

# **Analýza zájmu studentů středních škol o typové profese v Olomouckém kraji**

Dominika Ďurišová

---

Bakalářská 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 BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Dominika ĎURIŠOVÁ**  
Osobní číslo: **M10040**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management a ekonomika**  
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Analýza zájmu studentů středních škol  
o typové profese v Olomouckém kraji**

Zásady pro vypracování:

### Úvod

#### I. Teoretická část

- Provedte literární rešerzi poznatků k problematice výběru profesí a nezaměstnanosti absolventů.

#### II. Praktická část

- Zpracujte analýzu zájmů studentů středních škol o profese v Olomouckém kraji.
- Vyhodnoťte a srovnajte získané poznatky se situací v celé České republice.
- Zpracujte a ekonomicky zhodnoťte návrhy na zlepšení zájmu studentů o thém práce žádané typové profese v Olomouckém kraji.

### Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40  
Rozsah příloh:  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:


- HABÁNIK, Jozef. Makroekonómia. 1. vyd. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne. Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, 2011, ISBN 978-80-8075-509-6.  
JUREČKA, Václav. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 332 s. ISBN 978-80-247-3258-9.  
SEKERKA, Bohuslav. Makroekonomie. Praha: Profess Consulting, 2007, 488 s. ISBN 978-80-7259-050-6.  
SOUKUP, Jindřich. Makroekonomie. 2. aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010, 518 s. ISBN 978-80-7261-219-2.  
URAMOVÁ, Mária, Žaneta LACOVÁ a Martin HRONEC. Makroekonómia I. 1. vyd. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2010, ISBN 978-80-557-0043-4.

Vedoucí bakalářské práce: doc. Ing. Jena Švarcová, Ph.D.  
Ústav ekonomie  
Datum zadání bakalářské práce: 15. února 2013  
Termín odevzdání bakalářské práce: 17. května 2013

Ve Zlíně dne 15. února 2013

  
prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková  
děkanka



  
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 nevydělčně 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, užije-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 vzdělávacímu 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). Odpirá-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 17.5.2013

DMISOVA

<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 jim 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 přihlídí k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.



## **ABSTRAKT**

Táto bakalárska práca pojednáva o súčasnom probléme nezamestnanosti absolventov stredných škôl. Jej cieľom je analyzovať záujem študentov stredných škôl o typové profesie v Olomouckom kraji. Teoretická časť je zameraná na základné pojmy, ako sú nezamestnanosť, trh práce, miera nezamestnanosti. Praktická časť sa venuje analýze záujmu študentov o typové profesie a následne sa venuje návrhom na zlepšenie záujmu študentov o trhom žiadané profesie.

Kľúčové slová:

absolvent, nezamestnanosť, trh práce, miera nezamestnanosti

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis discusses the actual problem of unemployment of secondary school graduates. Its target is to analyze the interest of secondary school students in typical professions in the Olomouc Region. Theoretical part is aimed at basic terms as unemployment, labour market, unemployment rate. Practical part dedicates the attention to analysis of interest of students in typical professions and in consequence talks about suggestions on improvement of students' interest in professions demanded by market.

Keywords:

Graduates, Unemployment, Labor Market, Unemployment Rate

Ďakujem pani doc. Ing. Jene Švarcovej, Ph.D. za odborné vedenie užitočnú metodickú pomoc, ktorú mi poskytla pri spracovaní mojej bakalárskej práce.

Tiež by som chcela poďakovať mojej rodine za trpezlivosť a podporu pri štúdiu.

**OBSAH**

<b>ÚVOD .....</b>	<b>10</b>
<b>TEORETICKÁ ČASŤ .....</b>	<b>12</b>
<b>1 TRH PRÁCE .....</b>	<b>13</b>
1.1 PRACOVNÁ SILA .....	13
1.2 DOPYT PO PRÁCI.....	14
1.3 PONUKA PRÁCE .....	16
1.3.1 <i>Substitučný efekt</i> .....	17
1.3.2 <i>Dôchodkový efekt</i> .....	17
1.4 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE .....	18
<b>2 NEZAMESTNANOSŤ .....</b>	<b>19</b>
2.1 ŠTRUKTÚRA NEZAMESTNANOSTI .....	19
2.2 MIERA NEZAMESTNANOSTI .....	20
2.3 DLHODOBÁ NEZAMESTNANOSŤ .....	21
2.4 FORMY NEZAMESTNANOSTI.....	22
2.5 DOBA TRVANIA NEZAMESTNANOSTI .....	23
2.6 NÁKLADY NEZAMESTNANOSTI .....	24
2.7 PRÍNOSY NEZAMESTNANOSTI .....	25
2.8 CESTY ZNIŽOVANIA NEZAMESTNANOSTI.....	26
<b>3 NEZAMESTNANOSŤ ABSOLVENTOV .....</b>	<b>27</b>
3.1 POČTY NEZAMESTNANÝCH ABSOLVENTOV ŠKÔL.....	28
3.2 MIERA NEZAMESTNANOSTI ABSOLVENTOV ŠKÔL .....	28
3.3 ŠTRUKTÚRA NEZAMESTNANÝCH ABSOLVENTOV Z HĽADISKA ÚROVNE VZDELANIA .	29
3.4 DLHODOBÁ NEZAMESTNANOSŤ ABSOLVENTOV ŠKÔL .....	31
3.5 POŽIADAVKY ZAMESTNÁVATEĽOV .....	32
3.6 NEZAMESTNANOSŤ MLADÝCH ĽUDÍ.....	34
<b>PRAKTICKÁ ČASŤ.....</b>	<b>36</b>
<b>4 METODOLÓGIA.....</b>	<b>37</b>
<b>5 CHARAKTERISTIKA OLOMOUCKÉHO KRAJA .....</b>	<b>38</b>
5.1 VZDELANOSTNÁ ŠTRUKTÚRA OBYVATEĽOV OLOMOUCKÉHO KRAJA.....	41



---

6	ČESKÁ REPUBLIKA.....	46
7	NEZAMESTNANOST ABSOLVENTOV V OLOMOUCKOM KRAJI.....	47
8	CHARAKTERISTIKY SÚBORU DÁT .....	50
9	ANALÝZA ZÁUJMU ŠTUDENTOV O PROFESIE V OLOMOUCKOM KRAJI.....	52
10	VYHODNOTENIE DOTAZNÍKU NA ÚROVNI ČR.....	61
11	NÁVRHY NA ZLEPŠENIE ZÁUJMU ŠTUDENTOV O TRHOM ŽIADANÉ PRÁCE .....	67
	ZÁVER .....	72
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY.....	74
	ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK.....	77
	ZOZNAM OBRÁZKOV .....	78
	ZOZNAM TABULIEK .....	79
	ZOZNAM PRÍLOH .....	80

## ÚVOD

Nezamestnanosť je v dnešnej dobe závažný problém. Mnoho ľudí sa nemôže zamestnať napriek tomu, že usilovne hľadá prácu. Tento problém sa dotýka aj mladých ľudí, a veľakrát ešte viac, než ostatných. Mladí ľudia sú často krát znevýhodnený, pretože firmy im nechcú dať prácu, lebo nemajú skúsenosti a žiadané znalosti. Veľa mladých ľudí študuje aj odbory, ktoré nie sú trhom žiadané a nakoniec skončia v zamestnaní, ktoré vôbec nesúvisí z ich odborom . Nezamestnanosť nie je len ekonomický problém, ale určitým spôsobom vplyva aj na nezamestnanú osobu a jej okolie. Pre nezamestnaného to môže znamenať pocit osobnej nespokojnosti alebo nedostatočnej sebarealizácie.

Problém absolventov škôl nie je spôsobený ich vstupom na trh práce, ale tým, že zamestnávateľa ich nechcú zamestnať bez praxe. Keď mladí ľudia nedostanú prácu, nikdy nezískajú potrebnú prax, neosvoja si pracovné návyky. Z tohto dôvodu je potrebné pomáhať absolventom škôl pri prekonávaní bariér, s ktorými musia bojovať, aby nestratili motiváciu pracovať a neostali dlhodobo nezamestnaní. Vo veľkej miere štruktúra a kvalita absolventov nezodpovedajú trhu práce, čo sa v značnej miere odráža aj v tom, že existuje bariéra medzi trhom práce a trhom vzdelávania.

Ako tému bakalárskej praxe som si vybrala práve nezamestnanosť absolventov stredných škôl, pretože je to aktuálna a často diskutovaná téma a čoraz viac postihuje mladých ľudí. Na trhu práce patria absolventi medzi rizikové skupiny. Nezamestnanosť absolventov začína pri vstupe na trh práce, kde sa rozhodne do akej skupiny budú patriť. Buď sa hneď zamestnajú, alebo musia začať hľadať prácu, čo v dnešnej dobe nie je až také jednoduché. Niektorí absolventi stredných škôl sa zamestnajú, avšak veľakrát v inom odbore ako vyštudovali. Niekedy trvá celé mesiace, kým sa im podarí nájsť nejaké zamestnanie a často si nájdu prácu iba ako pomocná sila alebo len nejakú brigádu.

V teoretickej časti sa budem zaoberať trhom práce, jeho účastníkmi. Zároveň tam budem riešiť ich postavenie, či už ako tých ktorý budú prácu dopytovať alebo ponúkať. Následne sa zameriam na nezamestnanosť, jej štruktúru, mieru a náklady a prínosy nezamestnanosti. Ďalšia časť bude orientovaná na nezamestnanosť absolventov a požiadavky zamestnávateľov.

Praktická časť bude zameraná na analýzu záujmov študentov, kde budú popísané, ktoré profesie sú najviac a zároveň aj najmenej žiadané zo strany študentov. Táto analýza bude robená na študentoch Olomouckého kraja, ktorý budú analyzovaný prostredníctvom

internetového dotazníku. Následně to bude porovnané s celou Českou republikou. Posledný bod této části bude zaměřený na návrhy zlepšení zájmu studentů o trhem žiadané profesie.

## **I. TEORETICKÁ ČASŤ**

## 1 TRH PRÁCE

Práca patrí medzi primárne výrobné faktory. Je to vedomá a účelná činnosť človeka a jej kvalita a množstvo závisí na jeho fyzických a duševných schopnostiach. Nositelia práce, teda domácnosti, prácu ponúkajú a firmy túto prácu dopytujú. Snahou ponúkajúceho je svoj tovar predať za prijateľnú cenu, t.j. z jeho pohľadu čo najvyššiu cenu. Prednosť má samozrejme finančný ekvivalent ceny, ale predávajúci je zvyčajne ochotný pristúpiť i na prípadné zníženie ceny a jej čiastočné naturálne vyjadrenie (vyjadrené napr. tým, že kupujúci sa zaviazne kupovať daný tovar dlhodobo). Kupujúci má záujem na tom, aby táto cena bola čo najnižšia a súčasne kupovaný tovar bol čo najkvalitnejší. Výsledkom je buď predaj (nákup) tovaru, alebo jeho odmietnutie. Základným princípom chovania na trhu je pritom slobodné rozhodnutie ponúkajúceho, že svoj tovar (prácu) na trhu ponúkne, a nemenej slobodné rozhodnutie kupujúceho o tom, či tento tovar kúpi alebo nie. (Klíma, 2006, s. 69; Kuchař, 2007, s. 11)

Podľa Holmana (2004, s. 159) je trh práce nedokonalým trhom hlavne z dôvodu neúplnosti informácií. Ľudia nevedia o všetkých pracovných miestach, ktoré sú voľné, a firmy nevedia o všetkých ľuďoch, ktorí hľadajú prácu. Na trhu práce sa navzájom vyhľadávajú zamestnanci a zamestnávateľia, ktorí „sa k sebe hodia“. Ale než sa nájdu, ostávajú niektorí ľudia určitú dobu bez práce a niektoré pracovné miesta ostávajú určitú dobu neobsadené. Tieto frikcie na pracovných trhoch sa prejavujú ako nezamestnanosť.

Holman (2004, s. 159-160) tiež tvrdí, že nezamestnanosť ďalej zväčšuje poistenie v nezamestnanosti. Ak ľudia poberajú podporu v nezamestnanosti, môžu si dovoliť ďalej hľadať prácu a nezobrať hneď prvé miesto, na ktoré narazia. Poistenie v nezamestnanosti na jednej strane umožňuje ľuďom nájsť pre nich vhodnejšie zamestnanie, na druhej strane predlžuje dobu hľadania práce a zvyšuje tak nezamestnanosť.

### 1.1 Pracovná sila

Pri hodnotení rozmeru nezamestnanosti, treba najskôr určiť, kto prácu chce. Milióny ľudí nemá prácu, a pritom netvorí časť problému s nezamestnanosťou. Študenti, malé deti, starší ľudia v dôchodku – tí všetci nemajú zamestnanie, ale zároveň sa od nich neočakáva, že by pracovali. Hlavný záujem je na tom, aby sa zaistila práca pre tých, ktorí sú schopní a ochotní pracovať. Pre rozlíšenie medzi tými, ktorí chcú pracovať a naopak medzi tými,

ktorí nechcú pracovať, sa rozdeľuje celá populácia do dvoch samostatných skupín, a to na účastníkov pracovnej sily a na nezúčastnených. (Schiller, 2004, s. 103)

Pracovná sila zahŕňa všetkých ľudí nad 16 rokov, ktorí pracujú a tých, ktorí nepracujú, ale aktívne hľadajú prácu. Tiež medzi zamestnaných spadajú osoby, ktoré nechodia do práce z dôvodu dovolenky, choroby, stávky alebo poveternostných podmienok. Osoby nezúčastnené v pracovnej sile sú ľudia, ktorí sú nezamestnaní a aktívne nehľadajú prácu. (Schiller, 2004, s. 103-104)

Podľa definície Eurostatu sa za nezamestnaných považujú všetky osoby pätnásťročné a staršie (bez hornej vekovej hranice), ktoré v sledovanom období súbežne splňovali uvedené základné podmienky:

- boli bez práce, to znamená, že neboli ani v platenom zamestnaní, ani neboli sebazamestnaní;
- hľadali aktívne prácu. Formou aktívneho hľadania práce sa rozumie registrácia u úradov práce alebo u súkromného sprostredkovateľa práce, ďalej hľadanie práce priamo v podnikoch, využívanie inzercie, podnikanie krokov pre založenie vlastnej firmy, podanie žiadosti o pracovné povolenie a licencie alebo hľadanie zamestnania iným spôsobom;
- boli pripravení k nástupu do práce, t.j. behom referenčného obdobia boli k dispozícii okamžite alebo najneskôr do 14 dní pre výkon plateného zamestnania alebo sebazamestnania. (Brčák, Sekerka, 2010, s. 189)

Pokiaľ osoby nesplňujú aspoň jednu z troch uvedených podmienok, sú klasifikované ako zamestnané alebo ekonomicky neaktívne. (Brčák, Sekerka, 2010, s. 189)

## 1.2 Dopyt po práci

Dopyt po práci sa uplatňuje na pracovnom trhu, kde domácnosti ponúkajú svoju prácu a firmy uplatňujú dopyt po práci. (Baránik, Habánik, 2002, s. 100)

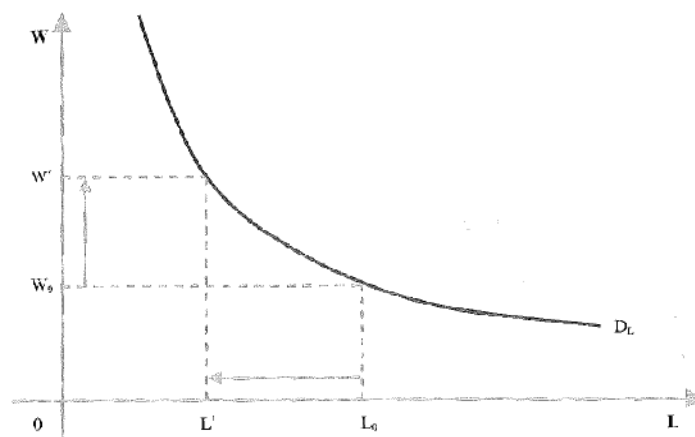
Podľa Macha (2001, s. 245) formovanie dopytu práci firmami vychádza za predpokladu dokonale konkurenčného trhu – z kritéria maximalizácie zisku firmy, resp. firiem.

Zvýšenie pracovného inputu má dvojaký efekt:

1. Zamestnanie dodatočnej pracovnej jednotky spôsobí, že sa celková produkcia firmy zvýši o hraničný produkt práce, a celkový príjem firmy sa zvýši o súčin ceny a hraničného produktu práce, teda:  
Prírastok celkovej práce = MPN  
Prírastok celkového príjmu = P.MPN
2. Zvýšenie zamestnanosti o jednu dodatočnú pracovnú jednotku zvýši mzdové náklady firmy o korunovú mzdovú sadzbu za hodinu práce. So zvýšením pracovného inputu o jednotku teda vzrastie celkový príjem firmy a hodnota hraničného produktu práce činí P. MPN. Firmy, ktoré maximalizujú zisk preto rozširujú zamestnanosť až k bodu, v ktorom hodnota hraničného produktu práce sa rovná korunovej mzdovej sadzbe. (Mach, 2001, s. 245)

Podľa Klímu (2006, s. 69) je dopyt po práci určený príjmom z hraničného produktu práce. Firmy sú potom ochotné zvyšovať dopyt po práci tak dlho, pokiaľ nedôjde k vyrovnaniu hraničných nákladov práce s príjmom z hraničného produktu práce.

Ak dôjde k rovnosti, nemajú už firmy záujem o dodatočné jednotky práce. Dopyt po práci je závislý hlavne na výške mzdovej sadzby. Z tohto hľadiska sa potom hraničné náklady práce rovnajú mzdovej sadzbe a firmy zvyšujú dopyt po práci až do okamihu vyrovnania príjmu z hraničného produktu práce s mzdovou sadzbou. (Klíma, 2006, s. 69)



Obrázok 1: Dopyt po práci, zdroj: Klíma

W = mzdová sadzba

L = množstvo práce

$D_L$  = dopyt po práci



Pri vychádzajúcej mzdovej sadzbe  $W_0$  je dopyt po práci  $L_0$ . Zvýšenie mzdovej sadzby na  $W'$  vyvolá zníženie dopytu po práci na úroveň  $L'$ . V prípade zníženia úrovne mzdovej sadzby dôjde naopak k zvýšeniu dopytu po práci. (Klíma, 2006, s. 70)

### 1.3 Ponuka práce

Ponuka práce sa realizuje na trhu práce, kde trh funguje v závislosti na tom, aký ekonomický model sa uplatňuje v ekonomike. Súvisí to so všetkými sociálnymi a ekonomickými procesmi, ktoré v danom období prebiehajú v ekonomike. Z toho plynie, že trh práce funguje ako súčasť celkového ekonomického systému. (Baránik, Habánik, 2002, s. 105)

V najvšeobecnejšej vízií ponuka práce prezentuje práceschopné obyvateľstvo. Prírastok ponuky práce tvoria absolventi škôl po skončení školskej dochádzky. Z toho tvoria najväčšiu časť absolventi stredných odborných učilíšť, stredných odborných škôl a absolventi vysokých škôl. Súčasťou prírastku ponuky práce nie sú študenti, ktorí pokračujú v štúdiu na vysokých školách. Prist'ahovalci sú tiež zložkou prírastku ponuky práce. Úbytky ponuky práce tvoria odchody do dôchodku, odchody do invalidného dôchodku, prírastok nezamestnaných a odchody do zahraničia. (Baránik, Habánik, 2002, s. 105)

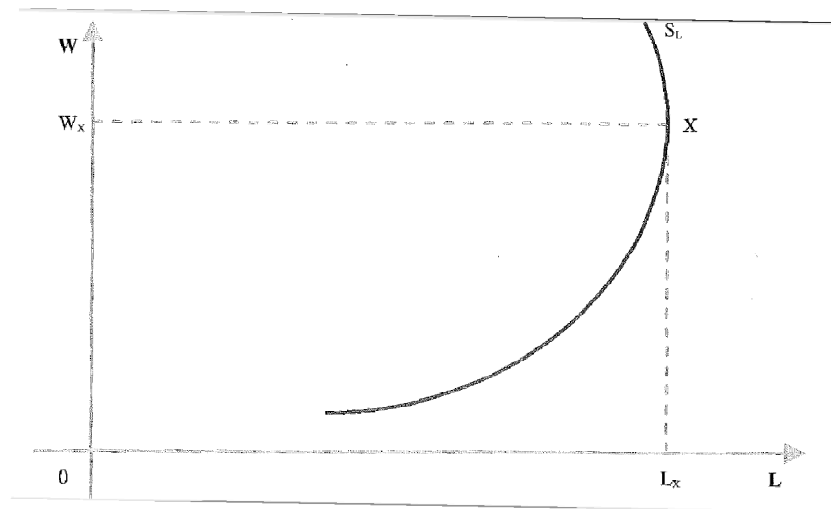
Ponuka práce je závislá na hraničných nákladoch domácností pri konaní práce. Efekt vynaloženej práce je mzda, teda peňažné ocenenie vykonanej práce. Domácnosti sú potom ochotné pracovať, keď efekt plynúci z výkonu práce je väčší ako náklady práce, a zvyšovať ponuku práce až do vyrovnania oboch ukazovateľov. (Klíma, 2006, s. 71)

Rozhodovanie domácností na trhu práce je založené na pomeriavaní nákladov pri konaní práce s vyššou mzdou za práci. (Klíma, 2006, s. 71)

Významnou úlohou pri rozhodovaní domácností o ponuke práce zohráva spôsob, akým chcú využívať svoj disponibilný čas na zárobkovú činnosť, teda prácu, a na voľný čas. Spôsob využitia disponibilného času je závislý na úrovni mzdovej sadzby a na významu, ktorý domácnosti prikladajú voľnému času. (Klíma, 2006, s. 71)

Pri zachovaní podmienky „ceteris paribus“ krivka ponuky práce znázorňuje koľko pracovných síl, či domácností, vstúpi na trh práce pri danej mzdovej sadzbe. Tvar krivky ponuky práce vypovedá, že s rastom mzdovej sadzby ponuka práce rastie, až do bodu X,

od ktorého začne ponuka práce klesať. Tento posun po krivke ponuky práce je vyvolaný substitučním a dôchodkovým efektom. (Klíma, 2006, s. 71)



Obrázok 2: Ponuka práce, zdroj: Klíma

$W$  = mzdová sadzba

$S_L$  = ponuka práce

$L$  = množstvo práce

$X$  = bod zvratu

### 1.3.1 Substitučný efekt

Dochádza k nemu vtedy, ak vyššia reálna mzda zhodnocuje voľný čas. Čiže každá hodina voľného času prezentuje väčšie množstvo nerealizovateľnej spotreby. Je to vtedy, ak rastie reálna mzda. Ak je voľný čas stále drahší, domácnosti tento voľný čas nahradzujú pracovnou dobou. (Baránik, Habánik, 2002, s. 108)

### 1.3.2 Dôchodkový efekt

Vzniká, ak sa reálna mzda zvyšuje, domácnosti postupne bohatnú a môžu si dovoliť užívať viac voľného času a je možná vyššia spotreba. Pôvodná úroveň spotreby sa dá dosiahnuť menším množstvom práce. Ak majú domácnosti nejakú cieľovú úroveň spotreby, je možné rozhodnúť sa pre kratšiu pracovnú dobu. V prípade rastu reálnej mzdy môžu cieľovú úroveň spotreby dosiahnuť menším množstvom vynaloženej práce. (Baránik, Habánik, 2002, s. 108)

## 1.4 Rovnováha na trhu práce

Pokiaľ sa dopyt a ponuka vyrovnajú, mzda a realizované množstvo práce nevykazujú tendencie k zmene. Na trhu sa tak ustanoví rovnovážna reálna mzda a rovnovážne množstvo práce. Trh sa vyčistí, každý kto chce pracovať pri danej reálnej mzde, prácu nájde. (Soukup, 2010, s. 280)

Klasický model trhu práce predpokladá, že všetky ceny sú pružné. Pokiaľ sa nezmenia nominálne mzdy, rast cenovej hladiny zníži reálne mzdy. Pri nižších reálnych mzdách sú firmy ochotné zamestnávať viac ľudí, vzrastie dopytované množstvo práce. Na druhej strane ale časť pracovníkov má záujem pri nižšej reálnej mzde pracovať len na čiastočné pracovné úväzky alebo vôbec nie, celkové ponúkané množstvo práce sa zníži. Prevaha dopytu po práci nad ponukou práce odráža nedostatok pracovníkov na trhu. Jednotlivé firmy sa snažia prilákať nových a udržať súčasných pracovníkov zvýšením nominálnych miezd. O to sa ale snažia všetci zamestnávateľia, a tak sa na základe konkurencie medzi firmami postupne zvyšuje nominálna mzda na trhu práce. Rast nominálnej mzdy vedie k zvýšeniu reálnych miezd, čo spôsobí pokles dopytovaného množstva práce a zvýšenie ponúkaného objemu práce. Celý proces sa zastaví, až sa opäť vyrovná dopyt s ponukou. Nominálna mzda vzrastie proporcionálne k rastu cenovej hladiny, a tak sa reálna mzda nezmení. Nezmení sa ani rovnovážne množstvo práce. Zmenia sa len nominálne veličiny (nominálna mzda, cenová hladina), reálne veličiny (reálna mzda, zamestnanosť) sa nezmení. (Soukup, 2007, s. 276-277)

V dôsledku pružných cien celý proces prebieha rýchlo, a tak je trh práce neustále vyčistený. Všetci, kto chcú pri rovnovážnej reálnej mzde pracovať, tiež nachádzajú prácu. To neznamená, že na trhu práce nie je nezamestnanosť. Časť pracovníkov považuje na trhu existujúcu reálnu mzdu za príliš nízku a není ochotné za ňu pracovať. V klasickom modeli existuje len dobrovoľná nezamestnanosť. (Soukup, 2007, s. 277)

## 2 NEZAMESTNANOST

Narastajúca pracovná sila zvyšuje našu schopnosť produkovať, ale tiež predstavuje potrebu vytvárať nové a nové pracovné miesta. Dokonca i v krátkodobom horizonte ( s danými zdrojmi a technológiami) musíme čeliť otázke dostupnosti pracovných miest. (Schiller, 2004, s. 105)

Podľa Jurečku (2010, s. 135) je nezamestnanosť komplexným, zďaleka nielen ekonomickým problémom. V našej kultúre zohráva práca a zamestnanie kľúčovú úlohu v živote ľudí. O tom svedčí i fakt, že vstup do ekonomickej aktivity alebo odchod z nej je jedným z našich životných medzníkov. Ďalším dôkazom je napríklad skutočnosť, že pokiaľ sa človek predstavuje, jeho zamestnanie patrí medzi prvých päť vecí, ktoré o sebe povie.

Uramová, Lacová, Hronec (2010, s. 187) tvrdia, že nezamestnanosť je dôsledkom nerovnováhy na trhu práce. Trh práce, tak ako každý iný trh, je charakterizovaný ponukou a dopytom. Tak ako na akomkoľvek trhu aj tu pôsobia rovnaké ekonomické zákony.

Podľa Baránika a Habánika (2002, s. 110) je nezamestnanosť najzávažnejšou chorobou ekonomiky ( nevyužívanie ľudského kapitálu, výrobných kapacít, nevytvorenie produktu, nedostatok zdrojov do verejných fondov) a spoločnosti (pokles životnej úrovne, zvýšenie podielu odkázaných obyvateľov, rast počtu obyvateľov, ktorí vytvárajú sociálne napätie).

Aj Schiller (2004, s. 115) uvádza definíciu nezamestnanosti, kde nezamestnanosť znamená, že sa produkuje na úrovni, ktorá sa nachádza pod krivkou produkčných možností, nie na nej.

### 2.1 Štruktúra nezamestnanosti

Pri hodnotení údajov nezamestnanosti v danej ekonomike je dôležitá jej štruktúra, hlavne z hľadiska dĺžky trvania nezamestnanosti, jej regionálneho rozloženia alebo dopadu na jednotlivé skupiny obyvateľstva. (Jurečka, 2010, s. 137)

Podľa dĺžky trvania nezamestnanosť delíme na:

- krátkodobú – je to relatívne menej závažný problém nezamestnanosti, pretože jej trvanie sa pohybuje v rozmedzí niekoľkých týždňov. Aj tento typ nezamestnanosti znamená pre dotknuté subjekty ekonomickú a psychologickú záťaž, je nutné ju chápať ako síce nepriaznivý, ale zato nevyhnutný jav doprevádzajúci vývoj každej dynamickej štruktúralne premenlivej ekonomiky.
- Dlhodobá nezamestnanosť – trvá viac ako jeden rok. Začínajú pôsobiť niektoré faktory nepriaznivo ovplyvňujúce kvalifikáciu nezamestnaných osôb, ich sociálnu pozíciu a psychiku, vrátane voľných vlastností. Najčastejšie postihuje tzv. znevýhodnené skupiny na trhu práce, ktorými sú mladí ľudia, ženy s malými deťmi, matky po skončení materskej a rodičovskej dovolenky, zdravotne postihnutí, pracovné sily s nízkym vzdelaním, starší ľudia a príslušníci národnostných menšín a etnických skupín, prípadne migranti. (Habánik, 2011, s. 173; Jurečka, 2010, s. 137-138)

Habánik (2011, s. 173) toto rozdelenie rozširuje ešte o strednodobú nezamestnanosť, ktorá trvá od 6 do 12 mesiacov.

Pozornosť treba venovať aj priestorovému rozloženiu nezamestnanosti, ktoré býva veľmi nerovnomerné. Analýza nezamestnanosti z tohto hľadiska by mala postihnúť i mikroregióny, lebo rozdiely v miere a charakteristikách nezamestnanosti existujú nielen medzi jednotlivými regiónmi, ale aj v rámci mikroregiónov. (Jurečka, 2010, s. 138)

Nezamestnanosť postihuje v nerovnakej miere rôzne vekové a etnické skupiny. Miera nezamestnanosti býva zvyčajne vyššia u mládeže, ktorá má síce odbornú prípravu, ale nemá praktické skúsenosti, a tiež u osôb v „preddôchodkovom“ veku. Samostatným problémom je nezamestnanosť niektorých etnických skupín. (Jurečka, 2010, s. 138)

## 2.2 Miera nezamestnanosti

Nezamestnanosť sa vyjadruje absolútnym počtom nezamestnaných a mierou nezamestnanosti. Absolútny údaj o nezamestnanosti je použiteľný hlavne v hodnotení vnútorných pomerov v ekonomike a spoločnosti. Pre medzinárodné porovnanie, ale aj sledovanie vývoja väčšiu vypovedaciu schopnosť má ukazovateľ miery nezamestnanosti. Podľa dohovoru Medzinárodnej organizácie práce sa miera evidovanej nezamestnanosti vypočíta z disponibilných počtov evidovaných nezamestnaných, ktorí môžu bezprostredne

po predložení ponuky vhodného voľného pracovného miesta nestúpiť do nezamestnania. (Baránik, Habánik, 2002, s. 112)

Percentuálna miera nezamestnanosti vyjadruje podiel počtu nezamestnaných na celkovom počte pracovných síl a počíta sa nasledovne:

$$u = \frac{U}{L} \cdot 100$$

u – miera nezamestnanosti v %

U – počet nezamestnaných

L – počet pracovných síl (súčet zamestnaných a nezamestnaných) (Habánik, 2011, s. 175)

Miera nezamestnanosti sa vykazuje nielen ako priemerný údaj pre celú krajinu, ale tiež za jednotlivé regióny. Pre podrobnejšie skúmanie trhu práce sa určuje miera nezamestnanosti u čiastkových skupín pracovníkov, napr. u mužov, žien, podľa vekových skupín, podľa úrovne dosiahnutého vzdelania apod. (Jurečka, 2010, s. 136)

V Českej republike existujú dva rozdielne ukazovatele miery nezamestnanosti. Prvý je označovaný ako registrovaná miera nezamestnanosti a jeho hodnoty sú vypočítané z podkladov MPSV ČR. Druhý ukazovateľ vychádza z dát ČSÚ a označujeme ho názvom všeobecná miera nezamestnanosti. (Jurečka, 2010, s. 136)

V médiách sa prevažne uvádzajú hodnoty, ktoré zverejňuje MPSV ČR na základe štatistík úradov práce. Nezamestnanosť zisťovaná ČSÚ na základe tzv. VŠPS je v ČR menej známa, používa sa hlavne pre medzinárodné zrovnání. (Jurečka, 2010, s. 137)

### 2.3 Dlhodobá nezamestnanosť

Dlhodobá nezamestnanosť je osobitným problémom v rámci nezamestnanosti, na zistenie jej úrovne možno počítať mieru dlhodobej nezamestnanosti a rozsah dlhodobej nezamestnanosti. Miera dlhodobej nezamestnanosti vyjadruje percentuálny podiel dlhodobo nezamestnaných (DN) na celkovom počte pracovných síl (L), zisťuje sa nasledovne:

$$\text{miera DN} = \frac{DN}{L} \cdot 100 \quad (\text{Habánik, 2011, s. 175})$$

Podiel počtu dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných (U) sa vyjadruje ako rozsah dlhodobej nezamestnanosti. Udáva, koľko percent z celkového počtu nezamestnaných osôb tvoria dlhodobo nezamestnaní. (Habánik, 2011, s. 176)

$$\text{rozsah DN} = \frac{\text{DN}}{U} \cdot 100$$

Analogicky sa dá počítať miera a rozsah veľmi dlhodobej nezamestnanosti (ak nezamestnanosť trvá viac ako 2 roky), resp. extrémne dlhodobej nezamestnanosti (trvá viac ako 4 roky). (Habánik, 2011, s. 176)

## 2.4 Formy nezamestnanosti

Podľa Rasmichovej a Soukupa (2002, s. 22) sú tieto formy nezamestnanosti:

- Frikčná nezamestnanosť – ľudia prechádzajú z jedného zamestnania do iného, s rovnakou alebo podobnou kvalifikáciou. Je spôsobená bežnými presunmi v ponuke a dopyte po výrobkoch a službách. Táto nezamestnanosť je prechodná, trvá niekoľko dní, maximálne niekoľko týždňov.
- Cyklická nezamestnanosť – spôsobená je poklesom v hospodárskom cykle – t.j. znížením celkovej úrovne výdajov v ekonomike. Trvá spravidla niekoľko mesiacov, pokiaľ nezačne opäť rásť národnej produkcie a pokiaľ sa nezvýši dopyt po práci.
- Štruktúrálna nezamestnanosť – spôsobená je hlavne zmenami v požadovanej kvalifikácii u pracovníkov, pretože sa zmenili technologické podmienky výroby alebo došlo k zmenám v relatívnej konkurenčnej schopnosti jednotlivých odvetví. Štruktúrálna nezamestnanosť môže trvať i niekoľko rokov a je spojená s rekvalifikáciou pracovníkov.

Schiller (2004, s. 110) tieto typy ešte rozširuje o sezónnu nezamestnanosť, ktorá vzniká v dôsledku sezónnych zmien v ponuke zamestnania alebo práce. Sezónne výkyvy tiež vznikajú na ponukovej strane trhu. Miera nezamestnanosti u tínedžerov napríklad prudko rastie v letných mesiacoch, keď si študenti hľadajú krátkodobé brigády

Habánik (2011, s. 172) uvádza, že frikčná nezamestnanosť sa môže prejavovať ako:

- Vyhládavacia nezamestnanosť – na trhu práce nie je homogenita pracovných miest, ani dokonalá informovanosť. Diferencovanosť platových podmienok vedie



zamestnancov k hľadaniu lepších pracovných príležitostí. Pravdepodobnosť nájdenia lepšieho zamestnania sa zvyšuje tým, čím dlhšie si nezamestnaný hľadá lepšie platené a dosiahnuteľné miesto.

- Opatrnostná nezamestnanosť – ak charakter ponúkaného pracovného miesta nedáva možnosť pracovnej sile v budúcnosti dostať sa na výhodnejšiu pracovnú pozíciu, táto z dôvodu opatrnosti prvé pracovné miesto odmieta a ostáva nezamestnaná dovtedy, kým sa nevyskytne výhodnejšia pracovná ponuka.
- Špekulačná nezamestnanosť - tá sa spája s poklesom reálnej mzdy, čo spôsobuje, že niektorí pracovníci znižujú svoju ponuku práce, pretože predpokladajú, že v budúcnosti, keď mzdové sadzby vzrastú, ponuku zvýšia.

Habánik (2011, s. 174) uvádza ešte ďalšie typy nezamestnanosti:

- Skrytá nezamestnanosť – nezamestnaný nie je zaevidovaný na úrade práce a zároveň si ani prácu nehľadá.
- Nepravá nezamestnanosť – nezamestnaný je zaregistrovaný v sprostredkovateľni práce, avšak len preto, aby dostával podporu v nezamestnanosti, ale v skutočnosti nechce pracovať ani si prácu nehľadá.
- Technologická nezamestnanosť – nezamestnanosť spôsobená technickým pokrokom alebo v dôsledku nedokonalnej informovanosti.
- Neúplná nezamestnanosť – pracovná sila pracuje iba na skrátenej pracovný pomer, lebo si nemôže nájsť primerané zamestnanie.

## 2.5 Doba trvania nezamestnanosti

Dôležitou charakteristikou nezamestnanosti je doba (dĺžka) trvania nezamestnanosti. Doba trvania nezamestnanosti je charakterizovaná priemernou dĺžkou obdobia, kedy je osoba nezamestnaná. Doba trvania nezamestnanosti závisí na štrukturálnych charakteristikách trhu práce a na cyklických faktoroch. Predlžovanie priemernej dĺžky nezamestnanosti má radu negatívnych dôsledkov a nákladov: mimo iné i na úroveň prirodzenej miery nezamestnanosti (jav hysterse). (Sekerka, 2007, s. 283)

Frekvencia nezamestnanosti je daná priemerným číslom, koľkokrát za dané obdobie (napríklad za 2 roky, za 5 rokov a pod.) sú pracovníci nezamestnaní. Frekvencia

nezamestnanosti zrejme závisí na výkyvoch agregátneho dopytu po tovaroch a službách, z ktorých je odvodený i dopyt po práci. Súčasne frekvencia nezamestnanosti závisí i na dopyte po práci jednotlivých firiem v rôznych odvetviach a oblastiach (niektoré firmy v niektorých odvetviach či oblastiach expandujú, iné firmy zanikajú). (Sekerka, 2007, s. 283)

## 2.6 Náklady nezamestnanosti

Meranie nákladov nezamestnanosti je veľmi obtiažne. Je nutné analyzovať náklady z hľadiska jedného pracovníka a z hľadiska celku. Významným rysom nákladov nezamestnanosti je ich rozdelenie v spoločnosti. Nezamestnanosť je viac rozšírená medzi nekvalifikovanými pracovníkmi, v určitých skupinách v spoločnosti, rozdielna je aj podľa vekových skupín pracovníkov, podľa pohlavia. Viac je koncentrovaná v najchudobnejšej časti obyvateľstva. Nerovnomerné sú teda i náklady nezamestnanosti. (Sekerka, 2007, s. 288)

Podľa Lišku (2004, s. 433-434) náklady nezamestnanosti súvisia so :

- Stratou agregátneho výstupu a dôchodku –predstavujú hodnotu výstupu, ktorá by bola nezamestnanými vyprodukovaná, ako keby pracovali. Tieto náklady nie sú zanedbateľné. Ak je skutočná miera nezamestnanosti v ekonomike oveľa vyššia ako prirodzená miera, t.j. úroveň zamestnanosti je pod plnou zamestnanosťou, potom dochádza k strate výstupu. Pokiaľ dôjde k zvýšeniu nezamestnanosti o 1% nad prirodzenú mieru nezamestnanosti, potom sa výstup zníži o 2 – 3 % pod svojou potenciálnou úrovňou alebo úroveň výstupu, ktorého by bolo dosiahnutého pri plnej zamestnanosti. Tento vzťah je známy ako Okunov zákon.
- Znehodnotením ľudského kapitálu – prerušenie kariéry jedinca spôsobené nezamestnanosťou a straty na ním nadobudnutom ľudskom kapitále sú významným nákladom nezamestnanosti. Ľudský kapitál je hodnota vzdelania a získaných schopností a znalostí jedinca. Tieto schopnosti zahŕňujú mechanické a duševné schopnosti, ktoré sme získali v škole spolu s tými, ktoré sme rozvinuli v zamestnaní vrátane pracovných návykov a schopnosti koncentrácie. Dlhotrvajúca nezamestnanosť prispieva k strate týchto schopností a tým znižuje hodnotu ľudského kapitálu.
- Zvýšením kriminality – ak si ľudia nemôžu zarobiť legálnym spôsobom, niektorí sa môžu pokúsiť získať peniaze prostredníctvom trestného činu.

- Stratou ľudskej dôstojnosti – môže postihnúť zvlášť tých, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní. Nezamestnanosť vyvoláva značný psychický tlak na celú rodinu.

Podľa Jurečku (2010, s. 146) k ním ešte patrí aj sociálna izolácia. Nezamestnaného môže postihnúť strata kontaktov, spoločenskej prestíže, prípadne autority v rodine. Nezamestnanosť môže celkom narušiť a rozbiť vzťahy medzi jednotlivými členmi v rodine.

Buchtová (2002, s. 82) tvrdí, že pri hromadnej nezamestnanosti boli zistené tieto dôsledky:

- Zvýšenie kriminality, obzvlášť u mladistvých,
- Nárast drogovej závislosti, pokusov o sebevraždu a depresívnych symptómov,
- Zvýšenie počtu pacientov prijatých do psychiatrických kliník,
- Nárast psychosomatických ochorení (srdcové choroby, žalúdočné vredy, kĺbny reumatizmus)
- Zhoršenie psychických porúch.

## 2.7 Prínosy nezamestnanosti

V svetle negatívnych dopadov nezamestnanosti môže byť ťažké uveriť, že niektoré typy nezamestnanosti môžu mať nejaký prínos. Avšak ak by neexistovala nezamestnanosť, študenti by po ukončení školy museli prijať prvé zamestnanie, ktoré by bolo k dispozícii bez ohľadu na to, o akú prácu by šlo a či by sa na ňu hodili a chceli ju robiť. V skutočnosti ľudia zvyčajne neprijmú prvé miesto, ktoré sa im vyskytne a hľadajú si prácu, ktorá im bude vyhovovať. Firmy majú výhodu z toho, že si môžu vyberať z väčšieho počtu potenciálnych uchádzačov, ako keby bola nezamestnanosť nulová. (Liška, 2004, s. 434)

Istú nezamestnanosť so sebou prináša aj zavádzanie nových technológií, lebo si to vyžaduje prispôsobenie pracovnej sily. Nezamestnanosť tak umožňuje na tieto technologické zmeny reagovať, a pokiaľ by bola nízka, bránila by nutnej realokácii práce. (Liška, 2004, s. 434)

Tieto prínosy nezamestnanosti znamenajú lepšiu alokáciu zdrojov a zlepšujú tak efektívnosť celej ekonomiky. Určitá miera nezamestnanosti môže mať aj inú výhodu. Ľudia, ktorí preceňujú hodnotu svojej vlastnej práce a ktorí stále žiadajú vyššie mzdy,

dovolenku, prestávky a iné výhody, ktoré prevyšujú hodnotu ich prínosu. Preto niektorí ekonómovia považujú istú nezamestnanosť za brzdu nadmerných mzdových požiadavkou a iných výhod. (Liška, 2004, s. 434)

## 2.8 Cesty znižovania nezamestnanosti

Vláda pomocou svojej hospodárskej politiky môže znížiť dôsledky nezamestnanosti a dobu hľadania práce mnohými spôsobmi. K jej obmedzeniu používajú kombináciu expanzívnej fiškálnej a monetárnej politiky – podporou agregátneho dopytu sa snaží o docielenie ekonomického rastu a optimálneho využitia potenciálu krajiny. (Jurečka, 2010, s. 147)

Ďalšou cestou je využitie aktívnej politiky nezamestnanosti, ktorú zabezpečuje v Česku MPSV spoločne s úradmi práce. Využívajú k tomu tieto nástroje: dotácia podnikateľom na spoločensky účelné pracovné miesta, ktoré sú obsadzované nezamestnanými registrovanými na úradoch práce, organizovanie verejne prospešných prací, rekvalifikačné programy, vytváranie chránených pracovísk pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a pod. (Jurečka, 2010, s. 147)

Pasívna politika nezamestnanosti pomáha eliminovať negatívne dopady nezamestnanosti, ktorá spočíva v kvalitnej činnosti úradov práce, je to spojené s bezplatným poskytovaním informácií o pracovných miestach a s vyplácaním podpôr v nezamestnanosti. (Jurečka, 2010, s. 147)

Podpora malého a stredného podnikania je tiež cestou k zníženiu nezamestnanosti, pretože firmy dokážu absorbovať časť nevyužitej pracovnej sily. Taktiež k zníženiu nezamestnanosti môže prispieť lepšia mobilita pracovných síl, možno jej dosiahnuť pomocou zlepšenia dostupnosti bytov, poskytovaním podpôr pri sťahovaní do miesta nového zamestnania a pod. (Jurečka, 2010, s. 148)

V súvislosti s potrebou zvyšovať pružnosť práce sa stretávame s flexicuritou. Ide o vytvorenie spojenia slov flexibility a security, tzn. pružnosť a ochrana či istota. Vyjadruje to hľadanie rovnováhy medzi pružnosťou trhu práce, ktorá znižuje nezamestnanosť, a ochranu pracovníkov. Ide o súbor opatrení na jednej strane podporujúcich schopnosť účastníkov trhu práce prispôbovať sa jeho vývoji a nástrojov prispievajúcich k vytváraniu základných sociálnych istôt na strane druhej. (Jurečka, 2010, s. 148)

### 3 NEZAMESTNANOSŤ ABSOLVENTOV

Nezamestnanosť absolventov škôl je výrazne ovplyvnená celkovou ekonomickou situáciou v krajine, celkovou nezamestnanosťou, stavom ponuky voľných pracovných miest a stavom medzi dopytom a ponukou po pracovných silách. Dôležitú úlohu zohráva aj vzdelanostná a odborová štruktúra absolventov škôl. (Burdová, Chamoutová, 2012, s. 5)

Počet nezamestnaných absolventov sú dlhodobo sledované úradmi práce a vykazované MPSV vždy k 30. septembru a k 30. aprílu daného roka. Hodnoty zo septembra sú vždy vyššie, pretože v tej dobe dochádza ku kumulácií nezamestnaných absolventov. Hodnoty od apríla lepšie zachytávajú situáciu na trhu práce, pretože predstavujú určitý stabilný stav, kedy počas niekoľkých posledných mesiacov už došlo k absorpcii absolventov z júna predchádzajúceho roka trhom práce. (Burdová, Chamoutová, 2011, s. 10)

Celkový počet nezamestnaných absolventov, a tiež aj podiel počtu nezamestnaných na celkovej nezamestnanosti, a jeho vývoj je ovplyvnený radou faktorov:

- Úrovnňou celkovej nezamestnanosti, kedy absolventi škôl sú nepriaznivým vývojom na trhu práce ohrozovaní nezamestnanosťou viac ako ostatní zamestnanci a kedy rastúca celková nezamestnanosť vedie k zvýšeniu nezamestnanosti absolventov, pričom jej úroveň je vždy vyššia ako priemerná miera nezamestnanosti.
- Cyklom školského roku, keď počet absolventov hľadajúcich prácu sa každoročne začne zvyšovať v júni s koncom školského roka. V septembri dosahuje svojho maxima, znižovať sa začína opäť od októbra a v apríli a v máji dosahuje maximálne hodnoty.
- Požiadavkou niekoľkoročnej praxe zo strany zamestnávateľov. Absolventi škôl nedisponujú dostatočnými praktickými skúsenosťami na rozdiel od ostatných.
- V niektorých prípadoch zlá voľba ďalšieho vzdelávania absolventov základných škôl, spôsobené nesprávnym odhadom budúceho stavu na trhu práce alebo prudkým obratom v hospodárskom vývoji vybraného odvetvia alebo oboru činnosti.
- Počty nezamestnaných absolventov škôl možno monitorovať nielen celkovo, ale aj v závislosti na úrovni vzdelania, ktorú jednotliví nezamestnaní dosiahli. (Burdová, Chamoutová, 2011, s. 10)

### 3.1 Počty nezamestnaných absolventov škôl

V súčasnej dobe MPSV kontroluje tri ukazovatele počtu nezamestnaných absolventov.

- „všetci evidovaní absolventi – uchádzači o zamestnanie“, tento ukazovateľ bol do roku 2004 ovplyvnený nejednotným prístupom úradov práce k definícii uchádzača o zamestnanie – absolventa. Jednotlivé úrady práce prechádzali postupne od skôr používanej definície (vychádzajúcej zo zákonníka práce) k novej (vychádzajúcej zo zákona o zamestnanosti). Prístup úradov práce je od roku 2005 zjednotený. Medzi „absolventov – uchádzačov o zamestnanie“ podľa terajšej definície používané MPSV len pre štatistické účely patria uchádzači o zamestnanie – fyzické osoby do 25 roku veku, ktorí majú najviac dva roky od ukončenia školy, absolventi vysokých škôl potom najdlhšie do 30 roku veku.
- „Disponibilní“ nezamestnaní absolventi – skúsenosti zo spracovávania dát o nezamestnanosti absolventov získavaných na základe vyššie uvedených skutočností viedli od roku 2000 k produkcii nových dát – počtu disponibilných nezamestnaných absolventov a počtu nezamestnaných „čerstvých“ absolventov. Počet disponibilných nezamestnaných absolventov predstavuje počty „všetkých absolventov – uchádzačov o zamestnanie“ očistených o tých, ktorí nemôžu hneď nastúpiť do zamestnania.
- Nezamestnaní „čerství“ absolventi – nutnosť správnejšieho porovnávania miery nezamestnanosti absolventov spela k používaniu údajov zahrňujúcich nezamestnaných „čerstvých“ absolventov, medzi ktorých patria len tí, ktorí úspešne ukončili školu v období od 1. mája predchádzajúceho roku do 30. apríla roku zisťovania. Tieto počty nezamestnaných absolventov neboli ani v rokoch 2001 až 2004 zaťažené nejednotným prístupom úradov práce v definícii absolventa. (Burdová, Chamoutová, 2011, s. 14)

### 3.2 Miera nezamestnanosti absolventov škôl

Najčastejšie prezentovanými ukazovateľmi uplatniteľnosti absolventov škôl sú absolútne počty uchádzačov o zamestnanie (nezamestnaných absolventov) a miera nezamestnanosti. Obidva možno považovať za veľmi dôležité. (Burdová, Chamoutová, 2012, s. 12)

Objektívne posúdenie nezamestnanosti absolventov by sa malo opierať predovšetkým o hodnoty miery nezamestnanosti absolventov, ktorá je daná pomerom počtu absolventov – uchádzačom o zamestnanie (nezamestnaných absolventov) konkrétneho druhu prípravy (kategórie vzdelania), skupiny odborov či odboru vzdelania k celkovému príslušnému počtu absolventov (t.j. zamestnaných, nezamestnaných i pokračujúcich v ďalšom vzdelávaní) v danom druhu prípravy (kategórií vzdelania), v danej skupine odborov či v danom odbore vzdelania. Hodnota miery nezamestnanosti vyjadruje, koľko percent absolventov danej skupiny odborov ostane bez zamestnania. (Burdová, Chamoutová, 2012, s. 12-13)

Mieru nezamestnanosti „čerstvých“ absolventov možno v súčasnej dobe považovať za najpresnejší dostupný ukazovateľ nezamestnanosti absolventov.

Miera nezamestnanosti disponibilných absolventov oproti miere nezamestnanosti „čerstvých“ absolventov zachytáva i nezamestnaných absolventov, ktorí ukončili štúdium pred viac ako dvanástimi mesiacmi.

Miera nezamestnanosti všetkých absolventov (všetci absolventi – uchádzači o zamestnanie) je niekedy používaná pri zachovávaní dlhodobého časového porovnania. (Burdová, Chamoutová, 2012, s. 13)

### **3.3 Štruktúra nezamestnaných absolventov z hľadiska úrovne vzdelania**

Podľa platného školského zákona sa rozlišujú absolventi škôl na absolventov so základným, stredným, vyšším a vysokoškolským vzdelaním. Kategórie vzdelania:

1. Absolventi stredného vzdelania s výučným listom – ide o absolventov učebných odborov, ktorí sa pripravovali v 3-ročných (takmer 90%) alebo 2-ročných učebných odborov, po ich absolvovaní sa získava výučný list; sú pripravovaní pre uplatnenie v robotníckych profesiách a pre prevažne manuálne a obslužné činnosti v oblasti služieb.
2. Absolventi stredného vzdelania s maturitnou skúškou a odborným výcvikom - ide o absolventov, ktorí sa pripravovali vo vzdelávacích programoch odpovedajúcich skorším štvorročným študijným odborom SOU, absolvovaním získali maturitné vysvedčenie, súčasťou ich vzdelania bol aj odborný výcvik, takže aj vyučenie, i keď výučný list nedostávajú. Sú pripravení pre náročné robotnícke práce alebo

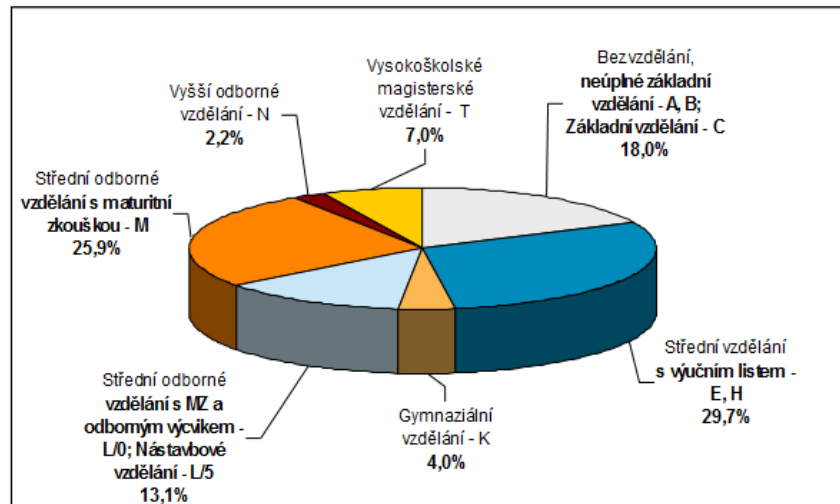


činnosti v oblasti služieb, majú predpoklady pre výkon nižších riadiacich funkciách.

3. Absolventi stredného vzdelania bez maturitnej skúšky i výučného listu – ide o absolventov nematuritných odborov neposkytujúcich vyučenie, ktorí sa pripravovali v dvojročných a trojročných študijných odboroch, po absolvovaní získali vysvedčenie o záverečnej skúške a stredné odborné vzdelanie.
4. Absolventi stredného odborného vzdelania s maturitnou skúškou, ktorí sa pripravovali v 4-ročných študijných odboroch stredných odborných škôl a po absolvovaní získali maturitné vysvedčenie. Ide o úplne stredné odborné vzdelanie ukončené maturitou, ktorého súčasťou nie je odborný výcvik.
5. Absolventi stredného vzdelania s maturitnou skúškou, získanou v odboroch gymnázií, ktorí sa pripravovali v štvorročných a viacročných odboroch gymnázií.  
(Burdová, Chamoutová, 2011, s. 17)

Pri zrovnaní vyhliadky absolventov na uplatnení na trhu práce podľa úrovne vzdelania, je ako v dlhodobom pohľade, tak i podľa skúseností z úplnej väčšiny európskych krajín zrejmé, že existuje priama závislosť medzi úrovňou vzdelania a možnosťami získania zamestnania, naopak nepriama závislosť sa ukazuje medzi úrovňou vzdelania a mierou nezamestnanosti. (Burdová, Chamoutová, 2011, s. 17-18)

Z celkového počtu nezamestnaných absolventov vrátane mladistvých v apríli 2011 tvorili 29,7% absolventi stredného vzdelania s výučným listom, 25,9% absolventi stredného odborného vzdelania s maturitnou skúškou a 18,0% mladistvý (bez vzdelania alebo so základným vzdelaním). Ďalej nasledovali absolventi stredného odborného vzdelania s maturitnou skúškou a odborným výcvikom – 13,1% absolventi vysokoškolského magisterského vzdelania – 7,0% absolventi gymnázií – 4,0% a absolventi vyššieho odborného vzdelania – 2,2%. Z týchto údajov však nemožno odvodiť, že napr. absolventi vyššieho odborného vzdelania nachádzajú uplatnenie na trhu práce ľahšie ako ktorákoľvek iná kategória absolventov. (Burdová, Chamoutová, 2011, s. 19)



Obrázok 3: Podiel počtov nezamestnaných absolventov podľa kategórie dosiahnutého vzdelávania v apríli 2011, zdroj: Burdová, Chamoutová

### 3.4 Dlhodobá nezamestnanosť absolventov škôl

Nezamestnanosť patrí k sprievodným javom trhovej ekonomiky. Určitá nízka úroveň nezamestnanosti je celkom prirodzená a vyskytuje sa vo všetkých vyspelých krajinách. Nebezpečná je zo sociálneho a politického pohľadu predovšetkým nezamestnanosť dlhodobá, ktorá poškodzuje ekonomiku a spoločnosť hneď v niekoľkých smeroch:

- Spôsobuje značné zaťaženie verejných rozpočtov v dôsledku zvýšenia výdavkov na sociálne dávky, príspevky na zákonné zdravotné poistenie a aktívnu politiku zamestnanosti a vplyvom zníženia daňových príjmov,
- V dôsledku nezamestnanosti vznikajú ekonomické straty, predovšetkým v podobe nižšieho hrubého domáceho produktu,
- Psychologický dopad – nezamestnaní sa cítia byť vylučovaní zo spoločnosti v dôsledku vyradenia z trhu práce alebo tým, že im vstup na tento trh nie je vôbec umožnený, dochádza k posilneniu extrémistických tendencií,
- Dopad na vzdelanostnú štruktúru - ak postihne dlhodobá nezamestnanosť niektoré odvetvia výrazne viac než iné, ovplyvní to negatívne na dlhé roky počty žiakov vstupujúcich do príslušných odborov vzdelania a v prípade opätovného oživenia týchto odvetví budú zamestnávatelia pociťovať nedostatok kvalifikovaných pracovníkov – absolventov škôl. (Burdová, Chamoutová, 2011, s. 46)

### 3.5 Požadavky zamestnávateľov

Podľa sledovania inzertnej rubriky vybraných českých denníkov na jeseň v roku 2010 sa dá získať prehľad o štruktúre ponúkaných zamestnaní. Analýza bola zameraná na štruktúru inzerovanej ponuky voľných miest, tzn. dopytu po povolaniach a hľadaných kvalifikáciách a o kompetenciách. Išlo o kvantitatívne šetrenie s cieľom zhromaždiť kvalitné a relevantné informácie o štruktúre najčastejšie sa vyskytujúcich požadovaných typoch profesií. (Burdová, 2012, s. 44)

Pracovníci spadajúci svojou kvalifikáciou do hlavnej triedy 1 (vedúci pracovníci) boli hľadaní v 8,8% inzerátoch. Do tejto klasifikačnej skupiny patria napríklad profesie manažérov, vedúcich pracovníkov, vyšších štátnych úradníkov a pod. Táto klasifikačná trieda patrí v štatistikách ČSÚ k tým menej zastúpeným – je v nej zaradených 5,9% zo všetkých zamestnaných (teda 293 tisíc pracujúcich). (Burdová, 2012, s. 44)

Profesie hlavnej klasifikačnej triedy 2 (vysoko kvalifikované profesie) boli požadované v 11,2% inzerátov. K jej predstaviteľom patria hlavne technickí inžinieri, programátori, analytici, finanční experti, personalisti, učitelia, právnici, ekonómovia, odborní administratívni pracovníci a pod. U tejto klasifikačnej triedy je podiel ich zastúpenia medzi zamestnancami na trhu práce, kde tvoria 12% všetkých zamestnancov (teda 582 tisíc pracujúcich), zhruba rovnaký ako je podiel v ponuke zamestnania, kde profesie z tejto klasifikačnej triedy boli hľadané v uvedených 11,2%. (Burdová, 2012, s. 44)

Zamestnanci z hlavnej klasifikačnej triedy 3 (technickí pracovníci) boli najhľadanejší. Pracovníci tejto triedy boli hľadaní v 27,7%. Do tejto triedy patria napríklad technici vrátane bezpečnostných technikov, zdravotné sestry, obchodní zástupcovia, poisťovací agenti, účtovníci, odborní referenti a pod. Po pracovných miestach z tejto triedy je na trhu práce stabilný dopyt. Zároveň platí, že táto klasifikačná trieda najviac vyčerpáva ako ponuku zamestnaní v inzercii, tak celkový podiel zamestnancov na trhu práce, kedy podiel zamestnancov prislúchajúcich do 3. klasifikačnej triedy činí 23,8% zo všetkých pracujúcich, čo v absolútnom vyjadrení predstavuje 1 176 tisíc pracujúcich. (Burdová, 2012, s. 44)

Profesie hlavnej triedy 4 (úradníci a administratívny pracovníci) boli hľadaní v 8,3%. Do tejto klasifikačnej triedy náleží 363 tisíc pracujúcich. (Burdová, 2012, s. 44)

Hlavná trieda 5 ( prevádzkoví pracovníci v službách) bola v inzerátoch ponúkaných zamestnanie zastúpená v 17,2%. K typickým zástupcom tejto profesie patria predavači, kaderníci, opatrovatelia, pracovné ostrahy a pod. U tejto triedy možno povedať, že dopyt po jej zástupcoch v inzertnej ponuke zamestnania príliš neodpovedá jej podielu na celkovom počte zamestnancov, ktorý predstavuje 12% zo všetkých zamestnaných, teda 587 tisíc pracujúcich. (Burdová, 2012, s. 44)

Profesie z hlavnej triedy 6 (kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve) patria k najmenej hľadaným profesiám. V šetrení z roku 2010 boli tieto profesie hľadané v 0,5% inzerátov. Pracovníci tejto klasifikačnej triedy patria k najmenej zastúpeným aj v rámci pracovného trhu, kde jej zástupcovia tvoria 1,3% z celkového počtu zamestnancov. Je zrejmé, že pracovníci týchto profesií nie sú príliš hľadaní, čo zrejme súvisí s tým, že na pracovnom trhu je ich podiel najmenší. Situácia na trhu práce v tejto klasifikačnej triede je zrejme dostatočne nasýtená a striedanie ekonomickej prosperity s obdobím úpadku na ňu nemá príliš veľký vplyv. (Burdová, 2012, s. 45)

Profesie patriace do hlavnej triedy 7 (kvalifikovaní robotníci) prináležia k tým, ktoré boli hľadané častejšie, a to v 12,7%. V pomyselnom rebríčku početnosti hľadaných klasifikačných tried patrí tejto triede tretie miesto. Typickými predstaviteľmi tejto triedy sú napríklad inštalatéri, murári, pokrývači, automechanici, nástrojári, sústružníci, montéri, sklári, tlačiarci a pod. Pokiaľ ide o evidenčný počet zamestnaných, patria predstavitelia tejto triedy medzi často vyskytujúcich sa pracovníkov. Podiel pracujúcich tu tvorí 17,6% z celkového počtu zamestnaných, čo predstavuje 870 tisíc ekonomicky aktívnych ľudí. (Burdová, 2012, s. 45)

Pracovníci hlavnej triedy 8 (robotníci pre obsluhu strojov a strojných zariadení) boli hľadaní v 8,5% inzerátov. Podiel pracujúcich v tejto triede predstavuje v štruktúre zamestnanosti 13,4%. To ju radí v štruktúre zamestnanosti na tretie miesto hneď za technických pracovníkov a kvalifikovaných robotníkov, avšak z hľadiska početnosti inzerátov patria tejto triede šieste miesto. (Burdová, 2012, s. 45)

Profesie náležiacie do hlavnej klasifikačnej triedy 9 (pomocní a nekvalifikovaní robotníci) boli hľadaní v 5% inzerátov, čo predstavuje ôsme miesto v pomyselnom rebríčku početnosti hlavných profesijných tried. Ich podiel na celkovom počte zamestnaných tvoria len 6,6%. Ako je z údajov zrejmé, dopyt po pracujúcich náležiacich do tejto klasifikačnej triedy v rámci inzertnej ponuky zamestnaní v dennej tlači stále rastie, a to napriek

ekonomickej kríze. Je to zrejme ovplyvnené i tým, že pracovníci tejto klasifikačnej triedy patria k menej početným a súčasne sa dá predpokladať vyššiu mieru fluktuácie. (Burdová, 2012, s. 45)

Najvýraznejší rozdiel medzi štruktúrou zamestnaných a hľadanými profesiami v inzercii v dennej tlači sú u hlavnej triedy 5 (prevádzkoví pracovníci v službách) a triedy 7 (kvalifikovaní robotníci a remeselníci). U hlavnej triedy 5 (prevádzkoví pracovníci v službách) platí, že v štruktúre zamestnancov patrí podiel pracovníkov z tejto triedy k tým, čo prevyšujú desaťpercentnú hranicu, avšak v rámci inzertnej ponuky zamestnaní bola ich početnosť výraznejšia. Naopak u hlavnej triedy 7 (kvalifikovaní robotníci a remeselníci) bol záujem v rámci inzertnej ponuky o týchto pracovníkov nižší podiel, ktorý zaujímajú v štruktúre zamestnancov, a to i napriek tomu, že im medzi hľadanými profesiami patrilo tretie miesto. V štruktúre zamestnaných im náleží druhý najvyšší podiel zo všetkých zamestnancov. Obdobný vzťah medzi evidenčným počtom zamestnancov a početnosťou inzertnej ponuky zamestnania ako u hlavnej triedy 7 platí aj u hlavnej triedy 8. Aj tu je podiel ľudí z tejto klasifikačnej triedy vyšší v evidenčnom počte zamestnancov ako medzi hľadanými profesiami. Naopak o pracovníkov z hlavnej triedy 3 (technickí pracovníci) je v rámci inzertnej ponuky zamestnania vyšší záujem, než ako predstavuje ich podiel v štruktúre zamestnancov, a to i napriek tomu, že ako v inzertnej ponuke zamestnania, tak v štruktúre zamestnancov im patrí prvé miesto. (Burdová, 2012, s. 45-46)

### 3.6 Nezamestnanosť mladých ľudí

Nezamestnanosť mladých je natoľko závažná, že túto situáciu si Brusel vytýčil ako jednu z hlavných priorít, pretože na podporu mladých bez práce sa vydá každý rok viac ako 150 miliárd eur. Brusel chce vyčleniť zatiaľ 6 miliárd eur na programy, v ktorých majú jednotlivé vlády vymyslieť schému, ktorá by mladým ľuďom garantovala pracovnú ponuku alebo rekvalifikáciu či pracovnú stáž do štyroch mesiacov od ukončenia štúdia alebo straty práce. Ekonomovia varujú, že umelé vytváranie nepotrebných pracovných miest nepomôže, pretože peniaze na podporu v nezamestnanosti sa len presunú na platy štátnych zamestnancov.

Ministerstvo plánuje zaviesť štátnu podporu firmám, ktoré sa absolventov ujmú. Na každého mladého zamestnanca, ktorý bude prijatý z evidencie úradu práce bude možné

získať prípevok vo výške 24 tisíc korún na dobu jedného roku, a navyše bonusom budú jednorázové dotácie na vybavenie, ktoré je potrebné pre zariadenie takého miesta. Súkromné podniky zrejme budú prijímať mladých ľudí vďaka dotáciám. Firmy upozorňujú aj na nesúlady medzi štruktúrou absolventov škôl a reálne potrebnými profesiami, najmä v silnej oblasti českej ekonomiky ako je strojárstvo. Firmy navrhujú reformu školstva. Podľa Karla Havlíčka je potreba podpory technických dovedností na úrovni učilíšť, stredných technických škôl a univerzít. Súhlasí s ním aj generálny riaditeľ Škoda Transportation Josef Bernard, podľa ktorého by sa malo podporovať vyrábanie strojov. Česko má zhruba 19% mladých ľudí bez práce a radí sa pod celoeurópskym priemerom, ktorý prekračuje 23%. Prvým a najzávažnejším dôvodom pozície mladých na trhu práce je ekonomická recesia, pretože priviedla mnoho európskych firiem do problémov a zamestnávateľa sa obávajú budúceho vývoja krízy, preto sú obozretní pri prijímaní nových zamestnancov. Nezamestnanosť v „dobrých časoch“ znamená najmä povinnosť vyplatiť odstupné platy. Ďalšou príčinou je nevyhovujúca kvalifikácia absolventov. V poslednej dekáde medzi študentami sú najobľúbenejšie „mäkké“ humanitné odbory, lenže firmy potrebujú predovšetkým technicky vzdelaných ľudí. Podstatu problému by mohli vyriešiť hlboké zásahy do podstaty fungovania trhu práce, čoho pozitívnym príkladom je Nemecko. Takzvané Hartzove reformy sú dávané za príklad hodný nasledovania, pretože zasiahli monoho oblastí: zmenili systém fungovania úradov práce, zlepšili servis poradcov pre nezamestnaných a zamerali sa aj na oblasť výšky podpôr v nezamestnanosti a niektorých ďalších sociálnych dáviek. Výsledkom je, že nezamestnanosť mladých v Nemecku len mierne prekračuje 8 % hranicu a celkový počet ľudí bez práce je necelých 7%. Ekonomická poradkyňa Európskej komisie pre štrukturálne reformy a konkurencieschopnosť Ines Drummondová tvrdí, že štrukturálne reformy trhu práce sa mali previesť dávno, lebo teraz v období krízy je ďaleko politicky obtiažnejšie presadiť, ale zároveň hovorí, že efekt štrukturálnych reforiem sa v podobe zníženia nezamestnanosti mladých prejaví až v dlhodobom horizonte. Záruky pre mladých ľudí sú len dočasným riešením, ktoré môže poslúžiť na preklopenie doby, pokiaľ sa prejaví efekt naozaj zásadných štrukturálnych reforiem trhu práce aj samotného školstva. Bez nich sa z dlhodobého pohľadu problém nezamestnanosti absolventov nevyrieši a budú sa vychovávať ďalší ľudia, ktorí nikdy nepracovali. (Němec, 2013, s. 35-39)

## **II. PRAKTICKÁ ČASŤ**



## 4 METODOLÓGIA

V praktickej časti tejto bakalárskej práce je analyzovaný záujem študentov stredných škôl o typové profesie v Olomouckom kraji. Analýza bola prevedená na základe elektronického dotazníku, ktorého sa zúčastnilo celkom 1628 študentov z celej Českej republiky, z toho 222 študentov z Olomouckého kraja. Dotazník bol rozdelený do ôsmich skupín profesií, z ktorých mali študenti na výber. Pre lepšiu orientáciu v jednotlivých profesiách, je v dotazníku uvedený orientačný plat a požadovaný stupeň vzdelania. V grafoch č. 6-13, sú použité relatívne početnosti, teda koľko študentov si vybralo danú profesiu k celkovému počtu účastníkov dotazníkového šetrenia v Olomouckom kraji.

Pre účely dotazníku bola zvolená Švarcovou (2012, s.6) klasifikácia Roeové, ktorú neskôr rozpracovala s Klosom, ktorá prináša dvojdimenzionálnu klasifikáciu, kde jedna z dimenzií zobrazuje úrovne zručností, ktoré sa členia na 1-6, druhá dimenzia zobrazuje 8 profesijných skupín v členení podľa predmetu práce. Data z dotazníkového šetrenia som dostala k dispozícii a boli použité k výzkumu tejto práce.

Roeová vymedzila nasledujúce skupiny, ktoré pokrývajú spektrum ekonomických činností v hospodárstve:

1. Služby
2. Obchod
3. Organizovanie
4. Technológie
5. Práca v prírode
6. Veda
7. Všeobecná kultúra
8. Umenie a zábava

V každej z uvedených skupín profesií boli vybráni typoví uchádzači, ktorí odpovedali českým skutočnostiam a zahrňovali prierez zručnostných úrovní od celkom nekvalifikovanej práce až po vysoko odborné a vedecky orientované práce. (Švarcová, 2012, s. 6)

## 5 CHARAKTERISTIKA OLOMOUCKÉHO KRAJA

Olomoucký kraj sa rozkladá v strednej časti Moravy a zasahuje aj do jej strednej časti. Z územnosprávneho hľadiska tvorí spolu so Zlínskym krajom oblasť Strednej Moravy. Člení sa na päť okresov, sú to - Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk. Od 1.1. 2005 sa Olomoucký kraj rozšíril o tri obce z Moravskoslezského kraja. Na území Olomouckého kraja bolo stanovených 13 správnych obvodov obcí s rozšírenou pôsobnosťou a 20 správnych obvodov obcí s povereným obecným úradom. Na severe má Olomoucký kraj 104 km dlhú medzištátnu hranicu s Poľskom, na východe susedí s Moravskoslezským krajom, na juhu so Zlínskym a Juhomoravským krajom a na západe s krajom Pardubickým. (ČSÚ, ©2013)

Geograficky je kraj členený na severnú hornatú časť s pohorím Jeseníky s najvyššou horou Praděd. Južná časť kraja je tvorená rovinatou Hanou. Cez kraj preteká rieka Morava, na ktorej hladine u Kojetína v okrese Přerov je najnižšie položený bod kraja. Tento kraj ponúka veľké množstvo prírodných zaujímavostí. Mnoho turistov navštevuje Chránenú krajinnú oblasť Jeseníky s najrozsiahlejším moravským rašeliniskom Rajvíz, so štyridsaťpäť metrovým Vysokým vodopádom, vodné nádrže s elektrárnou Dlouhé Stráně na vrchole kopca a ďalšie prírodné scenérie. Zaujímavé sú lužné lesy v Chránenej krajinej oblasti Litovelské Pomoraví s mnohými ohrozenými druhmi rastlín a živočíchov. V Olomouckém kraji sa nachádzajú veľa jaskýň, a to Javoříčské, Mladečské a Zbrašovské aragonitové jaskyne. (ČSÚ, ©2013)

Obyvatelia Olomouckého kraja žili v 399 obciach, z toho 30 obcí má udelený štatút mesta. V týchto mestách žilo 56,6% populácie. Krajské mesto je Olomouc, ktoré malo k 31.12.2011 99 529 obyvateľov. Väčšina obyvateľov tohto kraja je zásobovaná vodou z verejných vodovodov (89,9%) a žije v domoch napojených na verejnú kanalizáciu (78,4% obyvateľov). Hodnoty nameraných emisií nedosahujú priemerných hodnôt za ČR, životné prostredie môžeme hodnotiť ako menej poškodené. Horské a podhorské oblasti majú vynikajúcu kvalitu ovzdušia a sú významným zdrojom pitnej vody. (ČSÚ, ©2013)

K 31.12.2011 Olomoucký kraj mal celkom 638 638 obyvateľov. Počet obyvateľov na 1km<sup>2</sup> (121,3), kraj sa približuje priemernej hustote zaľudnenia pre celú ČR (133,2 osôb na km<sup>2</sup>). V roku 2011 sa v tomto kraji narodilo menej detí ako zomrelo ľudí (6 311 živo narodených detí a 6 559 úmrtí), podiel detí vo veku 0 – 14 rokov klesá (14,6% z celkového počtu obyvateľov k 31.12.2011) a rastie podiel obyvateľov starších ako 65 rokov (16,4%), čím sa zvyšuje priemerný vek obyvateľstva na 41,2 rokov. Podiel detí narodených mimo manželstva sa naďalej zvyšuje (43,0% v roku 2011), a zároveň rastie aj počet umelých prerušení tehotenstva na 43,0%. Najčastejšou príčinou úmrtia ostávajú choroby obehovej sústavy u 50,0% zomretých ľudí. (ČSÚ, ©2013)

Sieť školským zariadení tvorí 367 materských škôl, 369 základných škôl, 20 gymnázií, 81 oborov odborného vzdelávania na stredných školách, 8 vyšších odborných škôl a 1 konzervatórium. Centrom vzdelávania je druhá najstaršia univerzita v Českej republike – Univerzita Palackého v Olomouci. Na jej prírodovedeckej, pedagogickej, lekárskej, filozofickej, právnickej, teologickej fakulte, fakulte telesnej kultúry a fakulte zdravotníckych vied študuje 23 tisíc študentov. (ČSÚ, ©2013)

Ekonomika hanáckych okresov je viac stabilná a dostatočne rozmanitá, okres Javorník a severná časť okresu Šumperk bohužiaľ vzhľadom na svoje umiestnenie, dopravnej dostupnosti a narušením sociálneho a hospodárskeho života po druhej svetovej vojne (vysídlenie nemeckého obyvateľstva) patrí k ekonomicky slabším regiónom. Na tvorbe domáceho produktu v Českej republike sa Olomoucký kraj podieľal v roku 2011 iba 4,7% v prepočte na 1 obyvateľa dosahoval len 76,5% republikového priemeru. Priemerná mesačná mzda zamestnancov v podnikoch, ktoré majú sídlo v regióne, dosiahla 21 810 Kč (prepočítané počty, 2011). (ČSÚ, ©2013)

V Olomouckom kraji pôsobí rada tradičných priemyselných odvetví. Na poľnohospodársku výrobu nadväzuje mnoho potravinárskych podnikov, z ďalších odvetví priemyslu je rozvinutý textilný a odevný priemysel, výroba strojov a zariadení, priemysel optiky a optických zariadení a veľa ďalších. V roku 2011 v Olomouckom kraji sídlilo 157 priemyslových podnikov so 100 a viac zamestnancami. Tieto podniky zamestnávali 41 222 zamestnancov s priemernou mesačnou mzdou 23 321 Kč. Tržby

týchto podnikov za predaj vlastných výrobkov a služieb priemyselovej povahy dosiahli 97 851 mil. Kč. (ČSÚ, ©2013)

V roku 2011 v Olomouckom kraji malo sídlo 25 stavebných podnikov s 50 a viac zamestnancami, v ktorých pracovalo 2 893 zamestnancov s priemernou hrubou mesačnou mzdou 24 324 Kč. Hodnota výkonov týchto podnikov zo základnej stavebnej výroby dosiahla 4 319 mil. Kč. V roku 2011 bola zahájená stavba 1 264 nových bytov a bola dokončená výstavba 1 305 bytov. Stavebné úrady zaznamenali v priebehu roka 2011 celkom 5 208 vydaných stavebných ohlásení a povolení. (ČSÚ, ©2013)

V štatistickom registri ekonomických subjektov bolo koncom roka 2011 zaregistrovaných 138 970 podnikov, organizácií a podnikateľov. Najväčšiu časť tvorili súkromní podnikatelia zapísaní podľa živnostenského zákona (76,6%) a obchodnej spoločnosti (8,4%). (ČSÚ, ©2013)

Dopravná dostupnosť kraja zaisťuje 603 km železničných tratí a 3 568 km ciest, z ktorých je len 12,1% ciest I. triedy. Olomouc a neďaleký Přerov sú významnými železničnými uzlami, hustá železničná sieť je rovnomerne vedená celým územím kraja. Cestná sieť je hustejšia v južnej rovinatej časti kraja. V blízkosti Olomouca sa nachádza letisko pre malé dopravné lietadlá, ktoré získalo štatút medzinárodného letiska. (ČSÚ, ©2013)

Miera nezamestnanosti dosiahla v Olomouckom kraji k 31.12.2011 hodnoty 11,4% a medziročne sa teda znížila o 1,1 p.b. Toto je iba mierne zlepšenie a z dlhodobejšieho hľadiska je nezamestnanosť v kraji stále vysoká. Medzi nezamestnanosťou v 21 poverených obciach Olomouckého kraja sú veľké rozdiely (rozpätie medzi nezamestnanosťou je 7,6% - 21%). Len jeden poverený obecný úrad (Hlubočky) vykázal mieru nezamestnanosti nižšiu ako bola miera nezamestnanosti v ČR ( tá k 31.12.2011 bola 8,6%). Medziročne došlo k poklesu miery nezamestnanosti vo všetkých okresoch kraja – najvýraznejšie na Jesenicku, naopak najmenej na Šumpersku. Pri zrovnaní s jednotlivými okresmi v ČR, tak aj naďalej si okres Jeseník udržuje neradostný primát s najvyššou mierou nezamestnanosti. (Olomoucký kraj, 2011)

## 5.1 Vzdelanostná štruktúra obyvateľov Olomouckého kraja

K posúdeniu vzdelanostnej štruktúry obyvateľov môžeme využiť dát spracovaných Českým štatistickým úradom z výberového šetrenia pracovných síl. Predmetom šetrenia vo VŠPS sú domácnosti bývajúce v náhodne vybraných bytoch. Výberový súbor zahŕňa približne 25 tisíc bytov na území Českej republiky. Takýto rozsah súboru umožňuje získať odhady charakteristík trhu práce vrátane štruktúry vzdelanosti na úrovni republiky, rovnako ako odhady krajských hodnôt. Z dát za rok 2011 malo najviac obyvateľov kraja starších 15 rokov ukončené stredné vzdelanie bez maturity (199,5 tisíc, t.j. 36,4%). Ďalšiu skupinu tvorili obyvatelia so stredoškolským vzdelaním s maturitou (180,4 tisíc, t.j. 32,9%). Počet obyvateľov so základným vzdelaním sa znížil (96,6 tisíc, t.j. 17,6%) a naopak sa zvyšuje počet vysokoškolákov (72,2 tisíc, t.j. 13,2%). V porovnaní s republikovými dátami má kraj viac obyvateľov so základným vzdelaním alebo bez vzdelania (o 1,5% viac) a so stredným vzdelaním (o 1,3% viac). Ide o malé rozdiely a v porovnaní s predchádzajúcim rokom sa znižujú. (Olomoucký kraj, 2012)

Tabuľka 1: Vzdelanostná štruktúra populácie, zdroj: ČSÚ

	priemer roku 2010				priemer roku 2011			
	ČR	%	Olomoucký kraj	%	ČR	%	Olomoucký kraj	%
<b>Obyvateľstvo vo veku 15 a viac rokov celkom</b>	9015,4	100,0	550,2	100,0	9013,9	100,0	548,7	100,0
<b>Vzdelanie</b>								
základné a bez vzdelania	1487,7	16,5	102,9	18,7	1453,3	16,1	96,6	17,6
stredné bez maturity	3191	35,4	206,2	37,5	3168,1	35,1	199,5	36,4
stredné s maturitou	3086,6	34,2	183	33,3	3055,4	33,9	180,4	32,9

	priemer roku 2010				priemer roku 2011			
vysokoškolské	1236,3	13,7	57,4	10,4	1337,1	14,8	72,2	13,2
<b>Muži</b>	4392,8	100,0	266,7	100,0	4387,8	100,0	265,7	100,0
základné a bez vzdelania	520,8	11,9	34,3	12,9	512,2	11,7	34,2	12,9
stredné bez maturity	1868	42,5	123	46,1	1853,8	42,2	113,5	42,7
stredné s maturitou	1348,2	30,7	78,7	29,5	1331,3	30,3	79,8	30,0
vysokoškolské	649,6	14,8	30,3	11,4	690,5	15,7	38,2	14,4
<b>Ženy</b>	4622,6	100,0	283,5	100,0	4626,1	100,0	282,9	100,0
základné a bez vzdelania	966,8	20,9	68,6	24,2	941,2	20,3	62,4	22,1
stredné bez maturity	1323	28,6	83,2	29,3	1314,3	28,4	86	30,4
stredné s maturitou	1738,4	37,6	104,3	36,8	1724	37,3	100,6	35,6
vysokoškolské	586,7	12,7	27,1	9,6	646,6	14,0	33,9	12,0

Podľa výberové šetrenia pracovných síl zahrňovala pracovná sila v Olomouckom kraji v roku 2011 307,2 tisíc osôb, z toho 283,9 tisíc osôb bolo zamestnaných v národnom hospodárstve. Z dlhodobého hľadiska sa každoročne znižuje podiel počtu zamestnaných a nezamestnaných na počet osôb starších 15 rokov. V kraji dosiahol hodnoty 55,9%, čo je najmenej medzi všetkými kraji v ČR. (Olomoucký kraj, 2012)

Miera ekonomickej aktivity sa znížila ako u mužov (64,2%), tak u žien (48,2%). K výraznejšiemu zníženiu miery ekonomickej aktivity došlo u mladších vekových skupín (predovšetkým z dôvodu ich dlhšieho štúdia pred nástupom do zamestnania). Ďalšie zníženie bolo zaznamenané u žien nad 60 rokov a u žien vo veku 30 -34 rokov (najmä z dôvodu odchodu na materskú dovolenku). (Olomoucký kraj, 2012)

V dôsledku demografického vývoja sa v nasledujúcich rokoch očakáva ďalší pokles počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov. Na trh práce budú vstupovať početne menej zastúpené ročníky narodené v 90. rokoch a naopak dôjde k odchodu silných „povojnových“ ročníkov obyvateľov. „Generácia odchádzajúcich“ (skupina vo veku 60 – 64 rokov) je vyššia ako „generácia prichádzajúcich“ (populácia vo veku 20 – 24 rokov). (Olomoucký kraj, 2012)

Z hľadiska odvetvovej činnosti zamestnaných bolo v roku 2010 v kraji zamestnaných 10 tisíc obyvateľov v primárnom sektore (3,5% v kraji, v ČR 3,0%), 117,1 tis. Osôb v sekundárnom sektore (41,3%, v ČR 38,4%) a 156,8 tis. Osôb v terciárnom sektore (55,2%, v ČR 58,6%). Zo všetkých 283,9 tisíc zamestnaných pracovalo najviac osôb v odvetví spracovateľského priemyslu (86,3 tis.), veľkoobchodu, maloobchodu a opráv motorových vozidiel (36,0 tis.), stavebníctve (25,1 tis.), verejnej správy a obrany (24,1 tis.) a v odvetví zdravotníctva a sociálnej starostlivosti (21,8 tis.). (Olomoucký kraj, 2012)

Tabuľka 2: Odvetvie činnosti zamestnaných v NH, zdroj: ČSÚ

CZ-NACE	priemer roku 2011				
		ČR	%	Olomoucký kraj	%
Celkom		4904,0	100,0	283,9	100,0
z toho:	sekcia				
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybníctvo	A	145,8	3,0	10,0	3,5
Ťažba a dobývanie	B	46,5	0,9	0,9	0,3
Spracovateľský priemysel	C	1294,0	26,4	86,3	30,4
Výroba a rozvod elektriny, plynu a tepla	D	58,0	1,2	2,1	0,7
Zásob. Vodou; činnosti súvis. s odpadmi	E	51,2	1,0	2,8	1,0
Stavebníctvo	F	433,1	8,8	25,1	8,8
Veľkoobchod a maloob.; opr. mot. vozidiel	G	602,1	12,3	36,0	12,7
Doprava a skladovanie	H	324,0	6,6	18,1	6,4
Ubytovanie, stravovanie a pohostinstvo	I	187,3	3,8	7,8	2,7
Informačná a komunikačná činnosť	J	147,8	3,0	2,9	1,0
Peňažníctvo a poisťovníctvo	K	123,7	2,5	5,9	2,1
Činnosti v oblasti nehnuteľností	L	42,1	0,9	1,8	0,6
Profesijné, vedecké a technické činnosti	M	200,1	4,1	8,7	3,1
Administratívne a podporné činnosti	N	115,3	2,4	5,6	2,0
Verejná správa a obrana; pov. soc. zabezp.	O	316,9	6,5	24,1	8,5
Vzdelávanie	P	296,8	6,1	17,1	6,0
Zdravotná a sociálna starostlivosť	Q	326,7	6,7	21,8	7,7
Kultúrne, zábavné a rekreačné činnosti	R	83,5	1,7	2,3	0,8
Ostatné činnosti	S	88,8	1,8	3,3	1,2

Olomoucký kraj má relativne silný potenciál v ľudských zdrojoch, a to najmä vďaka širokej historickej danej odvetvovej štruktúre. Vzdelanie v centrálnej časti kraja sa pohybuje na úrovni ČR, nižší podiel vysokoškolákov a maturantov je u ľudí žijúcich v horských okresoch a naopak je tam vyšší podiel osôb vyučených alebo so základným vzdelaním. (Olomoucký kraj, 2012)

Kvalifikované pracovné sily dlhodobo chýbajú hlavne v strojárstve a stavebníctve. Menšia ponuka pracovnej sily je u čerstvých absolventoch rôznych manažérskych a administratívnych odborov. U robotníckych profesií možno všeobecne konštatovať, že je nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, čo súvisí aj so skutočnosťou vyhýbania sa týmto profesiám mladou generáciou. Dôsledkom toho je „starnutie“ niektorých profesií a nutnosť „dovážania“ pracovnej sily zo zahraničia. (Olomoucký kraj, 2012)

Štruktúra voľných miest (dopytu) a nezamestnaných (ponuky) podľa profesií, napriek odlišnosti regionálnych trhov práce je u niektorých profesií situácia podobná v celom kraji. Dlhodobo a opakovane hľadajú zamestnávateľia hlavne kvalifikovaných sústružníkov, frézarov, zvaračov, brúsičov kovov a strojných zámočníkov. Veľký dopyt je tiež po konštruktéroch, strojárskych technikoch a strojných inžinieroch, hlavne s jazykovými znalosťami a ďalšími špeciálnymi zručnosťami. Tento dopyt nie je často dlhodobo uspokojený vzhľadom k malému záujmu študentov o štúdium technických odborov. Veľa firiem vyhľadáva nových zamestnancov už medzi študentmi a ponúkajú im rôzne finančné a sociálne výhody. Taktiež je veľký záujem zo strany zamestnávateľov o skúsených vodičov medzinárodnej kamiónovej dopravy, ktorí ovládajú aspoň jeden svetový jazyk na komunikatívnej úrovni. Dopyt po rôznych remeselníkoch je tiež vysoký a často býva dlhodobo neuspokojený. (Olomoucký kraj, 2012)



Tabuľka 3: Uchádzači o zamestnanie k 30.9.2011 podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania, zdroj: Olomoucký kraj

	Jeseník	Olomouc	Prostějov	Přerov	Šumperk	Olomoucký kraj
bez vzdelania a základné vzdelanie	33,8 %	25,3%	24,0%	26,7%	26,3%	26,3%
stredné bez maturity	47,0 %	40,1%	45,0%	41,7%	45,0%	42,8%
stredné s maturitou	16,3 %	25,6%	24,2%	24,3%	23,2%	23,9%
vyššie odborné	0,2 %	0,9%	1,0%	0,8%	0,7%	0,8%
vysokoškolské	2,7 %	8,2 %	5,9 %	6,5 %	4,8 %	6,3 %
celkom	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Z hľadiska ďalšieho rozvoja vzdelávacej sústavy v kraji, je vhodná tabuľka (Tab. 3), ktorá informuje o uchádzačoch o zamestnanie k 30.9.2011 podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania. Viac ako štvrtina uchádzačov o zamestnanie je bez vzdelania alebo má základné vzdelanie, na Jesenicku ide dokonca o viac ako tretinu nezamestnaných. Najvýznamnejšiu skupinu uchádzačov o zamestnanie prezentujú tí, ktorí absolvovali stredné vzdelanie bez maturity (od 40% v okrese Olomouc po 47% na Jesenicku). Naopak nadpriemerný podiel uchádzačov s maturitou sa nachádza v južných okresoch kraja. Podiel vysokoškolsky vzdelaných uchádzačov o zamestnanie je najvyšší na Olomoucku (nad 8%) a naopak najnižší na Jesenicku (pod 3%). (Olomoucký kraj, 2012)

## 6 ČESKÁ REPUBLIKA

Vývoj nezamestnanosti v priebehu roka 2011 bol priaznivejší ako v predchádzajúcom roku, kedy dochádzalo k postupnej stabilizácii situácie na trhu práce a zvrátenie dopadov ekonomickej a finančnej krízy, ktorá ovplyvňovala ekonomickú situáciu v ČR od jesene roku 2008. (MPSV, 2012)

Priemerná miera registrovanej nezamestnanosti v roku 2011 dosiahla 8,6% a bola v zrovnaní s predchádzajúcim rokom nižší o 0,4 p.b. (MPSV, 2012)

K 31.12.2011 evidoval Úrad práce ČR na svojich krajských pobočkách a ich kontaktných pracoviskách celkom 508 451 uchádzačov o zamestnanie, z toho 491 958 dosiahnuteľných. Z celkového počtu registrovaných uchádzačov o zamestnanie bolo k tomuto dátumu evidovaných 250 301 žien, t.j. 49,2% z celkového počtu nezamestnaných, 33 508 absolventov škôl všetkých stupňov vzdelania a mladistvých po ukončení základnej školy, ktorí sa na celkovej nezamestnanosti podieľali 6,6% a 63 092 so zdravotným postihnutím, čo tvorí 12,4% z celkového počtu nezamestnaných. Podporu v nezamestnanosti poskytovali v decembri 2011 úrady práce 129 951 uchádzačov o zamestnanie, t.j. 25,6% všetkých osôb vedených v evidencii. (MPSV, 2012)

Úrady práce evidovali ku koncu roka 2011 celkom 25 784 voľných pracovných miest. Na jedno voľné pracovné miesto pripadalo na konci roka v priemere 14,2% uchádzača. (MPSV, 2012)

## 7 NEZAMESTNANOSŤ ABSOLVENTOV V OLOMOUCKOM KRAJI

Absolventi škôl sú jednou z rizikových skupín ekonomicky aktívnych obyvateľov, ktorá sa ťažšie presadzuje na trhu práce. Ich nezamestnanosť je ovplyvnená celkovou ekonomickou situáciou v krajine, celkovou nezamestnanosťou, situáciou ponuky voľných pracovných miest a stavom medzi dopytom a ponukou po pracovných silách, taktiež je ovplyvnená vzdelanostnou a odborovou štruktúrou absolventov škôl. Absolventi sú znevýhodnení nedostatkom praxe, chýbajúcimi pracovnými návykmi a minimom skúseností. Pri hľadaní pracovného miesta môžu konkurovať aj inými prednosťami – hlavne aktuálnymi odbornými vedomosťami, znalosťou cudzích jazykov, počítačovými zručnosťami alebo väčšou pracovnou flexibilitou. Absolventi škôl majú ťažkosti s uplatnením zhruba do 25 rokov, po tejto vekovej hranici sa ich situácia omnoho zlepšuje a ustáli. Miere nezamestnanosti sú potom rozdelené podľa zvyčajnej schémy – najnižšiu mieru nezamestnanosti majú vysokoškooláci, po nich nasledujú ľudia s maturitou, vyššia úroveň nezamestnanosti je viditeľná u vyučených a najvyššia u ľudí, ktorí majú len základné vzdelanie. Tí majú problémy s uplatnením po celú dobu svojho ekonomicky aktívneho obdobia. (NUOV, ©2008)

Na konci septembra 2011 bolo na Úrade práce v Olomouckom kraji registrovaných celkom 1 901 absolventov stredných a vyšších odborných škôl (čo je 5,6% u celkového počtu nezamestnaných). (Olomoucký kraj, 2012)

Absolventi so základným vzdelaním (v Olomouckom kraji ich bolo k 30.9.2011 evidovaných na ÚP celkom 237) sú na trhu práce výrazne znevýhodnení. Absolventi základnej školy navyše nemôžu pracovať na dve zmeny a v noci. Môžu im byť ponúknuté len pomocné práce, ktoré nie vždy zvládnu pre ich fyzickú náročnosť. Mnohým z nich chýba motivácia práce a ich orientácia na trhu práce je v podstate nulová. Zvýšená pozornosť je venovaná mladistvým uchádzačom. ÚP im väčšinou ponúka motivačné kurzy spojené s praktickou rekvalifikáciou, ktorých súčasťou je prax u konkrétnych zamestnávateľov.

Nezamestnanosť absolventov stredného vzdelania v výučným listom zvyčajne súvisí s ich menšou adaptabilitou, vysokými očakávaniami a niekedy tiež so zlou voľbou povolania – zameranie na atraktívne obory v službách, ktorými je už trh práce nasýtený a mzdová úroveň je podpriemerná, zatiaľ čo vo výrobných oboroch dopyt po práci zo strany zamestnávateľov nie je plne pokrytý. Najatraktívnejší pre zamestnávateľa je absolvent stredného vzdelania s maturitou, pokiaľ je ochotný prijať prácu na úrovni vyučenia. K využitiu maturitného vzdelania vedie absolventa stredného vzdelania s maturitou až prax a profesijný postup. Absolventi učebných oborov s maturitou zvyčajne nechcú prijať zamestnanie v robotníckej profesii. Závažná je nezamestnanosť absolventov – maturantov smerujúcich do ekonomických, administratívnych a manažérskych oborov, kde je trh práce pracovnou silou dlhodobo presýtený. (Olomoucký kraj, 2012)

Následná tabuľka uvádza hodnoty nezamestnanosti za apríl 2011 včlenené nielen podľa kategórie vzdelania, ale tiež podľa skupín oborov vzdelania. Pokiaľ u niektorých skupín oborov chýbajú hodnoty ukazovateľov, daná skupina oborov sa v tejto kategórii vzdelanie v kraji buď nevyučuje alebo z nej vychádza veľmi nízky počet absolventov. Pri bližšom štúdiu tabuľky je treba brať v úvahu, že vernosť ukazovateľa miery nezamestnanosti je nízka, ak je počet absolventov danej kategórie vzdelania a skupiny oborov príliš malý (t.j. pohybuje sa rádovo v desiatkach). (Olomoucký kraj, 2012)

Olomoucký kraj	Střední vzdělání s výučním listem - E, H				Střední odborné vzdělání s MZ a odborným výučním - U0; Nástavbové vzdělání - L,5				Střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou - M				Vyšší odborné vzdělání - N			
	Počet absolventů (2009)	Počet nezaměstnaných absolventů	Míra nezaměstnanosti v %	ČR %	Počet absolventů (2009)	Počet nezaměstnaných absolventů	Míra nezaměstnanosti v %	ČR %	Počet absolventů (2009)	Počet nezaměstnaných absolventů	Míra nezaměstnanosti v %	ČR %	Počet absolventů (2009)	Počet nezaměstnaných absolventů	Míra nezaměstnanosti v %	ČR %
<b>Celkem</b>	2111	482	21,9%	19,4%	1157	270	23,3%	19,3%	2582	302	11,7%	10,6%	251	25	10,0%	8,9%
16 Ekologie a ochrana životního prostředí									26	3	11,5%	12,6%				34,9%
21 Hornictví, hutnictví a slévárnictví			10,7%					15,4%				20,8%				
23 Strojírenství a strojírenská výroba	505	84	16,6%	16,8%	219	47	21,5%	15,1%	207	28	13,5%	12,7%	18	3	16,7%	12,6%
26 Elektrotech. telekom. a výpočet. technika	97	20	20,6%	14,2%	151	30	19,9%	16,3%	312	37	11,9%	10,5%	86	16	18,6%	14,0%
28 Technická chemie a chemie stávků	3	3	100,0%	19,8%	26	2	7,7%	11,7%	18	2	11,1%	8,5%				18,2%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	116	28	24,1%	20,7%			0,0%	25,0%	34	3	8,8%	14,3%				27,6%
31 Textilní výroba a oděvnictví	23	7	30,4%	27,3%	9	0	0,0%	28,8%	49	4	8,2%	15,6%				
32 Kožed. a obuv. výroba a zprac. pláště	3	0	0,0%	6,3%				9,4%								
33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	113	21	18,6%	21,4%	27	9	33,3%	23,6%	36	8	22,2%	17,0%				12,1%
34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie			11,9%		44	7	15,9%	21,3%				10,7%				
36 Strojnické, geodézie a kartografie	212	57	26,9%	22,5%	23	7	30,4%	17,1%	195	40	20,5%	10,9%				6,0%
37 Doprava a spoje	23	6	26,1%	24,8%				13,0%	81	17	21,0%	12,0%	6	2	33,3%	13,3%
39 Speciální a interdisciplinární tech. obory					18	3	16,7%	15,8%				14,1%				11,1%
41 Zemědělství a lesnictví	232	63	27,2%	20,2%	16	5	31,3%	18,6%	163	30	18,4%	16,2%				12,8%
43 Veterinární a veterinární prevence												11,9%				
53 Zpracování			13,8%						294	11	3,7%	5,5%	62	1	1,6%	4,2%
61 Fyzologie, teologie																30,0%
63 Ekonomika a administrativa					19	5	26,3%	23,8%	441	41	9,3%	9,6%	28	2	7,1%	11,3%
64 Podnikání v oborech, v odvětvích					421	102	24,2%	21,5%	34	4	11,8%	14,0%				8,8%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	387	95	24,5%	22,1%	28	10	35,7%	21,4%	202	34	16,8%	12,8%				5,9%
66 Obchod	215	43	20,0%	20,6%	98	27	27,6%	19,6%				8,4%				14,3%
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost					41	12	29,3%	22,5%	43	2	4,7%	12,1%				12,0%
69 Osobní a provozní služby	161	32	19,9%	17,5%								6,5%				
72 Publicistika, knihovnictví a informatika									17	5	29,4%	11,3%				7,1%
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče									111	10	9,0%	10,1%	51	1	2,0%	5,3%
78 Odborné odborná příprava					246	13	5,3%	6,4%								
82 Umění a užité umění	21	3	14,3%	13,5%	17	4	23,5%	21,3%	46	4	8,7%	11,3%				11,2%
Gymnaziální vzdělání - K					1705	66	3,9%	3,0%								

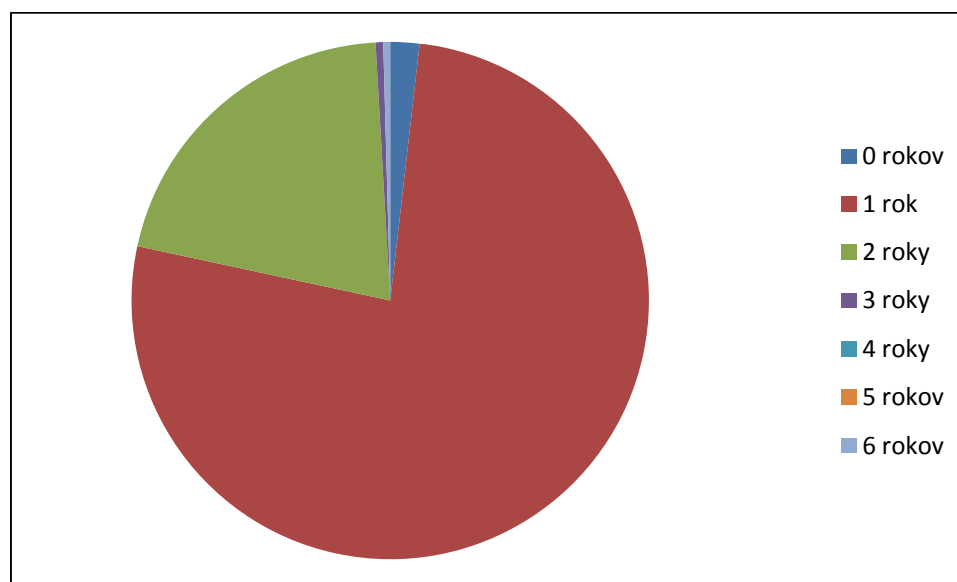
Obrázok 4: Prehľad nezamestnanosti absolventov, ktorí vyštudovali školu v Olomouckom kraji, zdroj: Olomoucký kraj

## 8 CHARAKTERISTIKY SÚBORU DÁT

Výskum bol robený v roku 2011, zúčastnilo sa ho 222 respondentov z Olomouckého kraja. Pre lepšiu predstavu je v prílohe priložený dotazník, kde je presne vidieť na aké skupiny povolání sa profesie delili a aké informácie mali študenti pri výbere profesie k dispozícii. Nasledujúca tabuľka zachytáva počet rokov, ktoré ostávajú študentom do ukončenia strednej školy.

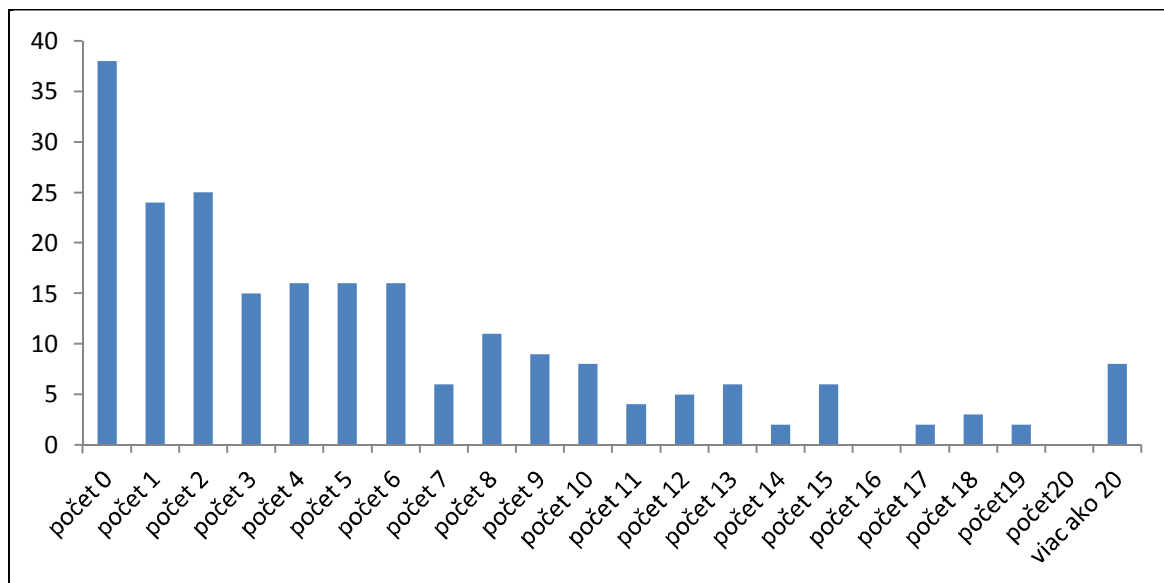
Tabuľka 4: Počet rokov do ukončenia strednej školy (Vlastné spracovanie)

0 rokov	4	1,8
1 rok	170	76,6
2 roky	46	20,7
3 roky	1	0,5
4 roky	0	0,0
5 rokov	0	0,0
6 rokov	1	0,5
Celkom	222	100,0



Obrázok 5: Počet rokov do ukončenia strednej školy (Vlastné spracovanie)

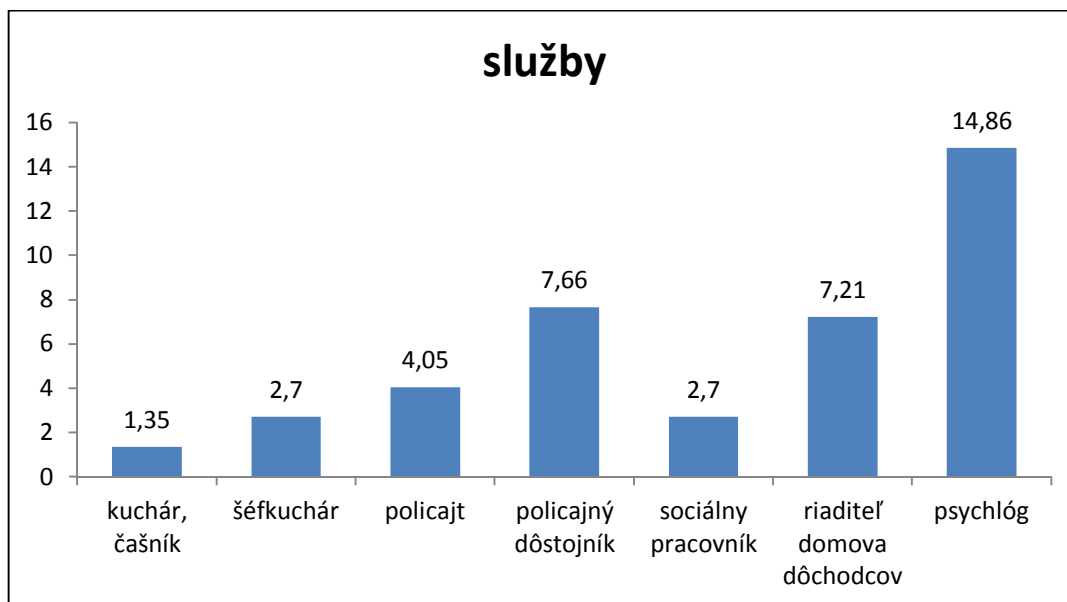
Najviac respondentov spadá do skupiny, kde sa nachádzajú študenti, ktorým chýba do ukončenia strednej školy 1 rok, tiež je významná skupina respondentov, ktorá spadá do skupiny reprezentujúcu študentov, ktorým ostávajú do ukončenia školy 2 roky.



Obrázok 6: Počet študentov pripadajúcich na počet vybraných profesií (Vlastné spracovanie)

Tento stĺpcový graf ukazuje koľko študentov si vybralo koľko profesií. Z 222 respondentov si nevybralo žiadnu profesiu 38 študentov, čo je 17% študentov. Práve jedno povolanie si vybralo 24 študentov, 25 študentov dve profesie, 15 študentov 3 profesie, 16 študentov sa zaujíma o štyri, päť a šesť profesií. Celkom bolo vybraných 1298 profesií. Priemerný počet profesií, o ktoré sa študenti určite zaujímajú je 5,85 profesií pri smerodajnej odchýlke 6,8%.

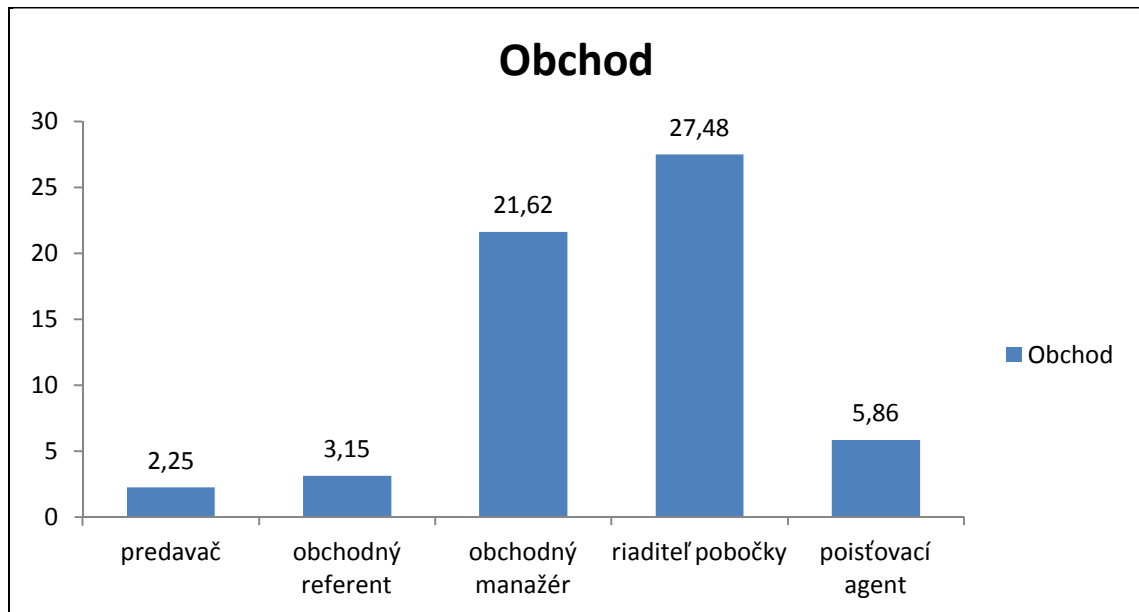
## 9 ANALÝZA ZÁUJMU ŠTUDENTOV O PROFESIE V OLOMOUCKOM KRAJI



Obrázok 7: Služby (Vlastné spracovanie)

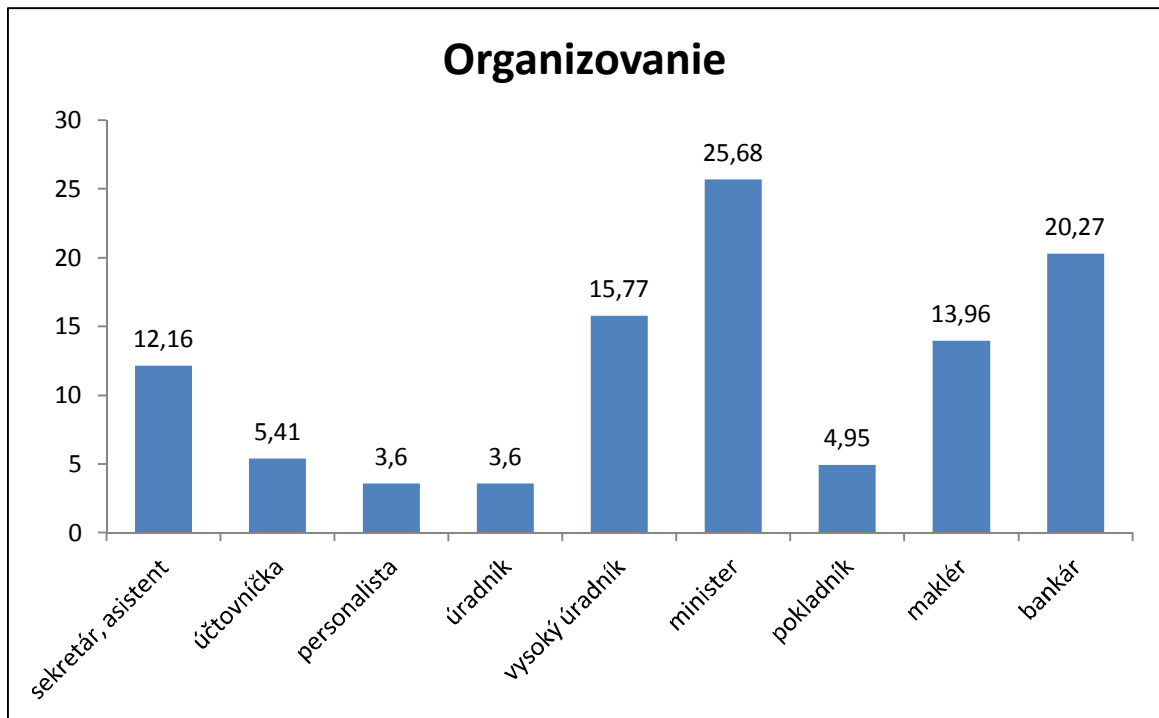
Stĺpcový graf ukazuje, koľko študentov z Olomouckého kraja by chcelo pracovať v skupine služby. Čísla v grafe znázorňujú podiel študentov, ktorí si danú profesiu vybrali a všetkých študentov, ktorí sa zúčastnili dotazníkového šetrenia. Z výsekového grafu je vidieť, že najviac študentov, teda z 222 respondentov, by sa chcelo zamestnať na pozícii psychológa, a to 14,86% študentov, pravdepodobne to vychádza aj z toho dôvodu, pretože psychológ sa z týchto povolání radí na 2. priečku v poradí platového hodnotenia, ale najmä v poslednej dobe je to veľmi atraktívne povolanie pre mladých, stále viac absolventov stredných škôl sa hlási vysokoškolské štúdium v tomto obore. Avšak s týmto povolaním súvisí aj dokončené vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa. Na druhom mieste skončilo povolanie policajného dôstojníka, ktoré by chcelo vykonávať 7,66% študentov zo všetkých opýtaných. Hneď za ním je riaditeľ domova dôchodcov, pre toto povolanie sa v dotazníku rozhodlo 7,21% študentov zo všetkých opýtaných. Obe tieto povolania požadujú vysokoškolské vzdelanie 1. stupňa, plat má vyšší riaditeľ domova dôchodcov. Najmenej sú žiadané profesie, ktorým stačí pri vyštudovaní len výučný list, čo môže byť spojené tým, že veľa študentov chce študovať vysokú školu, pričom si neuvedomujú, že o tieto profesie býva často väčší záujem ako napríklad o psychológov, pretože týmto oborom je trh presýtený.





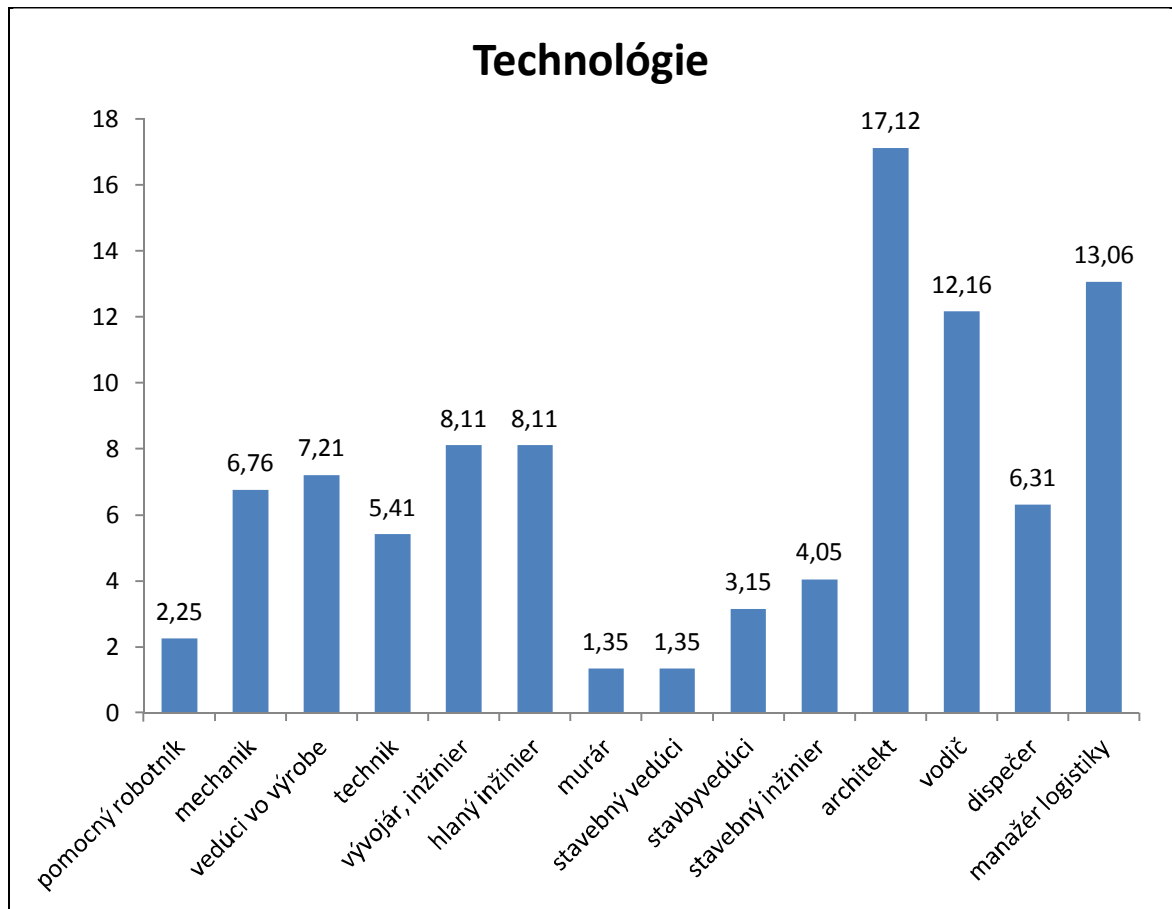
Obrázok 8: Obchod (Vlastné spracovanie)

U tohto grafu bolo skúmané, koľko študentov, z 222 študentov, malo záujem o profesie v skupine profesií týkajúce sa obchodu, pre presnejší prehľad o ponúkaných profesiách je priložený dotazník, kde je vidieť, koľko sa približne zarába u danej profesie a aký stupeň vzdelania je na konkrétnu pozíciu potrebný. 27,48% študentov sa vidí na pozícií riaditeľa pobočky, ktorý má najvyššiu mzdu a taktiež potrebuje vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa. Pri tomto povolání je najvhodnejšie mať magisterský študijný program v odbore ekonomika a management, tento obor je medzi študentmi obľúbený a každoročne sa naň hlási množstvo študentov. Naopak najmenej študentov by chcelo robiť predavača, čo môže vyplývať z nižšieho platu, keďže väčšina mladých ľudí, by chcelo zarábať, čo najviac, aby sa mali vo svojom živote dobre a nič im nechýbalo.



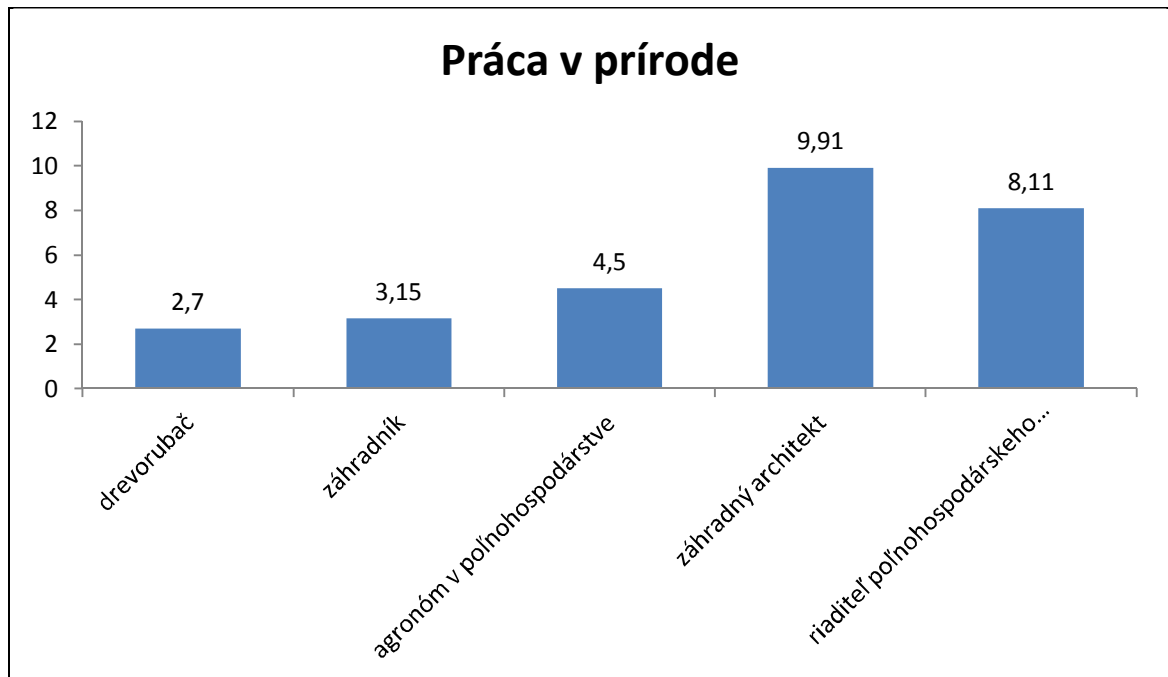
Obrázok 9: Organizovanie (Vlastné spracovanie)

Z celkového počtu 222 respondentov by chcelo robiť ministra 25,68% študentov. Úlohou ministra je riadenie orgánov štátnej správy, pritom nie každý študent má predpoklady na takúto pozíciu. Minister je takým lákavým povolaním pravdepodobne z toho dôvodu, že každý vidí len predstavu platu, ktorý je od 60 000 – 80 000 Kč, ale málokto študent si uvedomuje, čo toto povolanie so sebou prináša. Bankára by chcelo robiť 20,27% študentov zo všetkých opýtaných a 15,77% študentov má záujem o profesiu vysokého úradníka. Na výkon všetkých troch spomínaných povolaní je potrebné mať vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa, najlepšie v skupine odborov ekonómie. Najmenej študentov, a to 3,6% študentov, má záujem o povolanie personalistu a úradníka. Profesie, ktoré požadujú minimálne magisterský stupeň vzdelania sú vysoký úradník, minister, maklér a bankár. Tieto štyri povolania patria aj medzi najviac žiadané medzi študentmi z oblasti organizácie a taktiež sú aj najviac finančne ohodnotené.



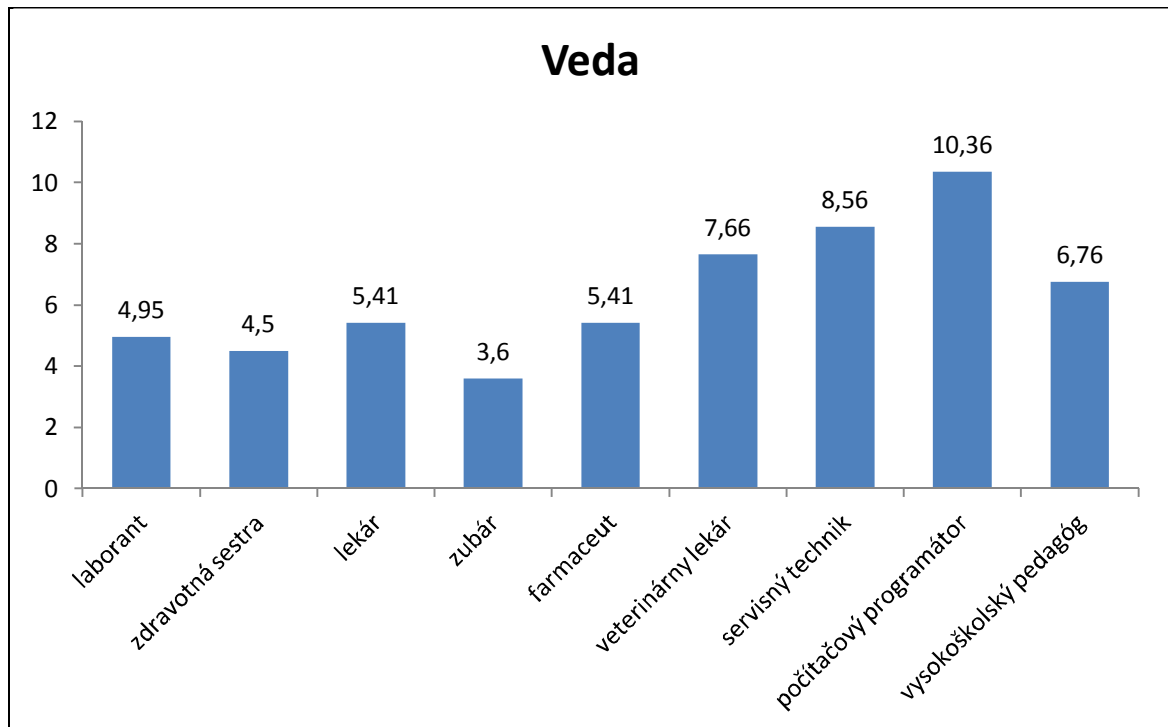
Obrázok 10:Technológie (Vlastné spracovanie)

Ako je zo stĺpcového grafu vidieť z 222 respondentov by z oblasti technológie chcelo vykonávať najviac študentov povolanie architekta (17,12% študentov zo všetkých opýtaných). Oblasť technológie, ako možno vidieť v dotazníku, ktorý sa nachádza v prílohe, sa delí na tri časti: výrobu, stavebníctvo a dopravu. Vo výrobe je najviac dopytu zo strany študentov o pracovnú pozíciu vývojár, inžinier a hlavný inžinier. V stavebníctve sa najviac študentov zaujíma o profesiu architekta. V doprave študenti preferujú povolanie manažéra logistiky.



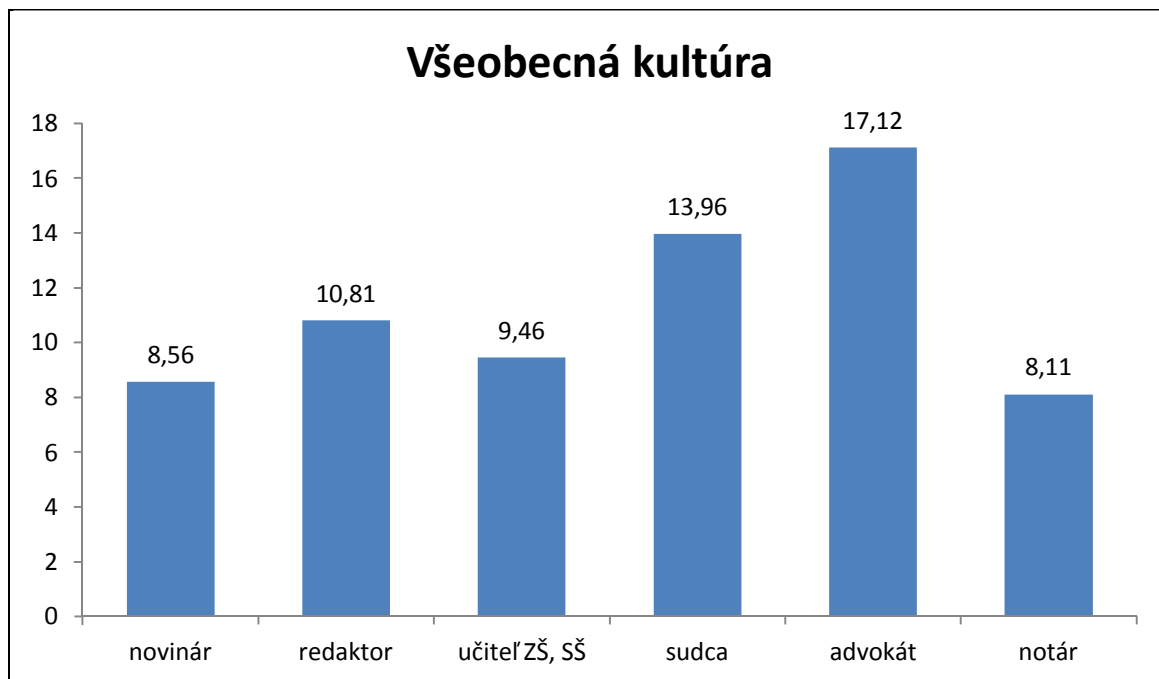
Obrázok 11: Práca v prírode (Vlastné spracovanie)

Tento stĺpcový graf predstavuje piatu skupinu zamestnania. Táto skupina predstavuje prácu v prírode. Práca v prírode medzi študentmi nie je moc populárna, čo možno vidieť aj na fakte, že z celkového počtu 222 študentov, by sa v tejto skupine chcelo zamestnať len v priemere okolo 5,7% študentov. Napriek tomu, najviac z týchto študentov (9,91% študentov zo všetkých opýtaných), by malo záujem o pracovnú pozíciu záhradného architekta. Záhradný architekt navrhuje architektonické riešenie parkov, záhrad, sadov a pod. Študent, ktorý by chcel toto povolanie vykonávať by mal byť kreatívny, flexibilný, samostatný. Mal by vedieť dobre plánovať a organizovať prácu. Tak ako aj predchádzajúce povolania, o ktoré bol najväčší záujem, aj pri tejto profesii je nutné mať vysokoškolské vzdelanie magisterského stupňa.



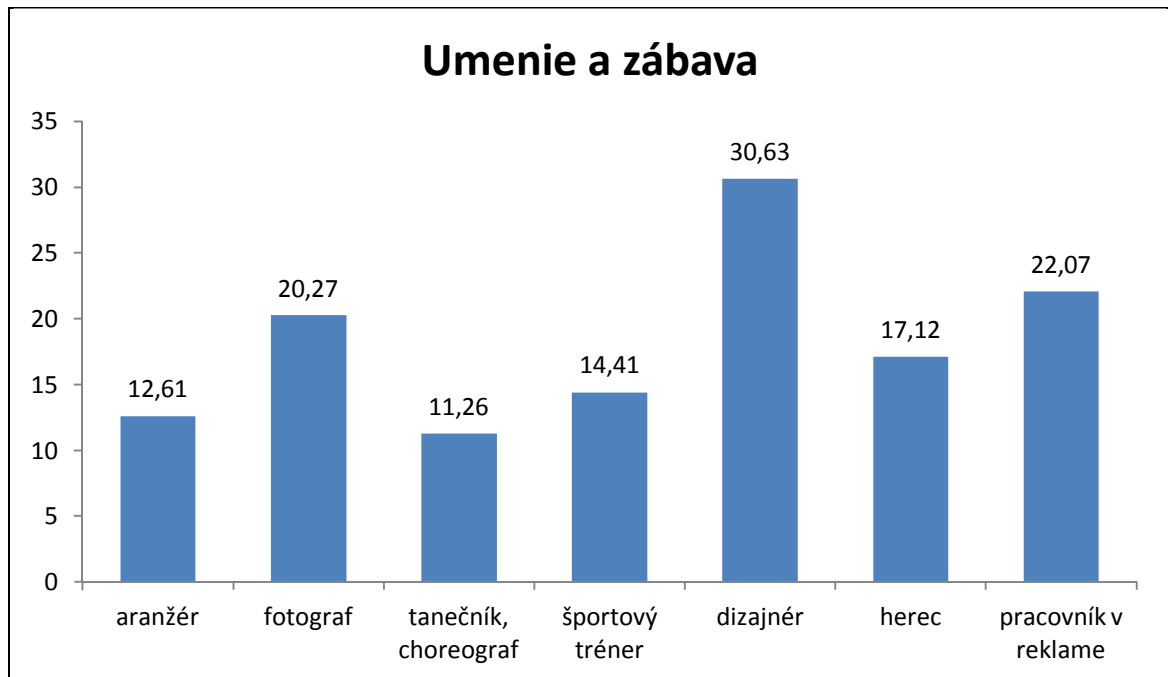
Obrázok 12:Veda (Vlastné spracovanie)

Tak ako technológie, aj vedu možno rozdeliť do 3 oblastí: zdravotníctvo, počítače a veda. V oblasti zdravotníctva sa najviac študentov zaujíma o pracovnú pozíciu veterinárneho lekára (7,66% študentov zo všetkých opýtaných). Vo všetkých profesiách týkajúcich sa zdravotníctva je potrebné mať vysokoškolské vzdelanie a to buď prvého alebo druhého stupňa, stupeň vysokoškolského vzdelania závisí priamo od typu povolania. Do druhej oblasti, počítače, sa zaraďujú dve povolania, a to servisný technik a počítačový programátor. Obe tieto profesie sú najviac dopytované študentmi z celkovej skupiny veda. V poslednom období rastie záujem študentov o vzdelanie v oblasti počítačov a tiež aj firmy majú o týchto študentov záujem, pretože v dnešnej dobe sa všetko robí na počítačoch a počítače sú nevyhnutnou súčasťou každodenného života. V poslednej časti orientovanej na vedu sa nachádza jediné povolanie a to vysokoškolský učiteľ. Z celkového počtu 222 respondentov má o toto zamestnanie záujem 6,76% študentov. Na prácu vysokoškolského pedagóga je potrebné mať vysokoškolské vzdelanie 3. stupňa, čiže doktorský stupeň, docent, profesor.



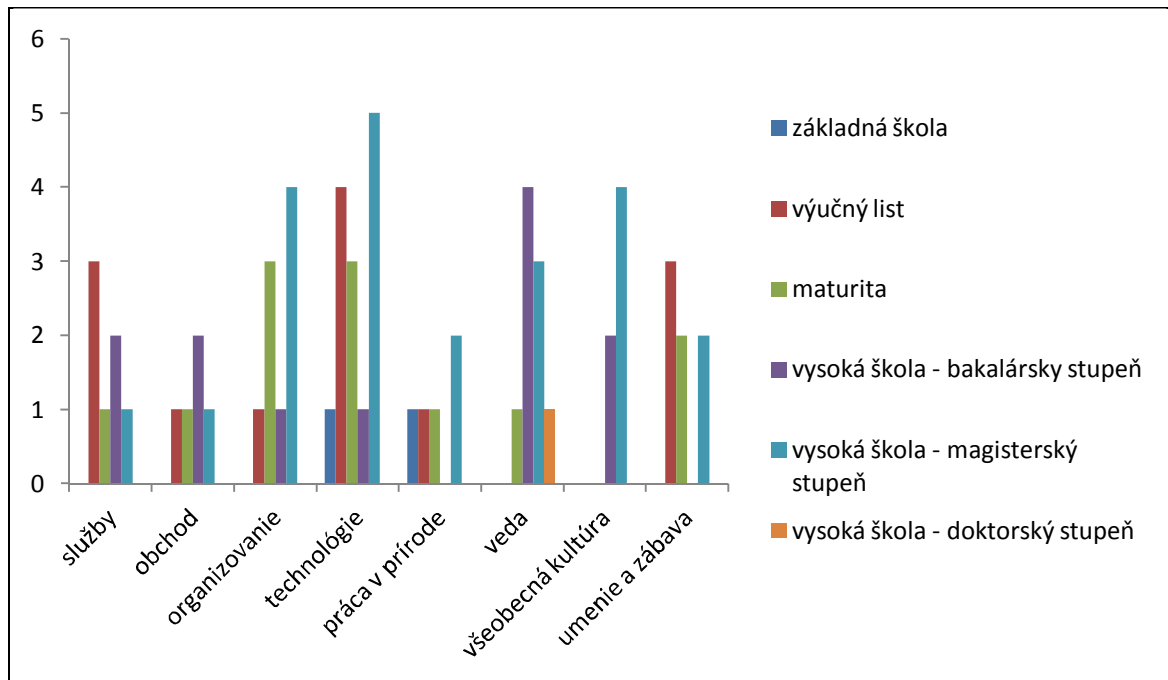
Obrázok 13: Všeobecná kultura (Vlastné spracovanie)

Všeobecná kultura sa tiež člení do 3 častí: noviny, TV, vzdelanie a súdnictvo. Pri všetkých týchto zamestnaniach je potrebné mať vysokoškolské vzdelanie. Do časti noviny, TV sa radí novinár a redaktor, tieto povolania potrebujú vysokoškolské vzdelanie 1. stupňa. Do časti vzdelanie sa zaraďuje učiteľ ZŠ, SŠ, toto povolanie by chcelo vykonávať 9,46% študentov zo všetkých 222 opýtaných študentov. Posledná časť je súdnictvo a tu sa radia povolania sudca, advokát a notár. Z týchto povolaní je najväčší dopyt zo strany študentov na zamestnanie advokáta.



Obrázok 14: Umenie a zábava (Vlastné spracovanie)

Poslednou ôsmou skupinou je umenie a zábava. Táto skupina je pre študentov veľmi lákavá, čo znázorňuje aj graf. Najviac študentov, z 222 respondentov, by chcelo vykonávať povolanie dizajnéra a to 30,63% študentov zo všetkých opýtaných. Na toto povolanie je potrebný len výučný list, avšak priemerný plat dizajnérov je od 12 000 – 30 000 Kč. U tejto skupiny je potrebné mať vysokoškolské vzdelanie len u športového trénera a herca. Pre niektorých študentov môže byť u tejto skupiny výhodou, že tu nie je potrebné mať vysokoškolské vzdelanie, ale na druhej strane je tu potrebné byť kreatívny.



Obrázok 15: Minimálny požadovaný stupeň vzdelania u jednotlivých profesií (Vlastné spracovanie)

Tento graf znázorňuje minimálnu požadovanú klasifikáciu, ktoré jednotlivé skupiny odborov požadujú, je teda vyjadrením toho, aké vzdelanie je potrebné u týchto profesií, čiže napríklad na koľko profesií z danej skupiny stačí len výučný list. Z hľadiska minimálnej požadovanej klasifikácie je najmenej náročná na štúdium skupina práca v prírode a umenie a zábava. Naopak najnáročnejšie na štúdium je veda a všeobecná kultúra. Pri porovnaní s predchádzajúcimi grafmi, kde boli znázornené profesie, v ktorých by chceli študenti pracovať, nepatria práve tieto dve profesie k najžiadanejším. Môže to byť spôsobené tým, že študentom sa nechce po ukončení strednej školy ďalej vzdelávať, respektíve sú tieto dve skupiny pre študentov neatraktívne. V skupine technológie je vidieť vzdelanie na každej úrovni.



## 10 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKU NA ÚROVNI ČR

Výskum bol prevádzaný v roku 2011 s nasledujúcimi počtami respondentov v celej ČR:

Tabuľka 5: Počet respondentov, zdroj: Švarcová, Odborná studie trhu práce

Január	855
September	361
December	421
Celkom	1628

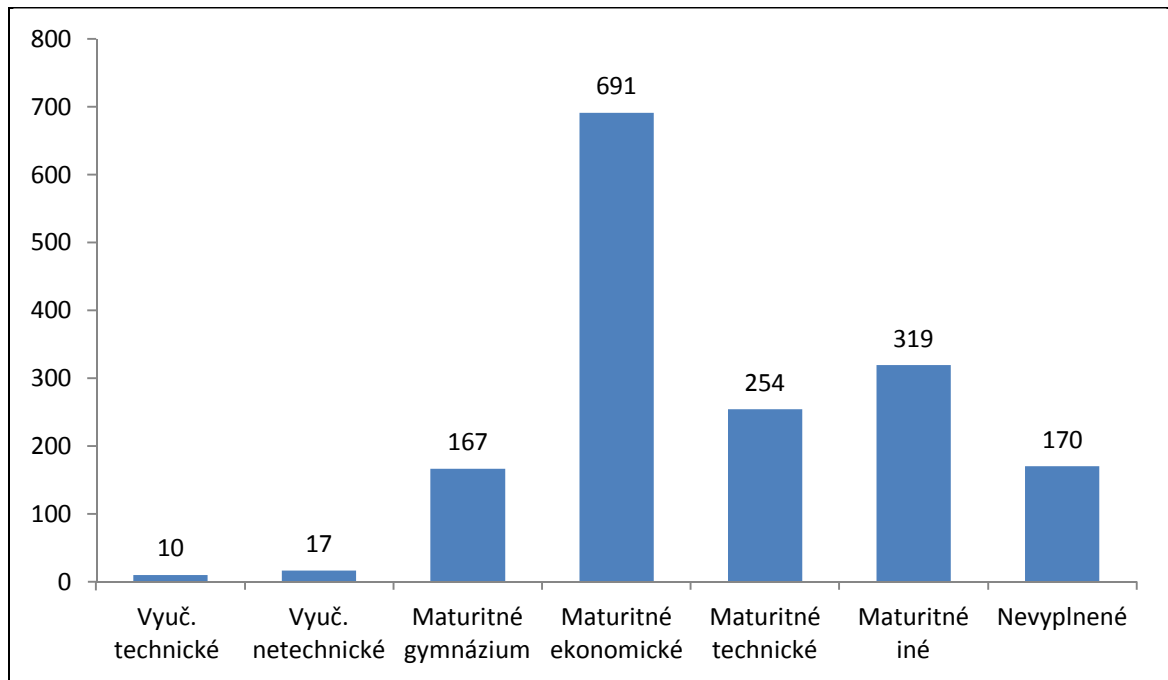
Počet respondentov podľa počtu rokov, ktoré im ostávajú do ukončenia strednej školy.

Tabuľka 6: Počet rokov do ukončenia strednej školy, zdroj: Švarcová, Odborná studie trhu práce

0 rokov	85	5%
1 rok	973	60%
2 roky	392	24%
3 roky	117	7%
4 roky	44	3%
5 rokov	5	0%
6 rokov	4	0%
7 rokov	2	0%
8 rokov	6	0%
Celkom	1628	0%

Najvýznamnejšiu časť súboru reprezentujú respondenti v poslednom ročníku štúdia (60%) a predposlednom ročníku štúdia (24%). (Švarcová, 2012)

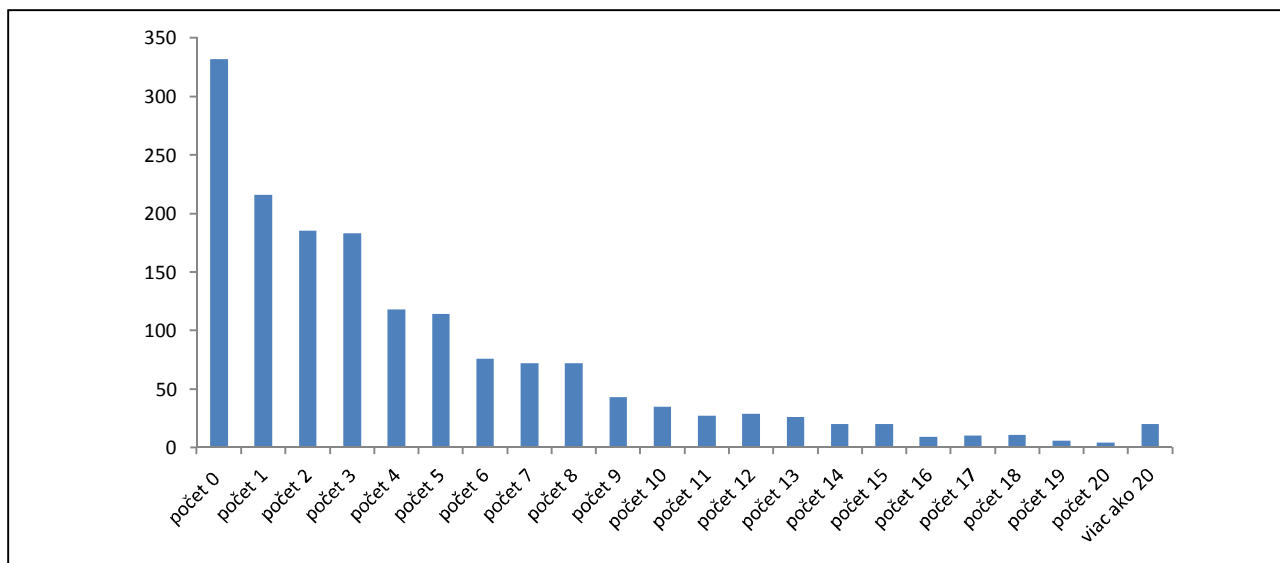
Nasledujúci výsekový graf znázorňuje štruktúru súboru respondentov podľa študovaného odboru strednej školy.



Obrázok 16: Študovaný odbor strednej školy, zdroj: Švarcová, Odborná studie trhu práce

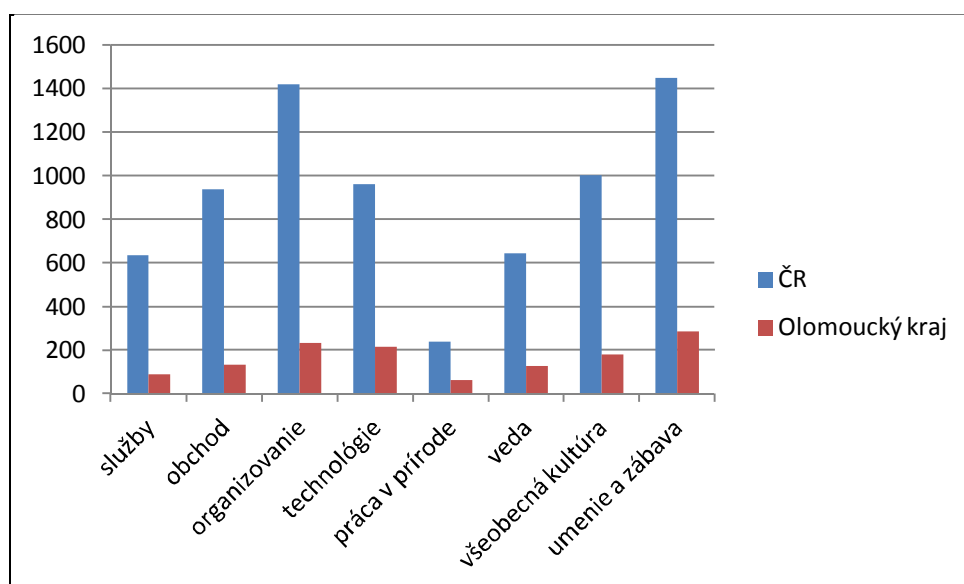
Absolútnou mierou prevažujú respondenti maturitných odborov, z ktorých najviac boli zastúpení študenti ekonomických odborov (42%), študenti technických odborov boli zastúpení 16% a študenti ostatných maturitných odborov stredných škôl 20%. (Švarcová, 2012)

Nasledujúci graf znázorňuje počet študentov stredných škôl podľa počtu vybraných profesií na jedného študenta.



Obrázok 17: Početnosti počtu vybraných profesií u študentov, zdroj: Švarcová, Odborná studie trhu práce

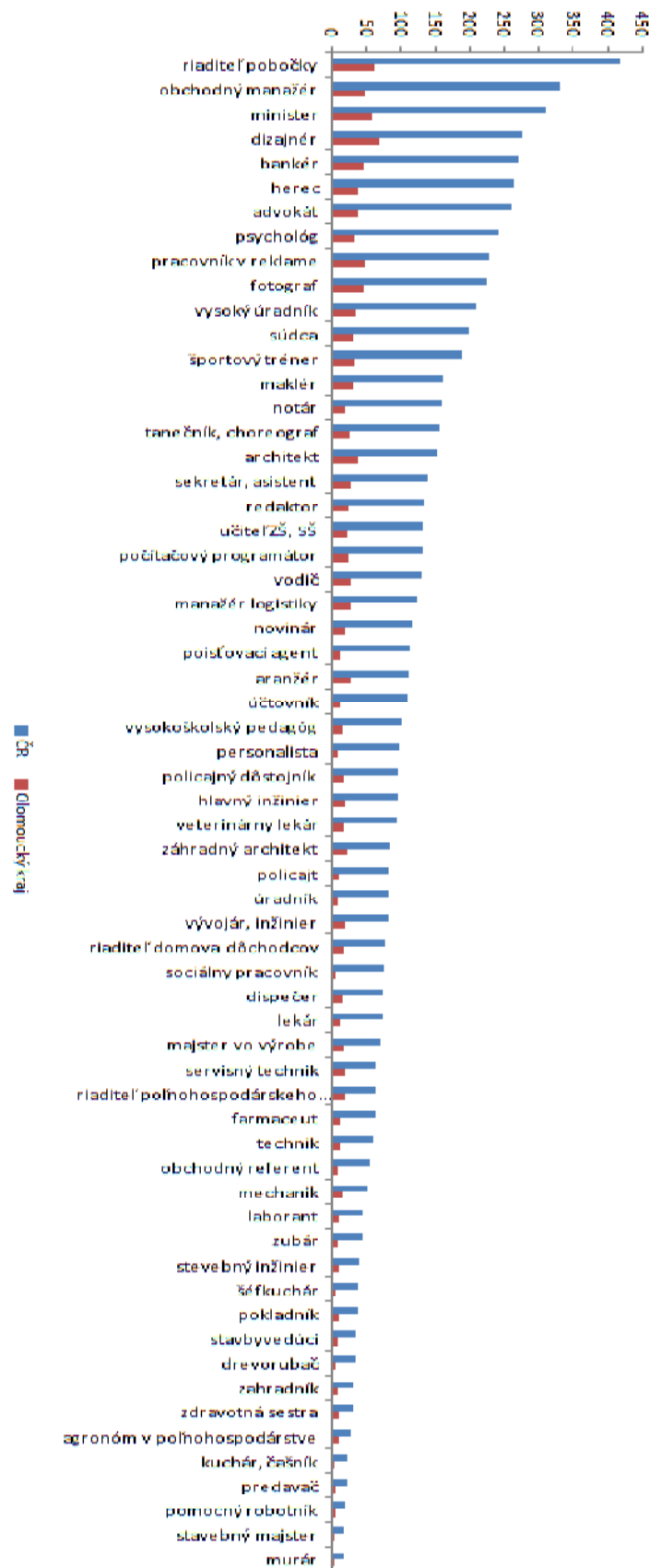
Tieto charakteristiky ukazujú, že z 1628 študentov 332 študentov si nevybralo žiadnu profesiu, ktorá by ich určite zaujímala, čo je 20% študentov. Práve jedno povolanie si vybralo 216 študentov, 185 študentov si vybralo dve povolania, 183 študentov tri povolania, 118 študentov sa určite zaujíma o štyri povolania, 114 študentov sa určite zaujíma o päť povolaní. Priemerný počet povolaní, o ktoré sa študenti zaujímajú, je 4,48 povolaní pri smerodajnej odchýlke 5,22. (Švarcová, 2012)



Obrázok 18: Súhrn počtu odpovedí u skupín profesií v ČR a Olomouckom kraji (Vlastné spracovanie)

Tento stĺpcový graf znázorňuje rozloženie súhrnu počtu odpovedí študentov ôsmych skupín profesií v ČR a v Olomouckom kraji. Pri porovnaní záujmu študentov medzi celou Českou republikou a Olomouckým krajom, preferencie študentov sa príliš nelíšia. Jediné v čom sa líšia je záujem študentov o technológie a všeobecnú kultúru. V Olomouckom kraji majú študenti viac záujem o prácu v oblasti technológií ako je záujem všetkých študentov v ČR. Naopak pri porovnaní záujmu študentov o prácu v oblasti všeobecnej kultúry je väčší záujem zo strany študentov celej ČR ako zo strany študentov v Olomouckom kraji. Celkovo je najvyšší záujem o prácu v oblasti organizovania a umenia a zábavy. Napriek tomu, že zo strany zamestnávateľov je najväčší záujem o technológie, študenti toto povolanie príliš nepreferujú.

Nasledujúci graf ukazuje záujem študentov o jednotlivé profesie. V grafe sú zahrnuté všetky profesie, ktoré boli hodnotené v dotazníku.



Obrázok 19: Súhrn počtu odpovedí u jednotlivých profesiách v ČR a Olomouckom kraji (Vlastné spracovanie)

Ako je z grafu vidieť, študenti ČR najviac inklinujú k profesii riaditeľa pobočky, kým študenti Olomouckého kraja preferujú najviac povolanie dizajnéra. Najmenej vyhľadávanými profesiami, či už u študentov stredných škôl Olomouckého kraja alebo celej ČR, sú povolania predavač, pomocný robotník, kuchár, čašník, stavebný majster a murár. Z toho pohľadu je zrejmé, že študenti by sa chceli vyhnúť povolaniam, ktoré sú menej platovo ohodnotení alebo sú viac fyzicky náročné.

## 11 NÁVRHY NA ZLEPŠENIE ZÁUJMU ŠTUDENTOV O TRHOM ŽIADANÉ PRÁCE

Olomoucký kraj patrí medzi kraje s najväčšou nezamestnanosťou. Miera registrovanej nezamestnanosti bola v roku 2011 11,37%. V roku 2011 bolo 197 voľných pracovných miest pre absolventov a mladistvých. Výsledky dotazníkového šetrenia ukazujú, ktorým smerom by sa chceli študenti stredných škôl uberať. Z výsledkov je vidieť, že študenti z Olomouckého kraja majú najväčší záujem o skupinu umenie a zábava, najviac o povolanie dizajnéra. Pri rozhodovaní absolventov stredných škôl o ďalšom vývoji ich životov, môže byť dôležitý, aj ich postoj k práci. Veľa študentov by robilo, čo najľahšiu prácu, za čo najviac peňazí. Lenže takto to nefunguje, ku každému povolaniu je potrebné dostatočné vzdelanie. Najväčší podiel zamestnaných na trhu práce je v skupine technológie, najmä oblasť priemyslu. Ako je vidieť z predchádzajúcich grafov, práve táto skupina nie je veľmi obľúbená u študentov. Práve táto skupina je na trhu práce stabilná a stále vyhľadávaná zo strany zamestnávateľov. Študenti si pravdepodobne túto skupinu nevyberajú, pretože je tam potrebné buď mať dostatočné vzdelanie, alebo by robili na pozíciách, ktoré im nevyhovujú, pretože tieto pozície sú fyzicky náročnejšie, napríklad murár. Ale aj vyštudovanie tohto oboru nie je jednoduché a nie každý študent má na to, aby takéto štúdium zvládol. Ale keď už sa študenti rozhodnú dať na toto štúdium a zvládnu ho, majú veľkú pravdepodobnosť, že sa po ukončení štúdia zamestnajú. Vzhľadom k tomu aká je štruktúra ekonomiky v Česku, dopyt po tejto práci by mohol pretrvávajúť dlhší čas. Je pravdou, že aj v ostatných skupinách profesií sú povolania, ktoré sú náročné na štúdium, napríklad psychológ, advokát, ale tieto povolania sú žiadanejšie zo strany študentov. Mnoho z nich si ale neuvedomuje, že týmito povolaniami je trh práce presýtený a uplatnia sa na ňom len tí, ktorí dokážu zložiť vysokú konkurenciu a majú na tieto povolania talent. V prvom rade by mala nastať optimalizácia vzdelávacej ponuky zo strany škôl, mali by sa ponúkať študentom také odbory, kde je uplatniteľnosť absolventov. Zbytočne sa budú propagovať také školy, ktoré keď študent doštuduje, nemá z nich žiadnu perspektívu na uplatnenie, respektíve skoro nulové uplatnenie. Taktiež aj študenti by si pri výbere ďalšieho vzdelania mali uvedomiť, ktoré povolania sú žiadané na trhu práce, aby sa po absolvovaní školy nestretli s tým, že o ich vzdelanie nemajú zamestnávatelia záujem a nešli robiť na takú pozíciu, ku ktorej by im stačila aj nižšia kvalifikácia. Podľa Dlhodobého zámeru vzdelávania a rozvoja vzdelávacej sústavy Olomouckého kraja sú

otvárané odbory, o ktoré je dlhodobo malý záujem na trhu práce, taktiež kapacity škôl nie sú plne využité, čo vedie k vysokým finančným nárokom.

V porovnaní s celkovým priemerom Českej republiky je Olomoucký kraj charakteristický hlavne mierne vyšším podielom novo prijímaných do stredného vzdelania s výučným listom (32,5%) a gymnaziálneho vzdelania (21,3%) a naopak podpriemerným zastúpením žiakov prijímaných do stredného odborného vzdelania s maturitnou skúškou (37,1%). (Olomoucký kraj, 2012)

Pri posúdení vývoja za posledných päť rokov v jednotlivých kategóriách vzdelávania, dochádza predovšetkým k miernemu poklesu žiakov prijímaných do stredného vzdelávania s výučným listom, je zachovaný podiel žiakov prijímaných do stredného vzdelávania s maturitnou skúškou, mierne narástol podiel žiakov gymnaziálneho vzdelávania a pribúda žiakov nastupujúcich do stredného odborného vzdelávania s odborným výcvikom. (Olomoucký kraj, 2012)

OLK	SVsVL		SVsMZAoV		SV		SOVsMZ		GV		Celkem
	kraj	ČR	kraj	ČR	kraj	ČR	kraj	ČR	kraj	ČR	
2006/07	34,3 %	32,3 %	7,4 %	7,6 %	0,5 %	0,6 %	37,0 %	40,1 %	20,7 %	19,3 %	100 %
2007/08	32,7 %	31,4 %	7,7 %	7,5 %	0,6 %	0,7 %	37,9 %	41,2 %	21,1 %	19,3 %	100 %
2008/09	31,6 %	30,2 %	8,6 %	7,7 %	0,8 %	0,7 %	37,6 %	41,7 %	21,3 %	19,7 %	100 %
2009/10	33,0 %	31,1 %	8,1 %	7,4 %	0,7 %	0,7 %	37,9 %	41,5 %	20,3 %	19,3 %	100 %
2010/11	32,5 %	31,0 %	8,4 %	7,1 %	0,6 %	0,9 %	37,1 %	40,8 %	21,3 %	20,2 %	100 %

Obrázok 20: Podiely novo prijatých žiakov v kraji – denné štúdium, zdroj:

Olomoucký kraj

Olomoucký kraj chce venovať najmä pozornosť nadpriemerným podielom žiakov oproti priemeru v ČR podľa kategórie vzdelávania. (Olomoucký kraj, 2012)

1. Kategória stredné vzdelanie s výučným listom - najvýznamnejší rozdiel oproti priemerom ČR zaznamenáva skupina odborov Poľnohospodárstvo a lesníctvo (kraj 12,1%; ČR 8,7%).



2. Kategória stredného odborného vzdelávania s maturitnou skúškou a odborným výcvikom - najvýznamnejšie rozdiely oproti priemeru ČR sa objavujú v skupinách odborov Strojárstvo a strojárnská výroba (kraj 24,5%, ČR 14,9%), Polygrafia, spracovanie papiera, filmu, fotografie (kraj 9,8%, ČR 6,1%) a Obchod (kraj 20%, ČR 10,3%).
3. Kategória stredného odborného vzdelávania s maturitnou skúškou - najvýznamnejšie rozdiely oproti priemeru ČR sa objavujú v skupinách odborov Stavebníctvo, geodézia a kartografie (kraj 6,7%, ČR 6,3%) a Poľnohospodárstvo a lesníctvo (kraj 8,1%, ČR 4,3%).

Podpriemerné podiely žiakov v Olomouckom kraji oproti priemeru ČR podľa kategórií vzdelávania vykazujú tieto skupiny odborov.

1. Kategória stredné vzdelanie s výučným listom - najvýznamnejší rozdiel oproti priemerom ČR zaznamenáva skupina odborov Elektrotechnika, telekomunikácie a výpočtová technika (kraj 4,9%, ČR 6,4%) a Gastronómia, hotelierstvo a turizmus (kraj 20,1%, ČR 23,1%).
2. Kategória stredného odborného vzdelávania s maturitnou skúškou a odborným výcvikom - najvýznamnejšie rozdiely oproti priemeru ČR sa objavujú v skupinách odborov Elektrotechnika, telekomunikácie a výpočtová technika (kraj 14,4%, ČR 18,9%) a Osobné a prevádzkové služby (kraj 4,0%, ČR 14,8%). (Olomoucký kraj, 2012)

Pri porovnaní celkového podielu študentov prijatých do jednotlivých odborov vzdelávania má Olomoucký kraj významnú výhodu v porovnaní s ČR v skupine odborov strojárstvo a strojárnská výroba, ktoré sú jedny z najvyhľadávanejších na trhu práce. Naopak najviac podpriemerný podiel je v skupine odborov ekonomika a administratíva, čo sú oblasti, z ktorých pochádza väčšina nezamestnaných absolventov (viď príloha č.1). (Olomoucký kraj, ©2012)

Vo vývoji celkového počtu novo prijímaných študentov k vzdelávaniu nadväzujúcemu na základnú úroveň vzdelania, došlo k poklesu novo prijímaných na stredné vzdelanie s výučným listom, ak podiel prijatých študentov v akademickom roku 2006/07 predstavoval 34,3% a v roku 2010/11 bol 32,5%. Na vyššie uvedenú skutočnosť,

Olomoucký kraj reagoval zavedením učňovských štipendií Olomouckého kraja. Učňovské štipendiá sú hradené z rozpočtu Olomouckého kraja a sú určené na podporu učebných odborov, ktoré sú v súlade s požiadavkami trhu práce. Podpora sa vzťahuje ako na žiakov škôl zriadených krajom, tak aj na žiakov podporovaných odborov na súkromných školách. (Olomoucký kraj, ©2012)

V súčasnosti je trh práce orientovaný zväčša na strojárstvo, čo sa odzrkadľuje aj v dopyte zamestnávateľov po pracovnej sile. Práve strojárstvo, technológie a priemysel patria k tým odborom, ktoré v súčasnosti hýbu ekonomikou, a zároveň sú to aj odbory, ktoré študenti najmenej študujú. Môže to byť spôsobené aj tým, že mnoho mladých ľudí uprednostní pre nich zaujímavejšie štúdium ako napríklad štúdium humanitných odborov. Lenže každý študent by si pri výbere svojho štúdia mal uvedomiť, čo je trhom práce žiadané a pri výbere štúdia by ho mala zaujímať práve táto skutočnosť.

V prvom rade by sa mal znížiť počet prijímaných študentov do odborov, ktorými je trh práce presýtený, pretože takto sa budú zbytočne vychovávať absolventi, ktorí nebudú pracovať vo vyučenom obore, keďže tam pre všetkých z nich nebude dostatok voľných pracovných miest. Sami študenti by si to mali uvedomovať a hlásiť sa na iné odbory.

Taktiež školy by mali podporovať viac ponuky odborov, o ktorých vedia, že sú žiadané a z ktorých majú študenti uplatnenie, aby sa zbytočne nezvyšoval počet nezamestnaných absolventov. Pri súčasnom trende bude narastať počet nezamestnaných ekonómov, právnikov, psychológov, kuchárov, pričom v praxi nebude dostatok kvalifikovaných robotníkov, technikov, lekárov.

Školy môžu znižovať počet nezamestnaných absolventov, aj tým, že budú spolupracovať s firmami a dohodnú s nimi stáže, poprípade odborné praxe, aby si študenti vyskúšali ako to funguje aj v praxi, a nie sa učili len teóriu. Pretože aj to je častým dôvodom nezamestnanosti študentov, keďže nemajú žiadnu prax, tak nie sú pre firmy až tak atraktívni. Na druhej strane by sa aj firmy mohli viac propagovať a to takým spôsobom, že budú robiť rôzne semináre na školách, kde by práve vyzdvihli tie pracovné miesta, o ktoré nie je taký veľký záujem. Ďalej by mohli ponúkať rôzne benefity zamestnancom, aby ich prilákali. Určite nie je na škodu, ak firmy spolupracujú so školami a študenti u nich praxujú a keď sa firme nejaký študent osvedčí a je s ním firma spokojná, môže mu

ponúknuť aj zamestnanie na trvalý pracovný pomer. Takto firmy môžu formovať svojich budúcich zamestnancov hneď od začiatku, podľa vlastných predstáv. A to čo investujú do rozvoja študenta počas jeho štúdia, sa im vráti keď k nim nastúpi.

V nezamestnanosti absolventov môže byť nápomocný aj štát keby prispieval firmám na pracovné miesta, ktoré budú vytvorené pre absolventov škôl, alebo by mohol financovať odborné praxe a rekvalifikácie, či stáže. Firmy by túto možnosť pravdepodobne využili, pretože by to znížilo čiastočne ich náklady.

V neposlednej rade by mali aj sami študenti začať bojovať s ich nezamestnanosťou. Môžu s tým začať už pri výbere svojho vzdelávania, pri ktorom by si mali uvedomiť, ktoré profesie sú žiadané a ktoré, keď vyštudujú tak budú veľmi ťažko zháňať prácu. A taktiež by mali brať študenti na zreteľ, aké sú ich schopnosti a či vôbec zvládnu doštudovať vybranú školu. Ak ju aj doštudujú, tak je otázne, či sa zamestnajú vo vyštudovanom odbore. Nie vždy platí, že o tie odbory, o ktoré je najväčší záujem, je aj najvyšší dopyt zo strany zamestnávateľov. Preto sa veľakrát stáva, že študenti nakoniec robia niečo iné ako vyštudujú. Veľa absolventov si nájde prácu len vďaka rekvalifikáciám, pretože škola ich nedokáže pripraviť na to, aby boli prichystaní ísť priamo do zamestnania, lebo ich chýba dostatočná kvalifikácia.

## ZÁVER

Medzi ľudí s najvyššou nezamestnanosťou patria absolventi škôl, pretože väčšina škôl nevzdeláva študentov podľa potrieb na pracovnom trhu. Na trhu práce tak vzniká paradoxná situácia, pretože zo škôl vychádza veľký počet absolventov, ktorí sa nedokážu zamestnať a tak končia na úradoch práce, a zároveň je zo strany zamestnávateľov neuspokojený dopyt po absolventoch takých odborov, o ktoré študenti nejavia záujem. Na vine môže byť zlý systém vzdelávania a nedostatočná prepojenosť škôl s požiadavkami zamestnávateľov.

Cieľom bakalárskej práce bolo analyzovanie záujmu študentov stredných škôl o typové profesie v Olomouckom kraji. V teoretickej časti som sa zaoberala všeobecnými problematikami, a to trhom práce, nezamestnanosťou a nezamestnanosťou absolventov. Teoretickú časť som spracovala pomocou literárnych diel a dostupných materiálov. Pri trhu práce som sa zamerala na pracovnú silu, ponuku a dopyt práce a rovnováhu na trhu práce, ktorú realizujú ponuka a dopyt práce. U nezamestnanosti som riešila čo je to nezamestnanosť, aká je jej štruktúra, miera, formy a aké sú jej náklady a prínosy. Záver teoretickej časti je orientovaný na nezamestnanosť absolventov, kde je pojednávané o faktoroch, ktoré vplývajú na nezamestnanosť absolventov, aká je štruktúra nezamestnaných absolventov z hľadiska úrovne vzdelania, aké majú požiadavky zamestnávateľa a ako rieši nezamestnanosť mladých ľudí Brusel.

V praktickej časti som najskôr urobila charakteristiku Olomouckého kraja a následne som rozobrala nezamestnanosť absolventov v Olomouckom kraji. Ďalej som urobila analýzu záujmu študentov o profesie v Olomouckom kraji a tomu predchádzala charakteristika súboru dát. Analýza sa týkala ôsmych skupín profesií, tieto skupiny boli rozdelené podľa klasifikácie od Roeovej. Ku každej skupine som urobila graf, kde je vidieť, ktorá profesia z danej skupiny je najviac žiadaná zo strany študentov stredných škôl v Olomouckom kraji a ktorá najmenej. Následne som to porovнала s výsledkami s Českou republikou. Z dotazníkového šetrenia vyplýva, že študenti najviac inklinujú k povolania, z oblasti obchodu a naopak najmenej z oblasti technológie. Z dotazníkového šetrenia možno vyvodit' záver, že študenti sa viac zaujímajú o profesie, kde majú väčšiu finančnú motiváciu, to znamená vyšší plat, a tiež o prácu, ktorá je fyzicky nenáročná. Menší záujem o skupinu profesií v oblasti technológií je na úkor populárnych smerov ako sú napríklad

manažment, právo atď. V poslednej kapitole praktickej časti som sa zaoberala návrhmi na zlepšenie záujmu študentov o trhom žiadané práce.

Pri vstupe absolventov na trh práce sa často vyskytujú prekážky, medzi ktoré patria aj nedostatočné znalosti, zručnosti absolventov a tiež aj chýbajúca prax, ktorú veľmi často zamestnávateľa vyžadujú. Nezamestnanosť absolventov stredných škôl niektorí pripisujú aj tomu, že si študenti vybrali na štúdium odbor, ktorým je trh presýtený. Lenže väčšina študentov sa nechá zlákať takými odbormi, ktoré sú pre nich prijateľnejšie na štúdium, aj keď vedia, že po skončení štúdia sa ťažšie uplatnia na trhu práce. A pritom sú odbory, ktoré sú na trhu práce žiadané, ale musia bojovať s nedostatkom študentov. Medzi takéto odbory patria napríklad strojárstvo alebo remeslá, o ktoré je v dnešnej dobe nízky záujem.

Bakalárska práca mi pomohla lepšie porozumieť súčasnému problému nezamestnanosti u rizikovej skupiny, ktorou sú práve absolventi. Touto problematikou som chcela poukázať na závažnú problematiku nezamestnanosti absolventov na trhu práce a zároveň som chcela zhodnotiť, ktoré profesie, sú dopytované zo strany študentov, aj keď veľakrát sa to nepribližuje, tomu, čo žiadajú zamestnávateľa.

**ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY**

BARÁNIK, Michal a Jozef HABÁNIK, 2002. *Základy makroekonomie*. Bratislava: Iris, s. 100-112. ISBN 80-89018-45-9.

BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA, 2010. *Makroekonomie*. Plzeň: Aleš Čeněk, s. 189. ISBN 978-80-7380-245-5.

BUCHTOVÁ, B. a kol., 2002. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, s. 82. ISBN 80-247-9006-8

BURDOVÁ, Jeny a Daniela CHAMOUTOVÁ, 2011. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2011*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, s. 10-46. Dostupné z: [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/NZabs\\_duben2011\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2011_pro_www.pdf)

BURDOVÁ, Jeny a Daniela CHAMOUTOVÁ, 2012. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2012*. Praha: NÚV, s. 5-13. Dostupné z: [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Nezamestnanost\\_2012\\_pro\\_www\\_oprava.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Nezamestnanost_2012_pro_www_oprava.pdf)

BURDOVÁ, Jeny et al, 2012. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce 2011*. Praha: NÚV, s. 44-46. ISBN 978-80-87063-93-4. Dostupné z: [http://www.nuov.cz/uploads/VIP2/Uplatneni\\_2011.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/VIP2/Uplatneni_2011.pdf)

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Olomouckého kraje, 2012. *Olomoucký kraj* [online]. 2012 [cit. 2013-04-15]. Dostupné z: <http://www.kr-olomoucky.cz/clanky/dokumenty/1180/ol-kraj-vzdelani-web.pdf>

*Ekonom*. Praha: Economia, 1991-, s. 35-39. ISSN 1210-0714. 1x týdně.

HABÁNIK, Jozef, 2011. *Makroekonomia*. 1. vyd. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne. Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, s. 172-176. ISBN 978-80-8075-509-6.

HOLMAN, Robert, 2004. *Makroekonomie středně pokročilý kurz*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, s. 159-160. ISBN 80-7179-764-2.

JUREČKA, Václav, 2010. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, s. 135-148. ISBN 978-80-247-3258-9.

KLÍMA, Jan, 2006. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, s. 69-71. ISBN 80-86851-27-3.

KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, s.11. ISBN 978-80-246-1383-3.

LIŠKA, Václav, 2004. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, s.433-434. ISBN 80-86419-54-1.

MACH, Miloš, 2002. *Makroekonomie*. Vyd. 1. Slaný: Melandrium, s. 245-264. ISBN 8086175227.

Nezaměstnanost absolventů škol. Národní ústav odborného vzdělávání [online]. 2008 [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/nezamestnanost-absolventu-skol>

RUSMICOVÁ, Lada a Jindřich SOUKUP, 2002. *Makroekonomie: Základní kurs*. 5.vyd. Praha: Melandrium, s. 22. ISBN 80-86175-24-3.

SEKERKA, Bohuslav, 2007. *Makroekonomie*. Praha : Profess Consulting, s. 283-288. ISBN 80-7259-050-2.

SHILLER, Bradley R., 2004. *Makroekonomie*. 1. vyd. Brno : Computer Press, s.103-115. ISBN 80-251-0169-X.

SOUKUP, Jindřich, 2010. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, s. 280. ISBN 978-80-7261-219-2.

SOUKUP, Jindřich, 2007. *Makroekonomie: moderní přístup*. Vyd. 1. Praha: Management Press, s. 276-277. ISBN 978-80-7261-174-4.

Statistická ročenka Olomouckého kraje 2012. *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/D0003FB956/\\$File/71101112b.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/D0003FB956/$File/71101112b.pdf)

Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2012 [cit. 2013-04-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/>

ŠVARCOVÁ, Jena, 2012. *Odborná studie trhu práce*. Zlín: CEED. ISBN 978-80-87301-07-4.

URAMOVÁ, Mária, Žaneta LACOVÁ a Martin HRONEC, 2010. Makroekonómia I. 1. vyd. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, s.187. ISBN 978-80-557-0043-4.

Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2011. *Olomoucký kraj* [online]. 2011 [cit. 2013-04-17]. Dostupné z: <http://www.kr-olomoucky.cz/clanky/dokumenty/1810/ockraj1211-ver.pdf>



**ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK**

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úrad
MPSV	Ministerstvo práce sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školstva, mládeže, telovýchovy
SOU	Stredné odborné učilište
SŠ	Stredná škola
ÚP	Úrad práce
VŠPS	Výberové šetrenie pracovných síl
ZŠ	Základná škola

**ZOZNAM OBRÁZKOV**

Obrázok 1: Dopyt po práci, zdroj: Klíma .....	15
Obrázok 2: Ponuka práce, zdroj: Klíma .....	17
Obrázok 3: Podiel počtov nezamestnaných absolventov podľa kategorie dosiahnutého vzdelávania v apríli 2011, zdroj: Burdová, Chamoutová .....	31
Obrázok 4: Prehľad nezamestnanosti absolventov, ktorí vyštudovali školu v Olomouckom kraji, zdroj: Olomoucký kraj.....	49
Obrázok 5: Počet rokov do ukončenia strednej školy (Vlastné spracovanie) .....	50
Obrázok 6: Počet študentov pripadajúcich na počet vybraných profesií (Vlastné spracovanie).....	51
Obrázok 7: Služby (Vlastné spracovanie) .....	52
Obrázok 8: Obchod (Vlastné spracovanie).....	53
Obrázok 9: Organizovanie (Vlastné spracovanie) .....	54
Obrázok 10: Technológie (Vlastné spracovanie).....	55
Obrázok 11: Práca v prírode (Vlastné spracovanie).....	56
Obrázok 12: Veda (Vlastné spracovanie).....	57
Obrázok 13: Všeobecná kultúra (Vlastné spracovanie) .....	58
Obrázok 14: Umenie a zábava (Vlastné spracovanie).....	59
Obrázok 15: Minimálny požadovaný stupeň vzdelania u jednotlivých profesií (Vlastné spracovanie).....	60
Obrázok 16: Študovaný odbor strednej školy, zdroj: Švarcová, Odborná studie trhu práce .....	62
Obrázok 17: Početnosti počtu vybraných profesií u študentov, zdroj: Švarcová, Odborná studie trhu práce.....	63
Obrázok 18: Súhrn počtu odpovedí u skupín profesií v ČR a Olomouckom kraji (Vlastné spracovanie).....	63
Obrázok 19: Súhrn počtu odpovedí u jednotlivých profesií v ČR a Olomouckom kraji (Vlastné spracovanie).....	65
Obrázok 20: Podiely novo prijatých žiakov v kraji – denné štúdium, zdroj: Olomoucký kraj.....	68

**ZOZNAM TABULIEK**

Tabuľka 1: Vzdelanostná štruktúra populácie, zdroj: ČSÚ .....	41
Tabuľka 2: Odvetvie činnosti zamestnaných v NH, zdroj: ČSÚ .....	43
Tabuľka 3: Uchádzači o zamestnanie k 30.9.2011 podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania, zdroj: Olomoucký kraj .....	45
Tabuľka 4: Počet rokov do ukončenia strednej školy (Vlastné spracovanie).....	50
Tabuľka 5: Počet respondentov, zdroj: Švarcová, Odborná studie trhu práce .....	61
Tabuľka 6: Počet rokov do ukončenia strednej školy, zdroj: Švarcová, Odborná studie trhu práce .....	61

## ZOZNAM PRÍLOH

PRÍLOHA PI:       Dotazník

## PRÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vysvětlivky:

Minimální požadovaná kvalifikace:

- 1 - Základní škola
- 2 - Výuční list
- 3 - Maturita, maturitní zkouška po nástavbě
- 4 - Vyšší odborná škola
- 5 - Vysoká škola - bakalářský stupeň (Bc., BcA atd.)
- 6 - Vysoká škola - magisterský stupeň (Mgr., MgA., Ing., MUDr., atd.)
- 7 - Vysoká škola - doktorský stupeň (Ph. D. za jménem); docent; profesor

				<i>Mé hodnocení: zajímá mě taková práce?</i>				
				<u>určitě</u> <u>ne</u>	<u>spíše ne</u>	<u>nevím</u>	<u>spíše</u> <u>ano</u>	<u>určitě</u> <u>ano</u>
1. služby	kuchař, číšník	10.000-15.000,-	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	šéfkuchař	14.000-24.000,-	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	policista	10.000-14.000,-	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	policejní důstojník	14.000-17.000,-	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	sociální pracovník	13.000-17.000,-	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	ředitel domova důch.	25.000-34.000,-	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	psycholog	16.000-25.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

				<u>určitě</u> <u>ne</u>	<u>spíše ne</u>	<u>nevím</u>	<u>spíše</u> <u>ano</u>	<u>určitě</u> <u>ano</u>
2. obchod	prodavač	12.000-17.000,-	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	obchodní referent	17.000-25.000,-	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	obchodní manažer	25.000-55.000,-	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	ředitel pobočky	30.000-57.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	pojišťovací agent	17.000-27.000,-	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<u>určitě</u> <u>ne</u>	<u>spíše ne</u>	<u>nevím</u>	<u>spíše</u> <u>ano</u>	<u>určitě</u> <u>ano</u>
3. organizování	sekretář, asistent	13.000-19.000,-	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	účetní	13.000-20.000,-	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	personalista	15.000-25.000,-	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	úředník	13.000-17.000,-	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	vysoký úředník	28.000-40.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	ministr	60.000-80.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
finance	pokladní	14.000-17.000,-	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	makléř	20.000-40.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	bankéř	40.000-60.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

				<u>určitě</u> <u>ne</u>	<u>spíše ne</u>	<u>nevím</u>	<u>spíše</u> <u>ano</u>	<u>určitě</u> <u>ano</u>
4. technologie								
výroba	pomocný dělník	9.000-12.000,-	1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	mechanik	14.000-20.000,-	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	mistr ve výrobě	18.000-25.000,-	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	technik	15.000-23.000,-	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	vývojář, inženýr	20.000-30.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	hlavní inženýr	25.000-35.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stavebnictví	zedník	12.000-19.000,-	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	stavební mistr	17.000-24.000,-	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	stavbyvedoucí	20.000-33.000,-	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	stavební inženýr	19.000-31.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	architekt	20.000-33.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
doprava	řidič	15.000-20.000,-	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	dispečer	16.000-25.000,-	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	manažer logistiky	25.000-43.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<u>určitě</u> <u>ne</u>	<u>spíše ne</u>	<u>nevím</u>	<u>spíše</u> <u>ano</u>	<u>určitě</u> <u>ano</u>
5. v přírodě	dřevorubec	13.000-18.000,-	1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

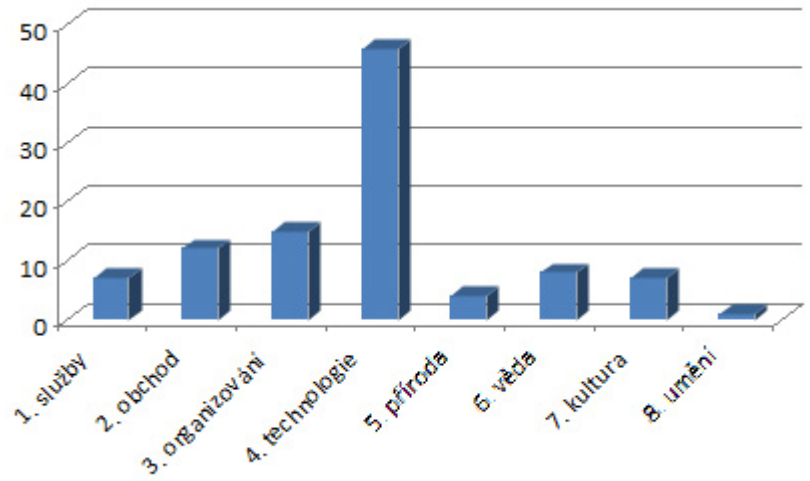
	zahradník	12.000-17.000,-	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	agronom v zemědělství	14.000-25.000,-	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	zahradní architekt	15.000-24.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	ředitel zeměděl. statku	20.000-30.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<u>určitě ne</u>	<u>spíše ne</u>	<u>nevím</u>	<u>spíše ano</u>	<u>určitě ano</u>
6. věda								
zdravotnictví	laborant	13.000-21.000,-	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	zdravotní sestra	14.000-20.000,-	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	lékař	21.000-33.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	zubař	21.000-33.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	farmaceut	20.000-33.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	veterinární lékař	15.000-23.000,-	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
počítače	servisní technik	15.000- 25.000,-	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	počítačový programátor	20.000-33.000,-	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
věda	vysokoškolský pedagog	14.000-22.000,-	7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<u>určitě</u>	<u>spíše ne</u>	<u>nevím</u>	<u>spíše</u>	<u>určitě</u>



				<u>ne</u>			<u>ano</u>	<u>ano</u>
7. všeobecná kultura								
noviny, TV	novinář	14.000-23.000,-	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	redaktor	15.000-24.000,-	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vzdělávání	učitel ZŠ , SŠ	15.000-23.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
soudnictví	soudce	30.000-50.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	advokát	20.000-30.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	notář	20.000-30.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<u>určitě</u> <u>ne</u>	<u>spíše ne</u>	<u>nevím</u>	<u>spíše</u> <u>ano</u>	<u>určitě</u> <u>ano</u>
8. umění a zábava	aranžér	10.000-13.000,-	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	fotograf	10.000-17.000,-	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	tanečník, choreograf	12.000-15.000,-	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	sportovní trenér	15.000-20.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	designér	13.000-30.000,-	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	herec	15.000-22.000,-	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	pracovník v reklamě	12.000-17.000,-	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Národní hospodářství ČR - podíl zaměstnanosti ve skupinách

1. služby	7 %
2. obchod	12 %
3. organizování	15 %
4. technologie	46 %
5. příroda	4 %
6. věda	8 %
7. kultura	7 %
8. umění	1 %



Zdroj: ČSÚ za rok 2009

Zdroj: [http://www.ceed.cz/dotaznik\\_new/moje\\_kariera.php](http://www.ceed.cz/dotaznik_new/moje_kariera.php)