

# Návrh strategie řešení nezaměstnanosti absolventů škol v krajích České republiky

Bc. Lucie Burianová

---

Diplomová práce  
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva  
akademický rok: 2012/2013

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lucie Burianová**  
Osobní číslo: **M11336**  
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**  
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Návrh strategie řešení nezaměstnanosti absolventů škol ve vybraném kraji České republiky**

Zásady pro vypracování:

### Úvod

#### I. Teoretická část

- Posuďte teoretické přístupy v rozvoji regionů založené na lidském kapitálu.
- Zhodnoťte nástroje podporující zaměstnanost absolventů škol v České republice.

#### II. Praktická část

- Provedte rozbor nezaměstnanosti absolventů škol ve Zlínském kraji.
- Navrhnete strategii pro řešení problémů s nezaměstnaností ve Zlínském kraji.

### Závěr

Rozsah diplomové práce: cca 70  
Rozsah příloh:  
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

**BLAŽEK, Jiří a David UHLÍŘ.** Teorie regionálního rozvoje: nástin, kritika, klasifikace. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2002, 210 s. ISBN 80-246-0384-5.  
**BURDOVÁ, Jeny et al.** Uplatnění absolventů škol na trhu práce r. 2010. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2011, 99 s. ISBN 978-80-87063-38-5.  
**KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC.** Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Tiskárny Havlíčkův Brod, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Jiří Novosák, Ph.D.**  
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva  
Datum zadání diplomové práce: **17. června 2013**  
Termín odevzdání diplomové práce: **12. srpna 2013**

Ve Zlíně dne 17. června 2013

  
prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková  
děkanka



  
doc. RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské/diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby<sup>1</sup>;
- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou bakalářskou/diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3<sup>2</sup>;
- podle § 60<sup>3</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

---

<sup>1</sup> zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

- (1) Vysoká škola nevyjádřeně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
- (3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

<sup>2</sup> zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

- (3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užíje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

<sup>3</sup> zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60<sup>4</sup> odst. 2 a 3 mohou užit své dílo – bakalářskou/diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské/diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou/diplomovou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

12. 8. 2013



<sup>4</sup> zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlížejí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Tématem diplomové práce je návrh řešení nezaměstnanosti absolventů škol v České republice. V první části práce jsou zpracovány teoretické poznatky týkající se nezaměstnanosti absolventů škol. Praktickou část tvoří analýza trhu práce a nezaměstnanosti absolventů v krajích České republiky, kde se zhodnocuje současná situace. Na základě získaných poznatků je vypracován návrh řešení se zaměřením na Zlínský kraj, který vede ke zlepšení současného stavu v oblasti nezaměstnanosti absolventů škol.

Klíčová slova: lidské zdroje, absolvent, nezaměstnanost, trh práce

## **ABSTRACT**

This thesis deals with an unemployment of graduates in the Czech Republic. The first part consists of theoretical knowledge about unemployment of graduates. The practical part is concentrated on the analysis of the labor market and unemployment of graduates in Czech republic, where assets are considered. Based on the results, there are solutions improving current state of unemployment of graduates in chosen area, Zlín Region.

Keywords: human resources, graduate, unemployment, labor market

*“Překážky jsou ony obávané věci, které spatříte, když odvrátíte pohled od svého cíle.”*

*Henry Ford*

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce, panu Mgr. Jiřímu Novosákovi, Ph.D. za odborné vedení, připomínky a cenné rady, které mi během zpracování poskytl. Velký dík patří také mé rodině a přátelům, kteří mě během mého studia neustále podporovali.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG, jsou totožné.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>11</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 LIDSKÉ ZDROJE</b> .....	<b>13</b>
1.1 ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ.....	14
1.2 DEFINICE ABSOLVENTA.....	14
<b>2 NEZAMĚŠTNANOST A TRH PRÁCE</b> .....	<b>16</b>
2.1 NEZAMĚŠTNANOST.....	16
2.2 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	16
2.2.1 Frikční nezaměstnanost.....	16
2.2.2 Sezónní nezaměstnanost.....	17
2.2.3 Strukturální nezaměstnanost.....	17
2.2.4 Cyklická nezaměstnanost.....	18
2.3 DOBROVOLNÁ A NEDOBROVOLNÁ NEZAMĚŠTNANOST.....	19
2.3.1 Dobrovolná nezaměstnanost.....	19
2.3.2 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	19
2.4 PODMÍNKY A MOŽNOSTI NA TRHU PRÁCE.....	19
2.5 ABSOLVENT NA TRHU PRÁCE.....	20
2.5.1 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	20
<b>3 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI</b> .....	<b>23</b>
3.1 CHARAKTERISTIKA, VYMEZENÍ A POJETÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI.....	23
3.2 AKTIVNÍ A PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	25
3.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	25
3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	26
3.3 TYPY NÁSTROJŮ.....	26
3.3.1 Společensky účelná pracovní místa.....	26
3.4 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI SE ZAMĚŘENÍM NA ABSOLVENTY.....	27
<b>4 ZABEZPEČENÍ ZAMĚŠTNÁNÍ</b> .....	<b>30</b>
4.1 INSTITUCE ZABEZPEČUJÍCÍ ZAMĚŠTNÁNÍ.....	30
4.1.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí.....	30
4.1.2 Úřady práce a jejich působnost.....	31
4.2 JAK ZÍSKAT ZAMĚŠTNÁNÍ.....	32
4.2.1 Uplatnění v oboru.....	34
4.2.2 Zaměstnání vs. vystudovaný obor.....	34
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>36</b>
<b>5 TRH PRÁCE KRAJŮ ČESKÉ REPUBLIKY</b> .....	<b>37</b>



5.1	NEZAMĚSTNANOST.....	37
5.2	NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ ŠKOL.....	40
5.2.1	Hlavní město Praha .....	40
5.2.2	Středočeský kraj .....	42
5.2.3	Jihočeský kraj .....	43
5.2.4	Plzeňský kraj .....	44
5.2.5	Karlovarský kraj .....	45
5.2.6	Ústecký kraj.....	47
5.2.7	Liberecký kraj.....	48
5.2.8	Královéhradecký kraj .....	49
5.2.9	Pardubický kraj.....	51
5.2.10	Vysočina.....	52
5.2.11	Jihomoravský kraj .....	53
5.2.12	Olomoucký kraj.....	55
5.2.13	Zlínský kraj.....	56
5.2.14	Moravskoslezský kraj.....	57
5.3	POSOUZENÍ SITUACE S ABSOLVENTY V KRAJÍCH.....	58
<b>6</b>	<b>PODPORA ABSOLVENTŮ V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY .....</b>	<b>61</b>
6.1	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	61
6.2	PORTÁLY PRO ABSOLVENTY .....	62
6.2.1	UNIJOBS .....	62
6.2.2	Integrovaný portál MPSV.....	62
6.2.3	ZKOLA .....	63
6.2.4	CV online .....	64
6.3	IPS INFORMAČNÍ A PORADENSKÁ STŘEDISKA .....	64
6.4	INDIVIDUÁLNÍ AKČNÍ PLÁN .....	64
6.5	VELETRHY PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ .....	64
<b>7</b>	<b>NÁVRH STRATEGIE .....</b>	<b>66</b>
7.1	CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE .....	66
7.1.1	Obyvatelstvo a území .....	66
7.1.2	Ekonomika .....	67
7.1.3	Věková struktura .....	67
7.1.4	Školství.....	69
7.1.5	Vzdělanostní struktura .....	69
7.2	SOUČASNÁ SITUACE .....	70
7.2.1	Trh práce Zlínského kraje.....	70
7.2.2	Nezaměstnanost absolventů škol.....	73
7.3	PROJEKTY EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU .....	78
7.3.1	Opatření na trhu práce ve Zlínském kraji.....	78
7.3.2	Národní projekty ESF.....	79
7.4	SHRNUTÍ.....	80
7.5	NÁVRH ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ ŠKOL ZLÍNSKÉHO KRAJE.....	81
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>86</b>

<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>87</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>90</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>91</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>92</b>

## ÚVOD

V současné době investice do zdrojů tvoří nedílnou součást hospodářského růstu země i podniků. Za důležitou složku těchto zdrojů považuji lidské zdroje a to je také jeden z důvodů, proč jsem si vybrala toto téma diplomové práce. Věřím, že právě pochopení důležitosti rozvoje lidských zdrojů a jejich podpora bude mít pozitivní vliv na vývoj naší společnosti a země.

Cílem této práce je objasnění problematiky uplatnění absolventů na trhu práce a navrhnutí opatření na řešení jejich nezaměstnanosti se zaměřením na Zlínský kraj.

Vzhledem k tomu, že jde o velice komplexní problém, je třeba se neustále snažit o zefektivnění dosavadních opatření a nacházení nových cest a přístupů řešících vzniklé problémy v této oblasti.

V první teoretické části práce se budu zabývat vysvětlením stěžejních pojmů souvisejících s tímto tématem s důrazem na důležitost politiky zaměstnanosti a instituce, které hrají významnou roli v řešení těchto nedostatků a samotné nezaměstnanosti České republiky.

V následující praktické části budu podrobněji analyzovat situaci na trhu práce ve všech krajích České republiky, kde zhodnotím současný stav nezaměstnanosti absolventů. V návrhové části se budu zabývat konkrétně situací ve Zlínském kraji. V této části bude také navrhováno řešení, které povede k pozitivním změnám ve stávající situaci absolventů škol.

Hlavním cílem diplomové práce je tedy přispět k efektivnějšímu využití lidských zdrojů se zaměřením na absolventy a přínos na poli problematiky nezaměstnanosti absolventů škol ve Zlínském kraji.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 LIDSKÉ ZDROJE

Přestože většina definic má mnoho společného, v zásadě neexistuje jednoznačná definice lidských zdrojů. V rozsáhlé literatuře lze nalézt hned několik označení téměř v synonymním vztahu. Jde zejména o lidské zdroje, lidský potenciál a lidský kapitál. (Bakoš, 2006)

Jako ekonomický termín byly lidské zdroje zavedeny Miltonem Friedmanem, který pro ně našel označení: znalosti a schopnosti pracovníka. Nejvíce však teorii lidského kapitálu proslavil G. Beder, který pokračoval v myšlence Friedmana a zabýval se studiem tohoto termínu.

Faktem spjatým s lidskými zdroji zůstává, že jsou vázány na svého nositele. Díky vzdělání, neustálému učení a nabýváním nových znalostí a zkušeností roste také náš kapitál. Je mnoho okolností, které řídí, jakým směrem se bude ubírat rozvoj lidského kapitálu a jak se bude utvářet. Roli hraje i vrozený talent či naše osobní vlastnosti jako je například ctižádostivost či komunikativnost. Mezi zdánlivě nedůležité faktory patří také způsob chování a vizuální stránka naší osobnosti: vzhled, atraktivnost či styl oblékání. (Brožová, 2003)

Z ekonomického hlediska se dá lidský kapitál brát jako:

*„... výrobní potenciál, který má národní hospodářství k dispozici v podobě kvalifikace a výkonnosti výdělečně činných osob. Jeho rozvoj je závislý zejména na stavu školství a zdravotnictví dané země.“*

V závěru se tedy termín „lidské zdroje“ dá označit jako:

- souhrn vlastností člověka s důrazem na jeho povahu
- znalosti a dovednosti nabyté v průběhu života jak vzděláním, tak prací či jinou zkušeností
- fyzický a psychický stav člověka a jeho vliv na okolí
- jsou výsledkem zejména vzdělání a praxe
- zhodnocují pracovní sílu

## 1.1 Rozvoj lidských zdrojů

Rozvoj lidských zdrojů chápeme jako činnost cílenou, která se zaměřuje na podporu jednotlivých složek lidských zdrojů. Ty vylepšuje pomocí různých aktivit, které ve svém výsledku dosáhnou zkvalitnění lidských zdrojů.

Pokud bychom hledali rozvoj lidských zdrojů ve strategických dokumentech, našli bychom je nejčastěji v sekci vzdělávání. Mimo to je lze nalézt i v kapitolách zabývajících se ekonomickým rozvojem daného regionu či v občanské vybavenosti. (Bakoš, 2006)

Aby organizace dokázala uspět v konkurenční prostředí a být schopná se rozvíjet a dostát požadavkům rozvíjejícího se trhu práce, je třeba si zajistit té pracovníky, kteří mají dostatečný potenciál k tomu, aby organizace posouvaly kupředu a samy se seberealizovali.

Rozvoj lidských zdrojů, lidského kapitálu je zájmem personalistiky a řízení lidských zdrojů. Činností, které organizace provádí, aby se udržela mezi konkurencí, je čím dál více. Jde o snahu neustále zvyšovat požadavky na pracovníky, ale také schopnost zajišťovat vzdělání pro pracovní sílu. Vzhledem k tomu, že v dnešní době dochází k rapidnímu pokroku zejména v oblasti nových technologií, je třeba, aby pracovník byl schopen přijímat nové úkoly a byl dostatečně motivovaný a dosahoval tak v rámci své organizace maximálních možných efektivních výsledků.

Rozvoj lidských zdrojů zahrnuje celoživotní vzdělávání, učení a praxi. Cílem je lepší uplatnění člověka, zvýšení jeho kompetencí a výkonnosti. Strategické vzdělávání, které účelně vybavuje pracovníka nutným know-how a dovednostmi, které zkvalitňují jeho práci a zhodnocují ho jako pracovníka.

Díky rozvíjení lidských zdrojů jsou zaměstnanci vybaveni lépe pro překonávání překážek, jsou více motivovaní a přispívají do společnosti výrazně vyšším výkonem. Jako celek se pak organizace posílí a zvyšuje se její prestiž na trhu. (Heinová, 2010)

## 1.2 Definice Absolventa

Z roku 2004 pochází zákon o zaměstnanosti, ve kterém nenalezneme pojem absolvent, protože zde není definován. Je v něm však psáno, že pozornost by se měla věnovat osobám do 25 let věku při snaze o nalezení práce.

Nový zákoník č. 262/2006 v § 229 odst. 2 definuje absolventa takto:

*„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.“*

Uvádí se, že za absolventy vysokých škol jsou považováni, kteří úspěšně dokončili studium plus dva roky po skončení školy, nejdéle však do 30 let věku. (Česko, 2006)

## 2 NEZAMĚSTNANOST A TRH PRÁCE

### 2.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost se označuje jako projev nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu, kde je větší poptávka než nabídka.

Ukazatelem nezaměstnanosti je pak míra nezaměstnanosti, která se používá ke komparacím. Jde o poměr mezi celkovým počtem nezaměstnaných a celkovým počtem pracovních sil, které se dají určit jako zaměstnaní plus počet lidí bez práce.

Měřit nezaměstnanost se dá různými metodami. To, spolu s nestejně definovaným ukazatelem zaměstnanosti v zemích, ztěžuje objektivnost při porovnávání míry nezaměstnanosti. Kupříkladu se může měnit věková hranice ekonomické aktivity nebo se může měnit zahrnutí žen na mateřské dovolené apod.

K úspěšné podpoře zaměstnanosti a řešení nezaměstnanosti je třeba znát účinky, rozsah, strukturu i příčiny jednotlivých druhů nezaměstnaností.

### 2.2 Druhy nezaměstnanosti

Rozlišujeme čtyři druhy nezaměstnanosti:

- frikční,
- sezónní,
- strukturální,
- cyklická.

#### 2.2.1 Frikční nezaměstnanost

Uvádí se také jako normální nebo flukтуаční nezaměstnanost s hodnotou 1-2 %. Vzniká při přesunu mezi zaměstnáními, v důsledku hledání nové pracovní činnosti či jiných. Za novou prací může pracovníka táhnout vyšší výdělek, lepší podmínky práce, možnost postupu, výhodnější lokace v blízkosti bydlení a spousta dalších důvodů.

Typickým znakem tohoto druhu nezaměstnanosti je časová determinace. Existuje určitý čas nutný k vyhledání nové práce, zahrnující rozhodnutí o opuštění staré práce a výběru nové či



porovnávání možných alternativ. Běžně se délka této nezaměstnanosti pohybuje do 3 měsíců.

V případě, že k frikční nezaměstnanosti dochází dobrovolně, značí to, že podmínky na trhu práce jsou příznivé. Snaha o dobré podmínky této nezaměstnanosti vede k posilování hospodářské politiky a napomáhá procesu rozdělování lidských zdrojů mezi oblastmi, odvětvími či jinými organizacemi ve společnosti.

### 2.2.2 Sezónní nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je typická svou krátkou dobou trvání, která je způsobena nesouvislou produkcí v odvětvích. Stává se tak například v odvětvích závislých na počasí jako je stavebnictví, zemědělství, rybolov apod. Tato situace se pak odráží v navazujících zpracovatelských odvětvích jako konzervářský či cukrovarnický průmysl.

Kvůli existenci sezónní nezaměstnanosti vznikají opatření na podporu celoročních prací. Jedním z příkladů by bylo vrácení některých nákladů úřady práce za nakoupené ochranné oděvy či zařízení umožňující práci v sezónách.

### 2.2.3 Strukturální nezaměstnanost

Pracovní síly se dají členit podle pohlaví, věku, regionů a jinak. Pokud tato nabídka práce převyšuje poptávku v uvedených strukturách, vzniká strukturální nezaměstnanost. Většinou tyto osoby, které si práci hledají, nejsou mobilní, aby si na jiném trhu práce našly práci.

Pokud neexistuje dostatek pracovních míst se zařazením, které hledají ti, co práci nemají, vzniká strukturální nezaměstnanost. Často poznáme, že k ní dochází, když se setkáme s vysokým počtem neobsazených volných pracovních míst a zároveň s vysokým počtem nezaměstnaných.

Příčiny mohou být:

- poptávka jednoho druhu práce roste, jiné klesají; ve stejnou dobu nabídka se nepřizpůsobuje situaci,
- roste délka trvání nezaměstnanosti v průměru,
- prodlužuje se čas neobsaditelnosti pracovních míst apod.

Pokud se struktury pracovních sil přizpůsobují struktuře pracovních míst, dochází k hospodářskému růstu. V přizpůsobování hraje roli i věk uchazečů protože mladší jsou zpravidla přizpůsobivější. Právě jejich flexibilita, fyzická i psychická zdatnost, mnohostrannost jak duševní tak technická pomáhá řešení tohoto druhu nezaměstnanosti. Naopak nejvíce jsou jí postiženi rodiče s více dětmi, starší lidé, vdané ženy nebo nízko kvalifikovaní pracovníci.

V řešení problematiky strukturální nezaměstnanosti pomáhá politika zaměstnanosti s vybudáváním dostatečně flexibilního mzdového systému. Mimo jiné také napomáhá eliminaci problémů začleňování osob na pracovní místa, zvyšování mobility pracovníků a v neposlední řadě také mzdové dotace, které fungují jako zlevnění pracovník sil.

#### **2.2.4 Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická jinak konjunkturální nezaměstnanost vzniká, pokud dochází k cyklickým změnám, kterými se rozumí například efektivní poptávka nebo produkce. Je to makroekonomická poptávka po zboží a službách, která není dostačující na pokrytí zaměstnanosti všech, kteří jsou schopni pracovat.

Ve zjednodušeném souhrnu tedy frikční nezaměstnanost vzniká při přesunech mezi pracemi, sezónní nezaměstnanost se vztahuje na určité profese, strukturální nezaměstnanost postihuje určité skupiny pracovníků ve struktuře ekonomiky a k cyklické nezaměstnanosti dochází v důsledku makroekonomických změn ekonomiky.

Za specifickou skupinu nezaměstnaných lze považovat absolventy škol. Jde o skupinu, která se vyznačuje na trhu práce tím, že se u ní mohou vytvořit nežádoucí návyky v oblasti psychologické či sociální. Všeobecně platí, že se snažíme zabránit vznikům právě takovýchto návyků a tedy vznikají podmínky a programy pro zařazování absolventů škol na trhu práce. Většinou jde o usnadnění přechodu mezi školou a zaměstnáním, spolupráci v oblasti rozšiřování praxe mezi školou a podnikem či organizací a v neposlední řadě i dodatečným vzděláváním. (Kotýnková, 2003)

## 2.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

### 2.3.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Jako dobrovolná nezaměstnanost se dá také označovat v některých případech frikční nezaměstnanost. A to proto, že jde o nezaměstnanost, která vzniká při přesunu mezi jednotlivými zaměstnáními. K tomuto pohybu však dochází dobrovolně. Jde tedy o prodlevu mezi ukončením jednoho zaměstnání a nastoupením do druhého.

Do jiné formy dobrovolné nezaměstnanosti patří ti, kteří jsou ekonomicky aktivní a mohou pracovat, jen prostě nechtějí a dochází tak k nevyužívané pracovní síle.

### 2.3.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Často se o ní zmiňuje jako o cyklické nezaměstnanosti. Pokud existuje nedobrovolná nezaměstnanost, znamená to, že existuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které chce pracovat, ale nemůže.

Právě nedobrovolná nezaměstnanost je jev, který se každá země snaží primárně eliminovat v rámci ekonomického růstu. (Rusmichová, 2002)

## 2.4 Podmínky a možnosti na trhu práce

### Definice

*„Trh práce můžeme definovat jako místo, kde dochází ke střetu nabídky práce s poptávkou po práci, přičemž prací se rozumí jakákoliv fyzická nebo duševní činnost člověka, jejímž výsledkem jsou výrobky nebo služby.“* (Tvrdý, 2007)

Očekávání, že se o sebe každý v oblasti zaměstnání má postarat sám přetrvává. Tedy jako nezaměstnaný či ještě nikdy nezaměstnaný musíme vyvíjet úsilí vedoucí k úspěšnému nástupu do pracovního poměru. V každém regionu se setkáváme s jinými překážkami. Je to dáno mírou nezaměstnanosti regionů a možnostmi zařazení v oboru, které daná lokalita nabízí. Rozhodující může také být způsob, jakým řeší problematiku nezaměstnanosti a jakou podporu v zaměstnanosti nabízí.

V oblasti podpory v zaměstnanosti hrají významnou roli úřady práce, jakožto instituce zřizované při správních orgánech. Za cíl si kladou pomoc lidem při hledání práce od předložení možností pracovních příležitostí až po uzavření pracovní smlouvy a tím ukončení statusu nezaměstnaný. Snahou při cestě k tomuto cíli je také nalezení vhodného typu zaměstnání jednotlivým občanům. Ve velkém počtu případů úřady práce pracují s lidmi, kteří mají s určitých důvodů problém dostat se na trh práce, a neumí se adaptovat na pracovní oblast.

V rámci oblasti řešení problémů s nezaměstnaností existují také jiná profesně orientovaná poradenská centra. Ty ve většině operují na univerzitách, ale dají se nalézt také v podnicích ať už soukromých či státních. Tyto centra pomáhají absolventům, kteří se ve světě pracovního poměru neumí orientovat a netuší, co mohou v praxi doopravdy nabídnout. Naopak také řeší, co je praxe schopna poskytnout na oplátku absolventovi. (Hanzlíková, 2001)

## **2.5 Absolvent na trhu práce**

### **2.5.1 Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Někteří lidé na trhu práce se dají označit za větší riziko ve smyslu udržitelnosti práce či vůbec její nabytí. Uplatnění pracovníka ovlivňuje mnoho faktorů, mezi které lze zařadit například jeho zdravotní a psychickou kondici, vzdělání, pohlaví, věk či etnickou příslušnost. Ti, kteří se těchto charakteristik vyčleňují, jsou ve většině hůře zaměstnatelní a často u nich dochází k dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti.

Často se tak stává, že tato pracovní síla zastává pozice s nepříslušným zařazením, menším platovým ohodnocením. Je tedy zřejmé, že nezaměstnanost ohrožuje určité skupiny obyvatel.

Podpora v zaměstnání by se měla ve své podstatě zaměřovat na nejvíce postižená místa, to znamená, měla by se v první řadě soustředit na eliminaci nezaměstnanosti vznikající v těchto skupinách populace.

Mezi tyto skupiny patří například:

- mladí lidé, absolventi,
- ženy s malými dětmi,

- zdravotně postižení,
- romské etnikum,
- starší lidé, senioři,
- lidé s nízkým vzděláním apod.

Každá tato skupina se vyznačuje specifickými problémy a odlišnými sociálními, psychologickými a zdravotními charakteristikami. Působení nezaměstnanosti na ně tedy v těchto oblastech může být rozlišné od vnímání nezaměstnanosti v ostatních skupinách. (Kotýnková, 2003)

Absolventi vstupující na trh práce po ukončení vzdělání, kteří si doposud nehledali práci v praxi, z pravidla mají větší problémy s uplatněním v oboru. Právě ti, kteří se o své budoucí zaměstnání zajímali už v letech studia, mohli nasbírat důležité zkušenosti, které mohou rozhodnout o jejich pracovním zařazení. Studenti, kteří byli nuceni vstoupit do praxe dříve a řešit zde různé problémy související se studovaným oborem plně či méně, se mohli do praxe prosadit jaksi mimochodem.

V době ukončení školy tak absolventi všech stupňů škol, kteří se chtějí zapojit do pracovního procesu, začínají objevovat své možnosti na trhu práce ve svém okolí nebo i dál.

Obecně tedy platí, že pokud dojde k nerozhodnému váhavému jednání po ukončení školy či nezájmu v jejím průběhu, vhodného uplatnění se tito absolventi dočkají jen zřídka. Svou roli samozřejmě hraje i nabídka práce a daná poptávka po ní či míra nezaměstnanosti, která vypovídá o stavu na konkrétním pracovním trhu.

K běžným problémům také patří absolventi těch škol, které jsou na velmi nízké úrovni, jako je například pouze vzdělání ze základní školy nebo případy, kdy absolventi prošli studiem nesespecializovaného charakteru. Jde například o gymnázia, která se ve své podstatě zaměřují všeobecně a absolventovi, které po jejím skončení nastupuje na trh práce, nedávají požadovanou kvalifikaci se zaměřením, které je třeba.

Naopak tedy platí, že více specializovaný obor a vyšší dosažené vzdělání má výhodu a větší možnosti s ní spojené. Výjimku tvoří snad jen ti, kteří sice prošli požadovaným stupněm vzdělání, ale nejsou schopni využít své schopnosti, dovednosti a znalosti v praxi.

V rámci uplatnění studentů ve vystudovaném oboru většina absolventů ekonomických oborů, gymnázií či vyšších škol dávají přednost práci jako referent. Toto uplatnění dává absolventům vhodné podmínky pro získání nutné a žádané praxe v oboru, které posiluje výkon pracovníka, učí ho samostatnosti a ve finále zhodnocuje jeho pracovní sílu.

Bohužel často dochází k případům, kdy dané pracovní zařazení neodpovídá oboru, kterým absolvent prošel, a tudíž nerozvíjí své schopnosti ve vystudované oblasti. Není neobvyklé, že absolventi s vyšším dosaženým stupněm vzdělání vykonávají práce, které nevyžadují takovýto záběr a člověk se tak stává překvalifikovaným, což je ve své podstatě neefektivní využívání lidských zdrojů. (Hanzlíková, 2001)

### 3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politika zaměstnanosti slouží jako nástroj pro vytváření opatření na eliminaci nezaměstnanosti a dá se tak zařadit do systému záchranné sociální sítě České republiky.

Mezi její snahy patří vyrovnaní na trhu práce mezi nabídkou práce a poptávkou pracovních sil. Podporuje zaměstnanost, využívání zdrojů pracovních sil, zprostředkovává pracovní místa a snaží se dosáhnout optimálních podmínek pro efektivní řešení problematiky nezaměstnanosti.

Mezi důležité zásady politiky zaměstnanosti patří podpora v zaměstnání všem, tedy bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo snad věk.

Nástroji politiky zaměstnanosti, kterými stát ovlivňuje vývoj na trhu práce, jsou:

- pasivní politika zaměstnanosti,
- aktivní politika zaměstnanosti,
- hospodářsko-politické opatření. (Kotýnková, 2003)

#### 3.1 Charakteristika, vymezení a pojetí politiky zaměstnanosti

Ve své podstatě u politiky zaměstnanosti jde o opatření, které se využívají na vytváření lepších podmínek pro dosažení rovnováhy na trhu práce a pro efektivní využívání lidských zdrojů na pracovním trhu. Jde o úsilí ze strany státu, odborů nebo i zaměstnanců, kteří společně usilují o rovnováhu nabídky a poptávky.

Politika zaměstnanosti nepůsobí na úrovni mikroekonomie, tedy nemá vliv na konkrétní počet pracovníků, výdělky, kvalifikační nároky nebo výkonnost. Její podstatou je podpora a úprava nutná k ovlivnění nabídky a poptávky, takovým způsobem, aby docházelo k jejímu vyrovnaní. Jde tedy spíše o nepřímý vztah ovlivňování.

Nejvlivnější aspektem v řešení problematiky nezaměstnanosti je hospodářská politika, která svými opatřeními ovlivňuje ekonomický růst a samotnou tvorbu pracovních míst.

Politika zaměstnanosti se tedy dá vymezit jako hospodářská politika na makroekonomické úrovni působící na trh práce s danými cíly na podporu zaměstnanosti.

Mezi soubor opatření, kterými disponuje politika zaměstnanosti, patří monetární, fiskální a mzdová opatření. Díky nim ovlivňuje poptávku na trhu práce.

#### **Co sleduje politika zaměstnanosti:**

- hodnota pracovní síly,
- množství prostředků užívaných v politice zaměstnanosti,
- působení ekonomických aktivit na trhu práce,
- působení strukturálních změn národního hospodářství, které ovlivňuje nabízené pracovní příležitosti v jednotlivých regionech,
- míra zaměstnanosti, u které platí, že pokud je míra nezaměstnanosti vyšší, finanční prostředky zbývající na aktivní složku politiky zaměstnanosti jsou o to menší.

#### **Hlavní aktivity politiky zaměstnanosti:**

- Rozvoj infrastruktury na trhu práce. Jde o vybudování systému s dokonalejší informovaností v rámci institucí trhu práce, mezi které patří například úřady nebo zprostředkovatelny práce. Vytváří tak lepší podmínky pro uchazeče o práci. Systém pak obsahuje lepší data o volných pracovních místech, jaká je jejich struktura a náročnost a na druhé straně i o samotných uchazečích (kvalifikace, požadavky).
- Podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. V rámci této aktivity se politika zaměstnanosti zaměřuje na zejména finanční podpory zaměstnavatelům na nová pracovní místa či podnikatelům v začátcích. Patří sem i podpora veřejně prospěšných prací a významnou část zahrnuje také podpora zaměstnanost mladých či handicapovaných lidí.
- Zvyšování adaptability pracovní síly. Zaměření se politiky zaměstnanosti na rekvalifikační programy, jejich organizování a podpoře.
- Zabezpečení životních podmínek. Politika zaměstnanosti podporuje dočasně nezaměstnané pomocí sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti.



**Cíle politiky zaměstnanosti:**

- rovnováha mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu,
- zabezpečování práv občanů na zaměstnání,
- snaha o efektivní využívání lidských zdrojů,
- zvyšování kvalifikace pracovníků,
- eliminace dlouhodobé nezaměstnanosti se zacílením na rizikové skupiny.

**3.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti**

Obě tyto politiky mají za cíl eliminovat či alespoň zmenšovat nezaměstnanost jednotlivých regionů. Ovšem v zásadě se dá říct, že rozdíl mezi těmito dvěma přístupy se nachází v zaměření. Aktivní politika se zaměřuje spíše na samotnou nezaměstnanost, zatímco pasivní spíše na zlepšení životní situace těch, které postihla nezaměstnanost.

**3.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti**

Do pasivní politiky zaměstnanosti lze zahrnout aktivity spojené s vyplácením prostředků, které danému člověku ušly v případě neexistence práce. Jde zejména o podpory v nezaměstnanosti, ale může zde patřit také třeba dřívější odchod do důchodu jako jiná forma kompenzace či jiné úlevy.

Z minulých let je zřejmé, že jako první byla rozvíjena pasivní politika zaměstnanosti. Tedy pomocí podpor se řešil problém nezaměstnanosti zemí. Vznikaly tak nejrůznější systémy podpor a dávek v nezaměstnanosti. První případy se objevily už v první třetině 20. století.

**Formy podpor v nezaměstnanosti:**

- státní podpora v nezaměstnanosti formou sociálních dávek,
- pojištění v nezaměstnanosti formou samotným systémem podpor v nezaměstnanosti.

### 3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti se snaží o podporu pracovní síly, která si pak pomocí aktivního přístupu nalezne pracovní pozici a změní se tak její dosavadní pozice na trhu práce k lepšímu.

Začátky rozvoje této politiky zaměstnanosti se vážou k 50. letům 20. století. Důvodem tohoto rozvoje byla poválečná situace, kde docházelo k vysoké poptávce po práci. Mezi další důvody by patřily také změny v demografickém vývoji či technologická adaptace pracovní síly.

Později se mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti dostávají ty, které pomáhají během strukturálních změn a řeší flexibilitu trhu práce. Poprvé se u nás stává významnou podpora strany nabídky práce, přičemž dochází k zlepšování schopností při hledání práce, rekvalifikace apod. Mimo to se podporuje vytváření nových pracovních míst finančními prostředky. Je zdůrazňována podpora nabídky práce v rámci průběžného vzdělávání a zvyšování motivace a kvalifikace. (Halásková, 2008)

## 3.3 Typy nástrojů

### 3.3.1 Společensky účelná pracovní místa

Jde o pracovní místa buďto úplně nová nebo vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání. Může jít i o místa, která slouží lidem, kteří se chtějí věnovat samostatně výdělečné činnosti.

#### Pro uchazeče o zaměstnání

- dlouhodobě nezaměstnaní s evidencí na úřadu práce delší než 5 měsíců,
- FO s dětmi do 10 let s evidencí na úřadu práce delší než 3 měsíce,
- mladí lidé do 25 let s evidencí na úřadu práce delší než 3 měsíce,
- starší osoby nad 55 let s evidencí na úřadu práce delší než 3 měsíce,
- zdravotně handicapované osoby s evidencí na úřadu práce delší než 1 měsíc.

V případě společensky účelných pracovních míst připadá na jejich realizaci měsíční příspěvek. Výše závisí na několika faktorech. Příspěvek dosahuje výše vyplacených mzdových nákladů maximálně však do 12 000 Kč.

Pokud nastane situace, kdy se zaměstná osoba s evidencí na úřadě práce delší než 12 měsíců, výše příspěvku může narůst až do 15 000 Kč. Stejně maximum platí v případě zaměstnání osoby zdravotně handicapované.

Doba, po kterou je příspěvek poskytován je 6 měsíců, kde musí být pracovní poměr na dobu neurčitou nebo na určitou dobu, která zahrnuje období alespoň jednoho roku.

### **Zřízení pracovní místa**

Tato kategorie se zaměřuje na stejné kritické osoby na trhu práce.

Výše příspěvku se odvíjí od skutečných nákladů na vytvoření daného pracovního místa, s hranicí 80 000 Kč.

V tomto případě je příspěvek jednorázový a vydává se v případě, že se vytvoří pracovní místo minimálně na 1 rok.

### **Získání příspěvku**

V první řadě musí být sepsána žádost, která je předána na kontaktní pracoviště Úřadu práce. Spolu s žádostí se předají povinné přílohy jako je například potvrzení o bezdlužnosti apod. Žádost pak projednává komise, která doporučuje řediteli krajské pobočky Úřadu práce, zda má žádost schválit nebo ne.

Pokud je vše v pořádku, je podepsána Dohoda o poskytnutí příspěvku. Tento závazek vzniká mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Poté se přikládá ještě dokumenty o uzavření pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V závěru se zasílá vyúčtování mzdových nákladů.

Poté je již vše vyřešeno a příspěvek přichází do měsíce od doručení na úřad „vyúčtování mzdových nákladů“. (Ministerstvo práce a sociálních věcí)

## **3.4 Politika zaměstnanosti se zaměřením na absolventy**

Finanční prostředky podpory nezaměstnaných absolventů škol se přerozděluje podle velikosti míry nezaměstnanosti. Tedy do těch regionů, kde je míra nezaměstnanosti nejvyšší.

Ze zmíněných nástrojů politiky zaměstnanosti se využívají pro podporu absolventů zejména tyto:

- Podpora vytváření pracovních míst pro získání odborné praxe absolventů,
- Kvalifikace mládeže a rekvalifikace,
- Podpora zaměstnavatelů, kteří zaměstnají absolventa.

Pomoc absolventům skrze zaměstnavatele je prováděna způsobem částečné nebo i plné úhrady mzdových nákladů, vzniklých zaměstnáním absolventa, po dobu minimálně jednoho roku. Jedná se o pracovní místo pro odbornou praxi. Podmínkou je zachování místa po dobu alespoň dvou let.

Prostředky aktivní politiky zaměstnanosti vynaložené na řešení nezaměstnanosti absolventů tvoří 20 % z celkových prostředků.

Nástroj rekvalifikace je používán zejména v případech, kdy absolventův zdravotní stav není ideální. Pomoc je nabízena formou úhrady nákladů za kurzy. Jde hlavně o dva typy rekvalifikací, a to specifické, které se soustředí na konkrétní profesi a pak nespecifické, kde nejde o získání konkrétního místa, ale spíše o nabití nových schopností či dovedností. Z projektů a analýz úřadů práce lze získat informace, které udávají, že největší dlouhodobá nezaměstnanost ohrožuje právě mladou populaci bez kvalifikace.

Bohužel často dochází tomu, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti selhávají v případě absolventů škol a neřeší se tak problematika nezaměstnanosti mladých na trhu práce.

Ti, kteří neprošli úspěšně vzdělávacím systémem České republiky, většinou tvoří skupinu lidí vhodných pro základní kvalifikace či získání manuální zručnosti a jiné užitečné dovednosti na kurzech.

Mezi další podporu absolventů patří vytvoření inovačního programového přístupu. Tento program obsahuje několik kroků k pomoci mladým získat práci pomocí rekvalifikací, výběru vhodného pracovního zařazení a preventivních opatření.

Nevýhodou v oblasti vyhodnocování úspěšnosti nástrojů politiky zaměstnanosti patří fakt, že nejsou k dispozici srovnatelná vyhodnocení. Díky analýzám úřadů práce vyvozujeme, že praxe ukazuje, že nedochází k úplnému efektivnímu využívání finančních prostředků na řešení problémů s absolventy. Tedy nedaří se splnit dané cíle. To může být způsobena například nevolí uchazečů o zaměstnání dostavit se na kurzy nebo může být chyba na straně

zaměstnavatelů, kteří nenabízejí dostatečné finanční ohodnocení, které by absolventi akceptovali.

Často se také stává, že zaměstnavatelé se snaží získat příspěvek na vytvoření pracovního místa či na podporu místa pro praxi absolventa. V těchto případech ne vždy jde o pracovní místo nové. Příkladem můžu uvést oblast zdravotnictví, kde některé nemocnice vyžadují příspěvek od úřadu práce při začínajících lékařích bez atestace. (Národní zpráva)

## 4 ZABEZPEČENÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Zaměstnanost mladých v České republice je upraveno následujícími dokumenty:

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- Listina základních práv a svobod,

Zákon o zaměstnanosti zaručuje podporu ve formě politiky zaměstnanosti ať aktivní či pasivní.

### 4.1 Instituce zabezpečující zaměstnání

V červnu roku 1968 vzniklo Ministerstvo práce a sociálních věcí, které bylo zrušeno o dvacet let později a v červenci 1990 znovu obnoveno, tak jak ho známe dnes. Právě v roce znovuobnovení Ministerstva ČR se začalo pracovat na českém systému služeb zaměstnanosti. Mezi jejich činnosti patřil návrh Zákona o zřízení úřadů práce, který vedl k zavedení Správy služeb zaměstnanosti. Tato Správa pak měla za úkol zřídit a řídit síť úřadů práce.

#### 4.1.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Hlavními činnostmi toho orgánu je řízení a kontrola výkonu státní správy. Mimo to také dohlíží na dodržování zákonů při politice zaměstnanosti.

Mezi činnosti ministerstva práce a sociálních věcí podle zákona patří například:

- kontrola a vyhodnocení stavu na trhu práce,
- zpracování budoucího vývoje zaměstnanosti,
- řešení problémů v oblasti politiky zaměstnanosti,
- řízení úřadů práce,
- tvorba národní soustavy povolání,
- přijímání opatření na podporu rovných příležitostí rizikových skupin trhu práce, zlepšování jejich přístupu k zaměstnání a informovanost,
- poskytování prostředků na politiku zaměstnanosti,

- rozhodování v oblasti opatření zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce,
- zřizování rekvalifikačních středisek,
- vedení evidence uchazečů o zaměstnání apod. (Ministerstvo práce a sociálních věcí)

#### 4.1.2 Úřady práce a jejich působnost

##### Úřad práce ČR

Vznik úřadu práce ČR se váže k datu 11. dubna 2011, kdy byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Od tohoto data jsou úřady práce považovány za kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce České republiky. Úřad práce České republiky řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem.

##### Úřad práce

= územní orgán státní správy, účetní jednotka, celostátní působnost, subjektivita.

V čele úřadu práce stojí ředitel, kterého jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí.

Mezi činnosti úřadu práce patří:

- zvyšování zaměstnanosti,
- vyplácení státních sociálních podpor, příspěvků na sociální služby, dávek pro osoby zdravotně postižené,
- pomoci v hmotné nouzi,
- ochrana zaměstnanců pokud zaměstnavatel je nevyplácí.
- Informují o pracovních příležitostech či o volných pracovních silách,
- Provádějí rekvalifikace,
- Fungují jako zprostředkovatel práce,
- Radí občanům se získáním zaměstnání,
- Vedou evidenci uchazečů.

Tedy úřady práce provádění pozorování a kontrolu situace na trhu práce a zaznamenávají vývoj zaměstnanosti na svém území. Pomocí opatření mohou zasahovat do nabídky a poptávky trhu. (Jouza, 2004)

## 4.2 Jak získat zaměstnání

Strategie, které se použijí při hledání a získání nové práce, hrají významnou roli. K tomuto můžeme využít v dnešní době například sociálních sítí. Mimo jiné hraje důležitou roli i očekávání ze strany potenciálního pracovníka, co patří mezi prioritní hodnoty dané pracovní příležitosti apod.

Celkově získání prvního zaměstnání absolventa závisí na několika jevech. K získání vhodného prvního zaměstnání mu může dopomoci nadprůměrná hodnota v jeho aktivitě, znalostech či dovednostech. To, že se dokáže absolvent prezentovat a „prodat“ své schopnosti je dnes již základem.

Samozřejmě ne vše závisí na samotné osobě. Některé faktory, které při získání zaměstnání hrají roli, mají co dočinění například s dostupností informací o volných pracovních místech či využívání možností při získání zaměstnání. Těmito možnostmi se myslí například inzertáty, internet, úřady práce ale také méně oficiální zdroje jako je rodině či přátelé a známí.

Ze strany držitele pracovní síly tedy jde o prezentaci jeho samotného a jeho možností. Na druhé straně máme zaměstnavatele. Zaměstnavatel si vybírá způsob, jakým bude pracovníky selektovat a kdo je vhodný pro kterou pracovní pozici z jeho hlediska.



Tabulka 1 Způsob získání prvního zaměstnání u absolventů SOU, SOŠ a VOŠ

Způsob získání zaměstnání	Typ školy							
	Absolutní čísla				Procenta			
	SOU	SOŠ	VOŠ	Celkem	SOU	SOŠ	VOŠ	Celkem
Rodina	122	125	72	319	28,90	31,10	10,80	21,40
Zeptání ve firmě	113	71	70	254	26,80	17,70	10,50	17,10
Úřad práce	39	32	36	107	9,20	8,00	5,40	7,20
Inzerát v novinách	29	29	60	118	6,90	7,20	9,00	7,90
Internet	0	63	158	221	0,00	15,70	23,80	14,80
Kontakty ze školy	36	17	120	173	8,50	4,20	18,00	11,60
Rodinná firma	23	18	14	55	5,50	4,50	2,10	3,70
Nabídnutá práce	60	47	0	107	14,20	11,70	0,00	7,20
Informace známých	0	0	107	107	0,00	0,00	16,10	7,20
Agentura	0	0	28	28	0,00	0,00	4,20	1,90
Celkem	422	102	665	1489	100,00	100,00	100,00	100,00

Zdroj: Trhlíková, 2006

Z tabulky vyplývá, že oslovení firmy při získávání zaměstnání je stěžejní pro vyučené, kde 26,3 % vyučených takto získalo práci. Naproti tomu maturanti 17,7 % a absolventi VOŠ jen 10 %. Mezi způsoby, které často nejvíce využívají absolventi VOŠ, oproti ostatním absolventům, patří získané kontakty.

Když se podíváme na oficiální způsoby, služby úřadů práce se zdají být spíše podružnou podporou. Celkově tyto služby úspěšně využilo ze skupiny vyučených a maturantů pouze 8-9 % a vysokoškoláků jen 5,4 %.

Inzerátů využilo k úspěšnému nalezení zaměstnání také pouhých 6-9 %, což je rozmezí pokrývající všechny absolventské skupiny. Jako vysoce účinný prostředek získání práce se ukázalo užití internetu, kde tak získalo zaměstnání 23,8 % absolventů VOŠ a 15, % maturantů. U vyučených je však využití internetu zanedbatelné. Personální agentury jsou u všech skupin prakticky nepoužívané.

Neformální způsoby získání zaměstnání jsou těmi nejpoužívanějšími ve všech sledovaných skupinách.

#### 4.2.1 Uplatnění v oboru

Ne vždy se podaří, že v oboru, který daná osoba vystudovala, nakonec také pracuje. Z následující tabulky můžeme vyčíst, kteří absolventi se lépe uplatňují v oboru, který vystudovali.

*Tabulka 2 Práce v oboru po ukončení školy podle sledovaných typů vzdělání (v %)*

Práce absolventů	Vzdělání		
	SOU	SOŠ	VOŠ
Vystudovaný obor	59,40	36,80	44,80
Příbuzný obor	11,90	21,30	23,10
Jiný obor	28,70	41,90	32,00
Celkem	100,00	100,00	100,00

*Zdroj: Trhlíková, 2006*

Celkově se nejčastěji v oborech, které vystudovali, uchycují absolventi z řad vyučených. Jde o 59,4 % vyučených přesně v daném oboru, 11 % v podobném oboru a zbývající pracují v úplně odlišném oboru.

Pokud se podíváme na absolventy ze středních škol, těch si najde zaměstnání v oboru 37 %, v podobném oboru 21 % a zbytek absolventů pracuje ve zcela odlišném oboru.

Jako poslední zbývají absolventi vysokých škol, kteří jsou na tom v uplatnění oboru o něco lépe než SOŠ. V oboru pracuje 44,8 % absolventů, v příbuzné oboru 23 % a třetina v odlišných oborech.

#### 4.2.2 Zaměstnání vs. vystudovaný obor

Za nejlepší cestu k získání práce, která je spojená s vystudovaným oborem, se dá považovat cesta kontaktů ze školy či praxe. Jde až o 70 % absolventů, kteří díky tomuto způsobu získali zaměstnání v oboru. 17 % ze zbývajících absolventů našlo také práce v podobném oboru.

Relativně dobré výsledky má i způsob získání práce přes úřady práce, kde skupiny úspěšně zaměstnaných v oboru tvoří 50 % respondentů. Ostatní způsoby měly jen malý vliv.

Zajímavostí zůstává, že pokud si absolvent vybral pomoc od rodičů či známých, většinou skončil u práce v jiném oboru. Znovu jde skoro o 50 % všech absolventů. (Trhlíková, 2006)

Tabulka 3 Způsoby získání zaměstnání ve vztahu k uplatnění ve vystudovaném oboru

Způsob získání zaměstnání k uplatnění v oboru	Absolventi pracují v oblasti							
	Absolutní čísla				Procenta			
	Vystudovaný obor	Příbuzný obor	Jiný obor	Celkem	Vystudovaný obor	Příbuzný obor	Jiný obor	Celkem
Rodina	75	49	114	238	31,50	20,60	47,90	100,00
Zeptání ve firmě	92	35	68	195	47,20	17,90	34,90	100,00
Úřad práce	42	19	24	85	49,40	22,40	28,20	100,00
Inzerát v novinách	41	16	35	92	44,60	17,40	38,00	100,00
Internet	77	39	66	182	42,30	21,40	36,30	100,00
Kontakty ze školy	104	25	19	148	70,30	16,90	12,80	100,00
Rodinná firma	21	1	9	41	51,20	26,80	22,00	100,00
Nabídnutá práce	49	18	18	75	65,30	10,70	24,00	100,00
Informace známých	33	23	33	89	37,10	25,80	37,10	0,00
Agentura	9	6	9	24	37,50	25,00	37,50	100,00
Celkem	543	231	395	1169	46,40	19,80	33,80	100,00

Zdroj: Trhlíková, 2006

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 TRH PRÁCE KRAJŮ ČESKÉ REPUBLIKY

### 5.1 Nezaměstnanost

Rychlé změny provázely trh práce při transformaci ekonomiky od počátku devadesátých let. Ke změnám docházelo v důsledku restrukturalizačních tendencí či cyklických potíží s vyrovnáváním nabídkové a poptávkové strany trhu práce.

V této době také docházelo ke značným přesunům pracovních sil jak mezi odvětvími a podniky tak profesemi. Více než 50 procent pracovníků si prošlo změnou pracovního zařazení spojeného se zaváděním nových technologií či zvyšování kvalifikačních nároků.

Bohužel také v některých oblastech (regionech) docházelo k přesunu pracovníků od vyšších k méně kvalifikovaným pracím. Bylo tomu tak kvůli působení zahraničního kapitálu.

Z tohoto období si trh práce odnesl poznatek, že většina zaměstnanců není dostatečně připravena na změny související ať už s restrukturalizací či bankrotem.

Samozřejmě stát má snahy na redukcii počtu nezaměstnaných ve všech regionech České republiky. Co se problematiky počtu nezaměstnaných z ekonomicky aktivních obyvatel České republiky týče, je třeba dosahovat lepších výsledků, které by korespondovaly se základními cíly politiky zaměstnanosti zemí EU. (Kotýnková, 2003)

#### **Historie zaměstnanosti mladší věkové skupiny obyvatel**

Každá evropská země věnuje pozornost tomu, jak mladší věkové skupiny obyvatel zvládají svůj nástup na trh práce. V letech 1995-2005 Česká republika zaznamenala pokles míry nezaměstnanosti mladých. V konkrétních číslech se tato míra nezaměstnanosti byla 46,6 % v roce 1995 a v roce 2005 už jen 27,3 %. Celkem šlo tedy o rozdíl více než 19 procentuálních bodů. V této době na tom byl český trh práce s mladými lidmi lépe než v Evropské Unii, kde míra nezaměstnanosti ve stejné době činila 36,8 %.

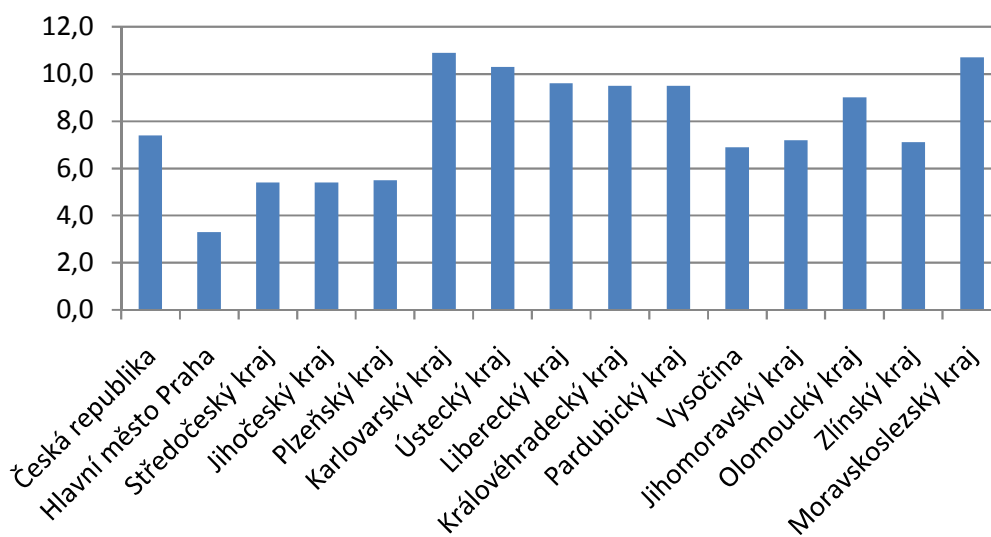
Tento výrazný pokles míry nezaměstnanosti mládeže byl způsoben zejména díky poklesu ekonomické aktivity této věkové skupiny. Pro představu, míra ekonomické aktivity mládeže byla v roce 1995 50,6 % a za 10 let v roce 2005 33,9 %. Rozdíl byl tedy větší než o 16 procentuálních bodů. K tomuto faktu přispělo zejména prodloužení doby vzdělávání stejně jako znovuzavedení povinné devítileté školní docházky. K zavedení došlo ve školním roce

1996/1997 což mělo vliv na školní ročník 2000/2001, kde byl počet malý studentů, co odcházeli ze střední školy a na vysoké školy přicházeli absolventi z let minulých. (Kotýnková, 2006)

Tabulka 4 Míra nezaměstnanosti podle krajů – roční průměry

ČR/kraje	2008	2009	2010	2011	2012	1. čtvrtletí 2013
Česká republika	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,4
Hlavní město Praha	1,9	3,1	3,8	3,6	3,1	3,3
Středočeský kraj	2,6	4,4	5,2	5,1	4,6	5,4
Jihočeský kraj	2,6	4,3	5,3	5,5	5,7	5,4
Plzeňský kraj	3,6	6,3	5,9	5,2	4,8	5,5
Karlovarský kraj	7,6	10,9	10,8	8,5	10,5	10,9
Ústecký kraj	7,9	10,1	11,2	9,9	10,8	10,3
Liberecký kraj	4,6	7,8	7,0	7,2	9,3	9,6
Královéhradecký kraj	3,9	7,7	6,9	7,1	7,1	9,5
Pardubický kraj	3,6	6,4	7,2	5,6	7,7	9,5
Vysočina	3,3	5,7	6,9	6,4	6,4	6,9
Jihomoravský kraj	4,4	6,8	7,7	7,5	8,1	7,2
Olomoucký kraj	5,9	7,6	9,1	7,6	7,7	9,0
Zlínský kraj	3,8	7,3	8,5	7,6	7,4	7,1
Moravskoslezský kraj	7,4	9,7	10,2	9,3	9,5	10,7

Zdroj: ČSÚ, 2008-2013



Obrázek 1 Míra nezaměstnanosti krajů České republiky za 1. čtvrtletí 2013 (ČSÚ, 2013)

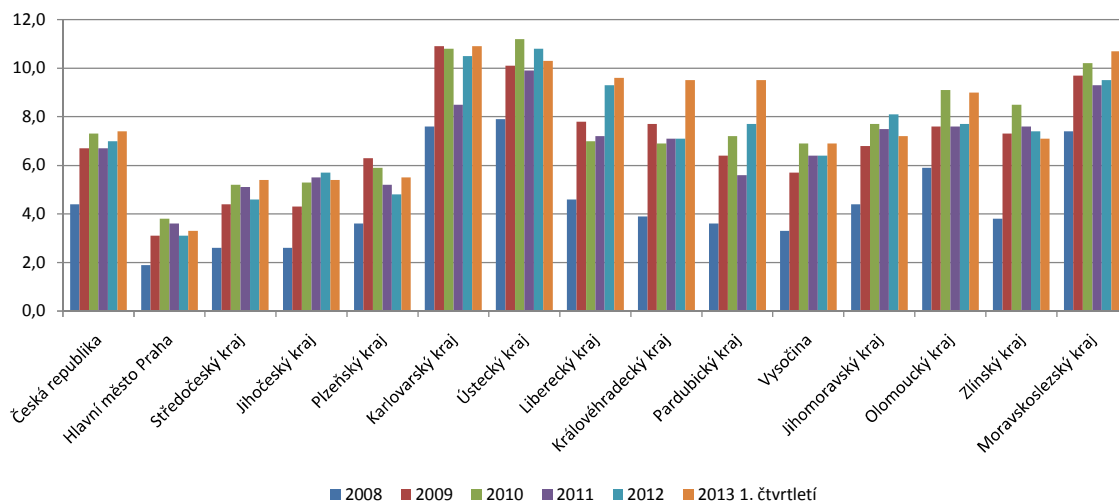
V současnosti má nejlepší míru nezaměstnanosti samozřejmě Hlavní město Praha s hodnotou 3,3. Je tomu tak z hlediska toho, že jde o hlavní město a je v něm soustředěna

veliká poptávka i nabídka pracovní síly. Pokud pomineme Prahu, nejlepšího výsledku dosahují kraje Středočeský a Jihočeský s hodnotou 5,4. Na nejhorší příčky se řadí s 10,9 kraj Karlovarský, s 10,7 kraj Moravskoslezský a s 10,3 kraj Ústecký. Celorepublikový průměr dosahuje 7,4 míry nezaměstnanosti a nejvíce se mu blíží kraj Jihomoravský 7,2 a Zlínský 7,1.

Nejhorší zaznamenané hodnoty se váží ke Karlovarskému kraji, kde je v současnosti celkem 19 154 uchazečů zaměstnání. Před rokem toto číslo dělalo 17 200 uchazečů, tedy během jednoho roku přibily skoro další dva tisíce lidí. Nejvyšší hodnoty nezaměstnanosti jsou pravidelně zaznamenávány v okrese Sokolov.

V jihočeském kraji, který dopadl v hodnocení jako jeden z nejlepších, je v současnosti evidováno 26 749 nezaměstnaných. Z dlouhodobého hlediska nezaměstnanost v kraji kopíruje cyklický vývoj.

V Středočeském kraji je míra nezaměstnanosti dlouhodobě nižší ve srovnání s celorepublikovým průměrem. Uvnitř kraje však existují výrazné rozdíly nezaměstnanosti, což ovlivňuje blízkost Hlavního města Prahy. Nejhorší hodnoty získává okres Příbram a nejnižší hodnoty bývají z pravidla v okrese Praha – východ.



Obrázek 2 Vývoj míry nezaměstnanosti podle krajů – roční průměry (ČSÚ, 2008-2013)

Z grafu zachycující míru nezaměstnanosti v jednotlivých krajích v letech 2008-2013 můžeme vyčíst, že existují značné rozdíly ve velikosti míry nezaměstnanosti v rámci České republiky. Samotná Česká republika se vyznačuje spíše mírně rostoucím charakterem

v míře nezaměstnanosti až na skok mezi rokem 2010 a 2011, kde se míra nezaměstnanosti o něco zmenšila a v následujících letech znovu mírně narůstala.

I když nejsoučasnejším údajem je údaj za 1. čtvrtletí roku 2013, který je zobrazen oranžovou barvou, pro lepší představu o opravdovém stavu nezaměstnanosti srovnáme rok 2012 zachycený světle modrou barvou.

Míra nezaměstnanosti roku 2012 byla ve většině krajů menší než v 1. čtvrtletí 2013 až na kraje Jihočeský, Ústecký, Jihomoravský a Zlínský. Dále můžeme u Zlínského kraje v porovnání s ostatními kraji vidět, že rozdíly mezi mírou nezaměstnanosti mezi jednotlivými roky jsou spíše minimální, tedy že si Zlínský kraj udržuje víceméně stejnou míru nezaměstnanosti. Pozitivním je mírný vzestup nezaměstnanosti oproti trendu celé České republiky, kde spíše o něco málo každý rok roste.

Co se týče vývojové tendence nezaměstnanosti v krajích České republiky, nejhůře si vedou kraje Karlovarský, Ústecký a Moravskoslezský. Naopak nejlepších výsledků v rozmezí několika let dochází v kraji Hlavní město Praha, Středočeském, Jihočeském a Plzeňském kraji.

## 5.2 Nezaměstnanost absolventů škol

### 5.2.1 Hlavní město Praha

Tabulka 5 Volná pracovní místa pro absolventy v Hlavním městě Praha (k 30.4.)

	Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých/ 1 volné pracovní místo	ČR	Podíl %	ČR %
2004	524	4,6	7,5	5,4	15,2
2005	278	5,2	5,8	1,9	10,6
2006	866	1,4	2,8	5,6	14,6
2007	2 031	0,5	1,1	10,2	18,8
2008	2 550	0,3	0,6	7,8	19,0
2009	837	1,0	4,0	5,0	12,8
2010	408	3,5	7,0	6,2	13,8
2011	441	3,7	5,6	7,0	15,4
2012	617	1,8	4,7	6,4	13,2

Zdroj: NÚOV, 2012

Celkově bylo v roce 2012 k dispozici 617 volných pracovních míst pro absolventy, což v podílovém vyjádření je 6,4 %. V porovnání s předešlým rokem se tato hodnota mírně



snížila, ale i přes svou nízkou hodnotu v procentech, absolutních číslech jde o jednu z nejlepších hodnot v porovnání se všemi ostatními kraji ČR.

Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých na jedno volné pracovní místo se během let výrazně měnil. V roce 2012 je tato hodnota 1,8 absolventa, což je velmi nízká hodnota v porovnání s celorepublikovým průměrem 4,7. Tedy nám tento fakt, říká, že uplatnitelnost absolventů na trhu práce se oproti minulému roku zlepšila, ale nesmíme zapomínat na to, že na tento stav nemá vliv pouze počet nabízených volných pracovních míst.

Tabulka 6 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Hlavním městě Praha

	Střední vzdělání s výučním listem		Gymnaziální vzdělání		Střední odborné vzdělání s maturitou a odborným výcvikem		Střední odborné vzdělání s maturitou		Vyšší odborné vzdělání	
	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR
2006	6,4	15,7	1,7	4,4	7,0	14,0	5,0	11,0	3,9	9,1
2007	5,6	10,5	1,5	3,2	6,5	11,1	3,9	7,8	3,1	6,6
2008	4,0	6,9	0,9	2,5	4,0	7,8	3,0	5,7	2,3	5,5
2009	2,6	13,4	0,7	2,4	2,5	11,8	1,9	7,8	1,3	6,8
2010	10,7	19,4	1,3	3,0	10,9	19,3	6,2	10,6	3,9	8,9
2011	11,9	18,7	1,7	3,2	13,4	18,2	7,8	11,4	6,0	9,4
2012	5,3	16,7	1,0	3,1	6,5	14,4	2,9	9,1	1,9	9,1

Zdroj: NÚOV, 2012

Nejvyšší míry nezaměstnanosti absolventů škol Hl. m. Prahy dosahují absolventi středního vzdělání s výučním listem a středního odborného vzdělání s maturitou a odborným výcvikem. I přesto však všechny kategorie všech let vykazují vždy nižší nezaměstnanost než je celorepublikový průměr. Nižší hodnoty bychom našli v kategorie Gymnazistů a vyššího odborného vzdělání.

Celkově si lze všimnout výraznějších změn let 2010 a 2011, kdy se míra nezaměstnanosti všech kategorií zvyšovala. Tento fakt měla za následek ekonomická krize, která měla vliv na všechny kraje České republiky, ovšem její vliv se konkrétně v Praze objevil o něco později. V současnosti je míra nezaměstnanosti absolventů oproti předešlým letům nižší.

## 5.2.2 Středočeský kraj

Tabulka 7 Volná pracovní místa pro absolventy ve Středočeském kraji (k 30.4.)

	Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých/ 1 volné pracovní místo	ČR	Podíl %	ČR %
2004	919	4,5	7,5	15,3	15,2
2005	974	2,8	5,8	13,5	10,6
2006	1 958	1,3	2,8	19,5	14,6
2007	4 243	0,5	1,1	25,8	18,8
2008	5 908	0,3	0,6	30,6	19,0
2009	1 155	2,0	4,0	19,8	12,8
2010	613	4,8	7,0	16,9	13,8
2011	886	3,3	5,6	22,5	15,4
2012	711	3,6	4,7	15,0	13,2

Zdroj: NÚOV, 2012

Celkově bylo v roce 2012 k dispozici 711 volných pracovních míst pro absolventy, což v podílovém vyjádření je 15,0 %. V porovnání s předešlým rokem se tato hodnota značně snížila, a to o 7,5 procentního bodu. I tak však převyšuje celorepublikový průměr 13,2 %. Ve srovnání s nejnižší hodnotou, kterou vykazuje Praha 6,4 % je tato hodnota ještě stále velmi vysoká. 30,6 % představovalo nejvyšší podílovou hodnotu za Středočeský kraj.

Na jedno volné pracovní místo pro absolventy připadá 3,6 uchazečů. Jde o hodnotu nižší než celorepublikový průměr, ale v porovnání s loňským rokem si Středočeský kraj pohoršil.

Tabulka 8 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Středočeském kraji

	Střední vzdělání s výučním listem		Gymnaziální vzdělání		Střední odborné vzdělání s maturitou a odborným výcvikem		Střední odborné vzdělání s maturitou		Vyšší odborné vzdělání	
	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR
2006	11,8	15,7	3,7	4,4	8,7	14,0	8,9	11,0	6,2	9,1
2007	6,7	10,5	4,5	3,2	8,7	11,1	6,5	7,8	4,3	6,6
2008	4,6	6,9	2,6	2,5	5,1	7,8	4,4	5,7	5,6	5,5
2009	11,5	13,4	2,9	2,4	11,9	11,8	8,8	7,8	6,6	6,8
2010	15,4	19,4	3,5	3,0	18,0	19,3	9,0	10,6	6,2	8,9
2011	15,2	18,7	3,7	3,2	14,6	18,2	10,8	11,4	9,3	9,4
2012	15,6	16,7	3,4	3,1	18,4	14,4	10,8	9,1	11,3	9,1

Zdroj: NÚOV, 2012

Ve Středočeském kraji vykazují nižší hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů škol kategorie gymnazistů a středního odborného vzdělávání s maturitou a vyšších odborných škol.

Nižší nezaměstnanost v kategoriích středního vzdělávání byla způsobena z velké části také přechodem značného počtu absolventů na další stupeň vzdělání.

Z pohledu na rozmezí let 2009 až 2011 vyplývá, že ekonomická krize zasáhla jak Středočeský tak celou republiku, kdy se míra nezaměstnanosti absolventů zvyšovala. V současnosti se tato míra stále mírně zvyšuje.

### 5.2.3 Jihočeský kraj

Tabulka 9 Volná pracovní místa pro absolventy v Jihočeském kraji (k 30.4.)

	Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých/1 volné pracovní místo	ČR	Podíl %	ČR %
2004	759	3,0	7,5	27,7	15,2
2005	611	2,6	5,8	18,6	10,6
2006	872	1,7	2,8	22,7	14,6
2007	1 473	0,7	1,1	25,8	18,8
2008	1 873	0,5	0,6	24,8	19,0
2009	479	3,6	4,0	23,3	12,8
2010	295	6,4	7,0	15,8	13,8
2011	300	6,2	5,6	14,1	15,4
2012	296	4,6	4,7	11,0	13,2

Zdroj: NÚOV, 2012

Z celkového počtu volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé lze vyčíst, že tento počet v průběhu let značně kolísá. V roce 2012 byla tato hodnota na 296 míst, což představovalo 11,0 % ze všech volných míst evidovaných na úřadu práce. Celorepublikový průměr je o 2,2 procentuální body více, tedy si Jihočeský kraj vede dobře. Problémem bylo, že oproti minulému roku 2011 nebyl Jihočeský kraj schopen snížit počet uchazečů z řad absolventů snížit o více než 4 uchazeče. V rámci procentuálního podílu se hodnoty dostaly nejvýše na 27,7 %, což považuji za dobré procento, které představuje možnosti pro absolventy z celkového počtu volných míst

Co se týče sloupce „Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých/1 volné pracovní místo“ tento údaj se každý rok držel pod celorepublikovým průměrem vyjma rok 2011. To znamená, že i když údaj z roku 2012 je jen o 0,1 procentuální bod menší než celorepublikový, ve skutečnosti se oproti 2011 značně snížil.

Tabulka 10 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Jihočeském kraji

	Střední vzdělání s výučním listem		Gymnaziální vzdělání		Střední odborné vzdělání s maturitou a odborným výcvikem		Střední odborné vzdělání s maturitou		Vyšší odborné vzdělání	
	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR
2006	11,3	15,7	3,2	4,4	10,7	14,0	8,7	11,0	8,7	9,1
2007	7,2	10,5	2,8	3,2	7,3	11,1	6,5	7,8	4,6	6,6
2008	4,4	6,9	3,2	2,5	5,3	7,8	5,5	5,7	5,7	5,5
2009	13,1	13,4	3,4	2,4	11,6	11,8	9,5	7,8	7,9	6,8
2010	16,6	19,4	3,7	3,0	15,9	19,3	10,5	10,6	13,3	8,9
2011	15,9	18,7	3,2	3,2	13,9	18,2	10,5	11,4	11,3	9,4
2012	13,5	16,7	2,5	3,1	11,7	14,4	7,3	9,1	8,6	9,1

Zdroj: NÚOV, 2012

Jihočeský kraj se stejně jako Středočeský kraj vyznačuje velkým počtem absolventů středního vzdělávání přecházejícího na vyšší stupeň studia. Proto nejlepší míry nezaměstnanosti najdeme právě v kategoriích středního vzdělávání, jako jsou gymnazisté, střední odborné vzdělání s maturitou a odborný výcvikem a střední odborné vzdělání s maturitou.

Pozitivním charakterem Jihočeského kraje v oblasti nezaměstnanosti absolventů škol je výrazné snížení této hodnoty v roce 2012 oproti minulým letům.

#### 5.2.4 Plzeňský kraj

Tabulka 11 Volná pracovní místa pro absolventy v Plzeňském kraji (k 30.4.)

	Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých/ 1 volné pracovní místo	ČR	Podíl %	ČR %
2004	317	5,7	7,5	11,7	15,2
2005	392	3,1	5,8	9,6	10,6
2006	641	1,9	2,8	12,3	14,6
2007	1 184	0,9	1,1	12,9	18,8
2008	1 077	0,7	0,6	7,5	19,0
2009	229	5,5	4,0	7,1	12,8
2010	181	7,5	7,0	9,7	13,8
2011	216	5,9	5,6	10,3	15,4
2012	216	5,3	4,7	7,8	13,2

Zdroj: NÚOV, 2012

Pro rok 2012 bylo v evidenci úřadů 216 volných pracovních míst pro absolventy, ti představovali 7,8 % ze všech volných míst. Podílově se nikdy tyto místa nedostaly přes 13,0 %. V roce 2011 byl počet míst také 216, tedy nedošlo k pozitivní ani negativní změně, ovšem procentuální hodnota podílu volných míst klesla.

V hodnotě sledující počet uchazečů na 1 volné pracovní místo, Plzeňský kraj vychází se svými hodnotami pod celorepublikový průměr v posledních letech, tedy v kraji je více absolventů uchazečů na 1 pracovní místo než by mělo ideálně být.

Tabulka 12 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Plzeňském kraji

	Střední vzdělání s výučním listem		Gymnaziální vzdělání		Střední odborné vzdělání s maturitou a odborným výcvikem		Střední odborné vzdělání s maturitou		Vyšší odborné vzdělání	
	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR
2006	7,7	15,7	4,7	4,4	7,1	14,0	7,4	11,0	8,7	9,1
2007	6,4	10,5	1,7	3,2	7,1	11,1	5,6	7,8	8,7	6,6
2008	4,2	6,9	2,3	2,5	5,5	7,8	3,6	5,7	4,3	5,5
2009	12,2	13,4	2,6	2,4	8,3	11,8	6,7	7,8	5,7	6,8
2010	14,9	19,4	3,0	3,0	12,9	19,3	7,5	10,6	4,5	8,9
2011	11,7	18,7	2,5	3,2	10,5	18,2	8,5	11,4	3,3	9,4
2012	9,0	16,7	2,2	3,1	9,3	14,4	6,0	9,1	4,1	9,1

Zdroj: NÚOV, 2012

Stejně jako ve většině předešlých krajů i kraj Plzeňský vykazuje nižší míry nezaměstnanosti v kategoriích gymnazistů a vyššího odborného vzdělávání a to zejména v posledních letech. Horší výsledky zastává bezesporu kategorie středního vzdělání s výučním listem.

Při porovnání dvou nejaktuálnějších let 2011 a 2012 zjistíme, že všechny kategorie si polepšily a snížily míru nezaměstnanosti absolventů až na kategorii vyššího odborného vzdělání, kde se situace o něco zhoršila.

### 5.2.5 Karlovarský kraj

Tabulka 13 Volná pracovní místa pro absolventy v Karlovarském kraji (k 30.4.)

	Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých/ 1 volné pracovní místo	ČR	Podíl %	ČR %
2004	271	5,4	7,5	24,3	15,2
2005	267	4,3	5,8	20,3	10,6
2006	347	2,9	2,8	21,2	14,6
2007	800	1,0	1,1	27,0	18,8
2008	1 278	0,5	0,6	36,0	19,0
2009	364	2,6	4,0	26,9	12,8
2010	147	7,2	7,0	14,8	13,8
2011	216	4,9	5,6	19,5	15,4
2012	287	3,2	4,7	20,8	13,2

Zdroj: NÚOV, 2012

Celkem 20,8 % představujících 287 volných pracovních míst pro absolventy se podílí z 20,8 % na všech volných místech na úřadech Karlovarského kraje roku 2012. Nejvyšší hodnota byla v průběhu let zaznamenána v roce 2008 s podílem 36,0 % na celkovém počtu. Karlovarský kraj se tak řadí mezi ty kraje, které během sedmi sledovaných let dokázali, že nabízejí dostačující množství volných míst pro absolventy.

Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo se většinou držel celorepublikového průměru. V roce 2012 připadalo 3,2 uchazeče na místo, což v tomto případě bylo méně než celorepublikový průměr 4,7.

*Tabulka 14 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Karlovarském kraji*

	Střední vzdělání s výučním listem		Gymnaziální vzdělání		Střední odborné vzdělání s maturitou a odbor. Výcvikem		Střední odborné vzdělání s maturitou		Vyšší odborné vzdělání	
	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR
2006	13,1	15,7	4,2	4,4	14,7	14,0	11,9	11,0	0,0	9,1
2007	10,0	10,5	2,7	3,2	11,0	11,1	7,4	7,8	5,8	6,6
2008	6,7	6,9	4,3	2,5	8,4	7,8	4,8	5,7	3,8	5,5
2009	14,3	13,4	2,8	2,4	11,4	11,8	11,2	7,8	3,9	6,8
2010	18,6	19,4	4,8	3,0	21,5	19,3	11,5	10,6	5,8	8,9
2011	28,2	18,7	5,0	3,2	29,7	18,2	11,6	11,4	4,2	9,4
2012	17,3	16,7	3,6	3,1	25,7	14,4	9,9	9,1	3,9	9,1

*Zdroj: NÚOV, 2012*

Karlovarský kraj je v rozdělení nezaměstnanosti absolventů škol typickým příkladem, neboť jeho hodnoty odpovídají většině ostatních krajů. Stejně tak u něj vychází s tabulky, že nejnižší hodnoty nezaměstnanosti absolventů okupují gymnazisté, střední odborné vzdělání s maturitou a vyšší odborné vzdělání.

I v tomto kraji většina studentů pokračuje na vyšší stupeň vzdělání a tedy automaticky snižuje nezaměstnanost středních stupňů vzdělání.

Při porovnání roku 2012 s předešlými vidíme, že si Karlovarský kraj polepšil a ve všech kategoriích vzdělání míra nezaměstnanosti klesla.

## 5.2.6 Ústecký kraj

Tabulka 15 Volná pracovní místa pro absolventy v Ústeckém kraji (k 30.4.)

	Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých/ 1 volné pracovní místo	ČR	Podíl %	ČR %
2004	639	8,7	7,5	30,3	15,2
2005	405	10,2	5,8	17,2	10,6
2006	615	6,3	2,8	16,2	14,6
2007	875	3,5	1,1	15,5	18,8
2008	704	3,3	0,6	11,6	19,0
2009	304	9,9	4,0	11,9	12,8
2010	249	13,3	7,0	13,6	13,8
2011	349	9,3	5,6	14,3	15,4
2012	523	5,3	4,7	22,8	13,2

Zdroj: NÚOV, 2012

Ústecký kraj evidoval v roce 2012 523 volných pracovních míst pro absolventy představujících 22,8 % z celkového počtu všech volných míst. Nejvyšší hodnotu zaznamenal v roce 2004, kde po tomto roce se podílová hodnota držela spíše na 15 %, což je v porovnání s ostatními kraji spíše podprůměrný výsledek.

V roce 2010 a 2011 byla alarmující hodnota počtu uchazečů na 1 volné místo, která dosahovala 13,3 a 9,3 uchazeče, což bylo také hodně nad celorepublikový průměr.

Tabulka 16 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Ústeckém kraji

	Střední vzdělání s výučním listem		Gymnaziální vzdělání		Střední odborné vzdělání s maturitou a odborným výcvikem		Střední odborné vzdělání s maturitou		Vyšší odborné vzdělání	
	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR
2006	22,7	15,7	8,8	4,4	16,9	14,0	14,9	11,0	9,1	9,1
2007	16,4	10,5	4,9	3,2	18,0	11,1	11,2	7,8	8,2	6,6
2008	10,5	6,9	4,1	2,5	11,2	7,8	7,7	5,7	6,3	5,5
2009	19,5	13,4	3,0	2,4	17,0	11,8	11,1	7,8	4,0	6,8
2010	23,7	19,4	3,9	3,0	24,4	19,3	14,3	10,6	11,6	8,9
2011	25,1	18,7	4,4	3,2	22,7	18,2	15,2	11,4	6,9	9,4
2012	19,0	16,7	3,7	3,1	11,7	14,4	10,1	9,1	7,9	9,1

Zdroj: NÚOV, 2012

Ústecký kraj je v rozdělení nezaměstnanosti absolventů škol dalším typickým příkladem, neboť jeho hodnoty odpovídají většině ostatních krajů. Stejně tak u něj vychází s tabulky, že nejnižší hodnoty nezaměstnanosti absolventů okupují gymnazisté, střední odborné vzdělání s maturitou a vyšší odborné vzdělání.

I v tomto kraji většina studentů pokračuje na vyšší stupeň vzdělání a tedy automaticky snižuje nezaměstnanost středních stupňů vzdělání.

Neuspokojující hodnoty vykazuje z roku 2012 především kategorie vyššího odborného vzdělání, kde se oproti minulému roku hodnota zvýšila. Ostatní kategorie dokázaly míru nezaměstnanosti snížit.

### 5.2.7 Liberecký kraj

Tabulka 17 Volná pracovní místa pro absolventy v Libereckém kraji (k 30.4.)

	Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých/ 1 volné pracovní místo	ČR	Podíl %	ČR %
2004	358	5,1	7,5	16,3	15,2
2005	344	3,6	5,8	16,3	10,6
2006	354	3,2	2,8	11,7	14,6
2007	552	1,7	1,1	12,5	18,8
2008	600	1,5	0,6	13,4	19,0
2009	215	5,6	4,0	14,0	12,8
2010	194	7,6	7,0	16,3	13,8
2011	247	5,3	5,6	15,7	15,4
2012	329	3,4	4,7	16,7	13,2

Zdroj: NÚOV, 2012

Liberecký kraj se vyznačuje hodnotami, které dosahují skoro vždy celorepublikového průměru, tedy se drží v pomyslném středu. V porovnání let 2011 a 2012 vzrostl počet volných pracovních míst, která mohou zastávat absolventi o čtvrtinu, a kraj byl schopen snížit také počet uchazečů na 1 pracovní místo z 5,3 na 3,4, kde se dostal 1,3 uchazeče za celorepublikovou hodnotu.

Podílově se volné pracovní místa pro absolventy drží na 15 % z celkového počtu. Celkově se dá Liberecký kraj zahrnout sice mezi průměr v porovnání s ostatními kraji, avšak počet volných pracovních míst pro absolventy má rostoucí charakter stejně jako se zlepšuje počet absolventů na 1 pracovní místo.



Tabulka 18 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Libereckém kraji

	Střední vzdělání s výučním listem		Gymnaziální vzdělání		Střední odborné vzdělání s maturitou a odborným výcvikem		Střední odborné vzdělání s maturitou		Vyšší odborné vzdělání	
	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR
2006	11,0	15,7	3,3	4,4	7,9	14,0	8,5	11,0	13,6	9,1
2007	7,2	10,5	3,3	3,2	10,1	11,1	6,6	7,8	9,8	6,6
2008	6,1	6,9	2,8	2,5	7,0	7,8	4,7	5,7	9,2	5,5
2009	13,9	13,4	2,9	2,4	13,6	11,8	8,3	7,8	20,0	6,8
2010	19,6	19,4	2,4	3,0	20,8	19,3	12,4	10,6	17,1	8,9
2011	17,0	18,7	2,8	3,2	13,6	18,2	10,2	11,4	13,0	9,4
2012	20,4	16,7	5,5	3,1	18,9	14,4	10,7	9,1	24,8	9,1

Zdroj: NÚOV, 2012

Liberecký kraj se vyznačuje absolventy, kteří ve velké většině pokračují ve studiu na dalším stupni vzdělání. Tedy nízkou nezaměstnanost absolventů najdeme ve středním vzdělání, konkrétně u gymnazistů a středního odborného vzdělání s maturitou. Oproti jiným krajům má Liberecký kraj velmi vysokou míru nezaměstnanosti absolventů v kategorii vyššího odborného vzdělání, která v roce 2012 dosahuje hodnoty až 24,8 %.

Celkově je rok 2012 značným pohoršením pro všechny kategorie, neboť byla naměřena vyšší nezaměstnanost absolventů škol ve všech kategoriích oproti předešlému roku, v mnoha případech dokonce nejhorší hodnoty vůbec.

### 5.2.8 Královéhradecký kraj

Tabulka 19 Volná pracovní místa pro absolventy v Královéhradeckém kraji (k 30.4.)

	Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých/ 1 volné pracovní místo	ČR	Podíl %	ČR %
2004	377	5,3	7,5	19,1	15,2
2005	355	4,3	5,8	15,6	10,6
2006	451	2,9	2,8	13,4	14,6
2007	832	1,1	1,1	17,0	18,8
2008	1 306	0,6	0,6	20,2	19,0
2009	366	3,4	4,0	20,6	12,8
2010	581	2,6	7,0	32,0	13,8
2011	588	2,4	5,6	30,8	15,4
2012	378	3,4	4,7	19,8	13,2

Zdroj: NÚOV, 2012

Královéhradecký kraj v roce 2012 disponoval jedním s nejmenších počtů volných pracovních míst pro absolventy vůbec. Počet 378 volných pracovních míst představuje 19,8 % ze

všech volných míst v Královéhradeckém kraji. Oproti ostatním letům, je to spíše malý podíl. Nejvyšší hodnoty 32,0 % bylo dosaženo v roce 2010. Královéhradecký kraj nabízí procentuálně větší podíl volných míst než je celorepublikový průměr.

Na jedno volné místo připadalo 3,4 uchazečů z řad absolventů v roce 2012, kde se tato hodnota oproti minulým letům značně zvýšila.

*Tabulka 20 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Královéhradeckém kraji*

	Střední vzdělání s výučním listem		Gymnaziální vzdělání		Střední odborné vzdělání s maturitou a odborným výcvikem		Střední odborné vzdělání s maturitou		Vyšší odborné vzdělání	
	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR
2006	12,6	15,7	4,5	4,4	9,5	14,0	7,7	11,0	12,0	9,1
2007	7,8	10,5	3,4	3,2	7,4	11,1	5,6	7,8	3,4	6,6
2008	6,0	6,9	2,0	2,5	5,9	7,8	4,5	5,7	4,4	5,5
2009	12,7	13,4	1,7	2,4	11,3	11,8	6,5	7,8	6,4	6,8
2010	17,2	19,4	2,0	3,0	16,7	19,3	7,4	10,6	8,3	8,9
2011	16,9	18,7	2,1	3,2	16,8	18,2	8,4	11,4	4,6	9,4
2012	14,0	16,7	2,4	3,1	13,5	14,4	7,6	9,1	7,8	9,1

*Zdroj: NÚOV, Královéhradecký kraj*

V Královéhradeckém kraji se lépe uplatňují absolventi s vyšší kvalifikací, neboť z tabulky vyplývá, že nižší hodnoty nezaměstnanosti jsou naměřeny v kategoriích vyššího odborného vzdělání, středního odborného vzdělání s maturitou a v kategorii gymnazistů. I tento kraj se vyznačuje přechodem velké části studentů na vyšší stupeň vzdělání.

Z nejnovějších hodnot vychází, že v roce 2012 si oproti předešlému roku polepšily pouze kategorie vyučených, středního odborného s maturitou a odborného cvičení a středního s maturitou. Naopak horších výsledků v posledním roce dosahují v nezaměstnanosti vysokoškoláci.

## 5.2.9 Pardubický kraj

Tabulka 21 Volná pracovní místa pro absolventy v Pardubickém kraji (k 30.4.)

	Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých/ 1 volné pracovní místo	ČR	Podíl %	ČR %
2004	503	4,2	7,5	22,8	15,2
2005	425	3,9	5,8	19,4	10,6
2006	1 151	1,2	2,8	30,2	14,6
2007	2 662	0,4	1,1	34,9	18,8
2008	3 977	0,2	0,6	40,8	19,0
2009	338	4,2	4,0	14,1	12,8
2010	334	5,1	7,0	13,6	13,8
2011	466	3,3	5,6	17,3	15,4
2012	376	3,7	4,7	13,2	13,2

Zdroj: NÚOV, 2012

Hodnoty Pardubického kraje se drží z větší části pod celorepublikovým průměrem, tedy dosahuje lepších výsledků v oblasti nezaměstnanosti absolventů škol. V roce 2012 byl počet volných míst obsazitelných absolventi 376 představujících 13,2 % z celkového počtu volných míst. Ve sledovaných letech je to spíše nižší podílová hodnota, neboť nejlepším podílem bylo až 40 %. Při porovnání s hodnotami z dubna 2008 je volných míst pro absolventy zhruba desetkrát méně.

Současný stav uchazečů na volné pracovní místo je 3,7 tedy o 1 bod méně než celorepublikový průměr.

Tabulka 22 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Pardubickém kraji

	Střední vzdělání s výučním listem		Gymnaziální vzdělání		Střední odborné vzdělání s maturitou a odbor. výcvikem		Střední odborné vzdělání s maturitou		Vyšší odborné vzdělání	
	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR
2006	13,3	15,7	5,2	4,4	9,8	14,0	10,4	11,0	11,2	9,1
2007	7,6	10,5	3,0	3,2	10,4	11,1	6,7	7,8	8,6	6,6
2008	5,0	6,9	2,2	2,5	6,9	7,8	4,3	5,7	7,9	5,5
2009	17,4	13,4	3,7	2,4	15,9	11,8	6,9	7,8	9,7	6,8
2010	19,1	19,4	2,8	3,0	15,7	19,3	9,7	10,6	13,0	8,9
2011	16,2	18,7	2,7	3,2	13,3	18,2	8,6	11,4	10,3	9,4
2012	23,9	16,7	4,2	3,1	17,9	14,4	11,4	9,1	14,6	9,1

Zdroj: NÚOV, 2012

Nejlepšími hodnotami v nezaměstnanosti absolventů škol v Pardubickém kraji oplývají gymnazisté, kde je následují absolventi středního odborného vzdělání s maturitou a nako-

nec vysokoškoláci. Jedny z nejhorších hodnot nalezneme v kategorii vyučených, a to zvláště v posledních letech, kdy je míra nezaměstnanosti absolventů alarmující.

Z roku 2010 na 2011 se hodnoty všech kategorií výrazně zlepšily, ovšem nevydržely ani do následujícího roku 2012, protože s tabulky jasně vidíme, že se míra nezaměstnanosti všech kategorií opět významně zvýšila.

### 5.2.10 Vysočina

*Tabulka 23 Volná pracovní místa pro absolventy v kraji Vysočina (k 30.4.)*

	Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých/ 1 volné pracovní místo	ČR	Podíl %	ČR %
2004	75	31,0	7,5	7,4	15,2
2005	199	8,5	5,8	9,2	10,6
2006	441	3,6	2,8	13,7	14,6
2007	863	1,4	1,1	17,9	18,8
2008	1 011	0,9	0,6	18,9	19,0
2009	278	5,8	4,0	21,3	12,8
2010	159	13,3	7,0	18,5	13,8
2011	216	9,1	5,6	19,5	15,4
2012	215	8,1	4,7	21,9	13,2

*Zdroj: NÚOV, 2012*

Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé nebyl v kraji Vysočina nijak velký ve všech sledovaných letech v porovnání s ostatními kraji. V letech 2011 a 2012 se počet dokonce snížil o jedno místo a hodnota 8,1 uchazečů na jedno volné pracovní místo je v porovnání s ostatními kraje velice špatná.

Celkově jsou hodnoty v kraji Vysočina vyšší než celorepublikový průměr a staví tak Vysočinu na pomyslný okraj žebříčku porovnávání hodnot mezi kraji. Jednu z nejhorších hodnot nalezneme v roce 2004 a 2010, kde bylo pouze 75 a 159 volných pracovních míst pro absolventy a počet uchazečů na jedno toto místo byl až 34,0 a 13,3 v roce 2010.

Tabulka 24 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v kraji Vysočina

	Střední vzdělání s výučním listem		Gymnaziální vzdělání		Střední odborné vzdělání s maturitou a odborným výcvikem		Střední odborné vzdělání s maturitou		Vyšší odborné vzdělání	
	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR
2006	15,7	15,7	5,8	4,4	16,9	14,0	12,7	11,0	9,3	9,1
2007	11,4	10,5	3,5	3,2	10,6	11,1	8,0	7,8	10,1	6,6
2008	8,8	6,9	3,1	2,5	8,7	7,8	6,9	5,7	6,4	5,5
2009	16,0	13,4	4,0	2,4	15,5	11,8	11,7	7,8	12,1	6,8
2010	24,6	19,4	5,6	3,0	24,1	19,3	13,6	10,6	10,1	8,9
2011	19,8	18,7	4,8	3,2	20,7	18,2	12,2	11,4	14,0	9,4
2012	18,1	16,7	4,5	3,1	19,0	14,4	12,2	9,1	10,4	9,1

Zdroj: NÚOV, 2012

Kraj Vysočina v porovnání s ostatními kraji vykazuje vyšší hodnoty nezaměstnanosti ve všech kategoriích a v mnoha případech převyšuje celorepublikový průměr. I u něj však platí, že nejnižší míru nezaměstnanosti absolventů nalezneme u gymnazistů, za kterými následují vysokoškoláci a střední odborné vzdělání s maturitou. I v kraji Vysočina spousta studentů pokračuje dále ve studiu.

Poslední dva roky ukazují optimistický vývoj míry nezaměstnanosti, vzhledem k tomu, že se ve všech kategoriích snižuje. Jde však stále o příliš pomalý pokles a Vysočina má jedny z nejhorsích výsledků míry nezaměstnanosti absolventů škol v republice.

### 5.2.11 Jihomoravský kraj

Tabulka 25 Volná pracovní místa pro absolventy v Jihomoravském kraji (k 30.4.)

	Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých/ 1 volné pracovní místo	ČR	Podíl %	ČR %
2004	621	10,2	7,5	17,4	15,2
2005	703	6,8	5,8	10,3	10,6
2006	1 096	3,7	2,8	13,2	14,6
2007	1 835	1,5	1,1	16,5	18,8
2008	2 947	0,7	0,6	17,8	19,0
2009	398	7,9	4,0	8,5	12,8
2010	335	12,7	7,0	10,5	13,8
2011	343	11,7	5,6	11,6	15,4
2012	401	8,6	4,7	13,9	13,2

Zdroj: NÚOV, 2012

Jihomoravský kraj se taktéž vyznačuje vyššími hodnotami, než je celorepublikový průměr v sledované hodnotě počtu nezaměstnaných absolventů na 1 volné pracovní místo. V roce

2010 a 2011 dokonce dosahoval hodnot 12,7 a 11,7 uchazečů, které se řadí mezi jedny z nehorších. V roce 2012 se už snížil počet uchazečů na 8,6, což je ale pořad skoro dvakrát tolik jako celorepublikový průměr. Tedy uplatitelnost absolventů v Jihomoravském kraji není velmi příznivá.

Počet volných pracovních míst pro absolventy se o něco zvýšil na 401 míst tedy 13,9 % ze všech volných míst. Celkově podíl volných pracovních míst pro absolventy na všech volných pracovních místech nepřesahuje 18 %.

*Tabulka 26 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Jihomoravském kraji*

	Střední vzdělání s výučním listem		Gymnaziální vzdělání		Střední odborné vzdělání s maturitou a odborným výcvikem		Střední odborné vzdělání s maturitou		Vyšší odborné vzdělání	
	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR
2006	18,8	15,7	5,1	4,4	15,9	14,0	13,0	11,0	15,6	9,1
2007	13,1	10,5	3,3	3,2	12,9	11,1	10,2	7,8	8,0	6,6
2008	8,5	6,9	2,6	2,5	8,9	7,8	7,4	5,7	6,5	5,5
2009	14,1	13,4	2,4	2,4	11,1	11,8	8,4	7,8	6,6	6,8
2010	23,0	19,4	3,1	3,0	24,0	19,3	13,1	10,6	12,6	8,9
2011	22,4	18,7	3,4	3,2	23,1	18,2	13,5	11,4	10,9	9,4
2012	20,6	16,7	3,6	3,1	16,5	14,4	10,9	9,1	7,8	9,1

*Zdroj: NÚOV, 2012*

Jihomoravský kraj zaznamenává nejnižší míru nezaměstnanosti absolventů škol v kategorii gymnazistů a stejně jako v předešlých krajích má nižší nezaměstnanost také střední odborné vzdělání s maturitou a vysokoškolské vzdělání. Gymnazisté dosahují takto nízké nezaměstnanosti především proto, že většina z nich pokračuje v dalších studiu na vyšších stupních vzdělání.

Při pohledu na poslední dva roky 2011 a 2012 si lze všimnout mírného snížení míry nezaměstnanosti absolventů, ovšem i přes tento fakt situace absolventů kteréhokoli stupně vzdělání není příznivá.

## 5.2.12 Olomoucký kraj

Tabulka 27 Volná pracovní místa pro absolventy v Olomouckém kraji (k 30.4.)

	Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých/ 1 volné pracovní místo	ČR	Podíl %	ČR %
2004	407	8,9	7,5	14,0	15,2
2005	304	8,1	5,8	10,1	10,6
2006	721	3,0	2,8	18,5	14,6
2007	874	1,6	1,1	17,1	18,8
2008	1 186	0,9	0,6	21,4	19,0
2009	257	7,1	4,0	19,0	12,8
2010	167	13,9	7,0	10,2	13,8
2011	350	6,5	5,6	18,4	15,4
2012	255	8,1	4,7	14,2	13,2

Zdroj: NÚOV, 2012

V Olomouckém kraji se počet volných míst pro absolventy v posledních letech spíše snižuje s výjimkou roku 2011, kde počet míst prudce vzrostl po roce 2010, kde počet činil pouhých 167 míst, a tedy bylo 13,9 uchazečů z řad absolventů na 1 pracovní místo. Většinou počet uchazečů na 1 volné pracovní místo přesahuje hodnoty celorepublikové a je tomu i v posledním sledovaném roce, kdy ho přesahuje o 3,4 uchazeče. Procentuální podíl volných míst právě pro absolventy na celkovém počtu nepřesahuje během let 22 %.

Tabulka 28 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Olomouckém kraji

	Střední vzdělání s výučním listem		Gymnaziální vzdělání		Střední odborné vzdělání s maturitou a odborným výcvikem		Střední odborné vzdělání s maturitou		Vyšší odborné vzdělání	
	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR
2006	15,2	15,7	4,6	4,4	16,4	14,0	13,2	11,0	13,9	9,1
2007	9,7	10,5	3,2	3,2	9,8	11,1	7,7	7,8	5,2	6,6
2008	7,2	6,9	2,5	2,5	8,1	7,8	6,0	5,7	8,3	5,5
2009	14,7	13,4	2,3	2,4	15,7	11,8	8,6	7,8	16,2	6,8
2010	21,9	19,4	3,9	3,0	23,3	19,3	11,7	10,6	10,0	8,9
2011	19,9	18,7	4,1	3,2	20,9	18,2	14,3	11,4	10,1	9,4
2012	18,0	16,7	3,4	3,1	14,7	14,4	11,5	9,1	14,8	9,1

Zdroj: NÚOV, 2012

V Olomouckém kraji má nižší míru nezaměstnanosti absolventů kategorie gymnazistů, kteří z velké části pokračují ve studiu, a tedy dosud nevstupují na trh práce. Z ostatních má velmi nízkou míru nezaměstnanosti v porovnání s ostatními kategoriemi také střední odborné vzdělání s maturitou a vyšší odborné vzdělání.

V zásadě se hodnoty nezaměstnanosti absolventů Olomouckého kraje velmi neliší od celorepublikového průměru. Z posledního sledovaného roku 2012 vyplývá, že si kraj oproti minulému roku polepšil, a to nejvíce v kategorii středního odborného vzdělání s odborným výcvikem. Nevylepšili si hodnoty jen vysokoškoláci, kde se nezaměstnanost zvýšila o 4,7 procentuálního bodu.

### 5.2.13 Zlínský kraj

Tabulka 29 Volná pracovní místa pro absolventy ve Zlínském kraji (k 30.4.)

	Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých/ 1 volné pracovní místo	ČR	Podíl %	ČR %
2004	330	9,1	7,5	18,4	15,2
2005	283	7,5	5,8	16,0	10,6
2006	587	3,1	2,8	18,9	14,6
2007	1 592	0,8	1,1	25,9	18,8
2008	2 341	0,4	0,6	31,8	19,0
2009	692	2,5	4,0	33,9	12,8
2010	365	5,5	7,0	23,5	13,8
2011	443	4,3	5,6	24,4	15,4
2012	422	3,8	4,7	26,7	13,2

Zdroj: NÚOV, 2012

Ve Zlínském kraji celkově nedochází k výraznému kolísání počtu volných pracovních míst pro absolventy až na roky 2007 a 2008, kde je tomu tak však u všech krajů. V roce 2012 dosahoval počet míst 422, což představovalo 26,7 % z celkového počtu volných míst. Zlínský kraj si drží vyšší podílové procento na volných místech pro absolventy stabilně. Nejvyššího podílu bylo dosaženo v roce 2009, kdy byl podíl až 33,9 %. Díky tomu značně přesahuje celorepublikové hodnoty.

V oblasti počtu nezaměstnaných absolventů na 1 volné pracovní místo si vede Zlínský kraj lépe než je celorepublikový průměr nebo ho přesahuje jen lehce. Nyní je 3,8 uchazečů na 1 volné pracovní místo, což je skoro o jednoho uchazeče lepší výsledek než celorepubliková hodnota.



Tabulka 30 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání ve Zlínském kraji

	Střední vzdělání s výučním listem		Gymnaziální vzdělání		Střední odborné vzdělání s maturitou a odborným výcvikem		Střední odborné vzdělání s maturitou		Vyšší odborné vzdělání	
	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR
2006	17,6	15,7	3,2	4,4	18,4	14,0	12,5	11,0	9,8	9,1
2007	10,4	10,5	4,1	3,2	11,6	11,1	8,9	7,8	14,8	6,6
2008	6,9	6,9	2,9	2,5	9,1	7,8	6,4	5,7	10,2	5,5
2009	13,6	13,4	2,1	2,4	14,6	11,8	7,8	7,8	12,7	6,8
2010	21,0	19,4	1,9	3,0	20,3	19,3	11,4	10,6	7,6	8,9
2011	20,4	18,7	3,3	3,2	23,2	18,2	11,7	11,4	15,8	9,4
2012	17,2	16,7	3,1	3,1	14,4	14,4	8,8	9,1	8,2	9,1

Zdroj: NÚOV, 2012

Hodnoty nezaměstnanosti absolventů škol Zlínského kraje se ve většině moc neliší od hodnot celorepublikových. Stejně jako u ostatních krajů, nejlepší postavení mají gymnazisté pro svůj další postup ve vzdělávání. Nižší míru nezaměstnanosti absolventů nalezneme také u absolventů vyšších odborných škol a středního odborného vzdělávání s maturitou.

Z posledních let vychází, že nezaměstnanost výrazně klesla u všech sledovaných kategorií. V letech 2011 a 2012 však došlo v tomto kraji k výrazným výkyvům míry nezaměstnanosti absolventů oběma směry. Neočekává se, že se situace absolventů škol výraznělepší v následujících několika letech.

#### 5.2.14 Moravskoslezský kraj

Tabulka 31 Volná pracovní místa pro absolventy v Moravskoslezském kraji (k 30.4.)

	Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých/ 1 volné pracovní místo	ČR	Podíl %	ČR %
2004	363	26,2	7,5	13,9	15,2
2005	409	16,8	5,8	13,7	10,6
2006	695	8,4	2,8	13,1	14,6
2007	1 369	3,0	1,1	15,3	18,8
2008	2 229	1,3	0,6	16,7	19,0
2009	578	6,4	4,0	16,1	12,8
2010	509	8,4	7,0	14,7	13,8
2011	484	9,3	5,6	11,9	15,4
2012	497	7,2	4,7	11,6	13,2

Zdroj: NÚOV, 2012

Moravskoslezský kraj nabízí v porovnání s některými kraji ČR větší počet volných míst pro absolventy, ovšem procentuálně se podílí na všech volných místech jen z maximálně

16,7 %, což je v porovnání s ostatními kraji nízké procento a nevyrovná se ani celorepublikovému srovnání.

V roce 2012 bylo k dispozici 497 volných pracovních míst pro absolventy a v Moravskoslezském kraji bylo 7,2 uchazeče z řad absolventů na 1 volné pracovní místo. Tento výsledek je o 2,5 uchazeče horší než průměrně v celé České republice.

*Tabulka 32 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Moravskoslezském kraji*

	Střední vzdělání s výučním listem		Gymnaziální vzdělání		Střední odborné vzdělání s maturitou a odborným výcvikem		Střední odborné vzdělání s maturitou		Vyšší odborné vzdělání	
	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR	Kraj	ČR
2006	27,2	15,7	6,4	4,4	24,1	14,0	17,4	11,0	11,1	9,1
2007	17,3	10,5	3,7	3,2	17,6	11,1	11,7	7,8	9,5	6,6
2008	10,1	6,9	3,1	2,5	11,5	7,8	8,5	5,7	6,6	5,5
2009	14,7	13,4	2,8	2,4	12,8	11,8	9,2	7,8	6,5	6,8
2010	22,4	19,4	3,4	3,0	21,0	19,3	12,2	10,6	9,5	8,9
2011	21,9	18,7	3,6	3,2	20,0	18,2	14,7	11,4	16,0	9,4
2012	20,0	16,7	3,6	3,1	15,7	14,4	11,0	9,1	8,9	9,1

*Zdroj: NÚOV, 2012*

Moravskoslezský kraj se vyznačuje stejnou strukturou jako většina předešlých krajů. I v tomto kraji dosahuje nejnižší míry nezaměstnanosti kategorie gymnazistů vzhledem k tomu, že přecházejí na další stupeň vzdělání. Zajímavým faktem je, že ve většině měření jsou hodnoty Moravskoslezského kraje vyšší než celorepublikové hodnoty, tedy situace v Moravskoslezském kraji není příznivá pro absolventy.

Z posledního sledovaného roku vyplývá, že míra nezaměstnanosti mírně klesá ve všech kategoriích, ovšem i přesto si Moravskoslezský kraj udržuje jedny z nejhorších hodnot v celé republice.

### 5.3 Posouzení situace s absolventy v krajích

Při komparaci volných pracovních míst, které mohou obsazovat absolventi, dopadly nejhůře kraj Vysočina a kraj Jihomoravský. Mezi horší výsledky by se řadil také kraj Moravskoslezský.

V kraji Vysočina v průběhu posledních let nedošlo ke zlepšení situace s nezaměstnaností absolventů. Počet nabízených volných míst pro ně buď stagnuje, nebo klesá a počet ucha-

zečů z řad absolventů na 1 volné pracovní místo dosahuje skoro dvojnásobek celorepublikového průměru. Jediným kladem Vysočiny by mohla být lehce se zvyšující procentuální podíl volných pracovních míst pro absolventy na všech volných místech, který v roce 2012 dosáhl nejvyšší hodnoty za sledované roky a to 21,9 %. Situace v kraji Vysočina však má do příznivé velmi daleko.

Jihomoravský kraj se stejně jako Vysočina vyznačuje vysokým počtem uchazečů na 1 volné pracovní místo a velice malým procentuálním podílem na celkovém počtu volných míst, které za sledované roky dosáhlo maximálně pouze hodnoty 17,8 %, a tyto hodnoty dosahovaly hodnot celorepublikových. V Jihomoravském kraji tedy není situace pro absolventy nijak příznivá.

Moravskoslezský kraj stejně jako předchozí dva kraje vykazuje horší výsledky než celorepublikový průměr. Procentuální podíl se vystoupal nejvýše na 16,7 % a počet uchazečů na 1 volné místo bylo v roce 2012 7,2 což je o 2,5 uchazeče horší výsledek než celorepublikový průměr.

V roce 2012 má v hodnotách procentuálního podílu volných pracovních míst pro absolventy na volných pracovních místech celkem nejnižší hodnotu Hl. m. Praha 6,4 % a Plzeňský kraj 7,8 %. Naopak nejvyšší hodnotu kraj Zlínský 26,7 % a Ústecký 22,8 %. I když v absolutních číslech má Hl. m Praha druhý nejlepší výsledek, procentuálně nepokrývá dostatečné množství absolventů. Nejlépe je na tom tedy kraj Zlínský a Ústecký, které dosahovaly dobrých výsledků jak v absolutních číslech, tak v procentuálním podílu.

Společným rysem v šetření nezaměstnanosti krajů České republiky je fakt, že nejlepšími výsledky v nezaměstnanosti absolventů podle vzdělání vykazují gymnazisté, kde za nimi v těsném závěsu spadají střední odborné vzdělání s maturitou a poté vyšší odborné vzdělání.

Fakt, že gymnazisté a střední odborné vzdělání s maturitou dosahují nejnižších hodnot je způsoben hlavně tím, že velká většina absolventů pokračuje ve studiu na dalším stupni vzdělávání. Vyšší odborné vzdělání má ve většině případů lepší výsledky díky své lepší kvalifikaci a tedy lepší uplatnitelnosti na trhu práce.

Kraje, které v posledním sledovaném roce nezlepšily svou situaci v některých kategoriích vzdělání, jsou kraj Jihomoravský, Olomoucký, Ústecký, Královéhradecký, Plzeňský, kde se zvýšila oproti minulému roku nezaměstnanost absolventů vyššího odborného vzdělání.

Patřil by mezi ně i kraj Liberecký a Pardubický, ve kterých došlo celkově v roce 2012 k výraznému pohoršení nezaměstnanosti absolventů škol ve všech kategoriích. Nejlépe z hodnocení roku 2012 vychází kraje Jihočeský a Karlovarský, ve kterých se u všech kategorií nezaměstnanost snížila.

Mezi kraje, ve kterých je příznivá situace pro absolventy, vzhledem k počtu nabízených volných míst pro ně a snižováním nezaměstnanosti absolventů plus vyznačující se lepšími výsledky než celorepublikový průměr, patří kraje Hl. m. Praha, Jihočeský, Karlovarský a Zlínský.

## 6 PODPORA ABSOLVENTŮ V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY

### 6.1 Politika zaměstnanosti

Tabulka 33 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v krajích ČR

Celkem ČR	2010			2011		
	APZ	PPZ	Insolvence	APZ	PPZ	Insolvence
Praha	51 329	1 236 796	75 505	55 349	935 353	64 299
Středočeský kraj	512 891	1 531 216	101 238	297 536	1 200 934	17 502
Jihočeský kraj	372 703	777 908	19 238	166 811	640 544	26 294
Plzeňský kraj	231 958	721 449	41 560	172 776	540 796	16 691
Karlovarský kraj	190 047	370 910	9 492	116 044	295 229	21 942
Ústecký kraj	828 848	1 122 208	30 662	623 065	873 906	42 040
Liberecký kraj	342 490	609 820	11 109	213 081	476 946	5 903
Královéhradecký kraj	233 979	651 014	21 195	151 494	514 114	14 729
Pardubický kraj	294 118	690 171	10 266	171 667	534 707	20 937
Vysočina	315 375	724 115	13 844	181 189	584 252	10 362
Jihomoravský kraj	694 505	1 585 638	61 392	431 650	1 244 709	61 206
Olomoucký kraj	416 476	931 160	57 136	247 554	698 253	61 206
Zlínský kraj	397 443	787 620	12 108	212 706	588 509	18 766
Moravskoslezský kraj	782 389	1 612 662	33 092	479 394	1 213 937	25 634
<b>Celkem ČR</b>	<b>5 664 551</b>	<b>13 352 687</b>	<b>497 837</b>	<b>3 520 316</b>	<b>10 342 189</b>	<b>407 511</b>

Zdroj: MPSV, 2013

Celkově bylo vydáno v roce 2010 na státní politiku zaměstnanosti 19 017 238 Kč a v roce 2011 tato částka vzrostla o 2 710 367 Kč. Poměrově je dáváno vždy několikrát více finančních prostředků na realizaci pasivní politiky zaměstnanosti než na aktivní. Platby mzdových nároků za firmy v insolvenční (neschopnosti splácet) se naopak snížily o něco víc než 90 000 Kč.

Při porovnání výdajů do APZ a PPZ vidíme, že o pasivní politiky jde více finančních prostředků, které se používají na podporu v nezaměstnanosti. Nevyšších výdajů PPZ dosahovaly v roce 2010 kraje Hl. m. Praha, Středočeský, Ústecký, Jihomoravský a Moravskoslezský. V následujícím roce se tyto výdaje výrazně snížily u dvou z nich, Hl. m. Praha a Ústecký kraj. Nejnižší podpory v rámci krajů se dostává Karlovarskému kraji u PPZ a v roce 2011 jde dokonce o nejnižší podporu v celé ČR za oba sledované roky.

Výdaje na APZ byly v roce 2010 nejvyšší v krajích Ústecký, Jihomoravský a Moravskoslezský. V následujícím roce se výrazně snížila u všech krajů podpora APZ, ovšem nejvyšší hodnota stále připadá na Ústecký kraj. Výrazně odlišný je kraj Hl. m. Praha, kde nečiní výdaje na APZ ani 60 000 Kč, což je mnohem méně než v ostatních krajích.

## 6.2 Portály pro absolventy

Větší využití internetových portálů by mohlo mít kladný vliv na snižování nezaměstnanosti absolventů škol. Jedná se o aktivní přístup uchazečů při hledání zaměstnání, kde využívají služeb poradenských a vzdělávacích společností.

### 6.2.1 UNIJOBS

Jde o kariérní portál pro studenty, absolventy a mladé profesionály, který vznikl teprve nedávno, a to v březnu 2012. Tento portál se specializuje na pomoc vysokoškolským studentům a absolventům. Snaží se jim pomoc najít zaměstnání nebo pracovní stáže v oboru, ve kterém studovali.

Vzhledem k tomu, že více než 65 % absolventů vysokých škol nepracuje ve svém oboru, mají za cíl nalézt absolventů vhodnou pracovní pozici a tím začít jejich budoucí kariéru.

UNIJOBS funguje tak, že zaměstnavatelé vkládají své nabídky volných pracovních pozic na portál se zaměřením na tuto cílovou skupinu a dále kontaktují ty absolventy, kteří je přes portál vyhledali a poslali svůj životopis. (unijobs, 2013)

### 6.2.2 Integrovaný portál MPSV

Mezi další významné portály při hledání práce pro absolventy škol patří integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Vznikl v roce 2004 za účelem vytvoření střetu nabídky a poptávky pracovního trhu na poli elektronického světa. Tento elektronický trh práce slouží jako informační prostředek, tedy informuje o volných pracovních místech. Zájemce může nalézt pracovní uplatnění přes tento portál skrze zadaný úřad práce v místě lokace, které si přeje.

Dalšími možnostmi tohoto portálu je například možnost požádat si o založení strukturovaného profesního životopisu sestaveného s dat v evidenci úřadu práce. Ten se pak zveřejní na portále a zviditelní uchazeče. Pokud chceme vědět, která nabídky je nejvíce přitažlivá pro uchazeče o zaměstnání, z portálu lze vyčíst, která byla nejčastěji zhlédnuta.

Výhodou tohoto portálu je, že zaměstnavatel může informovat o volném místě kdekoli v republice na tomto portále, aniž by musel toto dávat vědět příslušnému úřadu práce. Právě tento fakt má za následek, že najdeme spoustu nových zaměstnavatelů, kteří takto využívají portál MPSV. (Ministerstvo práce a sociálních věcí)

### 6.2.3 ZKOLA

ZKOLA je informační a vzdělávací portál školství Zlínského kraje. Tento portál pomáhá absolventům nalézt práci, poskytuje poradenské služby v oblasti pohovorů či životopis apod.

Portál nabízí v první řadě absolventské a profesní stáže. Pokud tedy absolventovi chybí praxe a pokouší se ji získat, aby se pak mohl lépe uplatnit na trhu práce, tyto stáže mohou být to pravé. Jde o program odborných praxí, které zajišťují úřady práce kraje. Některé stáže probíhají například v institucích Evropské Unie aj.

Cílem těchto odborných praxí je pak, aby uchazeč získal praxi pro výkon povolání, ke kterému je kvalifikován.

Program je určen pro uchazeče vedené na úřadu práce:

- Mladé do 30 let,
- Absolventy škol středních a vyšších.

V rámci tohoto programu existují dvě možnosti, jak získat praxi v oboru, a to:

- společensky účelné pracovní místo,
- nspecifický rekvalifikační kurz s praxí.

U společensky účelného pracovního místa jde o uzavření pracovního poměru mezi zaměstnancem a agenturou práce. Tyto agentury pracují po dohodě s úřady práce a vysílají pracovníky do praxí.

Praxe trvá nejvýše 6 měsíců a během této doby uchazeč dostává plat, který sjednala agentura.

Nspecifický rekvalifikační kurz s praxí neuzavírá pracovní poměr ale dohodu s úřadem práce o rekvalifikaci. Jde například o teoretickou přípravu před tím, než uchazeč vykonává samotnou praxi.

V obou případech se nejčastěji absolventi uplatňují v organizačních složkách státu nebo příspěvkových organizacích. (zkola, 2003-2013)

#### 6.2.4 CV online

Tento portál učí absolventy o tom, jak si napsat svůj životopis, jak vytvořit motivační dopis, podává tipy jak se připravit na pohovor či kde hledat práci.

V první řadě zde nalezneme znalosti ohledně psaní životopisů. Mimo to však také informace o kurzech a školeních nebo třeba pracovní poradnu, kde lze najít práce s vhodným zařazením v řadách absolventů škol. (cvonline, 2013)

### 6.3 IPS informační a poradenská střediska

Účelem informačního a poradenského střediska je poskytování kariérového poradenství. Mezi cílovou skupinu IPS patří:

- žáci základních škol s rodiči při výběru dalšího vzdělávání,
- studenti středních škol při výběru dalšího studia, změny oboru a vstupu na trh práce,
- veřejnost v oblasti orientace na trhu práce, změně oboru a kvalifikace.

Při plnění služeb tohoto střediska spolupracují s výchovnými poradci, úřady práce i zástupci dalšího vzdělávání. Cílem střediska je zlepšení možností uchazečů o zaměstnání při vstupu na trh práce a jejich vzdělávání.

### 6.4 Individuální akční plán

Dokument pod názvem individuální akční plán představuje výsledek úřadu práce, který ho zpracovává pro zefektivnění uplatnění uchazeče na trhu práce.

Jednotlivé individuální akční plány vycházejí z dosaženého vzdělání uchazeče, jeho zdravotního stavu, jeho schopností a dovedností. Tento plán je sestaven v případě, že je uchazeč v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců. Uchazeč pak poskytuje informace a kontroluje, zda je úplný a v pořádku. (Ministerstvo práce a sociálních věcí)

### 6.5 Veletrhy pracovních příležitostí

Veletrhy pracovních příležitostí probíhají v rámci kompetencí univerzit po celé České republice. K jednomu z největších takových to veletrhů patří ten v Praze, Brně a Zlíně.



Veletrhy pracovních příležitostí jsou pořádány každý rok, ve Zlínském kraji speciálně ve spolupráci s Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně. Pravidelně lze získat díky těmto veletrhům kontakty ve firmách, o které mají studenti zájem. Seznamují se službami Job centra UTB, dozví se, jak správně psát životopis nebo motivační dopis, a kde jsou volné místa, kde berou absolventy škol.

Studenti prostřednictvím veletrhů se snaží získat pracovní nabídku, stáži nebo praxi, popřípadě brigádu ve studovaném oboru a získat tím praxi, která je odlišná od ostatních uchazečů o budoucí zaměstnání.

Za největší překážky při hledání zaměstnání (stáže či brigády) považují studenti především nedostatek praxe, špatné komunikační schopnosti či málo zkušeností na trhu práce. Dále pak nízké sebevědomí, nervozitu a neschopnost se správně prezentovat před zaměstnavatelem.

## 7 NÁVRH STRATEGIE

### 7.1 Charakteristika Zlínského kraje

#### 7.1.1 Obyvatelstvo a území

Na východě České republiky nalezneme Zlínský kraj sousedící se Slovenskem o celkovém počtu obyvatel okolo 590 tisíc. Ostatními sousedy jsou kraje Jihomoravský, Olomoucký a Moravskoslezský. Co se rozlohy týče, je čtvrtým nejmenším krajem České republiky avšak hustota zalidnění v průměru přesahuje republikový průměr.

Kraj nemá velké zásoby nerostných surovin, mezi významnější těžby patří snad jen těžba pískovce.

Zlínský kraj je známý pro chráněné krajinné území, které se táhne přes značnou část oblasti. Mezi nejvýznamnější patří Beskydy a Bílé Karpaty, které tvoří 30 % území.



Obrázek 3 Mapa Zlínska (Zákatný, 2002)

### 7.1.2 Ekonomika

V minulosti se za ekonomicky silnou oblast považoval právě Zlínský kraj díky velkému množství průmyslových podniků na výrobu zejména obuvi, pneumatiky, letadel apod. Mnoho z nich zde má tradiční výrobu produktů.

V období zhruba od poloviny 90. let se ve Zlínském kraji projevíly důsledky privatizace a restrukturalizace průmyslu, které měly za následek snížení hrubého domácího produktu. V tvorbě hrubého domácího produktu se v současnosti Zlínský kraj řadí v porovnání s ostatními kraji v ČR na 8. místo. (Zákatný, 2002)

### 7.1.3 Věková struktura

Z pohledu věkového složení obyvatel Zlínského kraje se dostaneme k faktu, že obyvatelstvo je z největší části tvořeno lidmi v produktivním věku a toto číslo roste. Přesto že obyvatelstvo stárne, stále je průměrný věk obyvatel v normě a to 41,4 let.

*Tabulka 34 Věková struktura Zlínského kraje v letech 2006-2011*

	Věkové skupiny					Průměrný věk
	Obyvatelstvo celkem	0-14 let	15-64 let	65 a více let	Index stáří	
<b>2006</b>	589 839	84 493	417 721	87 625	103,7	40,2
<b>2007</b>	590 780	83 323	418 108	89 349	107,2	40,4
<b>2008</b>	591 412	82 609	417 291	91 512	110,8	40,7
<b>2009</b>	591 042	82 375	415 061	93 606	113,6	40,9
<b>2010</b>	590 361	82 751	411 904	95 706	115,7	41,2
<b>2011</b>	589 030	83 903	406 257	98 870	117,8	41,4

*Zdroj: ČSÚ, 2006-2011*

Z indexu stáří může vyčíst, že počet starých obyvatel na 100 dětí se každý rok znatelně zvyšuje, tedy můžeme očekávat i nadále rostoucí tendenci.

Tabulka 35 Věkové složení populace kraje a jednotlivých okresu za rok 2011

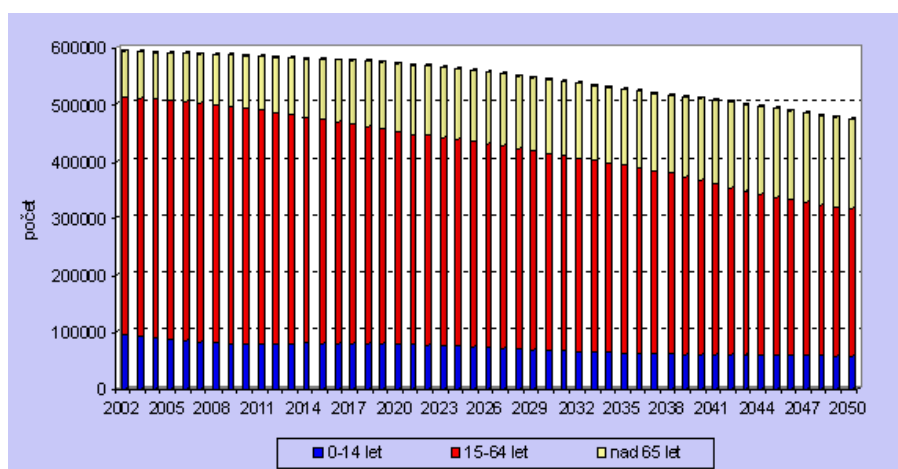
		Kroměříž	Uherské Hradiště	Vsetín	Zlín	Kraj
Obyvatelstvo celkem	muži	52 263	70 351	71 301	94 046	287 961
	ženy	55 057	73 463	73 746	98 803	301 069
	celkem	107 320	143 814	145 047	192 849	589 030
0 - 14 let	muži	7 671	10 276	11 122	14 127	43 196
	ženy	7 367	9 842	10 150	13 348	40 707
	celkem	15 038	20 118	21 272	27 475	83 903
15 64 let	muži	37 591	50 531	50 665	67 076	205 863
	ženy	36 678	48 741	49 472	65 503	200 394
	celkem	74 269	99 272	100 137	132 579	406 257
65 let a více	muži	7 001	9 544	9 514	12 843	38 902
	ženy	11 012	14 880	14 124	19 952	59 968
	celkem	18 013	24 424	23 638	32 795	98 870

Zdroj: ČSÚ, 2011

Největší koncentrace populace je v okrese Zlín a nejméně v okrese Kroměříž. Ženy ve Zlínském kraji převažují, a to v každém okrese.

Nejvíce obyvatel nejmladšího věku skupiny „0-14 let“ nalezneme také v okrese Zlín. Celkově je ve Zlínském kraji tato skupiny nejméně početná. Naopak nejvíce početná je střední skupina obyvatel „15-64 let“ se opět struktura drží stejného vzorce, kdy Zlín má nejvíce a Kroměříž nejméně. Co se však týče rozdělení podle pohlaví, v této skupině obyvatel převažují výjimečně muži, a to v každém okrese.

Poslední skupina „65 a více let“ má výrazně více žen než mužů, díky delší věkové hranici, které se ženy dožívají. Větší koncentraci starších lidí oproti ostatním skupinám má v tomto případě okres Uherské Hradiště.



Obrázek 4 Předpokládaný vývoj věkového složení ve Zlínském kraji z 31. 12. 2002 (ČSÚ)

Předpokládá se, že ve Zlínském kraji bude do budoucna docházet k víceméně stagnaci vývoje ve věkové skupině „0-14 let“ tedy obyvatelstvo střední skupiny „15-64 let“ bude stárnout a docházet do třetí skupiny „65 a více let“ aniž by přicházelo více nových lidí do střední skupiny.

Celkově tak bude populace stávající populace stárnout a nebude se nahrazovat dostatečným množstvím nově narozených. Tím se budou vytvářet sociální problémy, nutící podporovat starou skupiny populace a nebude docházet k ekonomickému růstu, vzhledem k tomu, že ekonomicky aktivní skupiny „15-64 let“ se bude rychle krátit.

#### 7.1.4 Školství

V oblasti školství nalezneme ve Zlínském kraji celkem 212 mateřských škol, dalších 100 pak patří do skupiny mateřské a základní školy. Základních škol působí v kraji 151, 17 gymnázií, 64 středních škol, 11 vyšších odborných škol. Jsou zde také 2 vysoké školy, mezi které patří Univerzita Tomáše Bati v krajském městě Zlíně se šesti fakultami, a tou druhou je soukromá vysoká škola Evropský polytechnický institut v Kunovicích. (dlouhodobý záměr, 2012)

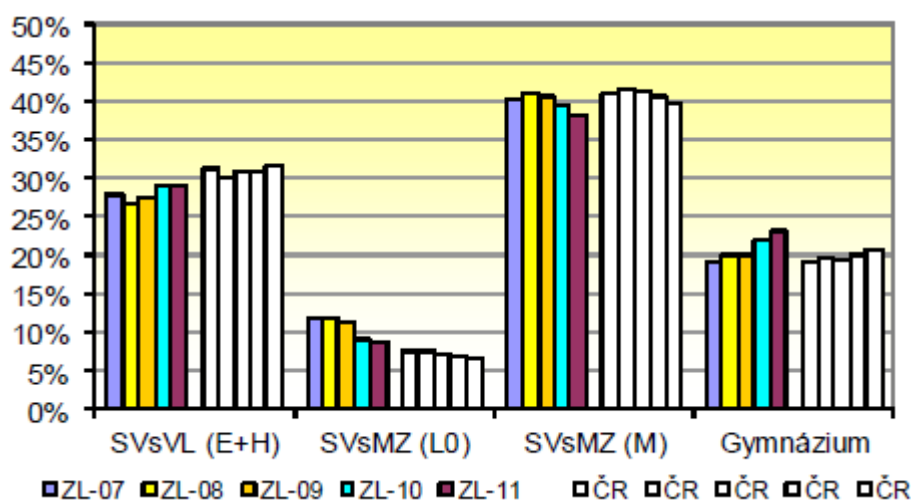
#### 7.1.5 Vzdělanostní struktura

Tabulka 36 Vzdělanostní struktura Zlínského kraje v letech 2009-2011

	Bez vzdělání a základní	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vysokoškolské	Obyvatelstvo celkem (v tis.)
2009	97,7	185,8	167,3	57,8	509,0
2010	92,8	190,2	164,1	60,1	507,9
2011	88,8	196,2	159,1	61,4	506,5

Zdroj: ČSÚ, 2009-2011

V tabulce si můžeme povšimnout, že i během krátkého období mezi lety 2009-2011 se značně snížil počet lidí, kteří dokončili pouze základní vzdělání či žádné vzdělání nikdy neměli. Příznivý vývoj se projevuje i v oblasti vysokoškolského vzdělání. Naproti tomu alarmující by měl být vývoj těch, kteří dokončili střední školu s maturitou, neboť jejich počet rok od roku klesá, zatímco oborů bez maturity stoupá. Největší zastoupení má tedy ve Zlínském kraji populace s dokončeným vzděláním střední školy bez maturity.



Obrázek 5 Vývoj vzdělanostní struktury Zlínského kraje 2007-2011 (NÚOV)

V roce 2011 v kategorii středního vzdělání s výučním listem (SVsVL) bylo ve Zlínském kraji přijato nejméně lidí z celé republiky, a to 29,1 %. Tento fakt však vyrovnává, že má větší počet lidí v kategorii středního vzdělání s maturitou (SVsMZ – M). Zde bylo přijato naopak největší procento v porovnání s ostatními kraji 8,8 %. Další kategorií ve Zlínském kraji s nejvyššími hodnotami je kategorie gymnázií se zastoupením 23,3 %, kde v kraji došlo k nejvyššímu nárůstu. Střední vzdělání s vyučením (SVsMZ – L0) se rok od roku snižuje.

Celkově je neustále přijímán největší počet lidí do maturitních oborů právě ze Zlínského kraje. Má nejvyšší hodnotu 70,4 %. O něco vyšší má už jen Hl. m. Praha s hodnotou 79,3 %. (Národní ústav vzdělávání)

## 7.2 Současná situace

### 7.2.1 Trh práce Zlínského kraje

Aktuální míra nezaměstnanosti z českého statistického úřadu za první čtvrtletí roku 2013 ukazuje hodnotu 7,1 %. Za oblasti s poněkud lepším stavem nezaměstnanosti se dá považovat Zlín a Kroměříž. Na opačné straně tohoto porovnání by se pak ocitl Vsetín a Uherské Hradiště, které jsou považovány za oblasti, kde lze mnohem obtížněji nalézt uplatnění.

Pokud bychom chtěli znát poměr nezaměstnaných osob ve Zlínském kraji připadajících na 1 volné místo, došly bychom k číslu 24,3 osob. Tento údaj se váže k únoru roku 2013. O

něco vyšší 25,3 osob na jedno volné místo patří ke Kroměříži. Celkově se však oproti minulému roku v celém kraji snížil počet volných míst.

Co se týče ekonomiky kraje, nejvýznamnějším se ukazuje stále průmysl, který je v kraji zastoupen více než v celé České republice v průměru. Firmy, které nejvíce ovlivňují ekonomickou situaci, jsou Barum Continental, s.r.o., Mitas, a.s. (výroba pneumatik), Česká zbrojovka, a.s. (zbraně), DEZA a.s. (chemický průmysl a plastikářství). Dominantní postavení má strojírenství ve výrobě letadel a jejich částí, zbraní a mikroelektroniky.

Mimo průmysl je v kraji rozvinuté také zemědělství, které je charakterizováno zejména potravinářskými podniky. (eures, 2013)

Co se uchazečů o zaměstnání týče, koncem června byl zaznamenán celkový počet 30 708. Při komparaci s Českou republikou ke stejnému datu zjistíme, že podíl nezaměstnaných je oproti Zlínskému kraji o 7,5 procenta nižší. Toto porovnání by však nebylo úplné, kdyby se nepřidalo ještě srovnání změny počtu nezaměstnaných v průběhu určitého časového úseku, v tomto případě konkrétně posledního měsíce Května. V celé České republice poklesl počet nezaměstnaných o 1,28 procenta.

Ke stejnému datu úřady práce ve Zlínském kraji uvádějí 2 288 volných pracovních míst v evidenci, který se v průměru zvýšil během probíhajícího měsíce o celých 245 míst. Jednoduše řečeno tedy připadá na jedno pracovní místo 13 potenciálních pracovníků. (zlin, 2013)

Podobnou strukturu hlášených volných míst najdeme po celém území Zlínského kraje. Ve většině volných pracovních míst jde o profese odborné, nejčastěji v oblasti strojírenství. Tedy nejlépe uplatnitelní jsou v současnosti seřizovači, obsluha obráběcích strojů a strojírenští technici. Mezi další nyní hledané pracovníky patří obchodní zástupci a zaměstnanci telefonních a zákaznických center pro přímý prodej.

Co se týče dlouhodobé poptávky Zlínského kraje, zde dominují profese jako řidiči nákladních automobilů a tahačů, lékaři a fyzioterapeuti s osvědčením. Mezi ostatní více hledané profese patří též kuchaři, číšníci, servírky. (eures, 2013)

Nabídka nejčastějších volných pracovních pozic:

- obchodní zástupci (159 míst),
- seřizovači a obsluha obráběcích strojů (101 míst),

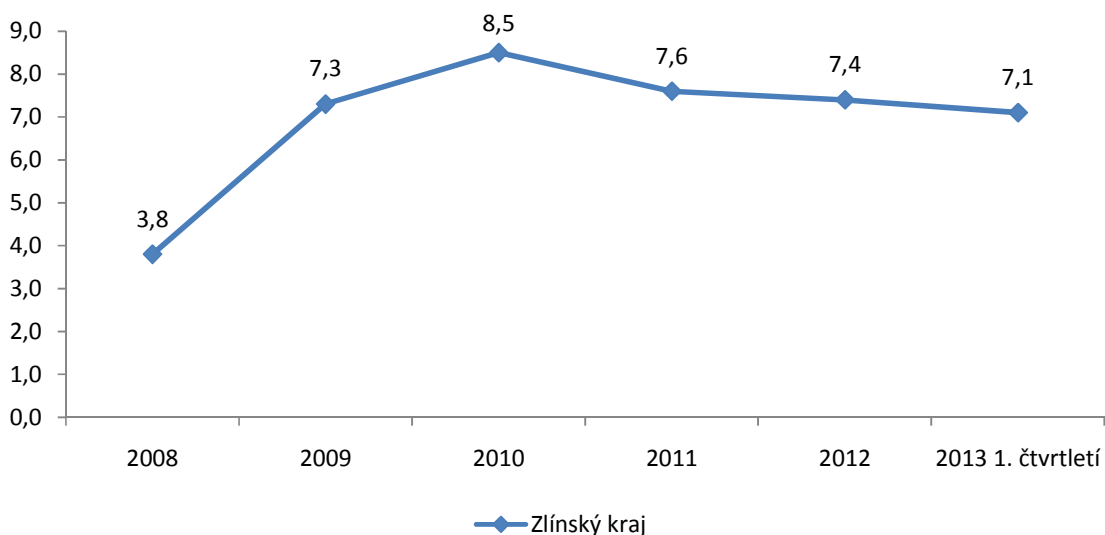
- svářeči (54 míst),
- kuchaři (57 míst),
- číšníci a servírky (57 míst),
- řidiči nákladních automobilů (74 míst).

Z uvedených pracovních míst lze vyčíst, že trh práce má projevy sezónnosti, vzhledem k tomu, že nejvíce nabízenými místy jsou kuchaři a servírky.

Co se týče budoucích možností trhu práce, lze nalézt tři základní zdroje budoucího využití pracovní síly:

- studenti,
- matky s dětmi,
- osoby staršího věku.

Studenti nejsou v České republice zvyklí současně studovat i pracovat. Dochází tedy k situaci, kde není mnoho částečných úvazků v oboru, při kterých by studenti získali pracovní zkušenosti během studia. Jde o jednu z nejdůležitějších překážek úspěšného vstupu absolventů na trh práce. (Český statistický úřad, 2013)



Obrázek 6 Míra nezaměstnanosti Zlínského kraje – roční průměry (ČSÚ, 2008-2013)

Nezaměstnanost Zlínského kraje do roku 2010 prudce vzrostla v důsledku působení krize z roku 2007, díky které například svým dílem k nezaměstnanosti přispěl krach ZPS ve Zlí-



ně. Strojírenský Tajmac-ZPS do konce krize v letech 2009-2010 zaznamenával jen malou investiční aktivitu celkových objednávek.

Od roku 2010 vidíme, že míra nezaměstnanosti Zlínského kraje pomalu klesá, ovšem nijak prudce.

V současnosti je míra nezaměstnanosti Zlínského kraje 7,5 % podle údajů z června roku 2013. Při srovnání míry nezaměstnanosti mezi 77 okresy ČR se nejlépe umístil okres Zlín (7,8 %), a to na 27. příčce. Následuje okres Uherské Hradiště (8,9 %) na 43. pozici. V šesté desítce jsou okresy Vsetín (9,6 %) a Kroměříž (10,2 %). (Ministerstvo práce a sociálních věcí)

*Tabulka 37 Nezaměstnaní ve Zlínském kraji podle věku a vzdělání v letech 2009-2011*

	2009	2010	2011
Nezaměstnaní celkem (v tis.)	21,2	24,5	22,2
15 - 24 let	3,4	3,8	3,5
25 - 34 let	7,1	6,7	5,6
35 - 44 let	4,0	4,7	4,2
45 - 54 let	4,6	5,4	5,5
55 a více let	2,1	3,9	3,5
Vzdělání (v tis.)			
Bez vzdělání a základní	3,6	4,5	4,0
Střední bez maturity	10,6	11,0	9,8
Střední s maturitou	5,7	6,8	5,8
Vysokoškolské	1,3	2,2	2,5

*Zdroj: ČSÚ, 2009-2011*

Podle tabulky č. 8 jde poznat, že největší počet nezaměstnaných je v kategorii 25-35 let podle věku a v kategorii střední bez maturity podle vzdělání. Jak již bylo řečeno, největší zastoupení v kraji má právě kategorie absolventů střední školy bez maturity a ti také zastávají největší nezaměstnanost v uplynulých třech sledovaných letech.

Naopak nejnižší nezaměstnanost jej zaznamenána v kategorii nejmladších a nejstarších obyvatel a v kategorii vzdělání mezi absolventy vysokých škol.

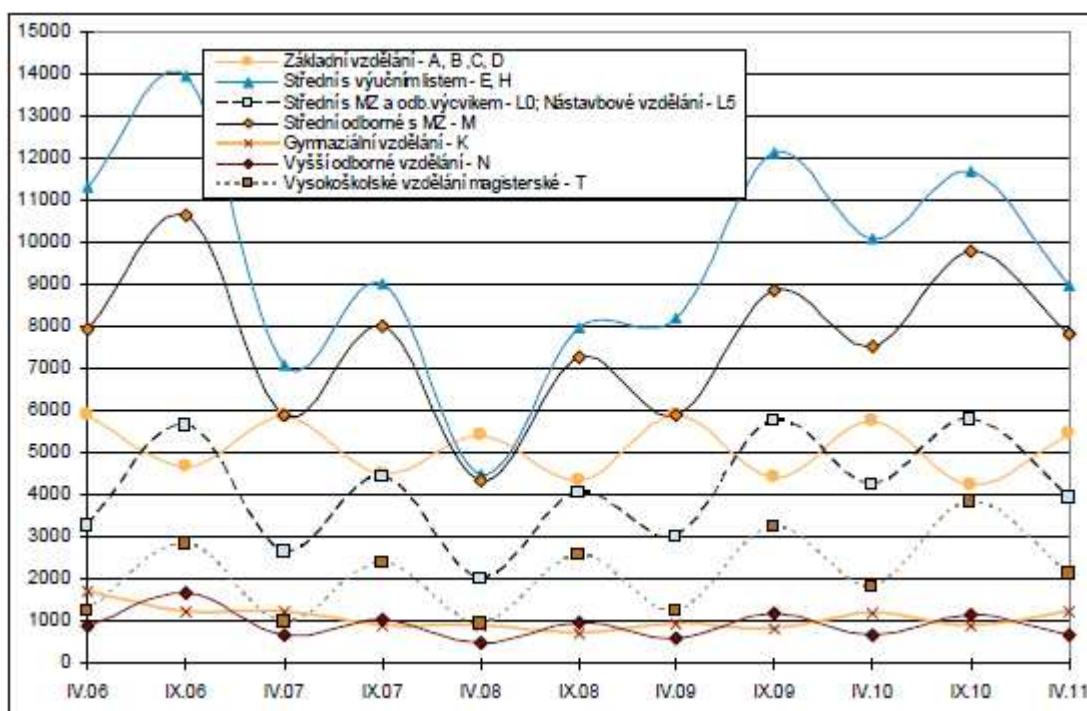
### 7.2.2 Nezaměstnanost absolventů škol

Míra nezaměstnanosti absolventů, tedy poměr počtu nezaměstnaných absolventů k celkovému počtu absolventů, nám umožňuje zhodnotit problematiku nezaměstnanosti. Jednodu-

še míra nezaměstnanosti absolventů nám tedy říká, kolik procent absolventů bude bez zaměstnání.

Celková míra nezaměstnanosti absolventů ve Zlínském kraji byla v dubnu 2011 14 %, což představovalo 941 nezaměstnaných absolventů středních a vyšších odborných škol. Při porovnání s Českou republikou je údaj Zlínského kraje větší o 1,8 procentuálního bodu.

Při porovnávání jednotlivých kategorií dosaženého vzdělání zjistíme, že nižší míra nezaměstnanosti absolventů je v kategorii absolventů středního odborného vzdělání s maturitou a gymnazisté. Tato skutečnost je daná zejména tím, že tito absolventi ve většině případů ještě dále pokračují ve studiu na vysokých školách. Závěrem je pak nižší míra nezaměstnanosti také pro samotné absolventy vyšších odborných škol. (Národní ústav odborného vzdělávání)



Obrázek 7 Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol podle úrovně dosaženého vzdělání duben 2006 - duben 2011 (Burdová, 2011)

Všimněme si, že u všech uvedených typů vzdělání absolventů škol dochází k pravidelnému kolísání, které má za následek probíhající školní rok. Pokud se zaměříme na linii značící základní úroveň vzdělání, vidíme, že dochází k opačnému kolísání než u ostatních sledovaných veličin. To je způsobeno předčasnými odchody ze středního vzdělávání, kdy odcházejí převážně až po ukončení prvního pololetí.

Když se zaměříme na hodnoty vyššího odborného vzdělání, zaznamenáme, že kolísání je o poznání menší. To je způsobeno délkou vzdělávání. Tam, kde se kolísání výrazně neprojevuje, řadíme gymnazisty. Je to proto, že někteří z nich přicházejí na trh práce hned po skončení a ostatní až v průběhu roku po odchodu z následujícího stupně vzdělávání.

Celkově byl do roku 2008 významný pokles počtu nezaměstnaných absolventů. Jejich počet se snížil o 36 900 absolventů během pěti let, což představoval pokles na méně než polovinu. Vliv na to měla především zlepšující se ekonomická situace České republiky, jejíž růst HDP byl stabilní.

V září vždy počet nezaměstnaných absolventů vzroste, neboť přichází na trh práce nový absolventi. Při pohledu na pozdější roky vychází, že absolventi na trhu práce se o něco lépe uplatňují než dříve. Jde tedy spíše o pozitivnější vyhlídky do budoucna.

*Tabulka 38 Počet absolventů v evidenci úřadu práce ve Zlínském kraji a jeho okresech k 1. polovině roku 2013*

	Počet absolventů v evidenci úřadu práce, kteří ukončili školu v období 1.10.2012- 30.4.2013	Počet absolventů v evidenci úřadu práce, kteří ukončili školu v období 1.5.2012- 30.4.2013
Zlínský kraj	102	1 360
Zlín	35	415
Vsetín	30	381
Uherské Hradiště	10	242
Kroměříž	27	322

*Zdroj: MPSV, 2013*

Tabulka č. 19 udává počet absolventů, který je evidován na jednotlivých pobočkách úřadu práce Zlínského kraje. Z nejnovějších údajů úřadu práce tedy vyplývá, že ve Zlínském kraji je evidováno celkem 1462 absolventů škol. Největší procento nezaměstnaných absolventů se váže ke krajskému městu Zlínu a nejlépe vychází Uherské Hradiště, avšak velikost daných území a počet absolventů odpovídá tomuto srovnání.

V současnosti je tedy na úřadě práce ve Zlíně 450 absolventů, kteří ukončili své vzdělání v řádném termínu, nebo ho dokončovali z roku minulého. V září, jak již bylo zmíněno, se počet nezaměstnaných absolventů ještě zvýší. V okrese Vsetín bylo zaznamenáno celkem 411 absolventů, v Uherském Hradišti 252 a v Kroměříži 349.

Tabulka 39 Nezaměstnaní absolventi škol podle stupně vzdělání v okrese Zlín za 2. pololetí roku 2011

Zlín	V evidenci úřadu práce				Vyřazení během období	
	Na konci sledovaného období	Dosažitelní	V evidenci déle než 5 měsíců	Doposud nepracující	Umístění do zaměstnání	Umístění jinak
Nižší střední odborné	28	28	11	24	8	6
SO (vyučení)	185	184	20	153	42	34
Vyučení s maturitou	149	149	32	120	59	56
Střední s maturitou	148	148	26	125	47	42
Vyšší odborné	19	19	5	15	6	5
Bakalářské	89	89	17	54	35	33
Vysokoškolské	125	125	15	91	104	99
Doktorské	2	2	0	2	0	0

Zdroj: MPSV, 2011

Při pohledu na rozdělení nezaměstnaných absolventů škol evidovaných na úřadu práce v okrese Zlín podle stupně vzdělání, je jasné, že nejvíce je zastoupena skupina absolventů se středním odborným vzděláním (vyučení). Dosažitelní uchazeči jsou uchazeči, kteří mohou okamžitě nastoupit do pracovního poměru, pokud se naskytne vhodné pracovní místo. Neexistuje tedy překážka. Z úřadu práce ve Zlíně vyplývá, že dosažitelnými byli všichni zaevidovaní, což je kladná charakteristika.

Třetí sloupeček tabulky zachycuje počet uchazečů, kteří jsou zaevidovaní déle než 5 měsíců a tedy tvoří skupiny absolventů, která v průběhu několika měsíců nebyla úspěšná v nalezení vhodné práce. Z údajů vidíme, že nejhůře na tom v uplatňování z hlediska času byly absolventi dosaženého vzdělání vyučení s maturitou. Skupina nižší střední odborné vzdělání se dokázala zařadit do trhu práce z více než 50 %, což není pozitivní výsledek.

Sloupeček umístění do zaměstnání nám podává počet uchazečů, který díky úřadu práce ve Zlíně získal vhodnou práci. Nejlépe vychází absolventi vysokoškolského vzdělání, které úřad práce dokázal zaměstnat v počtu až 104 lidí.

Tabulka 40 Nezaměstnaní absolventi školy podle stupně vzdělání v okrese Vsetín za 2. pololetí roku 2011

Vsetín	V evidenci úřadu práce				Vyřazení během období	
	Na konci sledovaného období	Dosažitelní	V evidenci déle než 5 měsíců	Doposud nepracující	Umístění do zaměstnání	Umístění jinak
Nižší střední odborné	22	22	7	18	3	3
SO (vyučení)	186	186	32	162	56	54
Vyučení s maturitou	119	119	20	89	55	49
Střední s maturitou	148	148	31	128	49	42
Vyšší odborné	8	8	3	5	5	5
Bakalářské	41	41	5	27	24	22
Vysokoškolské	100	100	7	69	93	90
Doktorské	1	1	0	1	0	0

Zdroj: MPSV, 2011

Obdobně situace vypadá i v okrese Vsetín z úřadu práce ve Vsetíně. I zde byli všichni zaevidovaní absolventi dosažitelní. Nejpočetnější skupinou absolventů podle stupně vzdělání, kteří jsou v evidenci úřadu déle než 5 měsíců, je skupina Střední odborné vzdělání (vyučení) a ÚSO s maturitou. Z umístění absolventů do práce vidíme, že počet zaměstnaných díky úřadu práce a počet zaměstnaných jiným způsobem je 50 na 50. Dá se tedy říct, že ze všech zaměstnaných evidovaných absolventů všech stupňů vzdělání je působení úřadu práce v nalezení práce úspěšné s padesáti procent.

Tabulka 41 Nezaměstnaní absolventi školy podle stupně vzdělání v okrese Uherské Hradiště za 2. pololetí roku 2011

Uherské Hradiště	V evidenci úřadu práce				Vyřazení během období	
	Na konci sledovaného období	Dosažitelní	V evidenci déle než 5 měsíců	Doposud nepracující	Umístění do zaměstnání	Umístění jinak
Nižší střední odborné	14	14	1	12	2	2
SO (vyučení)	100	99	15	92	26	24
Vyučení s maturitou	89	86	27	69	33	32
Střední s maturitou	73	68	19	64	29	27
Vyšší odborné	11	9	4	8	6	6
Bakalářské	52	46	16	41	25	25
Vysokoškolské	83	80	10	68	60	60
Doktorské	3	3	0	1	4	4

Zdroj: MPSV, 2011

Okres Uherské Hradiště má oproti ostatním největší počet doktorandských absolventů, kteří se úspěšně začlenili do pracovního procesu. Ve vyučených je jeden absolvent, který nemá status dosažitelného, stejně jako tři vyučení s maturitou, 5 ÚSO s maturitou, 2 absolventi vyššího odborného vzdělání, 6 bakalářů a 3 vysokoškoláků, tedy existuje objektivní

překážka jejich okamžitého vstupu do zaměstnání. Jde tedy celkem o 17 absolventů, což má negativní vliv na jejich budoucí zařazení a tím míru nezaměstnanosti absolventů škol Uherského Hradiště.

Co se týče umístění uchazečů, platí stejná vzorec jako u předešlých okresů.

*Tabulka 42 Nezaměstnaní absolventi škole podle stupně vzdělání v okrese Kroměříž za 2. pololetí roku 2011*

Kroměříž	V evidenci úřadu práce				Vyřazení během období	
	Na konci sledovaného období	Dosažitelní	V evidenci déle než 5 měsíců	Doposud nepracující	Umístění do zaměstnání	Umístění jinak
Nižší střední odborné	35	35	16	26	6	4
SO (vyučen)	130	126	34	102	42	35
Vyučení s maturitou	57	56	16	39	33	28
Střední s maturitou	121	121	30	100	26	26
Vyšší odborné	22	22	4	15	9	9
Bakalářské	54	53	11	42	11	10
Vysokoškolské	70	70	9	56	55	54
Doktorské	1	1	1	1	0	0

*Zdroj: MPSV, 2011*

Posledním okresem je Kroměříž, kde je celkem 6 nedosažitelných uchazečů, tedy jde o něco lepší situaci než v Uherském Hradišti. Nejpočetnější skupinou absolventů evidovaných déle než 5 měsíců na úřadu práce v Kroměříži jsou také vyučení. V případě Kroměříže se dá říct, že působení úřadu na umístění uchazeč má o něco větší vliv než v ostatních okresech Zlínského kraje.

## 7.3 Projekty Evropského Sociálního Fondu

### 7.3.1 Opatření na trhu práce ve Zlínském kraji

Projekt „Cílená opatření na trhu práce ve Zlínském kraji se zacílením na absolventy“ se zaměřuje právě na mladé do 25 let a také na rodiče s dětmi do 15 let. Realizátorem projektu byl Euroface Consulting s.r.o..

Hlavním cílem projektu bylo zlepšení situace cílových skupiny na trhu práce Zlínského kraje. Toho dosáhnout pomocí nových pracovních míst s dlouhodobou udržitelností, nalezením vhodných pracovních uplatnění apod. V rámci těchto cílů pak vznikly opatření.

Nabídka programu:

- Analýza osobních předpokladů uchazeče,
- Semináře se zaměřením na balance mezi osobním a pracovním životem
- Poskytování poradenství v oblasti získání nového pracovního uplatnění,
- Rekvalifikace,
- Vytvoření nových pracovních míst.

O projekt byl opravdu velký zájem, vzhledem k problémům cílových skupin ze získáním zaměstnání. Skupinové semináře, které jsou součástí tohoto programu jsou realizovány s pomocí neziskových organizací a center.

Přínosy tohoto programu byly:

- 50 podpořených osob, u kterých proběhla rekvalifikace,
- Vytvoření 25 nových pracovních míst ve Zlínském kraji. (evropský sociální fond, 2008-2013)

### **7.3.2 Národní projekty ESF**

Úřad práce ve Zlíně realizoval 7 národních projektů financovaných z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu. Šlo o tyto projekt:

- Najdi si práci ve Zlínském kraji I
- Najdi si práci ve Zlínském kraji II
- Najdi si práci ve Zlínském kraji III (1. a 2. fáze)
- Najdi si práci ve Zlínském kraji IV
- Příprava na práci ve Zlínském kraji
- Příprava na práci ve Zlínském kraji II
- Návrat do práce ve Zlínském kraji (1. a 2. fáze)

Všechny tyto projekty se zaměřují na nezaměstnané osoby, které jsou evidované na úřadech práce Zlínského kraje. Tyto projekty jsou vytvořené pro nezaměstnané osoby, které se chtějí dále vzdělávat a najít si zaměstnání. (Ministerstvo práce a sociálních věcí)

## 7.4 Shrnutí

Zlínský kraj čítající skoro šest set tisíc obyvatel se vyznačuje rostoucí tendencí indexu stáří, tedy že počet starých lidí v poměru k mladým se zvyšuje. Počítá se, že vývoj věkové struktury obyvatelstva v následujících letech, se bude vyvíjet stejně. Bude přibývat starých lidí, ale nebude přibývat adekvátní počet nově narozených. Tím pádem počet ekonomicky aktivního obyvatelstva ve věkové kategorii 15-64 let se bude zmenšovat, což bude mít za následek řadu sociálních problémů.

Co se týče nejvyššího dosaženého vzdělání, suverénně vede ve Zlínském kraji skupina lidí se středním vzděláním s maturitou a bez maturity. Vysokoškolského vzdělání dosahuje v průběhu let stále více lidí. Z nezaměstnanosti v závislosti na vzdělání vyplývá, že nejvyšší zaměstnanost připadá právě na nejpočetnější skupiny středního vzdělání obyvatel. To je způsobeno částečně i pro samotný fakt, že nejvíce lidí patří do této skupiny, tedy logicky by měl být také vyšší počet nezaměstnaných tohoto vzdělání v poměru k celkovému počtu.

Celková nezaměstnanost Zlínského kraje dosahuje 7,5 % z června 2013, kde se vyznačuje mírně klesajícím charakterem. V porovnání s celorepublikovým průměrem jde o hodnotu vyšší a v pořadí všech krajů podle nezaměstnanosti zaujímá 5. místo. V kraji je nejvíce nezaměstnaných ve skupině „25-35 let“ v závislosti na věkové struktuře a nejvíce ve skupině „střední vzdělání bez maturity“ pokud se na problém díváme ze strany vzdělanostní struktury.

Z minulých let vychází, že k nejprudšímu snížení nezaměstnanosti absolventů škol docházelo do roku 2008, což bylo způsobeno zlepšující se ekonomickou situací republiky a růstem HDP. K pravidelnému zvýšení nezaměstnanosti dochází v září v důsledku příchodu nových absolventů škol na trh práce. Vývoj počtu volných míst pro absolventy v kraji je rostoucího charakteru a v rámci celé České republiky si Zlínský kraj ve velice dobře s hodnotou 4,3 absolventy na 1 volné pracovní místo, kde dosahuje lepšího výsledku než je celorepubliková hodnota.

Z pohledu zaměstnavatelů na absolventy škol je zřejmé, že praxe pro ně má cenu. Přesto však jsou absolventi konkurenceschopní na trhu práce s uchazeči s praxí. Zaměstnavatel si vybírá zaměstnance podle různých kritérií. Absolventi škol bez praxe se lépe zařazují v odvětvích stavebnictví, dobývání nerostných surovin a vzdělávacích organizacích. Větší šanci na zařazení do pracovního procesu mají ve větších podnicích a mezi nejdůležitější



požadavky na ně patří jazyková vybavenost, práce s počítačem, ochota pracovat a vůle se dále vzdělávat, komunikační schopnosti a samotné vzdělání. Naopak u uchazeče s praxí jde především o jeho odbornost, reference z minulých zaměstnání, pracovní zkušenost a dovednosti. Tito uchazeči se nejlépe uplatňují oproti absolventům bez praxe v odvětvích výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody, dopravě, skladování, poště a telekomunikacích. V zásadě se mnohem lépe zařazují do malých podniků, kde mají oproti absolventům výhodu své praxe.

Z úřadu práce evidujícím nezaměstnané absolventy škol ve Zlínském kraji víme, že v současnosti eviduje 1462 absolventů škol. Celkově si ve Zlínském kraji nenašlo dlouhodobě práci nejvíce absolventů vyučených s maturitou a s nižším středním odborným vzděláním. Naproti tomu nejlépe jsou na tom absolventi vysokých škol se začleněním na trh práce. Nejlepších výsledků působnosti úřadů práce na nezaměstnanost absolventů škol dochází v okrese Kroměříž v porovnání s ostatními.

Co se týče podpory absolventů škol v zaměstnanosti, uplatňuje se aktivní politiky zaměstnanosti, díky které se vytváří společensky účelná pracovní místa za pomoci příspěvku na jeho vytvoření. Celkově se podporuje zaměstnanost absolventů škol vytvářením nových pracovních míst, rekvalifikací, příspěvků, dávkami, různými vzdělávacími kurzy a semináři.

K úspěšné eliminaci nezaměstnanosti slouží také portál ZKOLA, který se zaměřuje právě na mladé lidi do 30 let a absolventy škol. Díky tomuto informačnímu a zadělavacímu portálu pro Zlínský kraj se absolventi mohou informovat o svých právech a povinnostech, možnostech a způsobech získání práce. Mimo jiné k užívaným portálům patří také integrovaný portál MPSV, UNIJOBS či CV online. Za zmínku stojí i IPS A IAP jako jiný druh pomoci při zařazování absolventů na trh práce a jejich dalšího vzdělávání.

## **7.5 Návrh řešení nezaměstnanosti absolventů škol Zlínského kraje**

Vzhledem k výsledkům z analýzy nezaměstnanosti a trhu práce Zlínského kraje, věřím, že aktivní přístup mladých lidí a absolventů při získávání práce, je tou nejlepší možností. Tento komplexní problém si žádá komplikované řešení, které zasahuje do více oblastí v různých časových osách člověka. Je třeba začít už při vzdělávání na základní škole, kde by měl žák navštěvovat veletrhy a burzy škol, na kterých může získat povědomí o tom, na

kteřé škole by měl studovat a jaké by bylo pak jeho uplatnění na trhu práce. Mimo to by každý žák měl projít besedami o budoucím povolání a způsobu jak zvolit povolání. V rámci toho by pomohla individuální psychoanalýza mladých studentů. Kdyby každý prošel psychologickými a jinými testy na zhodnocení svých dovedností a schopností, inteligence, talentu a potenciálu. Tyto znalosti by pak mohli posloužit pro lepší zařazení na „správnou“ školu. Z toho vyplývá, že důležitým bodem pro zlepšení stávající situace by mělo být:

- Zapojení všech škol do povinné návštěvnosti žáků veletrhů a burz škol.
- Zajišťování pravidelných besed na téma volby povolání a uplatnění v praxi.
- Zavedení a informovanost o možnosti provedení psychologických testů s cílem určení schopností jednotlivců, případně určení jejich slabých stránek, na kterých mohou v budoucnu pracovat.

Součástí optimálního dokončení základního a středního vstupně vzdělání by měla být snaha o vedení jedince k úspěšnému prosazení na trhu práce. Vzdělávání by tedy nemělo jen teoreticky připravit studenta na pracovní prostředí, ale taky podpořit ho v ostatních dovednostech a schopnostech, které zvyšují cenu absolventů na trhu práce oproti zkušenějším uchazečům. Jak již bylo řečeno, k takovýmto schopnostem patří hlavně jazyková vybavenost a počítačová gramotnost či jiné technické dovednosti, u kterých musí docházet k neustálému zlepšování, aby získal absolvent výhodu při vstupu na trh práce. Návrhem na zlepšení situace by tedy bylo:

- Povinná výuka cizího jazyka od prvního stupně základní školy na všech školách.
- Snaha o vytváření možností pro studenty na výjezdy do zahraničí, aby si mohli jazyk v praxi vyzkoušet.
- Povinná státní zkouška z kancelářského psaní na klávesnici na všech školách středního vzdělání.
- Zvýšení a zkvalitnění znalostí v oblasti počítačové techniky a softwaru spojené s neustálým aktualizováním a pracováním s nejnovějšími dostupnými zařízeními.

Celkově je nutná výborná komunikace a spolupráce mezi školami, zaměstnavateli a úřady práce. Čím těsnější tato spolupráce bude, tím lépe odborně a teoreticky vybavení budou studenti vstupující na trh práce. Ti pak budou atraktivní pro zaměstnavatele, kteří v nich uvidí konkrétní přínos a budou splňovat jejich požadavky. O firmách, které nabírají do

svých řad i absolventy studentů, většinou větší firmy, se mohou studenti dozvědět prostřednictvím veletrhů pracovních příležitostí, který se pravidelně koná ve Zlínském kraji. Jeho návštěvnost by se mohla zvýšit, pokud by se zlepšila informovanost ohledně jeho konání a zvýšila se kvalita a kvantita nabízených firem. Většinou se jedná o nabídky pouze v určitých sektorech.

Mezi instituce podporující rozvoj lidských zdrojů, které absolventy připravují na vstup na trh práce, jsou informační a poradenské střediska či vzdělávací zařízení. Ty pak vytvářejí vhodné vzdělávací, motivační nebo poradenské systémy. Úřady práce slouží k zjednodušení vstupu uchazeče na trh práce. Snaží se zabezpečit rovný vstup absolventa a slouží k předávání zkušeností mezi uchazeči.

- Snaha o propojování vztahu mezi školami, zaměstnavateli a úřady práce.
- Pořádání a informování o veletrzích pracovních příležitostí a přizpůsobení jejich nabídek ostatním sektorům.
- Začlenění vícero firem do veletrhu pracovních příležitostí.
- Nabídka a realizace profesních stáží, motivačních programů, vzdělávacích programů a projektů.
- Zefektivnění individuálního přístupu úřadů práce k jednotlivým uchazečům.
- Zabezpečování rovného přístupu rizikové skupiny absolventů na trh práce.

Vzdělávání vedoucí k získání vhodného pracovního zařazení stejně jako vzdělávání během práce má čím dál větší hodnotu. Zaměstnavatelé očekávají od absolventů škol, které přijímají do pracovního poměru, aby dosahovali dobré jazykové znalosti, počítačové gramotnosti a jiné. V oblasti zdokonalování se požadují, aby se zaměstnanec neustále vzdělával a rozšiřoval své znalosti a dovednosti. Ti absolventi, kteří jsou ochotni se dále vzdělávat a nabývat tak pro zaměstnavatele na ceně, mají výhodu v očích firmy. Z dlouhodobého hlediska pak jde o celoživotní vzdělávání.

Při uplatnění na trhu práce je rozhodující výše dosaženého vzdělání. Firmy, které chtějí konkurovat v prostředí Evropské Unie, vědí, že musejí mít produkty s vyšší přidanou hodnotou a tedy logicky zvyšovat nároky na kvalifikaci zaměstnanců.

Součástí působení úřadů práce v oblasti eliminace nezaměstnanosti absolventů figuruje rekvalifikace. Tedy je třeba, aby v budoucnu rekvalifikace byli i nadále poskytovány a zahrnovali je také ostatní programy a projekty řešící tuto problematiku. Skrze úřad práce absolventi získávají i znalosti v oblasti tréninku efektivních technik vyhledávání zaměstnání, v oblasti pohovorů při přijetí do zaměstnání, seberealizace a vlastní hodnocení spojené s nápravou slabých stránek.

- Podpora celoživotního vzdělávání.
- Vytvoření a zachování podporujícího vzdělávacího systému.
- Podpora rekvalifikací v kompetenci úřadů práce.

Za jeden s nejefektivnějších nástrojů politiky zaměstnanosti považují finanční podporu absolventů v podobě příspěvků, které připadají zaměstnavatelům, v případě, kdy zaměstnají absolventa bez praxe, který je evidován již delší dobu na úřadu práce. Myslím si, že finanční satisfakce je dostatečnou pobídkou pro zaměstnavatele, kteří doposud odmítali přijetí absolventů bez praxe z důvodu ušlých nákladů, které vznikly při jeho zařazení do pracovního procesu. Zaměstnavatel pak může nového zaměstnance zaučit a věnovat mu dostatečné množství času na kvalitní zapracování. Svého zaměstnance si tak zacvičí „ke svému obrazu“ a získává pracovníka, který je mladý, ochotný pracovat, s vůlí se dále vzdělávat, s energií do života a čerstvými nápady.

Vzhledem k tomu, že kraj má vysoký procentuální podíl zastoupení volných pracovních míst vhodných pro absolventy na celkových volných pracovních místech, doporučila bych zajištění alespoň 25 %. V tomto případě tak čtvrtina nabízených míst bude pokrývat rizikovou skupinu absolventů. K tomuto faktu můžeme přispět také finanční podporu zaměstnavatele.

- Finanční podpora zaměstnavatelům ve formě příspěvku.
- Zajištění 25 procentuálního podílu volných pracovních míst pro absolventy na všech volných pracovních místech v evidenci úřadu.
- Vytváření nových pracovních míst a zapojení místních podniků.
- Dotace či jiné finanční podpory v podpoře rozvoje lidských zdrojů.

V rámci zlepšování na poli technického uvažování a schopnosti ovládnání nejnovější technologie by se absolventům mělo dostat školení a kurzů v této oblasti, neboť každá znalost navíc zvyšuje jejich konkurenceschopnost při porovnání s uchazeči, kteří už mají pracovní zkušenost. Kupříkladu by tuto činnost mohly mít v kompetenci úřady práce Zlínského kraje.

- Vytvoření seminářů a kurzů k posílení technických znalostí absolventů.

## ZÁVĚR

Cílem této práce bylo navrhnout efektivnější využití absolventů na trhu práce a navrhnout opatření na řešení nezaměstnanosti absolventů škol ve Zlínském kraji. V rámci České republiky v komparaci vyšel Zlínský kraj v problematice nezaměstnanosti absolventů škol mezi lepší čtvrtkou. Kraj se snaží o zvýšení uplatnitelnosti mladých lidí a absolventů i nadále a do budoucna by se jeho situace mohla zlepšit.

První část práce byla věnována rešerši literárních pramenů zahrnující poznatky z oblasti trhu práce a politiky zaměstnanosti České republiky. V návaznosti na první část se druhá praktická část zabývala analýzou nezaměstnanosti jednotlivých krajů České republiky a jejich možností v zaměstnanosti absolventů. V důsledku této komparace se určil současný stav Zlínského kraje, na který se zaměřovala návrhová část této práce.

Mezi nejvýznamnější navrhované změny patří podpora absolventů skrze příspěvku vyplácené těm zaměstnavatelům, kteří zaměstnají absolventa s delší délkou evidence na úřadu práce. Cílem je ponuknout zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst pro absolventy a změně jejich postoje při rozhodování o novém pracovníkovi. Důsledkem této situace by pak bylo snížení nezaměstnanosti ve Zlínském kraji.

Mezi další významné návrhy pak patří zavedení seminářů a kurzu zabývajících se systematickým zvyšováním znalostí absolventů, neboť výše jejich znalostí ovlivňuje zaměstnavatele při přijímání do zaměstnání. Jde tedy zejména o technické, jazykové a komunikační dovednosti.

Věřím, že zavedením výše uvedených změn se dosáhne vyšší kvalifikace absolventů, kteří budou lépe připraveni na vstup na trhu práce a budou mít větší možnosti při zařazování do pracovního procesu.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Monografické zdroje:

1. BAKOŠ, Eduard, BINEK, Jan, PÓČ, David. *Lidské zdroje – procesy, struktury a dokumenty*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, 150 s. ISBN 80-7380-013-6.
2. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
3. HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Repronis Ostrava, 2008, 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
4. HANZLÍKOVÁ, Olga, PAUKNEROVÁ, Daniela, SOUŠKOVÁ, Milena. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Grada Publishing a. s., 2001, 140 s. ISBN 80-247-0121-9.
5. JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2004, 470 s. ISBN 80-7273-111-4.
6. KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Tiskárny Havlíčkův Brod, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
7. KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
8. RUSMICOVÁ, Lada, SOUKUP, Jindřich a kol. *Makroekonomie základní kurs*. Praha: Melandrium, 2002, 167 s. ISBN 80-86175-24-3.
9. TRHLÍKOVÁ, Jana, ÚLOVCOVÁ, Helena, VOJTĚCH, Jiří. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. 68 s. ISBN 978-80-85118-98-8.
10. TVRDÝ, Lubor. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita, 2007, 222 s. ISBN 978-80-248-1665-4.

### Internetové zdroje:

11. Cvonline - portál Jobs.cz. *Životopis*. [online]. 2013. [cit. 2013-07-08]. Dostupné z: <http://www.cvonline.cz/>

12. Eures - Evropský portál pracovní mobility. *Evropa*. [online]. 2013. [cit. 2013-07-08]  
Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&acro=lmi&catId=2764&countryId=CZ&regionId=CZ0&langChanged=true>
13. Unijobs - Kariérní portál pro studenty, absolventy a mladé profesionály. *Kariéra*. Jízdomat.cz, s. r. o. [online]. 2013. [cit. 2013-07-06]. Dostupné z: <http://www.unijobs.cz/>
14. ZÁKUTNÝ, Petr. Zlínský kraj Informační portál. *Charakteristika kraje*. [online]. 2002 - 2013 [cit. 2013-05-15]. Dostupné z: <http://www.kr-zlinsky.cz/docDetailPrn.aspx?prn=1&nid=3581&doctype=ART&docid=27939&chnum>
15. Zkola - informační a vzdělávací portál školství Zlínského kraje. *Zaměstnanost*. Dat, s. r. o. [online]. 2003 – 2013. [cit. 2013-07-06]. ISSN 1804-9974. Dostupné z: <http://www.zkola.cz/zkedu/>
16. Zlin – informační portál. *Ve Zlínském kraji klesla nezaměstnanost na 7,5 procenta*. [online]. 2013. [cit. 2013-08-06]. Dostupné z: <http://zlin.cz/509499n-nezamestnanost-ve-zlinskem-kraji-klesla-nezamestnanost-na-7-5-procenta>

### Ostatní zdroje

17. ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, 107 s. Dostupný také z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>
18. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Zlínského kraje 2012. Dostupný na <http://www.kr-zlinsky.cz/clanky/dokumenty/78/dlouhodoby-zamer-zk--2012-.pdf>
19. HEINOVÁ, Hana. *Rozvoj lidských zdrojů*. Dostupné na [http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_2533.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2533.pdf)
20. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/>
21. Národní ústav odborného vzdělávání. Školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Dostupný na <http://www.nuv.cz/>



22. Národní zpráva o přechodu mládeže ze školy do zaměstnání. Dostupná na [http://old.nvf.cz/publikace/pdf\\_publicace/observator/cz/prechod.pdf](http://old.nvf.cz/publikace/pdf_publicace/observator/cz/prechod.pdf)

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.
CV	Curriculum vitae.
ČSÚ	Český statistický úřad.
FO	Fyzická osoba.
HDP	Hrubý domácí produkt.
IPS	Informační a poradenská střediska.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání.
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti.
SOŠ	Střední odborná škola.

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

<i>Obrázek 1 Míra nezaměstnanosti krajů České republiky za 1. čtvrtletí 2013 (ČSÚ, 2013).....</i>	<i>38</i>
<i>Obrázek 2 Vývoj míry nezaměstnanosti podle krajů – roční průměry (ČSÚ, 2008-2013).....</i>	<i>39</i>
<i>Obrázek 3 Mapa Zlínska (Zákatný, 2002) .....</i>	<i>66</i>
<i>Obrázek 4 Předpokládaný vývoj věkového složení ve Zlínském kraji z 31. 12. 2002 (ČSÚ) .....</i>	<i>68</i>
<i>Obrázek 5 Vývoj vzdělanostní struktury Zlínského kraje 2007-2011 (NÚOV).....</i>	<i>70</i>
<i>Obrázek 6 Míra nezaměstnanosti Zlínského kraje – roční průměry (ČSÚ, 2008-2013) .....</i>	<i>72</i>
<i>Obrázek 7 Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol podle úrovně dosaženého vzdělání duben 2006 - duben 2011 (Burdová, 2011).....</i>	<i>74</i>

**SEZNAM TABULEK**

<i>Tabulka 1 Způsob získání prvního zaměstnání u absolventů SOU, SOŠ a VOŠ.....</i>	33
<i>Tabulka 2 Práce v oboru po ukončení školy podle sledovaných typů vzdělání (v %) .....</i>	34
<i>Tabulka 3 Způsoby získání zaměstnání ve vztahu k uplatnění ve vystudovaném oboru .....</i>	35
<i>Tabulka 4 Míra nezaměstnanosti podle krajů – roční průměry.....</i>	38
<i>Tabulka 5 Volná pracovní místa pro absolventy v Hlavním městě Praha (k 30.4.) .....</i>	40
<i>Tabulka 6 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Hlavním městě Praha .....</i>	41
<i>Tabulka 7 Volná pracovní místa pro absolventy ve Středočeském kraji (k 30.4.).....</i>	42
<i>Tabulka 8 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Středočeském kraji.....</i>	42
<i>Tabulka 9 Volná pracovní místa pro absolventy v Jihočeském kraji (k 30.4.) .....</i>	43
<i>Tabulka 10 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Jihočeském kraji.....</i>	44
<i>Tabulka 11 Volná pracovní místa pro absolventy v Plzeňském kraji (k 30.4.).....</i>	44
<i>Tabulka 12 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Plzeňském kraji.....</i>	45
<i>Tabulka 13 Volná pracovní místa pro absolventy v Karlovarském kraji (k 30.4.).....</i>	45
<i>Tabulka 14 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Karlovarském kraji.....</i>	46
<i>Tabulka 15 Volná pracovní místa pro absolventy v Ústeckém kraji (k 30.4.) .....</i>	47
<i>Tabulka 16 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Ústeckém kraji .....</i>	47
<i>Tabulka 17 Volná pracovní místa pro absolventy v Libereckém kraji (k 30.4.).....</i>	48
<i>Tabulka 18 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Libereckém kraji.....</i>	49
<i>Tabulka 19 Volná pracovní místa pro absolventy v Královéhradeckém kraji (k 30.4.) .....</i>	49
<i>Tabulka 20 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Královéhradeckém kraji.....</i>	50
<i>Tabulka 21 Volná pracovní místa pro absolventy v Pardubickém kraji (k 30.4.) .....</i>	51
<i>Tabulka 22 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Pardubickém kraji.....</i>	51
<i>Tabulka 23 Volná pracovní místa pro absolventy v kraji Vysočina (k 30.4.).....</i>	52

<i>Tabulka 24 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v kraji Vysočina .....</i>	<i>53</i>
<i>Tabulka 25 Volná pracovní místa pro absolventy v Jihomoravském kraji (k 30.4.).....</i>	<i>53</i>
<i>Tabulka 26 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Jihomoravském kraji .....</i>	<i>54</i>
<i>Tabulka 27 Volná pracovní místa pro absolventy v Olomouckém kraji (k 30.4.).....</i>	<i>55</i>
<i>Tabulka 28 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Olomouckém kraji .....</i>	<i>55</i>
<i>Tabulka 29 Volná pracovní místa pro absolventy ve Zlínském kraji (k 30.4.) .....</i>	<i>56</i>
<i>Tabulka 30 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání ve Zlínském kraji .....</i>	<i>57</i>
<i>Tabulka 31 Volná pracovní místa pro absolventy v Moravskoslezském kraji (k 30.4.).....</i>	<i>57</i>
<i>Tabulka 32 Míra nezaměstnanosti absolventů podle stupně vzdělání v Moravskoslezském kraji .....</i>	<i>58</i>
<i>Tabulka 33 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v krajích ČR .....</i>	<i>61</i>
<i>Tabulka 34 Věková struktura Zlínského kraje v letech 2006-2011.....</i>	<i>67</i>
<i>Tabulka 35 Věkové složení populace kraje a jednotlivých okresu za rok 2011 .....</i>	<i>68</i>
<i>Tabulka 36 Vzdělanostní struktura Zlínského kraje v letech 2009-2011.....</i>	<i>69</i>
<i>Tabulka 37 Nezaměstnaní ve Zlínském kraji podle věku a vzdělání v letech 2009-2011 .....</i>	<i>73</i>
<i>Tabulka 38 Počet absolventů v evidenci úřadu práce ve Zlínském kraji a jeho okresech k 1. polovině roku 2013 .....</i>	<i>75</i>
<i>Tabulka 39 Nezaměstnaní absolventi škol podle stupně vzdělání v okrese Zlín za 2. pololetí roku 2011 .....</i>	<i>76</i>
<i>Tabulka 40 Nezaměstnaní absolventi škole podle stupně vzdělání v okrese Vsetín za 2. pololetí roku 2011 .....</i>	<i>77</i>
<i>Tabulka 41 Nezaměstnaní absolventi škole podle stupně vzdělání v okrese Uherské Hradiště za 2. pololetí roku 2011 .....</i>	<i>77</i>
<i>Tabulka 42 Nezaměstnaní absolventi škole podle stupně vzdělání v okrese Kroměříž za 2. pololetí roku 2011 .....</i>	<i>78</i>