čerstvých“ absolventů v měsíci červnu a hlavně v září, tento příliv je v průběhu roku absorbován a dubnové hodnoty jsou již považovány za stabilizované. Dopad ekonomické krize ovšem zapříčinil, že hodnoty ze září 2008 byly v dubnu 2009 dokonce překročeny a křivka nezaměstnanosti stoupala.

Nejsvětlejší sloupek zobrazený v následujícím grafu (Obrázek 4) upozorňuje, že nezaměstnaných absolventů ve všech kategoriích přibýlo. Nejvíce se s nezaměstnaností potýkají již standardně kategorie středoškolské s odborným vyučením, výučním listem

bez maturitní zkoušky. Pokles byl zaznamenán pouze u gymnazijních oborů a to z důvodů, že většina těchto absolventů pokračuje ve studiu na vysokých či vyšších odborných školách. Nárůst nezaměstnanosti u vysokoškoláků můžeme přisoudit velkému nárůstu počtu absolventů vysokoškolských studijních programů.



Obrázek 4 – Graf - Počet nezaměstnaných "čerstvých" absolventů

Následující tabulka přibližuje hodnoty zobrazené v Obrázku 4.

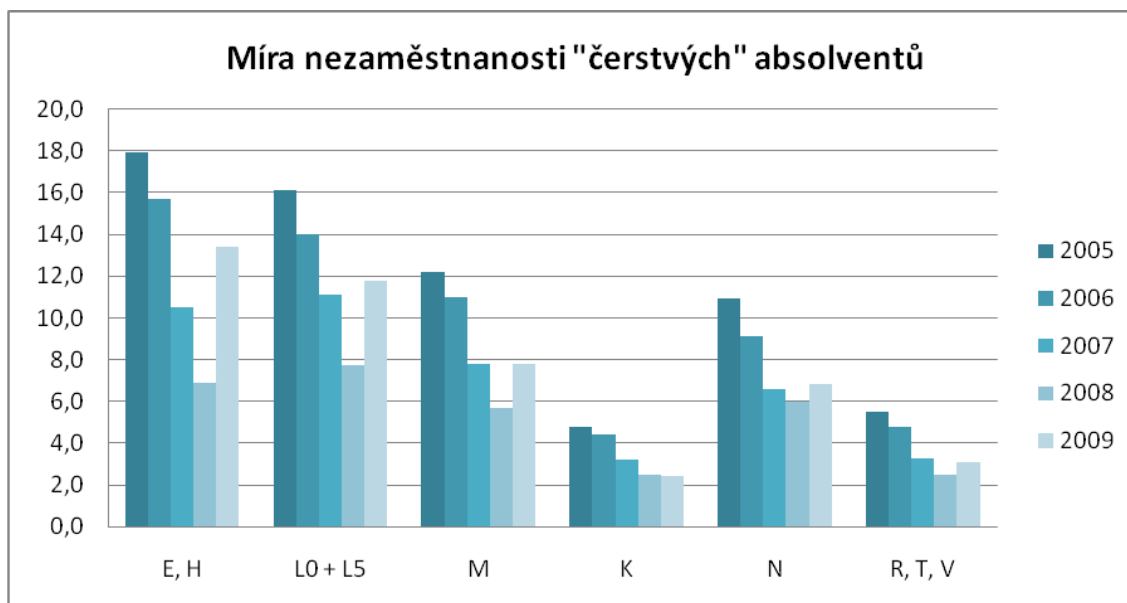
	2005	2006	2007	2008	2009
Střední s výučním listem - E, H	7 592	5 402	4 049	2 487	4 512
Střední s matur. zk. - LO + L5	2 300	2 069	1 726	1 175	1 741
Střední odborné s matur. zk. - M	5 195	4 905	3 575	2 637	3 554
Gymnaziální vzdělání - K	1 173	1 118	768	615	587
Vyšší odborné vzdělání - N	707	678	443	316	392
Vysokoškolské vzdělání - R, T, V	1 600	1 483	1 256	1 144	1 547
Celkem	18 567	15 655	11 817	8 374	12 333

Tabulka 4 - Počet nezaměstnaných "čerstvých" absolventů (upraveno)³³

Nezaměstnanost je prezentována v absolutních číslech, nebo se uvádí míra nezaměstnanosti v procentech. Následující graf opět potvrzuje nárůst u všech skupin (vyjma skupiny K). V tabulce hodnot č. 5 můžeme sledovat procentní nárůst u jednotlivých oborů. Celková míra stoupla v roce 2009 o 5,3 procentního bodu

³³ BOHMOVÁ, Kateřina. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky* [online]. Nezaměstnaných absolventů škol přibývá.

a dosáhla hodnoty 10,1 %, nejvíce se o to zapříčinily středoškoláci s vyučením a maturitní zkouškou, kde nezaměstnanost stoupla o 7,4 resp. o 4 procentní body.



Obrázek 5 – Graf - Míra nezaměstnanosti "čerstvých" absolventů

Míra nezaměstnanosti "čerstvých" absolventů

	2005	2006	2007	2008	2009
Střední s výučním listem - E, H	17,9	15,7	10,5	6,9	13,4
Střední s matur. zk. - LO + L5	16,1	14,0	11,1	7,8	11,8
Střední odborné s matur. zk. - M	12,2	11,0	7,8	5,7	7,8
Gymnaziální vzdělání - K	4,8	4,4	3,2	2,5	2,4
Vyšší odborné vzdělání - N	10,9	9,1	6,6	6,0	6,8
Vysokoškolské vzdělání - R, T, V	5,5	4,8	3,3	2,5	3,1
Celková míra nez. absolventů	11,7	9,9	7,0	4,8	10,1

Tabulka 5 - Míra nezaměstnanosti "čerstvých" absolventů (upraveno)³⁴

Jak vysoká je míra nezaměstnanosti absolventů, je zřejmé z porovnání s celkovou mírou. Na obrázku 6 vidíme, že míra nezaměstnanosti absolventů dlouhodobě převyšuje celkovou míru. I když od roku 2005 křivka vykazuje klesající tendenci, s nástupem krize je nárůst velmi vysoký, proto je tedy i z tohoto důvodu nutné zaměřit se na absolventy jako na skupinu, která potřebuje zvýšenou péči při hledání zaměstnání.

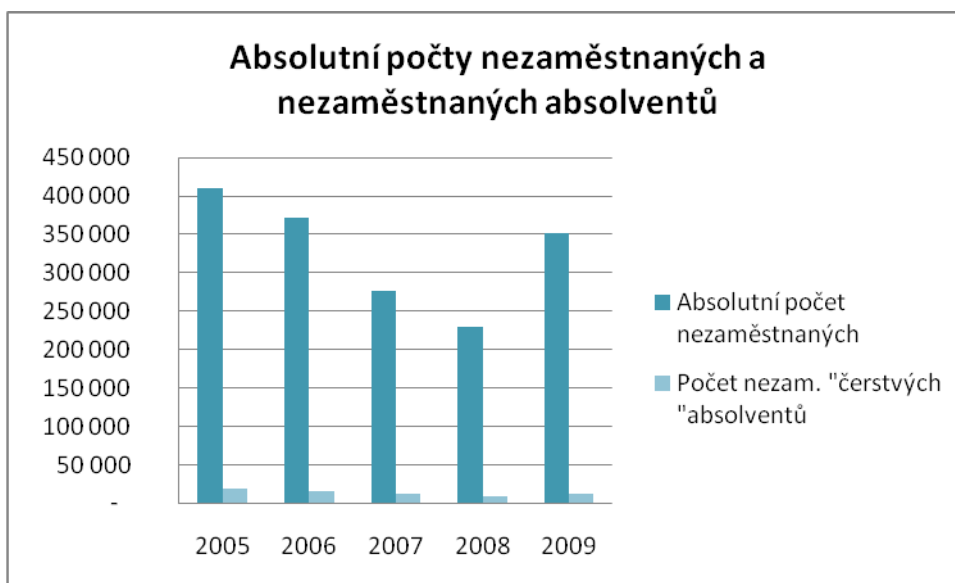
³⁴ BOHMOVÁ, Kateřina. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky [online]. Nezaměstnaných absolventů škol přibývá.



Obrázek 6- Graf - Míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti absolventů³⁵

S nástupem ekonomické krize můžeme sledovat změnu trendu křivky. V průběhu roku 2010 je očekáván i nadále růst míry nezaměstnanosti (s mírným poklesem s příchodem letní sezony, kdy je standardně zaznamenán pokles z důvodů sezónních zaměstnání).

„Příchod ekonomické krize potvrdil, že nelze přizpůsobovat vzdělávací nabídku a směřovat žáky základních škol do konkrétních oborů podle aktuálních potřeb trhu práce a ekonomické situace,“ říká k současné situaci náměstek ministrině pro všeobecné, odborné a další vzdělávání Jindřich Kitzberger. Důležité je umožnit žákům studovat obory, o které se sami zajímají a pro něž mají nejlepší předpoklady. Absolventi by měli ovládat nejenom svůj obor, ale mají také komunikační dovednosti, jsou flexibilní, dovedou pracovat s výpočetní technikou a jsou všeobecně všestranní a přizpůsobiví potřebám trhu i zaměstnavatele.



Obrázek 7 - Graf - Absolutní počty nezaměstnaných

³⁵ Integrovaný portál MPSV [online]. Nezaměstnanost.

4.5 Podpora v nezaměstnanosti pro absolventy

V případě, že absolvent po ukončení studia nenastoupí do zaměstnání, registruje se do evidence uchazečů o zaměstnání na tom úřadu práce, v jehož správním obvodu má bydliště.

Absolvent nemá žádný nárok na podporu v nezaměstnanosti. Podporu v nezaměstnanosti ale může získat, pokud před podáním žádosti o podporu nebo během studia v posledních třech letech byl alespoň 12 měsíců výdělečně činný, a to tak, že byl účasten důchodového pojištění, popř. mu lze započít namísto zaměstnání některé *stanovené náhradní doby, mezi něž však už nepatří doba studia, přípravy na budoucí povolání.*

Pokud čerstvý absolvent školy výjimečně nárok na podporu v nezaměstnanosti má, pak podpůrná doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti činí u uchazeče o zaměstnání (do 50 let věku) 5 měsíců.³⁶

Absolventi škol v rekvalifikačních programech dostávají podporu při rekvalifikaci, a to i v případech, kdy nemají na běžnou podporu v nezaměstnanosti nárok. Sazby a výpočet jsou shodné pro všechny žadatele.

³⁶ Zákon č. 223/2009 Sb., o zaměstnanosti

5 Nezaměstnaný absolvent

Absolvent, který právě absolvoval studium na vysoké nebo střední škole, které zakončil složením závěrečné zkoušky, se potýká na trhu práce hned s několika úskalími. Nejzákladnějším problémem je, že absolventi odhodlání začít pracovat nebo budovat kariéru mnohdy nejsou na hledání práce a možnosti jak práci získat dostatečně připraveni. Co považují úřady práce a zaměstnavatelé za výhody a nevýhody absolventů? Je to teoretická příprava, nedostatek praktických zkušeností, či všeobecný přehled a ochota dále se vzdělávat? Jaké rady vzkazují absolventům? Jaké dělají chyby?

5.1 Metoda výzkumu – polostandardizovaný rozhovor³⁷

Jako nejvhodnější metodu probádání problematiky nezaměstnanosti jsem zvolila polostandardizovaný rozhovor. Tato metoda mi umožnila zaměřit se na jednotlivé skupiny dotazovaných, či problémy a skutečnosti, na které často sami dotyční upozornili nebo se o nich rozpovídali. Hlavním cílem uskutečněných rozhovorů bylo získat souhrnný přehled o problematice nezaměstnaného absolventa od osob, které jsou přímo v kontaktu s nezaměstnanými absolventy, nebo se v této pozici samy ocitly.

Předem byl určen cíl rozhovorů, zvolila jsem jednotlivé skupiny dotazovaných a stanovila okruhy otázek, ze kterých byly otázky pokládány.

Rozhovory probíhaly na různých místech, s pracovníky úřadů práce v jejich vlastní kanceláři, s absolventy jsem se setkala většinou v místě jejich bydliště, personalistku z agentury jsem požádala o rozhovor v kavárně a dva zaměstnavatele jsem navštívila v sídle jejich firmy. Až na výjimku absolventů se neprobíraly osobní informace či názory, nebylo proto nutné zajišťovat speciální prostředí pro průběh rozhovoru. Schůzku jsem domlouvala vždy telefonicky, při samotné schůzce jsem představila záměry mé práce a mé požadavky. Představila jsem cíl, který jsem zvolila pro svou bakalářskou práci a rozhovor uvedla stručným představením problematiky absolventů.

Nejdůležitější bylo zjištění, jaký mají dotazovaní náhled na absolventy na trhu práce, zda je považují za ohrožené skupiny. Jaké mají absolventi na trhu práce výhody či nevýhody, čím by mohl absolvent konkurovat, tuto otázku jsem nejvíce rozvedla se

dvěma zaměstnavateli. Třetím okruhem otázek jsem zjišťovala, kde a jak si může absolvent najít práci a pracovníků úřadů práce a pracovních agentur jsem se zeptala na rady a typy jak být úspěšným uchazečem o práci. Tyto průvodní otázky byly v průběhu rozhovoru doplňovány a rozvíjeny dle osoby, se kterou jsem právě rozhovor vedla.

Výběr těchto skupin dotazovaných byl záměrný, chtěla jsem získat komplexní náhled na absolventa ze všech stran. Další z možných účastníků rozhovoru by mohli být rodiče nezaměstnaných absolventů, kteří mohou mít velmi důležitý vliv na motivaci absolventů.

Hlavní záměr byl, dozvědět se něco o osobních zkušenostech absolventů, či o zkušenostech pracovníků, kteří přicházejí do styku s nezaměstnanými, zejména s absolventy. Očekávala jsem, že se k dané otázce rozpovídají a sami upozorní na zajímavé věci, různá úskalí apod.

Odpovědi, respektive hlavní myšlenky a postřehy z rozhovorů jsem si v průběhu rozhovorů zaznamenávala do připraveného listu.³⁷ Ze získaných poznámek jsem vytvořila strukturu a jednotlivé postřehy a rady roztřídila a systematicky zařadila. Rady a doporučení nejsou prozatím rozděleny dle jednotlivých skupin absolventů. Všechny příspěvky považuji za užitečné pro všechny skupiny absolventů. Některé informace například o zahraničních stážích byly doplněny z dodatečných zdrojů.

5.2 Hlavní myšlenky a postřehy z rozhovorů

5.2.1 Postřehy z rozhovorů s nezaměstnanými absolventy

Váhala jsem, zda zvolit nezaměstnané absolventy, které znám, nebo osoby mi cizí. Prvotní ostych z hovoru o neúspěchu v získávání zaměstnání ovšem docela brzy odezněl. Mezi dotázanými, které již delší dobu znám, byli dva absolventi učebních oborů – kuchař, číšník a obchodník, absolventka obchodní akademie a budoucí bakalářka ekonomického studijního oboru. Nejčastější zkušeností je odmítnutí u pohovoru z důvodů: „...dali jsme přednost uchazeči s praxí...“. V současné době ekonomické krize, kdy spousty podniků propouštěly mnohdy i velké počty

³⁷ DISMAN, Miroslav. Jak se vyrábí sociologická znalost. Karolinum, 2002.

³⁸ KANE, Eileen. Doing your own research. Marion Boyars, 1985.

kvalifikovaných zaměstnanců s několikaletou praxí, je mnohem složitější s těmito „protivníky“ soupeřit.

Druhým problémem je vysoké očekávání. Zveřejňování průměrných mezd a platů v hrubých číslech velmi zkresluje představu o výdělku. Zveřejňování průměrné mzdy v daném roce přináší, mladým absolventům zkreslené představy o úrovni mezd ve svém okolí, čemuž napomáhá i fakt, že málokdo z jejich okolí přiznává opravdovou výši svého výdělku. V prvních měsících hledání uplatnění zpravidla nechtějí polevit ze svých nároků na dostatečné ohodnocení a pracovní umístění.

Nejlepší variantou, jak získat zaměstnání, je na doporučení od rodičů a nástup do stejné firmy, kde oni sami pracují. Což přináší své výhody i pro zaměstnavatele, absolventi jsou přeci jen „hlídání“ i ze strany rodičů, aby neudělali ostudu. Druhou možností, jak je nejjednodušší získat pracovní místo, je spolupracovat se zaměstnavatelem, u kterého vykonávali svou praxi v průběhu studia. Udržovat kontakt, spolupracovat formou prázdninových brigád a po dokončení studia u téhož zaměstnavatele nastoupit do zaměstnání. Dva respondenti uvedli, že by příště byli při výběru průběžné školní praxe opatrnější a pečlivěji by vážili, kde by případně chtěli i v budoucnu pracovat.

Z osobního pocitu, si nemyslím, že u dotyčných chlapců je problém v kvalitě či nedostatku praxe, problém je v rodinném zázemí. Kdo jiný, než nejbližší členové rodiny by měli svého „mladého“ motivovat a podporovat. Pokud jej budou nadále finančně zabezpečovat, nevěřím, že získají motivaci a odhodlání doslova se „zvednout“ a nějakou práci si aktivně hledat. Jeden z dotázaných přiznal, že situace doma ho přímo nenutí hledat si zaměstnání, že je se svým kapesným a spoustou volného času spokojen.

5.2.2 Jak může absolvent konkurovat uchazečům s praxí

Čerstvý absolvent může konkurovat ostatním zejména čerstvostí a obsahem teoretických vědomostí, jazykovými znalostmi a počítačovými schopnostmi. Absolvent zpravidla nebývá vázaný rodinou, nemá jiné závazky, je mnohem více flexibilní a bývá rychlejší než osoby starší. Mladší jsou ochotni cestovat, stěhovat se za prací. Lépe znají prostředky moderní doby (obsluha kancelářských strojů, technické vybavení, platební prostředky). Jejich kvalifikace v některých oborech není zastaralá, mají aktuální informace o současných zákonech (příklad účetnictví), nemají špatné nebo zastaralé návyky, mnohem rychleji a ochotněji se učí novým věcem, jsou kreativnější

a odvážnější. Zaměstnavatel si může vyškolit svého vlastního zaměstnance od úplného začátku. Elán, motivace a svěžest je ovšem velmi pomíjivý stav a absolventi vysokou motivací a odhodláním pustit se do života ztrácejí, je tedy velmi nezbytné, snažit se pro ně získat pracovní zkušenost již brzy po ukončení studia a uvedené výhody využít hned od začátku.

5.2.3 Pohled na absolventa z pozice zaměstnavatele

Stejně tak jako člověk potřebuje zaměstnání, tak zaměstnavatel potřebuje své zaměstnance, v zásadě si vždy obě strany mohou vybírat, ovšem ve značné výhodě bývá především v některých oborech a v určitých obdobích zaměstnavatel. Dle velikosti zaměstnavatele převládají různé způsoby získávání nových zaměstnanců. Mezi nejoblíbenější patří zprostředkování zaměstnanců personální agenturou nebo úřadem práce, inzerce na internetu a případně i v místním tisku. Nejraději si zaměstnavatelé vybírají ze zájemců, kteří se hlásí sami, velmi zřídka je to naopak. Největší naději na úspěch v menších firmách mají lidé na doporučení zaměstnanců a uchazeči z evidence úřadu práce. Velký zájem je o personální agentury zprostředkovávající zaměstnání. Ty zajišťují tzv. předselekcí zájemců, dle požadavků kladených zaměstnavatelem. Velice záleží na druhu pozice, zda je vhodná či méně vhodná pro absolventy. Pokud má absolvent bez praxe usilovat o volné místo, zaměstnavatelé mají nejčastěji požadavky v tomto či mírně pozměněném pořadí v závislosti na druhu obsazované pozice. Nejžádanější je požadavek na vzdělání, to by mělo co nejlépe odpovídat nabízené pozici, nedostatek praxe by měli absolventi vynahradit ochotou se nadále vzdělávat a zaškolit. Zájem o daný obor a chuť pracovat může mít rozhodující vliv na přijetí. Dále jsou požadovány znalosti počítačové na pokročilé uživatelské úrovni, žádána je určitá úroveň jazykových schopností, komunikativnost, flexibilita a zodpovědnost, předchozí praxe (i z brigád) je vítána. Seznam brigád může prozradit něco o pracovním nasazení, zájmu pracovat už v době studia. Požadována je i zodpovědnost, práce v týmu i samostatnost, aktivní přístup, příjemné vystupování. Jeden ze zaměstnavatelů dokonce zmínil, že by upřednostnil uchazeče se zahraničními zkušenostmi či praxí. Tyto osoby nejsou tolik fixovány na domácí prostředí, jsou samostatnější a průbojnější.

5.2.4 Pohled úřadu práce na absolventa

Absolventi, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání, většinou nevědí, jak a kde pracovní místo hledat. Jednou z možností je navštívit informační a poradenské středisko na příslušném úřadu práce. Zde se dají získat informace o možném zvýšení kvalifikace formou dalšího studia, může si zde absolvent ujasnit, o jaké typy pracovních pozic má zájem, a na které by se svou kvalifikací nejlépe hodil. V případě neúspěšného hledání, bude uchazeči vypracován individuální akční plán. Pokud má absolvent zájem o práci v zahraničí může využít služby programu EURES.

Informační a poradenská střediska při úřadech práce³⁹ poskytují informace o síti středních a vysokých škol, studijních a učebních oborů v regionu a v celé ČR, podmínkách a průběhu přijímacího řízení, nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání, možnostech uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi, situaci na trhu práce v regionu a v celé ČR, možnostech rekvalifikace. Tyto informace jsou poskytovány žákům základních škol, studentům a absolventům, rodičovské veřejnosti, školním zařízením a ostatním zájemcům. Je prováděno individuální a skupinové poradenství pro žáky základních škol, absolventy škol a další zájemce z řad veřejnosti, související s volbou povolání a jejich následným uplatněním v praxi. Dále jsou organizovány různé besedy, jsou zde k dispozici počítačové programy, které pomáhají při volbě povolání, video-ukázky jednotlivých profesí apod. Všechny služby poskytované úřady práce jsou bezplatné.

Užitečné odkazy na webových stránkách – získáte zajímavý přehled doporučených odkazů.

Individuální akční plán – je písemný dokument, který vypracovává úřad práce společně s uchazečem o zaměstnání. Jde zejména o stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Je samozřejmě přihlíženo k dosažené kvalifikaci, zdravotnímu stavu, možnostem, schopnostem a celkové situaci uchazeče. Úřad práce má povinnost vypracovat individuální akční plán každému uchazeči, který je v evidenci nepřetržitě 5 měsíců, tato možnost ovšem může být nabídnuta i dříve. Uchazeč je povinen spolupracovat s úřadem práce a dohodnutý plán plnit. Může se jednat o častější schůzky na úřadu práce, stanovení určitých úkolů, doporučení a zapsání do

rekvalifikačního kurzu, mohou být nabídnuty prostředky pro vytvoření pracovního místa apod. Souhrn těchto činností a aktivit vede, pokud je uchazeč aktivní, k vyřešení nezaměstnanosti a získání pracovního uplatnění.

Pokud uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů poruší své povinnosti, může být za takové jednání vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Novými nebo pozměněnými formami služeb, jako jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná místa, rekvalifikace a poradenství se snaží úřady práce bojovat s nezaměstnaností.

Regionální a celostátní programy určené pro různé skupiny uchazečů o zaměstnání, z historie bych vyjmenovala pár projektů, které byly určeny pro absolventy. Příklady starších uskutečněných programů pro absolventy: Přípravení do praxe, Pomáháme vám začít, Praxe, cesta k zamyšlení, Start, První zaměstnání – uplatnění absolventů na trhu práce, Absolvent, atd. Kromě toho úřady práce zabezpečují stěžejní projekt spolufinancovaný z Evropského sociálního fondu „Vzdělávejte se!“ Nabídka regionálních programů se liší dle jednotlivých úřadů práce, aktuální informace o konkrétním úřadu práce a projektech jím nabízených naleznete na integrovaném portálu ministerstva nebo na stránkách jednotlivých úřadů práce.⁴⁰

Práce v zahraničí je velmi zajímavá a často vyhledávána právě mladými lidmi. Spousta absolventů má představu, že po studiích odjedou do zahraničí získat nějaké pracovní zkušenosti a zdokonalit se v cizím jazyce. Mladí lidé nebývají tolik vázáni (manželství, děti, hypotéky apod.), proto jsou právě oni (ovšem nejen oni) vhodnou cílovou skupinou projektu EURES.⁴¹

Úřady práce se po připojení České republiky k Evropské unii staly součástí sítě EURES, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Službu EURES (EUROpean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 27 členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru. Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko.

³⁹ Integrovaný portál MPSV [online]. Informační a poradenská střediska.

⁴⁰ Integrovaný portál MPSV [online]. Informace z úřadů práce.

⁴¹ Integrovaný portál MPSV [online]. Co je EURES.

Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby, užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na EURES - evropském portálu pracovní mobility, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na úřadech práce v České republice.

Na evropském portálu pracovní mobility především naleznete: databázi volných pracovních míst, databázi životopisů, informace o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých zemích, zájemcům o vzdělávání je připravena celá sekce Vzdělání, také zde naleznete přístup na portál Evropské unie pro mladé, kde je spousta dalších užitečných informací.

5.2.5 Placené a neplacené stáže v Čechách i v zahraničí

Statisticky nejmenší šanci najít pracovní uplatnění mají absolventi ekonomických oborů nejen kvůli nedostatku zkušeností, ale také proto, že jich je na trhu práce příliš mnoho. Aby se jednotliví absolventi ekonomických oborů odlišili, je pro ně připravena obrovská nabídka nejen zahraničních pracovních stáží. Například Komerční banka⁴² připravila pro absolventy vysokých škol (nejdéle do dvou let od ukončení jejich studia), třídní integračně-rozvojový program Connecting, kterého se účastní zájemci o práci v Komerční bance. Cílem programu je: nastartovat profesní rozvoj absolventů a dát mu ten správný směr v rámci Komerční banky, motivovat nové zaměstnance absolventy vysokých škol s růstovým potenciálem pro budoucí manažerské a odborné pozice, identifikovat potenciální talenty. Jen ti nejlepší z programu Connecting se „poperou“ o účast v ročním programu Connecting +. Další připravený program se nazývá Křepelky a umožňuje absolventům získat praxi v Čechách ale i v zahraničí.

Na portálu EVROPA⁴³ můžete získat informace **o stážích u jednotlivých orgánů a institucí Evropské unie**. Je možné se ucházet o různé formy stáží v evropském parlamentu, Radě Evropské unie, Evropské komisi, Soudním dvoře, Účetním dvoře, Výboru regionů, Evropské investiční a Evropské centrální bance.

⁴² Komerční banka [online]. Komerční banka - speciální programy.

⁴³ EUROPA - Oficiální internetové stránky Evropské unie [online]. Pracovní příležitosti v EU.

Například evropský parlament nabízí různé možnosti stáží a studijních pobytů na generálním sekretariátu. Jejich cílem je přispět k evropskému odbornému vzdělávání a odborné přípravě občanů a umožnit jim, aby se seznámili s chodem Evropského parlamentu.

Parlament nabízí různé druhy placených či neplacených stáží: s obecným zaměřením, se zaměřením na žurnalistiku, stáže pro překladatele a (ve velmi omezeném počtu) stáže pro tlumočníky. Konkrétním příkladem jsou stáže s obecným zaměřením nebo se zaměřením na žurnalistiku, neplacené stáže, placené stáže pro zdravotně postižené osoby, placené pro překladatele, neplacené stáže pro tlumočníky, studijní pobyty v Evropském parlamentu.

Pro absolventy různých oborů je určena EVS.⁴⁴ European voluntary service - Evropská dobrovolná služba nabízí příležitost strávit až jeden rok jako dobrovolník v zahraničí v akreditované hostitelské organizaci. Pro dobrovolníka i jeho hostitelskou organizaci je to možnost získat množství nových zkušeností a znalostí, poznat cizí kulturu, způsob života, jazyk a zvyky. Dobrovolníkovi je hrazen pobyt, cesta do projektu a zpět, pojištění, stravné a kapesné cca 120 EUR měsíčně (liší se podle jednotlivých zemí). Hostitelské organizace jsou obvykle, neziskové organizace, orgány místní samosprávy, organizace pracující s dětmi a mládeží, atd. EVS obvykle probíhá v oblastech, jako je sociální práce, životní prostředí, kultura, sport. Vždy se jedná o neziskovou, neplacenou činnost, která je zaměřená nejen na pomoc hostitelské organizaci, ale také na rozvoj dobrovolnickových znalostí a zkušeností.

Také skupina ČEZ⁴⁵ pravidelně organizuje pro mladé talentované absolventy škol, kteří chtějí najít svoje uplatnění na pozicích expertů, rozvojový program ČEZ Potentials. Jedná se o velmi cenný zdroj potencionálních zaměstnanců, a proto je právě jim věnována stále větší pozornost.

Nejen vyjmenované, ale i další firmy, instituce či organizace připravují každý rok nabídky pracovních stáží.

⁴⁵ Skupina ČEZ [online]. Trainee program.

5.2.6 Praktické rady pro absolventy

Během jednotlivých rozhovorů, získávání informací, procházení tištěných brožur na úřadech práce či vyhledáváním informací na internetu jsem zaregistrovala několik praktických rad, které vyplynuly z práce pracovníků s nezaměstnanými. Věřím, že pár těchto nenáročných typů může být nápomocných nejen čerstvým absolventům.

Dle vlastní zkušenosti rada, kterou by měli dostat všichni studenti ještě před dokončením studia je, že vždy je lepší hledat práci s určitým předstihem a to ze dvou důvodů. Proces výběru nových zaměstnanců a průběh jednotlivých kol výběrového řízení může trvat i několik měsíců. Mnohem sebevědomější je každý kdo se při hledání práce představí jako student, budoucí absolvent, než uchazeč z evidence úřadu práce.

Kde hledat práci?

Zaměstnavatel má povinnost hlásit volné pracovní místo do deseti dnů od jeho vzniku, stává se ovšem velmi často, že zaměstnavatel nečeká, až dojde k uvolnění pracovního místa a hledá náhradu již před jeho uvolněním, aby nedocházelo ke zbytečným časovým prostojeům na daném místě. Tato volná místa se často do nabídky pracovních míst na úřadech práce ani nedostanou. Vhodným řešením je sledovat poptávku v místním tisku, inzertních novinách nebo na internetu.

Internet hledání práce velice usnadňuje, je ovšem dostupný obrovskému množství lidí a každá zveřejněná nabídka pracovního místa na veřejných inzertních portálech je okamžitě zahlcena spoustou odpovědí.

Velmi vhodné je hledat přímo na domovských stránkách jednotlivých firem pod odkazem kariéra, volné pozice. Před začátkem hledání je dobré rozmyslet a zjistit si, které firmy v okolí provozují svoji činnost, rozmyslet si o jaké pozice mám zájem a poté hledat konkrétně, ne všichni podnikatelé nebo malé firmy využívají služeb inzertních společností či agentur práce. U malých firem a podnikatelů přijímání zaměstnanců probíhá i na základě doporučení, je vhodné dotazovat se známých a v okolí, jestli neví o někom, kdo zrovna přijímá nové zaměstnance.

Na současném trhu je velké množství personální agentur, které bezplatně zprostředkovávají zaměstnání zájemcům. Podrobný seznam autorizovaných agentur a přehled jejich specializací naleznete na portálu ministerstva práce a sociálních věcí.

5.2.7 Rozhovor s pracovníci personální agentury

Jak se ucházet o volné pracovní místo?

Když už vybereme, na které nabídky budeme reagovat, je velmi nutné mít pečlivě připraveno několik vybraných dokumentů. Pokud odpovídáme na více inzerátů, které nabízejí různé pracovní pozice, je vhodné věnovat úpravě dokumentů potřebný čas.

Návody jak správně vytvořit strukturovaný životopis je na internetu velké množství, stejně tak zde jsou vzory motivačních dopisů.⁴⁶

Zkušený personalista již na první pohled odhalí, jakou péči zájemce věnoval přílohám zasílaným s odpovědí na inzerát. Každý by měl mít vytvořen svůj univerzální životopis a motivační dopis. Oba ty to dokumenty je ovšem dle pracovní nabídky vhodné drobně přizpůsobit. Motivační dopis by měl být vždy adresován příslušné osobě (oslovení v průvodním dopise by mělo být vždy konkrétní: Vážená paní Nováková,...), fráze by neměly být příliš univerzální, mohou být trochu osobitější a vypovídat o jedinci, měly by personalistu přesvědčit, že jste vhodný kandidát. Pokud je k životopisu přikládána fotografie, je vhodné poradit se s výběrem s další osobou (vlastní zkušenost).

⁴⁶ Formulář pro vytvoření životopisu v několika světových jazycích naleznete na <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pt_info/dokumenty_stazeni/formulare/zivotopis>.

6 Závěr

V průběhu psaní této bakalářské práce jsem se dozvěděla, jaký vliv na nezaměstnanost mají jednotlivé její druhy. Sezónní nezaměstnanost má vliv především z krátkodobého hlediska v průběh každého roku, strukturální nezaměstnanost má vliv napříč jednotlivými obory či regiony.

Způsob výpočtu míry nezaměstnanosti nemusí být vždy jednoznačný. Je velmi důležité stanovit jednotlivé základny výpočtu. Je především složité definovat ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Počet nezaměstnaných je celkový počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadů práce, ovšem zde se neprojeví osoby, které jsou dobrovolně nezaměstnané a chybí zde osoby, které nepracují a do evidence zařazeny nejsou, nebo jsou ze závažných důvodů porušení podmínek z evidence vyřazeni. Za ekonomicky aktivní obyvatelstvo je považován každý, kdo je v pracovním poměru + nezaměstnaní (počet nezaměstnaných musí být očištěn o nedostupné uchazeče), zkreslovat údaje mohou osoby, které pracují v šedé ekonomice.

Vliv na nárůst nezaměstnanosti mají například přistěhovalí cizinci, kteří jsou ochotni pracovat za nižší mzdy a obsazují pozice, které byly určeny Čechům a jsou pro ně úplně stejně vhodné jako pro cizince. Druhým nepříznivým vlivem je stárnutí obyvatelstva a zvyšování hranice odchodu do starobního důchodu. Osoby, které by dříve již měly nárok na starobní důchod, setrvávají ve svých pozicích a neuvolňují místo například absolventům. Úbytek nabídky nových pracovních míst a zánik současných míst zapříčinila současná ekonomická krize. Vliv ekonomické krize má největší zásluhu na vysokém meziročním nárůstu nezaměstnanosti nejen v České republice, ale i v celém světě. Další negativní vliv přinesla změna zákona o zaměstnanosti, která nabyla platnosti k 1. 1. 2009. Byla snížena hranice pro zvýšenou péči o mladistvé a absolventy z 25 let věku na 20 let. Jak už jsem uvedla v úvodu, absolventi vždy byli a budou rizikovou skupinou a zvýšená péče by jim měla být věnována. Návrh úřadů práce zní: věnovat zvýšenou péči v návaznosti na zdravotní pojištění, které je nezaopatřeným studentům hrazeno státem až do věku 26 let (resp. 28 let u doktorských studijních programů).

Za pozitivní vliv na nezaměstnanost považuji omezení nároku na podporu v nezaměstnanosti u absolventů a snížení částek vyplácené podpory dle délky doby

nezaměstnanosti. Dalším pozitivem jsou zvyšující se výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, která podporuje například vznik nových pracovních míst, veřejně prospěšné práce, zaměstnávání rizikových skupin uchazečů apod.

Následují doporučení a rady pro zvýšení úspěšnosti jednotlivých skupin absolventů při získávání pracovního uplatnění na trhu práce.

Absolventi s nízkou kvalifikací mají několik možností jak být úspěšnější v hledání pracovního místa. Nabízí se zvýšení kvalifikace pokračováním ve studiu, či absolvováním vhodného rekvalifikačního kurzu, který kvalifikaci změní, nebo prohloubí a rozšíří tu stávající. Informační a poradenská střediska úřadů práce mohou být těmto nezaměstnaným nápomocna. Jde zejména o to, aby si absolvent ujasnil, o jakou pracovní pozici má zájem a je schopen ji vykonávat. Věřím, že některým uchazečům by pomohla individuální porada, jak si vlastně vytvořit životopis a jak se o místo ucházet. Mohou využít příležitosti přivydělávat si v době evidence, navázat tak kontakt s potenciálním zaměstnavatelem, seznámit se s pracovištěm, zapracovat se a získat plný úvazek. Také mohou žádat o vytvoření nového pracovního místa za podpory úřadu práce.

Středoškolsky vzdělání absolventi mají opět příležitost zvýšit si svou kvalifikaci pokračováním ve studiu, zde se již nabízí možnost studia na vyšší odborné nebo vysoké škole, také se mohou obrátit na informační a poradenská střediska, která jim pomohou s definicí pracovních pozic, o které se mohou ucházet. Nabízí se i možnost zahraničních pracovních příležitostí.

Vysokoškoláci mají dlouhodobě nejmenší problémy se získáním uplatnění na trhu práce, jedná-li se především o technické obory nebo oblast lékařství. I jich však přibývá a v budoucnu bude konkurence větší. Všeobecná rada, která platí pro všechny obory zní: je vhodné spolupracovat s potenciálním zaměstnavatelem již v průběhu studia, příkladem jsou výzkumná šetření při psaní diplomových prací apod. Pro absolventy ekonomických oborů bych doporučila zvážení placené nebo neplacené stáže v bankách nebo jiných finančních institucích v České republice nebo zahraničí, mezi zajímavou nabídkou zahraničních stáží řadím pracovní stáže v institucích Evropské unie.

Již ve třicátých letech minulého století si jednotlivé státy uvědomovaly nutnost boje s nezaměstnaností a podpory zaměstnanosti. Tento problém je v současné době řešen nástroji jednotlivých politik zaměstnanosti, které používá ministerstvo práce

a sociálních věcí a úřady práce při své činnosti. Při vysoké míře nezaměstnanosti, která přináší i větší potřebu s nezaměstnanými spolupracovat, ovšem není myšleno na zprostředkovatelská oddělení jednotlivých úřadů práce. V některých okresech je počet nezaměstnaných tak vysoký, že jednotliví/é zprostředkovatelé/ky nemají dostatek času, který by byl zapotřebí věnovat jednotlivým uchazečům o zaměstnání a přispěl by rychlejšímu řešení nezaměstnanosti.

Použitá literatura

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha : Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Vyd. 3. Praha : Karolinum, 2002. 374 s. ISBN 978-80-246-0139-7.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 3. aktualizované vydání. Praha : C. H. BECK, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6.

KANE, Eileen. *Doing your own research*. London - New York : Marion Boyars, 1985.

Zákon č.2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Vyd. 1. Praha : Grada, 2000. 768 s. ISBN 80-7169-891-1.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

Zákon č. 382/2008 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

Zákon č. 223/2009 Sb., o zaměstnanosti

Internetové zdroje

BENEŠ, Roman. Vývoj nezaměstnanosti [online]. *E-polis.cz*, 14. říjen 2003. [cit. 2009-12-29]. Dostupné z WWW: <<http://www.e-polis.cz/sociologie/28-vyvoj-nezamestnanosti.html>>. ISSN 1801-1438.

BOHMOVÁ, Kateřina. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky* [online]. 8. 9. 2009 [cit. 2010-05-10]. Nezaměstnaných absolventů škol přibývá. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/pro-novinare/nezamestnananych-absolventu-skol-pribyva>>.

Český statistický úřad [online]. 2009, 4. 2. 2010 [cit. 2010-05-11]. Studenti a absolventi vysokých škol v ČR. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/studenti_a_absolventi_vysokych_skol_v_cr_celkem>.

EUROPA - Oficiální internetové stránky Evropské unie [online]. 2010 [cit. 2010-05-18]. Pracovní příležitosti v EU. Dostupné z WWW: <http://europa.eu/about-eu/working-eu-institutions/index_cs.htm>.

Komerční banka [online]. 2006 [cit. 2010-05-18]. Komerční banka - speciální programy. Dostupné z WWW: <<https://www.recrutement-societegenerale.com/jpapps/kbLocal/application/SpecialProgramsGraduates.jsp?lang=cs cz>>.

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce [online]. 2009 [cit. 2010-05-10]. Stránka. Dostupné z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?CiloveSkupiny=1,2&KodStranky=5.1.04>>.

Integrovaný portál MPSV [online]. 30. 10. 2007, 18. 5. 2010 [cit. 2010-05-18]. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>>.

Integrovaný portál MPSV [online]. 6. 1. 2010 [cit. 2010-05-10]. Agentury práce. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace>.

Integrovaný portál MPSV [online]. 2009 [cit. 2010-05-18]. Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>>.

Integrovaný portál MPSV [online]. 30. 10. 2007, 21. 4. 2009 [cit. 2010-05-12]. Co je EURES. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>.

Integrovaný portál MPSV [online]. 2010 [cit. 2010-05-19]. Informace z úřadů práce. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/local>>.

Integrovaný portál MPSV [online]. 30. 10. 2007, 21. 4. 2009 [cit. 2010-05-12]. Co je EURES. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>.

Integrovaný portál MPSV [online]. 2010 [cit. 2010-05-19]. Informace z úřadů práce. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/local>>.

Portál veřejné správy České republiky [online]. 2009 [cit. 2010-05-12]. Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí. Dostupné z WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_th/1001/_lpid.698/699/_l/cs_CZ/_lp.698/0/_s.155/7226/_s.155/10202?docid=1010>.

Sbírka zákonů, judikatura, právo [online]. 19. 1. 2010 [cit. 2010-05-18]. Průměrná mzda za rok 2009 a praktické dopady jejího vyhlášení, včetně zaměstnávání osob zdravotně postižených. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/prumerna-mzda-za-rok-2009-a-prakticke-dopady-jejeho-vyhlaseni-vcetne-zamestnavani-osob-zdravotne-postizenych-59829.html>>.

Sbírka zákonů, judikatura, právo [online]. 15. 8. 2001 [cit. 2010-05-18]. Právo na práci a právo na zaměstnání. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-na-praci-a-pravo-na-zamestnani-11916.html>>.

Skupina ČEZ [online]. 2010 [cit. 2010-05-18]. Trainee program. Dostupné z WWW: <<http://www.cez.cz/cs/o-spolecnosti/kariera/trainee-program.html>>.

VACULOVÁ, Helena. Lidé bez práce už stojí fronty i na zametání ulic [online]. *IDnes.cz*, 27. 4. 2010, 117, [cit. 2010-05-10]. Dostupné z WWW: <http://brno.idnes.cz/lide-bez-prace-uz-stoji-fronty-i-na-zametani-ulic-ful-/brno-zpravy.asp?c=A100426_202648_brno-zpravy_dmk>.