

# **Trh práce a specifické tendence vývoje nezaměstnanosti absolventů škol v období 2003-2006 v okrese Zlín**

Bc. Petra Pavlíčková

---

Diplomová práce  
2007



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Ústav managementu  
akademický rok: 2006/2007

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

Jméno a příjmení: **Bc. Petra PAVLÍČKOVÁ**  
Studijní program: **N 6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management a marketing**

Téma práce: **Trh práce a specifické tendence vývoje  
nezaměstnanosti absolventů škol v období  
2003–2006 v okrese Zlín**

Zásady pro vypracování:

Úvod

### I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky a teoretická východiska pro poznání trhu práce a jeho indikátorů.
- Formulujte teoretická východiska pro zpracování analýzy trhu práce.

### II. Praktická část

- Zpracujte analýzu trhu práce a jeho indikátorů a následně specifické tendence vývoje nezaměstnanosti absolventů škol v okrese Zlín v období 2003–2006.
- Zhodnoťte opatření v oblasti politiky zaměstnanosti ve vztahu k absolventům prováděné Úřadem práce ve Zlíně a navrhněte opatření ke zlepšení.
- Navrhněte doporučení pro zlepšení uplatnitelnosti absolventů škol na trhu práce a zhodnoťte jejich ekonomickou náročnost a možná rizika.

Závěr

Rozsah práce: **70 stran**  
Rozsah příloh:  
Forma zpracování diplomové práce: **tiskárenská/elektronická**

Seznam odborné literatury:

DURDISOVÁ, J. a kolektiv. Sociální politika v ekonomické praxi. 1. vydání. Praha: VŠE – nakladatelství Oeconomika, 2005. ISBN 80-245-0850-8.  
JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vydání. Praha: VŠE, 1999. ISBN 80-7079-635-9.  
KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.  
KREBS, V. a kolektiv. Sociální politika. 1. vydání. Praha: CODEX Bohemia, 1997. ISBN 80-85963-33-7.  
SAMUELSON, A. P.; NORDHAUS, W. D. Ekonomie. 2. vydání. Praha: Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X.

Vedoucí diplomové práce: **doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc.**  
Ústav managementu  
Datum zadání diplomové práce: **9. března 2007**  
Termín odevzdání diplomové práce: **4. května 2007**

Ve Zlíně dne 9. března 2007

  
doc. PhDr. Miroslav Nováček, CSc.  
děkan



  
Ing. Pavla Staňková, Ph.D.  
ředitel ústavu

## **ABSTRAKT**

Cílem diplomové práce na téma „Trh práce a specifické tendence vývoje nezaměstnanosti absolventů škol v období 2003-2006 v okrese Zlín“ je zjistit vývoj nezaměstnanosti, příčiny tohoto vývoje a napomocť řešení. Práce je zaměřena na absolventy škol na Zlínsku.

První část diplomové práce je věnována teoretickým poznatkům z oblasti trhu práce, nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti. Praktická část je rozdělena na analytickou část, kde je provedena analýza trhu práce na Zlínsku celkově a s vyčleněním absolventů a na část projektovou, která obsahuje návrhy řešení.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, státní politika zaměstnanosti, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, absolvent

## **ABSTRACT**

The aim of this master thesis called „Labour market and specific trends in development of graduates unemployment in Zlin district during years 2003-2006” is to ascertain the development of unemployment, its reasons and finally try to solve this problem.

The work is focused on graduates in Zlin district. First part of the thesis is devoted to a theoretical knowledge concerning labour market, unemployment and state policy of employment. Next part is focused on practical use of knowledge. It is divided in analytical part with overall and graduates targeted labour market analysis in Zlin district and project part that gives suggestion on unemployment solution.

Keywords: Labour market, Unemployment, rate of unemployment, State Policy of Employment, Aktive and Pasive Policy of Employment, job applicant, graduate

*„ Práce vyžaduje čím dál větší vzdělání,  
vzdělání čím dál větší práci. “*

Laub

Děkuji svému vedoucímu diplomové práce panu doc. PhDr. Ing. Aleši Gregarovi, CSc. za vedení a rady při zpracovávání diplomové práce.

Děkuji Úřadu práce ve Zlíně za poskytnuté údaje a materiály.

Děkuji také rodičům za trpělivost a podporu během celého studia.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>9</b>
<b>1 TRH PRÁCE</b> .....	<b>10</b>
1.1 NABÍDKA PRÁCE.....	10
1.2 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	12
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE .....	14
1.4 SPECIFIKA TRHU PRÁCE .....	15
<b>2 NEZAMĚŠTNANOST</b> .....	<b>17</b>
2.1 VÝZNAM NEZAMĚŠTNANOSTI.....	17
2.2 DEFINICE A MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI .....	17
2.3 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	18
2.3.1 Frikční nezaměstnanost.....	19
2.3.2 Sezónní nezaměstnanost.....	19
2.3.3 Strukturální nezaměstnanost .....	20
2.3.4 Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost.....	21
2.3.5 Dobrovolná nezaměstnanost .....	21
2.3.6 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	21
2.4 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	22
2.4.1 Ekonomické důsledky .....	22
2.4.2 Sociální důsledky .....	23
<b>3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI</b> .....	<b>24</b>
3.1 UCHAZEČ O ZAMĚŠTNÁNÍ.....	24
3.1.1 Faktory omezující vstup některých uchazečů na trh práce: .....	25
3.2 INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ VEŘEJNÝCH SLUŽEB ZAMĚŠTNANOSTI.....	27
3.2.1 Úkoly Správy služeb zaměstnanosti.....	27
3.2.2 Funkce úřadů práce .....	28
3.3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI .....	29
3.3.1 Rekvalifikace.....	29
3.3.2 Investiční pobídky .....	30
3.3.3 Veřejně prospěšné práce .....	30
3.3.4 Společensky účelná pracovní místa .....	31
3.3.5 Překlenovací příspěvek .....	31
3.3.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců .....	31
3.3.7 Příspěvek na zapracování.....	31
3.3.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	32
3.4 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI .....	32
<b>4 SOUHRN TEORETICKÉ ČÁSTI</b> .....	<b>33</b>
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>35</b>
<b>5 TRH PRÁCE V OKRESE ZLÍN</b> .....	<b>36</b>

5.1	OKRES ZLÍN .....	36
5.2	VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI NA ZLÍNSKU V OBDOBÍ 2003-2006.....	37
<b>6</b>	<b>ABSOLVENTI ŠKOL V EVIDENCI ÚP.....</b>	<b>45</b>
6.1	KDO JSOU ABSOLVENTI?.....	45
6.2	STATISTICKÉ SLEDOVÁNÍ .....	45
6.3	PROBLEMATIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ.....	45
6.4	ABSOLVENTI ŠKOL NA TRHU PRÁCE V ROCE 2006 – VSTUP NA TRH PRÁCE .....	46
6.5	PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ ŠKOL .....	48
6.5.1	Problémy absolventů při hledání zaměstnání.....	50
6.6	ABSOLVENTI V OKRESE ZLÍN.....	51
<b>7</b>	<b>PROJEKT REFLEX.....</b>	<b>65</b>
7.1	CÍLE PROJEKTU REFLEX.....	65
7.2	ABSOLVENTI UTB.....	66
7.2.1	Nezaměstnaní absolventi UTB.....	66
<b>8</b>	<b>SOUHRN ANALYTICKÉ ČÁSTI.....</b>	<b>68</b>
<b>9</b>	<b>PROJEKTOVÁ ČÁST.....</b>	<b>70</b>
9.1	MOŽNOSTI ABSOLVENTŮ PO UKONČENÍ STUDIA .....	70
9.1.1	Práce v zahraničí .....	71
9.2	NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ SITUACE ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE.....	72
9.2.1	Struktura vzdělávací nabídky .....	72
9.2.2	Nedostatek praxe absolventů.....	74
9.2.3	Příprava na volbu povolání .....	75
9.2.4	Kvalita a obsah vzdělávání.....	77
9.2.5	Motivace absolventů .....	79
	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>82</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>84</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>86</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>87</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>88</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>89</b>

## ÚVOD

Nezaměstnanost je jedním z problémů národního hospodářství většiny států na světě. Přináší mnohé negativní důsledky, ať už ekonomické tak i nepříznivý vliv na fyzické i psychické zdraví nezaměstnaného i jeho rodiny. Nezaměstnanost vyplývá z nerovnováhy na trhu práce. Obzvláště některé skupiny nezaměstnaných hůře nacházejí pracovní místa, jako například absolventi škol. Ti přicházejí na trh práce vybaveni většinou pouze teoretickými poznatky a podniky raději upřednostní staršího a zkušeného pracovníka. Stát se v rámci politiky zaměstnanosti snaží pomáhat nezaměstnaným, zvláštní péče je pak poskytována právě skupinám nezaměstnaných, kteří mají omezenější vstup na trh práce.

Zlínsko, kterému se budu ve své diplomové práci věnovat, nepatří mezi oblasti České republiky, které by byly ohroženy vysokou a dlouhodobou nezaměstnaností. V současné době se dokonce míra nezaměstnanosti drží poměrně hodně pod průměrem celé republiky (8,4 % - odhad celoroční průměrné míry nezaměstnanosti v ČR za rok 2006), kolem 6,7 %.

Cílem diplomové práce na téma „Trh práce a specifické tendence vývoje nezaměstnanosti absolventů škol v období 2003-2006 v okrese Zlín“ je zjistit vývoj nezaměstnanosti, příčiny a důvody tohoto vývoje. Ve své práci se chci zaměřit na absolventy škol, zjistit jak je vysoká míra nezaměstnanosti této skupiny na Zlínsku a jaká opatření na její zmírnění jsou poskytovány od Úřadu práce ve Zlíně.

Téma trhu práce a nezaměstnanosti jsem si vybrala, protože zaměstnanost/nezaměstnanost se dotýká každého ekonomicky aktivního člověka. Zaměření práce na absolventy, jako problematičtější účastníky trhu práce, jsem si zvolila, protože mě zajímá jaká je jejich situace na Zlínsku, kde i já po absolvování UTB budu pravděpodobně hledat práci.

V první části své práce se budu věnovat teoretickým poznatkům z oblasti trhu práce, nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti. Ke zpracování této části využiji odbornou literaturu a další zdroje jako například internet.

V analytické části se budu zabývat situací na trhu práce v okrese Zlín v letech 2003-2006. Nejprve provedu analýzu trhu práce na Zlínsku celkově a následně vyčlením absolventy škol (VŠ a SŠ).

V poslední části, části projektové, pak na základě analýz navrhuji možná řešení.



## I. TEORETICKÁ ČÁST

## 1 TRH PRÁCE

Trh práce má určité znaky podobné trhu statků a služeb, avšak v určitém ohledu se od něho významně liší. Práce nemá stejnou povahu jako jiná zboží. Její specifickou je dána tím, že ji vykonávají lidé, s nimiž je neoddělitelně spjata. Lidé se odlišují od ostatních výrobních faktorů, protože jsou nadaní vůlí a myšlením a mají svá práva.

**Trh práce je možné definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce** (tzn. kde lidé nabízejí svou práci) **a poptávka po práci** (tzn. kde firmy, vláda nabízí zaměstnání). Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je **cena práce – mzda**.

Práce je vedle půdy a kapitálu jedním ze základních výrobních faktorů. Tedy i na práci můžeme pohlížet jako na výrobní faktor, který je předmětem koupě a prodeje. Je pravda, že trh práce je od jiných trhů odlišný: nelze kupovat a prodávat lidi, ovšem jejich pracovní služby mohou být najímány. Výsledkem transakcí mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na pracovním trhu je rozmístění lidí do různých zaměstnání, firem, odvětví a regionů za různé mzdy.

Trh práce je tvořen třemi základními faktory: nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce – mzdou. Trh práce je tedy na jedné straně ovlivňován poptávkou po pracovních silách vycházející z celkové hospodářské a sociální politiky a na druhé straně nabídkou pracovních sil. [3]

### 1.1 Nabídka práce

Nabídkou práce se míní počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách, na farmách a v jiných podnicích, ve vládě nebo neziskových institucích.

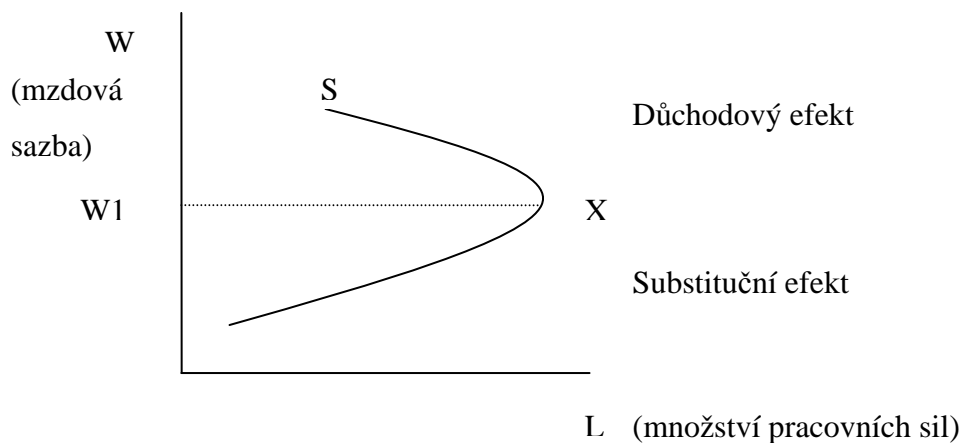
Hlavními determinanty nabídky práce jsou:

- **Reálné mzdy** – jejich současná i očekávaná úroveň.
- **Jmění** – majetek spotřebitele.
- **Mimopracovní příjmy** – včetně vládních transferů.
- **Úroková míra**.
- **Společenská tradice**. [3, s. 8-9]

- **Obyvatelstvo (demografický vývoj)** – počet obyvatel je určen přirozenou porodností a úmrtností či přistěhovalectvím.
- **Ekonomická aktivita obyvatelstva a odpracované hodiny** – vliv ekonomických podmínek a také celého komplexu společenských i politických sil.
- **Substituční efekt a důchodový efekt** – při analýze nabídky práce je jedním z nejdůležitějších problémů reakce na vyšší mzdy. [6]

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

S vyšší mzdové sazby se mění volba mezi užitekem, který plyne spotřebiteli z výrobků a služeb, a užitekem z volného času.



Obr. 1. Křivka nabídky práce [3, s.8]

S růstem mzdové sazby (do bodu X v Obr. 1.) nabízí spotřebitel více práce, neboť každá další hodina práce přináší více důchodu, ze kterého plyne větší užitek z výrobků a služeb. Spotřebované výrobky a služby jsou substitutem odpočinku. Při vyšší mzdové sazbě (nad bodem X v Obr. 1.) zpravidla dochází k omezení počtu odpracovaných hodin, tedy k omezení nabídky práce. Vyšší mzdová sazba (za předpokladu, že se ceny výrobků a služeb nezmění) zvyšuje reálné důchody a volby spotřebitele se mění ve prospěch volného času.

Při nižší mzdové sazbě (pozitivně skloněná křivka individuální nabídky práce) převládá tzv. **substituční efekt**, který má za následek, že při zvýšení mzdové úrovně se zájem o práci zvyšuje, tedy nabídka práce roste. Při vyšší mzdové sazbě (negativně skloněná křivka individuální nabídky práce) převládá tzv. **důchodový efekt**, který má za následek, že při vyšších mzdách si můžeme dovolit více volného času, svoje dosavadní nároky můžeme uspokojit při omezení pracovní nabídky, nabídka práce tedy klesá. [3]

## 1.2 Poptávka po práci

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

Při nákupu práce se firmy budou orientovat podle nákladů, které musí vynaložit a podle výnosů, které jim přinese. Firma nacházející se v rovnováze a zároveň maximalizující zisk zaměstnává pracovníky až do bodu, kdy příjem z mezního produktu práce je právě roven mezním nákladům na práci. Mezní produkt práce lze definovat jako dodatečný výstup, jenž je výsledkem zaměstnání jedné dodatečné jednotky pracovní síly, přičemž všechny ostatní vstupy jsou konstantní. Podle zákona klesajících výnosů (klesajícího mezního produktu) přináší každá další jednotka vstupu práce menší a menší množství výstupu, tj. její mezní produkt klesá. Příjem z mezního produktu práce představuje dodatečný příjem, který firma získává zaměstnáním dodatečné jednotky práce, přičemž všechny ostatní vstupy zůstávají konstantní.

Příjem z mezního produktu práce je definován jako mezní produkt práce vynásobený cenou statku, který byl pomocí práce vyroben. Má klesající tendenci. Mezní náklady na práci je částka, o kterou vzrostou celkové náklady dané firmy, aby tato firma získala dodatečnou jednotku práce. Představují cenu práce, tedy mzdovou sazbu. [3]

$$MP_L \cdot P = W \quad (1)$$

$MP_L$  .....mezní produkt práce

P .....cena statku

W .....nominální mzda (cena práce) [1, s.112]

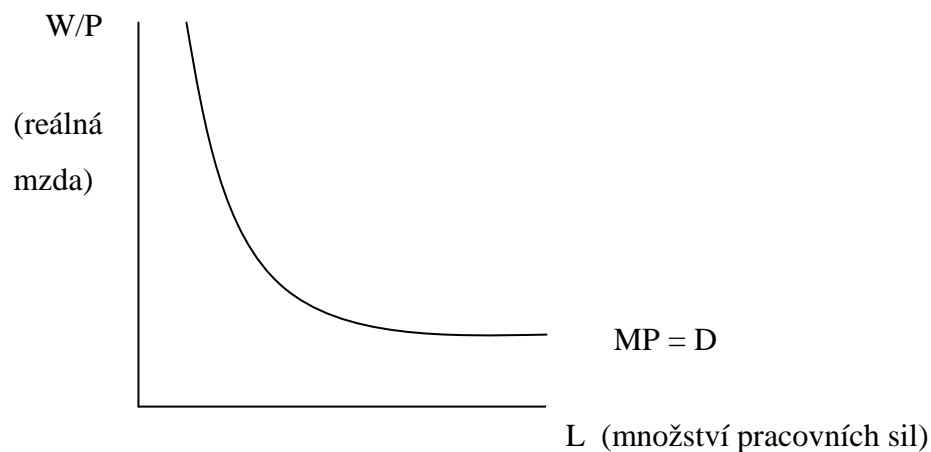
Po úpravě se potom reálná mzdová sazba rovná meznímu produktu práce:

$$MP_L = W/P \quad (2)$$

$W/P$  .....reálná mzda [1, s.112]

Firma tedy zvyšuje či snižuje poptávku po práci až do okamžiku, kdy se příjem z mezního produktu práce vyrovná mzdové sazbě. Poptávka po práci je tedy závislá na výši mzdové sazby a je určena příjmem z mezního produktu práce.

Křivka poptávky po práci je potom totožná s křivkou mezního produktu práce.



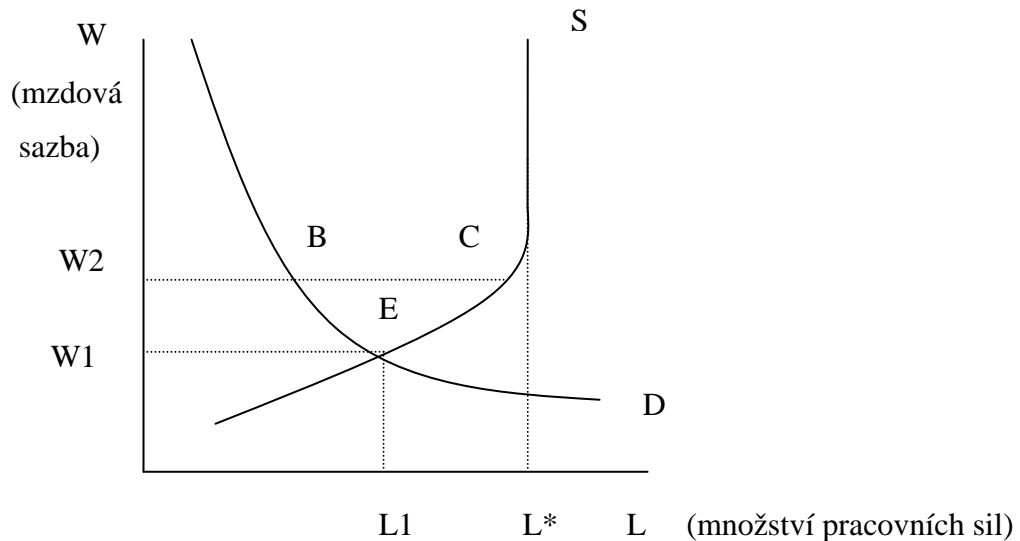
Obr. 2. Křivka poptávky po práci [3, s.10]

Hlavními determinanty poptávky po práci jsou:

- **Cena práce** charakterizovaná mzdovou sazbou.
- **Poptávka po produkci** vyráběné pomocí práce a **cena této produkce**.
- **Produktivita práce** (tj. celkový výstup dělený pracovními vstupy).
- **Ceny ostatních vstupů** (kapitál, půda).
- **Očekávané budoucí tržby**.
- **Disponibilní přebytečná pracovní síla**. [3, s. 9]

### 1.3 Rovnováha na trhu práce

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



Obr. 3. Rovnováha na trhu práce [3, s.10]

Fungování trhu práce zobrazuje Obr. 3., vodorovná osa  $L$  znázorňuje množství pracovních sil (množství práce), svislá osa  $W$  mzdové sazby. Se snižující se mzdovou sazbou může podnikatel zaměstnat více pracovníků, proto je poptávková křivka  $D$  klesající. Nabídku práce zobrazuje křivka  $S$  – se zvyšující se mzdou nabídka pracovních sil stoupá až do bodu  $L^*$ , což je bod plné zaměstnanosti. Průsečíkem obou křivek  $D$  a  $S$  je bod  $E$ , který představuje rovnováhu na trhu práce při mzdové sazbě  $W1$  a množstvím pracovních sil  $L1$ . Rovnovážná mzda  $W1$  je hranicí, pod níž nebudou mzdy klesat.

Jestliže (např. na nátlak odborů) podnikatel mzdy zvýší nad tuto úroveň ( $W2$ ), vytvoří se v prostoru tři segmenty. První segment  $W2$   $B$  znázorňuje množství zaměstnaných pracovních sil, při takto vysoké mzdě podnikatel jejich počet snižuje. Pracovní síly ochotné nastoupit do práce při stávající mzdě tvoří segment  $B$   $C$ , čili nedobrovolnou nezaměstnanost. Nedobrovolně nezaměstnaní jsou tedy ti pracovníci, kteří si přejí pracovat při stávající mzdě, ale nemohou nalézt zaměstnání. Zbytek  $C$   $L^*$  představuje dobrovolnou nezaměstnanost, tj. lidé, kteří při dané mzdě dávají přednost volnému času před prací. Zásah odborů tedy sice přinesl zvýšení mezd, ale za cenu prohloubení nezaměstnanosti.

Při příliš vysoké mzdové sazbě je totiž více kvalifikovaných pracovníků, kteří si přejí pracovat, než je pracovních příležitostí, které na ně čekají. V případě, že je přebytek pracovníků, stanoví firmy přísnější požadavky na kvalifikaci, zvýší pracovní zatížení a najmou pracovníky s nejvyšší kvalifikací a s největšími zkušenostmi. Takže na první pohled pozitivní efekt takového kroku odborů je sporný. Tato nezaměstnanost vykonává na úroveň mzdových sazeb tlak, který má (za jinak nezměněných podmínek) tendenci stlačovat mzdy na rovnovážnou úroveň. Mzdová sazba  $W_2$  poklesne na úroveň  $W_1$ , čímž se obnoví rovnováha na trhu práce.

Kdyby naopak byla mzda nižší než rovnovážná mzdová sazba  $W_1$ , vznikl by nedostatek práce, kdy zaměstnavatelé nemohou nalézt dostatek pracovníků, aby mohli zaplnit existující volná pracovní místa. Tento nedostatek pracovních sil by trval tak dlouho, dokud by se mzdová sazba nevrátila na rovnovážnou úroveň. Zaměstnavatelé by tedy vyhnali mzdy až na úroveň  $W_1$  a tím by obnovili rovnováhu na trhu práce. [3]

Trh práce je v rovnováze pokud se při dané úrovni reálných mezd nabídka práce rovná poptávce po práci. Všechny jednotky práce, které jsou nabízeny jsou i poptávány.

$$D_L(W/P)^* = S_L(W/P)^* \quad (3)$$

$W/P^*$  .....rovnovážná reálná mzda [1, s.112]

#### 1.4 Specifika trhu práce

Trh práce je trhem specifickým, jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly a je tudíž úzce svázána s osobností člověka. Trh práce je v tržní ekonomice rozhodující institucí, od níž se očekává, že jednak:

- zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře (oborové, profesní, věkové, vzdělanostní apod.) tzn. umožní pracovní proces a tím i produkci statků a služeb.
- zabezpečí zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy, (ale i jinými způsoby jako je např. zaujímaná sociální pozice, prestiž, seberealizace apod.) a to v míře, která odpovídá jejich podílu na produkci.

Tyto úkoly řeší trh práce současně. Stejně jako na jiných trzích stojí i zde nabídka práce a poptávka po ní ve vzájemné soutěži. Na trhu práce však zcela nefungují standardní tržní mechanismy vyrovnávající nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny práce tj. mzdy.

Standardní přizpůsobovací tržní mechanismy jsou v případě trhu práce zeslabeny. Hlavní příčiny jsou:

- Předmětem směny na trhu je práce. Ta je neoddělitelná od osobnosti člověka. Ti co práci prodávají a ti co práci nakupují se nerozhodují jenom podle ceny práce (mzdy), ale rozhodují i neekonomické preference.
- Citlivost mezd na změny v nabídce a poptávce po práci je nižší. Firmy se snaží udržet si určitý kmenový počet kvalitních pracovníků, do jejichž kvalifikace zpravidla také investují. Stejně i zaměstnanci mají často zájem setrvat u firmy (atraktivní profese, obavy z nezaměstnanosti apod.).
- Trh práce je ve značné míře segmentován. Existuje značné množství trhů práce. Segmentace trhu práce má za následek snížení vlivu konkurence na trhu práce a rozdíly ve mzdách různých profesních skupin pracovníků v různých územích.
- Na trhu práce se projevuje vliv kolektivního vyjednávání na mzdy. Odbory vystupují na trhu práce v roli „monopolisty“, usilují o vyšší mzdy, o zvýšení ceny práce. Administrativním zásahem je tedy mzda posunuta na vyšší úroveň a vyvolává pokles efektivnosti.
- Trh práce je také výrazně ovlivňován ze strany státu. Jde zejména o pracovní zákonodárství, jako je např. úprava pracovní doby, stanovování minimální mzdy ...

Uvedené okolnosti mají za následek, že mzdy se stávají nepružnými směrem dolů. Nepružnost mezd je všeobecně spojována s nedobrovolnou nezaměstnaností (růst mezd poptávku po práci snižuje a zvyšuje nezaměstnanost). Trh práce tedy svým fungováním inklinuje k nerovnováze a k nezaměstnanosti. Je příliš rigidní, regulovaný, není typickým konkurenčním trhem, ale trhem administrativně značně regulovaným. [5]



## 2 NEZAMĚSTNANOST

V tržní ekonomice je obvyklý stav, kdy část pracujících nemá odpovídající zaměstnání a je tudíž nezaměstnaná. Nezaměstnanost je vážným symptomem narušení rovnováhy v ekonomice. Je výlučně makroekonomickým problémem, neboť nikdo jiný než vláda nemá možnost ji ovlivňovat globálně. Vzhledem k vážným důsledkům nezaměstnanosti pro sociální a politickou stabilitu ve společnosti si jí dnes všímá každá, i ta nejliberálnější z vlád vyspělých zemí. [3]

### 2.1 Význam nezaměstnanosti

Z ekonomického hlediska se období vysoké nezaměstnanosti vyznačuje tím, že se v nich běžný hrubý národní produkt HNP (tj. hodnota všech finálních statků a služeb vyrobených občany dané země během určitého období vyjádřená v běžných tržních cenách) pohybuje pod úrovní potenciálního hrubého národního produktu HNP, (tj. maximální úroveň HNP, které lze dosahovat při daném stavu technologie a počtu obyvatelstva, aniž dochází k urychlení inflace, neboli produkt vysoké zaměstnanosti). Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrábí ekonomika tolik, kolik je schopna. Ztráty, ke kterým dochází v období vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým mrháním zdroji v soudobé ekonomice.

Kromě ekonomických ztrát přináší nezaměstnanost lidské, sociální a psychologické škody, které jsou způsobené dlouhodobější nedobrovolnou nezaměstnaností. [3]

### 2.2 Definice a měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze definovat jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci. [3]

Členění obyvatelstva starších 16 let do tří skupin:

- ▶ **zaměstnaní** – to jsou lidé, kteří vykonávají jakoukoli placenou práci, a rovněž ti, kteří práci mají, ale právě neppracují z důvodu nemoci, kvůli stávkám nebo dovoleným.
- ▶ **nezaměstnaní** – lidé, kteří nejsou zaměstnaní, ale práci aktivně hledají nebo čekají, až se budou moci do práce vrátit. Přesněji řečeno: člověk je nezaměstnaný, jestliže neppracuje a během posledních čtyř týdnů vyvinul specifikované úsilí směřující

k nalezení práce, nebo byl vysazen z práce a čeká na výzvu k návratu do práce a nebo čeká, že se bude příští měsíc hlásit do práce.

- **ostatní** – to jsou ti, kdo studují, udržují domácnosti, jsou v důchodu nebo jsou příliš nemocní, než aby mohli pracovat, nebo práci prostě nehledají. [6]

Ti, kdo jsou buď **zaměstnaní**, nebo **nezaměstnaní**, ale práci si aktivně hledají, patří mezi **ekonomicky aktivní obyvatelstvo**.

**Ostatní občané** nejsou zahrnováni mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo, jsou **ekonomicky neaktivní**.

Nezaměstnanost měříme ukazatelem **míry nezaměstnanosti**. Míru nezaměstnanosti získáme jako počet nezaměstnaných vydělený celkovým ekonomicky aktivním obyvatelstvem. [6]

$$u = \left[ \frac{U}{E + U} \right] \times 100 \quad (\%) \quad (4)$$

u ..... míra nezaměstnanosti

U ..... nezaměstnaní aktivně hledající práci

E ..... zaměstnaní [1, s.116]

Toto měření nezaměstnanosti má některé nedostatky: nepostihuje například osoby s nuceným zkráceným úvazkem, nebo osoby, vyloučené z pracovní síly, které přestaly práci hledat a nevěří, že ji ještě najdou, pracovníci, kteří se rekvalifikují, či osoby, které práci našly, ale nastoupí až později. I zachycení sezónní nezaměstnanosti je v uvedeném měření problémem. [3]

### 2.3 Typy nezaměstnanosti

K poznání problému nezaměstnanosti a přístupu k jejímu řešení slouží různé typologie. Lze totiž rozlišit různé typy nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat na její příčiny, závažnost a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení. [5]

Obecná ekonomická teorie rozlišuje nezaměstnanost:

### 2.3.1 Frikční nezaměstnanost

Je někdy označována jako normální nezaměstnanost (1 – 2 %). Vzniká tehdy, když zaměstnaná osoba se vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo. Není přítom rozhodující, jestli se pracovního místa vzdala v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami – vyšší mzda, lepší podnikové klima, větší šance na pracovní postup, vyšší stupeň uspokojení s nově vykonávanou prací, lepší bytové nebo životní podmínky – nebo že změnou pracovního místa chce předejít očekávanému, ohlášenému propouštění v důsledku racionalizačních opatření na pracovišti, snížení produkce atd.

Pro vymezení tohoto druhu nezaměstnanosti je rozhodující, že její trvání je determinováno časem, který je potřebný pro vyhledání nového pracovního místa – získání informací o volných pracovních místech, čas rozhodování o nástupu do nového zaměstnání, porovnávání alternativních možností zaměstnání atd. Jestliže zaměstnaná osoba v tomto případě dobrovolně mění pracovní místo, znamená to, že existují na trhu práce dobré podmínky pro zaměstnání. Délka frikční nezaměstnanosti bývá poměrně krátká (do tří měsíců), a tak absolutní počet frikčně nezaměstnaných a také podíl frikční nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti klesá s poklesem úrovně nezaměstnanosti. Tento druh nezaměstnanosti je standardním ekonomickým procesem a zároveň podmínkou bezporuchové alokace pracovních sil do různých oblastí, odvětví, podnikatelských jednotek a dalších organizací ve společnosti. [4]

### 2.3.2 Sezónní nezaměstnanost

Je to nezaměstnanost, která je krátkodobá a způsobuje ji diskontinuita produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí – stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, zemědělství, lesnictví, rybolov – a její důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích, jako cukrovarnický a konzervářský průmysl.

Ze zahraničí jsou známy zkušenosti, že ve stavebnictví se přijímají opatření na podporu celoročních prací jako jedna z možných eliminací sezónní nezaměstnanosti. Tato opatření spočívají v tom, že osobám, které by v určitém ročním období (listopad – únor) ztratily ve stavebnictví zaměstnání, úřady práce kompenzují za určitých předpokladů mzdu (60 – 80 % čisté mzdy). Předností tohoto opatření je, že si zaměstnavatel udrží pracovní kolektiv, aniž by musel platit mzdy během zimního období, ve kterém se nepracuje.

Další nástroje na podporu celoroční práce ve stavebnictví poskytované úřady práce jsou: náhrada části nákladů na ochranné oděvy používané při pracích v zimě a příspěvky podnikatelům na nákup nebo pronájem přístrojů a zařízení umožňující práci v zimě. [4]

### 2.3.3 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká, když nabídka práce, resp. pracovních sil (členěného podle věku, pohlaví, profesně-kvalifikační struktury, regionů) je vyšší, než je poptávka v uvedené struktuře a když nejsou osoby (u hlediska celkové poptávky po práci) hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si práci našly na jiných trzích práce (v jiných odvětvích, v jiných profesích, na pracovních místech s jinou kvalifikací, v jiných regionech).

Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných. Tento nesoulad může vzniknout proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco poptávka po jiném druhu práce klesá, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Dalším indikátorem růstu strukturální nezaměstnanosti je růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti a také růst času neobsaditelnosti pracovních míst.

Hlubší příčiny výskytu tohoto typu nezaměstnanosti jsou:

- prostorová mobilita pracovních sil, která ztěžuje rovnováhu regionálních trhů práce,
- pokles poptávky po pracovních silách v důsledku technických a technologických změn, které šetří živou práci,
- pokles poptávky po pracovních silách, který je způsoben poklesem konečné poptávky,
- růst nabídky pracovních sil, který je podmíněný ekonomickými nebo politickými příčinami, např. zvýšeným přílivem imigrantů, demografickými vlnami,
- pokles poptávky po pracovních silách s určitou kvalifikací, který je determinován rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce, v důsledku čehož dochází ke zdražení určité části pracovních sil.

Pro odstranění strukturální nezaměstnanosti je důležité koncipovat v oblasti nástrojů politiky zaměstnanosti flexibilní mzdový systém, v oblasti nástrojů aktivní politiky trhu práce různé pomoci při začleňování osob na pracovní místa, opatření na zvýšení mobility pracovních sil, mzdové dotace, které pro zaměstnavatele zlevní pracovní síly . [4]

#### **2.3.4 Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost**

Pod cyklickou nezaměstnaností se rozumí nezaměstnanost, která je vyvolána cyklickými změnami (efektivní poptávky, produkce) v makroekonomickém rozměru. Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.

Konjunkturální nezaměstnanost je typická makroekonomická nezaměstnanost. Pokles makroekonomické poptávky má plošný dopad a do určité míry má vliv na všechny sektory hospodářství.

Za specifický důsledek cyklické nezaměstnanosti můžeme v podstatě považovat i redukci týdenního fondu pracovní doby. Tento nástroj umožňuje při poklesu konjunktury vyhnout se hromadné nezaměstnanosti tím, že se nezaměstnanost „rovnoměrně“ rozloží mezi sektory národního hospodářství postižené poklesem konjunktury. [4]

Jiné účelné a potřebné členění rozlišuje nezaměstnanost:

#### **2.3.5 Dobrovolná nezaměstnanost**

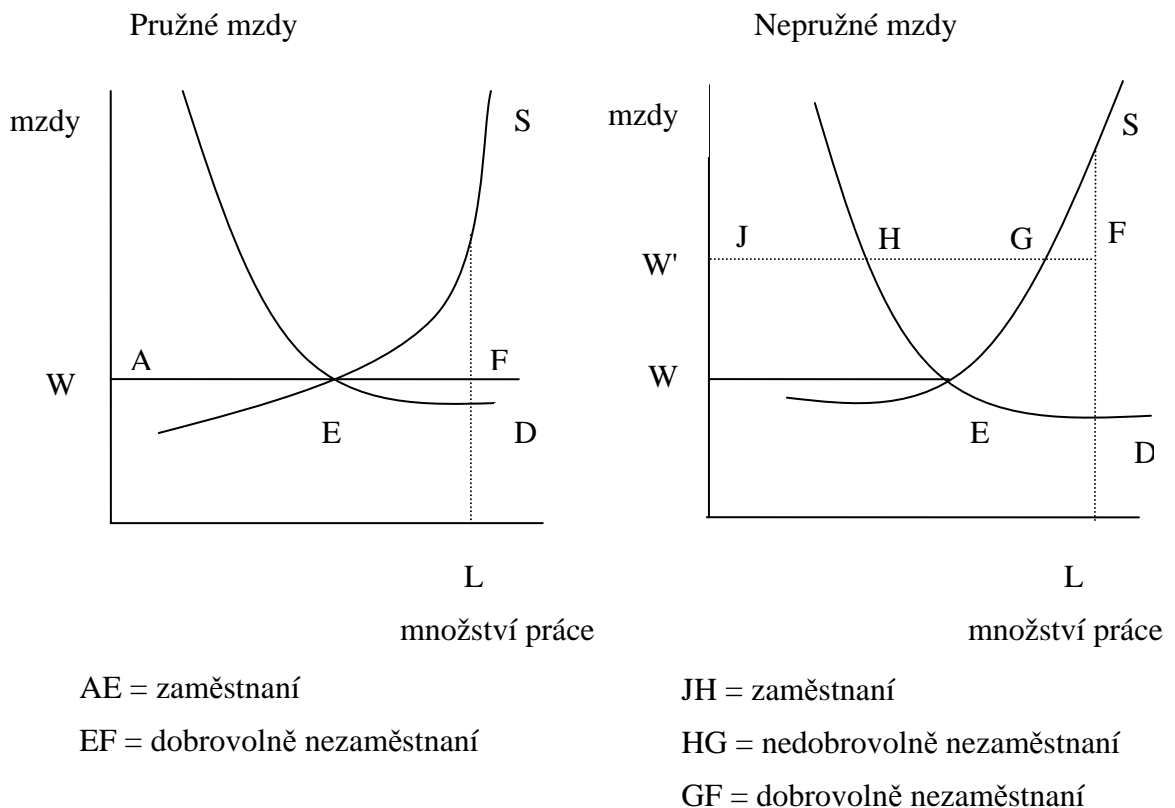
O níž hovoříme tehdy, kdy část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat (pracovní místa existují, ale není o ně při stávající tržní mzdové sazbě zájem) a nebo nechce pracovat vůbec (upřednostňuje volný čas, žije z charit a podpor nebo takový životní styl umožňující úspory či jen občasný přivýdělek).

Pro moderní ekonomiky je typické, že mohou produktivně fungovat a přitom současně vytvářet značný rozsah tohoto typu nezaměstnanosti. [5]

#### **2.3.6 Nedobrovolná nezaměstnanost**

Vzniká v důsledku toho, že při vyšších mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, nežli existuje pracovních míst. Tedy poptávka po práci je nižší nežli

celková nabídka, část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci, je nedobrovolně nezaměstnaná. [5]



Obr. 4. Nezaměstnanost při pružných a nepružných mzdách [6, s.289]

## 2.4 Důsledky nezaměstnanosti

### 2.4.1 Ekonomické důsledky

Ekonomické důsledky jsou stručně řečeno spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází k mrhání společenské práce živé i zvěcnělé. HDP je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým HDP a potenciálním HDP). Propad HDP samozřejmě ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnost sociálních transferů.

**Okunův zákon** říká, že na každá 2 %, o něž HDP poklesne vzhledem k potenciálnímu produktu, se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %. [5]

### 2.4.2 Sociální důsledky

Sociální důsledky jsou spojeny s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných jedinců a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost sama o sobě je různého charakteru a samozřejmě je jedinci i různě pociťována a prožívána. Mezi nejvýznamnější patří:

- **Vliv na životní úroveň:** nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a žít jen z podpory znamená vždy pokles životní úrovně a značné finanční potíže pro nezaměstnaného a jeho rodinu. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, vede k chudobě, k sociální izolaci nebo alespoň k redukci sociálních kontaktů.
- **Vliv na rodinu:** rodinu jako sociální instituci ovlivňuje nezaměstnanost nejen poklesem příjmů, ale i v mnoha dalších ohledech. Vede např. k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině, může rozbít partnerské vztahy, ovlivnit sňatečnost a porodnost, omezuje sociální kontakty atd.
- **Vliv na strukturaci a vnímání času:** nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturaci dne a mění vnímání času. Čas pro nezaměstnané přestává být důležitý, ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudou a pasivními nebo i společensky nežádoucími aktivitami (alkoholismus, kriminalita apod.).
- **Vliv na fyzické a psychické zdraví:** nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující. Vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neužitečnosti i neschopnosti, vede ke ztrátě sebedůvěry. Stres, který z nezaměstnanosti plyne, není často bez následků na zdraví jedinců (onemocnění imunitního, cévního a mozkového i kardiovaskulárního systému, psychická onemocnění).

Samozřejmě že uvedené skutečnosti nelze absolutizovat. Nezaměstnanost nevylučuje i aktivní a pozitivní životní styl, vyrovnané rodinné vztahy a zachování přijatelné struktury atd. Všeobecně platí, že lépe se s handicapem nezaměstnanosti vyrovnávají ti, co jsou nezaměstnaní kratší dobu a s předchozí prací byli nespokojeni, ti co mají určité zázemí i úspory a jsou adaptabilnější. [5]

### 3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost má výraznou sociální finalitu, má své ekonomické a sociální aspekty, které se navzájem prolínají. Politika zaměstnanosti patří mezi specifickou oblast, neboť vytváří opatření proti eskalaci nezaměstnanosti a patří svým způsobem do systému záchranné sociální sítě.

Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. [4]

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- **pasivní politiky zaměstnanosti**, stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních transferů nezaměstnaným,
- **aktivní politiky zaměstnanosti**, tj. podpora zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podpora zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikace,...
- **hospodářsko – politickými opatření**, které nejsou bezprostředně orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy atd.). [4]

Politika zaměstnanosti se považuje za součást hospodářské politiky vlády a má důležité místo při harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce. [3]

#### 3.1 Uchazeč o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.

Uchazeči o zaměstnání vznikají při splnění stanovených podmínek nároky na dávky podle zákona o zaměstnanosti a podle dalších právních předpisů (především dle zákona o životním minimu č. 463/1991 Sb. a zákona o sociální potřebnosti č. 482/1991 Sb.). Uchazečem o zaměstnání se může stát pouze fyzická osoba, která nepracuje, tzn. především není:



- ▶ v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru,
- ▶ osobou samostatně výdělečně činnou,
- ▶ členem dozorčí rady, společníkem, nebo jednatelem společnosti,
- ▶ fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání. [4, s. 62]

Uchazeč o zaměstnání má právo na:

- **zprostředkování vhodného zaměstnání** – tím se rozumí činnost zaměřená na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází (i vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá pracovní síly). Součástí zprostředkování je též činnost informační a poradenská. Vhodným zaměstnáním se rozumí zaměstnání, které odpovídá zdravotnímu stavu uchazeče, s přihlédnutím k jeho věku, kvalifikaci a schopnostem, délce předchozích dob zaměstnání a možnosti ubytování. Námitku zdravotní nevhodnosti doporučeného zaměstnání je uchazeč povinen dokladovat objektivním sdělením lékaře.
- **rekvalifikaci** nezbytnou k pracovnímu uplatnění ve vhodném zaměstnání.
- **hmotné zabezpečení** uchazečů o zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání je povinen:

Poskytnou úřadu práce na jeho vyzvání potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a řídit se při tom jeho pokyny, tj.:

- osobně se dostavovat k projednávání otázek souvisejících se zprostředkováním zaměstnání v termínech určených úřadem práce,
- jednat podle pokynu úřadu práce o nástupu do zaměstnání se zaměstnavatelem, k němuž byl doporučen a o výsledku jednání informovat úřad práce.

Uchazeč o zaměstnání může být z evidence vyřazen jestliže úmyslně maří součinnost s úřadem práce. [4]

### 3.1.1 Faktory omezující vstup některých uchazečů na trh práce:

Ve společnosti jsou mimo těch, kteří své pracovní uplatnění získávají bez větších obtíží, určité skupiny obyvatelstva, kterým některé nepříznivé faktory vstup na trh práce omezují.

Mezi tyto skupiny patří:

- **Absolventi škol** – problémy vznikají z pracovní nezkušenosti, neochotně přejímají odpovědnost.
- **Bezdomovci** – mají jen pozůstatky návyků, při představování u zaměstnavatelů vznikají problémy představit svoji osobu, mohou odrazovat na první pohled.
- **Dlouhodobě nezaměstnaní** – dochází u nich k postupnému opouštění některých pracovních návyků, ztráta orientace v profesi, možná ztráta nezbytné fyzické kondice a vytrvalosti, menší atraktivita pro zaměstnavatele.
- **Lidé mající problémy se čtením a psaním** – vznikají jim potíže při ucházení se o místo, vypisování nejrůznějších žádostí, mají výrazně omezen okruh pracovních míst a je obtížné je zařadit do nějakého systému vzdělávání.
- **Lidé s nízkým vzděláním** – výrazné omezení dalšího vzdělávání a možností pracovního uplatnění.
- **Mladiství** – skupina pracovně i občansky nezkušených, většinou se základním vzděláním, výrazně omezená možnost uplatnění, mimo jiné v důsledku pracovně právních předpisů.
- **Národnostní menšiny** – v našich geografických podmínkách se jedná převážně o romské etnikum, problémy jsou ve sféře jazyka mluveného i psaného, většinou nízká úroveň vzdělání, obtížná adaptabilita do pracovních kolektivů, menší motivace k práci a pracovním návykům.
- **Osamělý rodiče** - jedná se především o matky samoživitelky, jsou obtížně uplatnitelné ve vícesměnných provozech, komplikací jsou přesčasové práce, případně nemocnost dětí.
- **Osoby, které jsou dlouhodobě závislé na jedné profesi** – obtížně přizpůsobiví na novou profesi, často selhávají na novém pracovišti, obtíže se vzděláváním, menší motivace k novému.
- **Propuštění z výkonu trestu** – zaměstnavatelé je považují za nespolehlivé, pokud jsou přijímáni, jedná se většinou o pomocné práce, jejich zaměstnávání je spojeno s určitými riziky vzhledem k předchozí trestné činnosti.

- **Lidé starší 50 let** – mají problém s adaptabilitou, obtížnější jsou změny stávající kvalifikace nebo jejího zvyšování, problémem je menší přizpůsobivost jiným stylům práce, novému zaměstnavateli a také sociální změně.
- **Zdravotní stav** – zpravidla bývají problémy spojeny se ztrátou předchozí profesní způsobilosti a tím ztrátou jediné kvalifikace, obtížné může být i další vzdělávání, problém je i vyšší nemocnost.

Občanům z těchto ohrožených skupin se poskytuje hlubší poradenská péče buď na úradech práce, nebo u partnerských specializovaných pracovišť. [4]

### 3.2 Institucionální zabezpečení veřejných služeb zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát spolu s dalšími subjekty, které se účastní procesů probíhajících na trhu práce, tj. především se zaměstnavateli a odborovými organizacemi. Státní politika zaměstnanosti zabezpečuje koordinaci opatření přijímaných na poli zaměstnanosti v rámci hlavních cílů Evropské strategie zaměstnanosti, které jsou stanoveny evropským Výborem pro zaměstnanost a Evropskou komisí. Státní politika zaměstnanosti také vychází z podmínek pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají:

- ❖ Ministerstvo práce a sociálních věcí – Správa služeb zaměstnanosti,
- ❖ úřady práce (územní orgány práce). [2]

#### 3.2.1 Úkoly Správy služeb zaměstnanosti

- **soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce**, na základě toho přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil,
- **zpracovává koncepci státní politiky zaměstnanosti** včetně řešení stěžejních otázek trhu práce – např. zaměstnávání problémových skupin občanů,
- ve spolupráci s příslušnými ústředními orgány státní správy **připravuje programy opatření při dalším uplatnění zaměstnanců v případech strukturálních, organizačních a racionalizačních opatření**,

- podněcuje a hmotně podporuje **zřizování společensky účelných pracovních míst** a vytváření **veřejně prospěšné práce**, zpracovává rekvalifikační programy,
- **spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti** a rozhoduje o jejich využití,
- **vykonává kontrolní činnost** na úseku zaměstnanosti,
- uděluje a odmítá povolení právníckým nebo fyzickým osobám k výkonu **zprostředkování zaměstnání za úhradu**,
- **zabezpečuje projekční řešení** a programově technické vybavení **informačního systému** zaměstnanosti,
- **řídí úřady práce** po stránce metodické, finanční a technické. [4]

### 3.2.2 Funkce úřadů práce

Úřady práce jsou územní orgány státní správy na úseku zaměstnanosti. Jsou vybaveny právní subjektivitou. Jejich sídla a územní obvody jsou totožné se sídli a územními obvody okresních úřadů.

- **sledují a hodnotí stav na trhu práce**,
- **informují občany** o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil,
- **zprostředkovávají vhodné zaměstnání** uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- **poskytují občanům poradenské služby** spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovu a rekvalifikaci,
- **vedou evidenci** uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst,
- **rozhodují o vyřazení z evidence** uchazečů o zaměstnání, **stanovují nároky a výši hmotného zabezpečení** uchazečů o zaměstnání,
- **organizují**, zabezpečují a usměrňují **rekvalifikaci** uchazečů o zaměstnání,
- **podporují** zaměstnavatele a podnikatele při **zřizování nových pracovních míst**,

- **vydávají a odmítají povolení k zaměstnávání cizinců** a osobám bez státní příslušnosti a vydávají povolení zaměstnavatelům získat na volná pracovní místa občany ze zahraničí,
- **spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce**, (zaměstnavatelé, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy a ostatní orgány státní správy),
- **kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti**, zákoníku práce, mzdových předpisů, ukládání pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů,
- **hospodaří s finančními prostředky** určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadu práce. [4]

### 3.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky zaměstnanosti. Je to souhrn opatření a nástrojů, jejichž cílem je zabezpečit maximální možnou zaměstnanost souběžně se snahou zajistit individuální přístup k uchazečům o zaměstnání. Aktivní politika zaměstnanosti, kterou provádí ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s úřady práce, je souhrnem následujících nástrojů:

#### 3.3.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získávání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Uchazeč o zaměstnání má po dobu rekvalifikace nárok na podporu v nezaměstnanosti. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

Rekvalifikace může být prováděna nejen pro uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, ale také na základě dohody s úřadem práce i pro zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. [2]

### 3.3.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele hmotně podporuje:

- vytváření nových pracovních míst,
- rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst je poskytována zaměstnavateli v případě, že tento zaměstnavatel vytvoří nová pracovní místa v oblasti, ve které průměrná míra nezaměstnanosti dosahuje vyšší nebo stejnou míru nezaměstnanosti jako je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.

Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Podmínka míry nezaměstnanosti v oblasti platí i pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců. [2]

### 3.3.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo v jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících. [2]

Jejich cílem je nalézt na přechodnou dobu pracovní uplatnění především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce. Pomoci jim, aby se zbavili výlučné závislosti na podpoře v nezaměstnanosti nebo sociálních dávkách a zachovali si pracovní návyky. [4]

### 3.3.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Má-li být zřízeno více než 5 společensky účelných pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.

Výše příspěvku na jedno pracovní místo je závislá na míře nezaměstnanosti v daném okrese. [2]

### 3.3.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek při vytvoření společensky účelného místa. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců, v měsíční výši rovnající se polovině částky životního minima ke dni uzavření dohody. [2]

### 3.3.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případě, že hromadnými dopravními prostředky není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu, který odpovídá potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky. Příspěvek na dopravu poskytuje úřad práce na základě uzavřené dohody. [2]

### 3.3.7 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování poskytuje úřad práce zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek lze

poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. [2]

### 3.3.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program úřad práce poskytuje tomu zaměstnavateli, který na nový podnikatelský program přechází a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy a je poskytován maximálně 6 měsíců. [2]

## 3.4 Pasivní politika zaměstnanosti

- podílí se na vytváření sociálně přijatelných podmínek pro občany dočasně nezaměstnané **vyplácením podpor v nezaměstnanosti**,
- poskytuje možnost dřívějšího odchodu do důchodu.

Jednou z nejčastějších úvah, nad kterou je třeba se zamyslet, je právě problematika výše dávek poskytovaných nezaměstnaným. Opatření pasivní politiky zaměstnanosti – to znamená vyplácení podpory v nezaměstnanosti - by nikdy neměly dosáhnout takové výše, aby přestaly nezaměstnané motivovat a nutit k hledání nového zaměstnání, či dokonce aby působily jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti.

S růstem počtu nezaměstnaných osob roste i objem prostředků vynakládaných ze státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti, zejména pasivní politiku zaměstnanosti, která je reprezentována především výdaji na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání (podpory v nezaměstnanosti). [3]



## 4 SOUHRN TEORETICKÉ ČÁSTI

Nezaměstnanost patří k jevům, kterým je v moderní ekonomii věnována velká pozornost. Je jedním z prioritních témat, na které se hospodářská politika vyspělých států orientuje.

Nezaměstnanost je nepříjemným průvodním jevem rozvoje společnosti založené na tržní ekonomice. Tržní ekonomika vychází z trhu. Trh práce je, stejně jako trh statků a služeb, půdy či kapitálu, tvořen nabídkou a poptávkou. Na trhu práce se tedy střetává poptávka po práci (firmy, vláda) s nabídkou práce (lidé nabízející práci). Trh práce je trhem specifickým, předmětem koupě a prodeje je zde práce, která je spjata s osobností člověka. Účastníci směny se na trhu práce nerozhodují pouze dle ceny práce (mzdy), ale i dle neekonomických preferencí. Trh práce je také značně regulován, projevuje se zde vliv kolektivního vyjednávání a v neposlední řadě je výrazně ovlivňován ze strany státu. To vše vede k nepružnosti mezd a tím ke vzniku nedobrovolné nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost lze definovat jako stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci.

Obyvatelstvo se člení do tří skupin: lidé, kteří mají práci, jsou zaměstnaní; lidé, kteří jsou bez práce, ale práci si hledají, jsou nezaměstnaní; lidé, kteří jsou bez práce, ale také ji nehledají, jsou ekonomicky neaktivní. K řešení nezaměstnanosti je vhodné a nutné klasifikovat nezaměstnanost do tří kategorií: frikční (pracovníci, kteří pouze přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého), strukturální (pracovníci, kteří jsou v oblastech nebo odvětvích jež trvale upadají) a cyklická (pracovníci, kteří jsou propuštěni, když celá ekonomika trpí recesí). Je třeba také zdůraznit, že určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každé tržní ekonomie. Je označována jako přirozená míra nezaměstnanosti a představuje takovou úroveň nezaměstnanosti, při níž nejsou vytvářeny inflační tlaky.

Vysoká míra nezaměstnanosti nepříznivě ovlivňuje celkové společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu, spokojenost a zdraví lidí. Stát se proto snaží přispívat k podpoře rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti. K tomu používá soubor opatření, který se nazývá politika zaměstnanosti. Cílem státní politiky zaměstnanosti v České republice je: dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní politika zaměstnanosti v ČR se dělí na aktivní a pasivní politiku.

Pasivní politika se zabývá stanovováním podmínek a výší poskytovaného hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Aktivní politika představuje vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, poskytování rekvalifikace, investičních pobídek či různých příspěvků. Státní politiku zaměstnanosti vykonává v ČR Ministerstvo práce a sociálních věcí (Správa služeb zaměstnanosti) a úřady práce.

V další části své diplomové práce bych se chtěla zabývat nezaměstnaností v okrese Zlín. Konkrétně bych se chtěla zaměřit na absolventy škol v tomto okrese. Absolventi patří do skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří jsou na trhu práce znevýhodňováni – většinou je to z důvodu, že nemají pracovní zkušenosti. Chtěla bych proto zjistit situaci absolventů na Zlínsku. Zjistit nezaměstnanost a hlavně také příčiny nezaměstnanosti této skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Dále bude také nutné zjistit jak absolventům pomáhá Úřad práce ve Zlíně, jak s nimi pracuje a co jim nabízí, jaké programy jsou pro absolventy určeny a také co je nabízeno firmám, které absolventy zaměstnávají.

Pro analytickou část jsem formulovala několik hypotéz, které se budu snažit potvrdit:

1. vzhledem k vyššímu vzdělání absolventů VŠ a středních škol předpokládám nižší míru nezaměstnanosti než u ostatní skupiny nezaměstnaných.
2. předpokládám, že doba registrace je kratší než u ostatních skupin nezaměstnaných.
3. předpokládám nižší míru nezaměstnanosti u vysokoškolsky vzdělaných absolventů než u absolventů středních škol.
4. předpokládám, že absolventi škol s technickým zaměřením budou mít menší zastoupení v okruhu absolventů vykazovaných jako nezaměstnaní.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 TRH PRÁCE V OKRESE ZLÍN

### 5.1 Okres Zlín

Okres Zlín je součástí Zlínského kraje, který vznikl k 1. lednu 2000. Na jihozápadě sousedí s uherskohradištským okresem, na severozápadě s kroměřížským okresem a na severovýchodě se vsetínským okresem. Na východě hraničí se Slovenskou republikou. Rozloha okresu je 1 030 km<sup>2</sup>, tím se stává druhým největším okresem Zlínského kraje.

Pro region jsou typické přírodní i klimatické rozmanitosti. Větší část povrchu je tvořena pahorkovitým a kopcovitým terénem, který místy přechází v hornatinu – na severu v Hostýnské vrchy a na východě v pohoří Bílé Karpaty. Nejnižší položené místo se nachází v nadmořské výšce 183 m, nejvyšší ve výšce 835 m nad mořem.

Zlín je chudý na nerostné bohatství. Nejvýznamnější jsou cihlářské suroviny, těžená ložiska jsou v Malenovicích a v Biskupicích u Luhačovic. Poměrně bohatý je okres na minerální prameny. V luhačovické oblasti se vyskytují uhličitě vody (známé minerální prameny vyvěrající na povrch – Vincentka, Ottovka, Aloiska a pramen Dr. Šťastného).

V důsledku privatizace a restrukturalizace průmyslu, přibližně od poloviny 90. let, se začala měnit hospodářsky stabilní pozice okresu i celé východní Moravy. Působí zde i vliv špatné dopravní obslužnosti. Územím prochází mezinárodní železniční trať a 548 km silnic, z toho je 43,1 % silnic I. a II. třídy. Rychlostní komunikace je ve výstavbě, částečně zprovozněn byl úsek Otrokovice - Přerov. Není zde dálniční komunikace.

Podle odvětví ekonomické činnosti je nadále nejvíce ekonomicky aktivního obyvatelstva okresu zaměstnáno v průmyslu (34,8 %). Zemědělství zaměstnává jen 2,7 % ekonomicky aktivních osob. Větší podíl obyvatel pracuje v oblasti obchodu, stravování a ubytování, v sociální činnosti a ve stavebnictví.

V okrese Zlín žilo k 30.6.2006 celkem 192 517 obyvatel, z toho 99 123 žen. V okrese Zlín dochází k postupnému snižování počtu obyvatel. Za posledních deset let počet obyvatel klesl o více než 2 %. Od roku 1994 evidujeme přirozený úbytek obyvatel (zemřelých je víc než živě narozených), tzn., že počet obyvatel okresu ubývá a dochází také ke zvýšení průměrného věku obyvatel okresu Zlín, který dosáhl v roce 2004 hodnoty 39,9 let. [11]

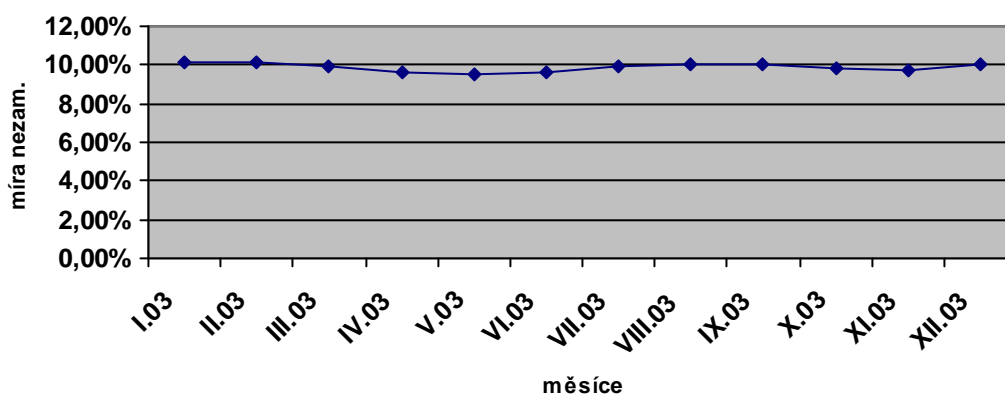
## 5.2 Vývoj nezaměstnanosti na Zlínsku v období 2003-2006

### Rok 2003

**Metodika:** registrovaná nezaměstnanost, která vychází z evidence uchazečů o zaměstnání úřadů práce.

Tab. 1. Vývoj nezaměstnanosti v roce 2003 [11]

Období	Uchazeči	Volná místa	Počet uchazečů na 1 volné místo	Míra nezam.
01/2003	9 834	349	28,2	10,12%
02/2003	9 809	373	26,3	10,09%
03/2003	9 697	332	29,2	9,98%
04/2003	9 462	327	28,9	9,62%
05/2003	9 257	399	23,2	9,47%
06/2003	9 408	369	25,5	9,62%
07/2003	9 848	406	24,3	9,94%
08/2003	9 961	403	24,7	10,05%
09/2003	9 987	454	22,0	10,08%
10/2003	9 758	448	21,8	9,82%
11/2003	9 674	418	23,1	9,74%
12/2003	9 923	453	21,9	9,99%



Obr. 5. Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2003[vlastní zpracování]

V roce 2003 lze pozorovat opětovný nárůst nezaměstnanosti vzhledem k roku 2002. Největší měsíční nárůst v počtu uchazečů byl zaregistrován v měsíci lednu, červenci a v prosinci.

V lednu obvykle dochází ke zvýšení počtu nezaměstnaných z důvodu ukončení pracovních smluv sjednaných na dobu určitou do konce roku. Červenec pravidelně patří mezi měsíce s vyšším nárůstem počtu uchazečů, zejména díky absolventům škol. V prosinci dochází také vždy k výraznějšímu nárůstu počtu uchazečů. Největší pokles v počtu uchazečů je v jarních měsících (duben či květen), kdy se rozjíždějí sezónní práce (stavební, zemědělské, cestovní ruch).

K 31. 12. 2003 bylo na Úřadě práce ve Zlíně evidována celkem 9 923 uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti dosahovala hodnoty 9,99 %. Ve srovnání s loňským rokem, kdy bylo k 31. 12. 2002 evidováno celkem 9326 uchazečů s mírou nezaměstnanosti 9,72 %, došlo tedy během roku 2003 k nárůstu počtu uchazečů o 579 a míra nezaměstnanosti vzrostla o 2,78 %.

Tok nezaměstnanosti v roce 2003 vykazuje obvyklý průběh jako v předchozích letech. Nejvíce uchazečů o zaměstnání se nově zaevidovalo na ÚP v lednu (přes 1 442). Největší počet nově zaevidovaných je patrný ještě v září, kde značný podíl na tomto počtu mají čerství absolventi škol, kteří si začali hledat po prázdninách své první zaměstnání. Celkem se za rok 2003 nově zaevidovalo 11 816 uchazečů, tj. o 6,5 % méně než v loňském roce, vyřazeno bylo 11 219 uchazečů (o 7,2 % více než v roce 2002).

Stav počtu hlášených volných pracovních míst na ÚP ve Zlíně byl v průběhu roku 2003 proměnlivý. Nejvíce volných pracovních míst bylo nahlášeno zaměstnavateli v září (454), nejméně v dubnu, a to 327. Oproti roku 2002 došlo k výraznému snížení počtu volných míst v absolutním počtu. Za rok 2003 bylo na ÚP nahlášeno průměrně měsíčně 394 volných pracovních míst (rok 2002 - 677). Většina nahlášených volných pracovních míst je pro dělnické profese (pro uchazeče s výučním listem nebo základním vzděláním).

Míra nezaměstnanosti se v roce 2003 pohybovala v rozpětí od 9,47 % do 10,12 %. Nejvyšší hodnoty bylo dosaženo v lednu. Nejnižší hodnoty byly zaznamenány v dubnu, květnu a červnu. V červenci dochází ke zvýšení vlivem vstupu absolventů na trh práce. V letních měsících se míra nezaměstnanosti zvýšila na 10 %, v podzimních měsících byl zaznamenán mírný pokles a v prosinci opětovný nárůst na 9,99 %.

## Rok 2004

Tab. 2. Vývoj nezaměstnanosti v roce 2004 – do července [11]

Období	Uchazeči	Volná místa	Počet uchazečů na 1 volné místo	Míra nezam.
01/2004	10 410	426	24,4	10,38%
02/2004	10 416	393	26,5	10,39%
03/2004	10 292	492	20,9	10,27%
04/2004	9 804	543	18,1	9,71%
05/2004	9 509	542	17,5	9,42%
06/2004	9 550	487	19,6	9,46%

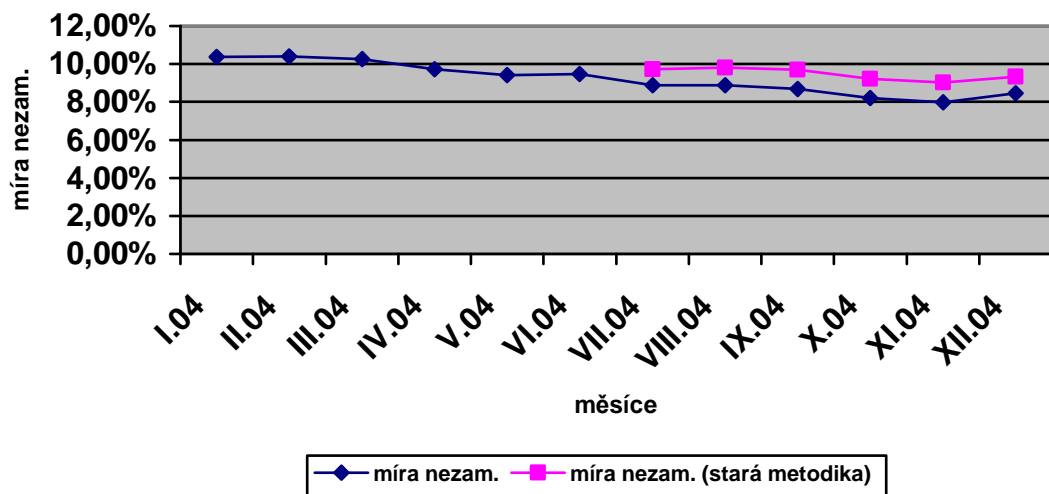
Od července 2004 je použita **nová metodika výpočtu míry nezaměstnanosti**. Začala se používat **metodika založená na kvantifikaci dosažitelných uchazečů o zaměstnání**. Ministerstvo práce a sociálních věcí ve snaze maximálně přiblížit metodiku registrované zaměstnanosti metodice ILO (Mezinárodní organizace práce), kterou používá Český statistický úřad, změnilo metodiku výpočtu míry nezaměstnanosti.

Odchylná úroveň míry nezaměstnanosti vykazovaná MPSV a ČSÚ vyplývá zejména z jiného způsobu zjišťování a odlišného vymezení registrovaných uchazečů o zaměstnání a nezaměstnaných dle mezinárodní definice ILO (VŠPS – Výběrové šetření pracovních sil, což je neregistrovaná nezaměstnanost). Podrobné vysvětlení viz. Příloha P IV.

Údaje v Tab. 3. dle nové metodiky jsou oficiální, podle staré metodiky pouze srovnávací.

Tab. 3. Vývoj nezaměstnanosti v roce 2004 – od července [11]

Období	Uchazeči	Volná místa	Počet uchazečů na 1 volné místo	Míra nezam.	Míra nezam. (stará metodika)
07/2004	9 923	505	19,6	8,87%	9,72%
08/2004	10 017	507	19,8	8,89%	9,81%
09/2004	9 889	342	28,9	8,68%	9,69%
10/2004	9 511	284	33,5	8,22%	9,23%
11/2004	9 287	511	18,2	7,98%	9,02%
12/2004	9 622	565	17,0	8,45%	9,34%



Obr. 6. Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2004 [vlastní zpracování]

V roce 2004 došlo k poklesu nezaměstnanosti. Začátkem roku se sice počet evidovaných uchazečů zvýšil oproti konci roku 2003, v průběhu roku však docházelo k poklesu počtu uchazečů, s výjimkou měsíce července a srpna, kdy se počet uchazečů zvýšil vlivem nástupu absolventů končících soustavnou přípravu na povolání na trh práce.

Nejvíce uchazečů o zaměstnání se nově zaevidovalo v lednu, a to 1 381. Největší počet nově zaevidovaných je patrný ještě v září, což je vlivem nových absolventů škol. Celkem se za rok 2004 nově zaevidovalo 11 709 uchazečů, tj. o 0,9 % méně než v roce 2003. Počet vyřazených uchazečů je o 7,1 % vyšší než v loňském roce.

K 31. 12. 2004 bylo na ÚP ve Zlíně evidováno celkem 9 622 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s loňským rokem, kdy k 31. 12. 2003 bylo evidováno celkem 9 923 uchazečů, došlo během roku k poklesu o 301 uchazeče. Pokles míry nezaměstnanosti za rok 2004 činil 6,5 %.

Stav počtu hlášených volných pracovních míst na ÚP ve Zlíně byl v průběhu roku opět proměnlivý. Nejvíce volných pracovních míst bylo nahlášeno zaměstnavateli v prosinci, a to 565. Nejméně naopak v říjnu – 284 volných míst. Oproti roku 2003 byl evidován výrazně vyšší počet volných míst v absolutním počtu, průměrně bylo nahlášeno měsíčně 481 volných pracovních míst (v roce 2003 to bylo 394). Opět naprostá většina nahlášených volných pracovních míst byla pro dělnické profese.

V první polovině roku se míra nezaměstnanosti pohybovala v rozmezí 10,39 % - 9,42 %. Počátkem roku se hodnoty pohybovaly ve vyšších hodnotách (přes 10 %), až v dubnu byl

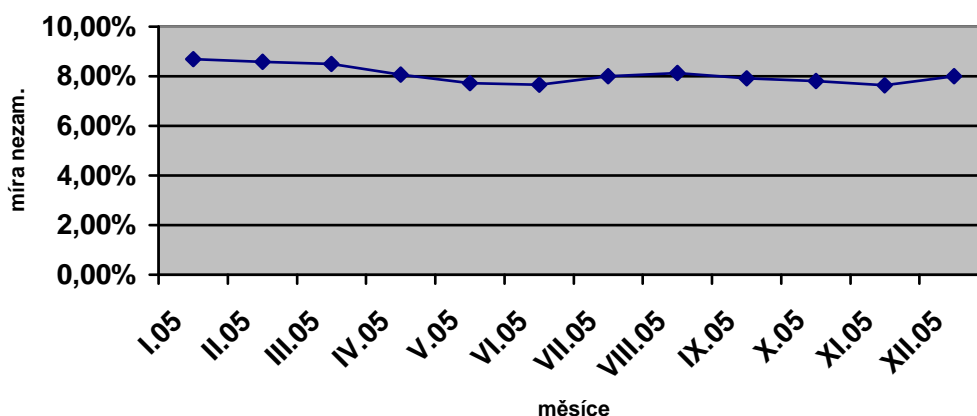


zaznamenán pokles. V červenci došlo ke změně metodiky a míra dle nové metodiky je průměrně o 1 % nižší. Míra nezaměstnanosti dále probíhala v obvyklém trendu, z vyšších hodnot během léta (8,89 %) začala v podzimních měsících klesat až na 7,98 % v listopadu. V prosinci už tradičně opětovně zvýšení na 8,45 % z důvodu ukončování sezónních prací.

### Rok 2005

Tab. 4. Vývoj nezaměstnanosti v roce 2005 [11]

Období	Uchazeči	Volná místa	Počet uchazečů na 1 volné místo	Míra nezam.
01/2005	9 927	495	20,1	8,68%
02/2005	9 789	429	22,8	8,58%
03/2005	9 651	441	21,9	8,50%
04/2005	8 993	399	22,5	8,07%
05/2005	8 584	483	17,8	7,71%
06/2005	8 478	448	18,9	7,65%
07/2005	8 617	453	19,0	8,00%
08/2005	8 725	493	17,7	8,12%
09/2005	8 547	542	15,8	7,92%
10/2005	8 378	621	13,5	7,81%
11/2005	8 262	493	16,8	7,64%
12/2005	8 496	523	16,2	8,00%



Obr. 7. Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2005 [vlastní zpracování]

V roce 2005 došlo k dalšímu poklesu nezaměstnanosti. Začátkem roku se sice počet evidovaných uchazečů zvýšil oproti roku 2004, v průběhu roku však docházelo k poklesu uchazečů, s výjimkou července a srpna, kdy se počet uchazečů tradičně zvýšil vlivem nástupu absolventů na trh práce. Další mírné zvýšení bylo evidováno v prosinci. Nezaměstnanost v okrese Zlín v průběhu roku klesla o 11,7 %.

V roce 2005 se nově zaregistrovalo na úřad nejvíce uchazečů v lednu, přesně 1 335. Nejvyšší počet nově zaevidovaných je patrný ještě jako obvykle v září, kdy absolventi začali hledat své první zaměstnání. Celkem se za tento rok nově zaevidovalo 10 718 uchazečů o zaměstnání, tj. o 8,5 % méně než v loňském roce. Počet vyřazených uchazečů v roce 2005 je o 1,4 % nižší než v roce 2004.

K 31. 12. 2005 bylo na ÚP ve Zlíně evidováno celkem 8 496 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s loňským rokem, kdy k 31. 12. 2004 bylo evidováno celkem 9 622 uchazečů, došlo během roku k poklesu počtu uchazečů o zaměstnání o 1 126. Za rok 2005 došlo ke snížení míry nezaměstnanosti o 5,3 %, k 31. 12. 2005 dosáhla míra nezaměstnanosti hodnoty 8,00 %.

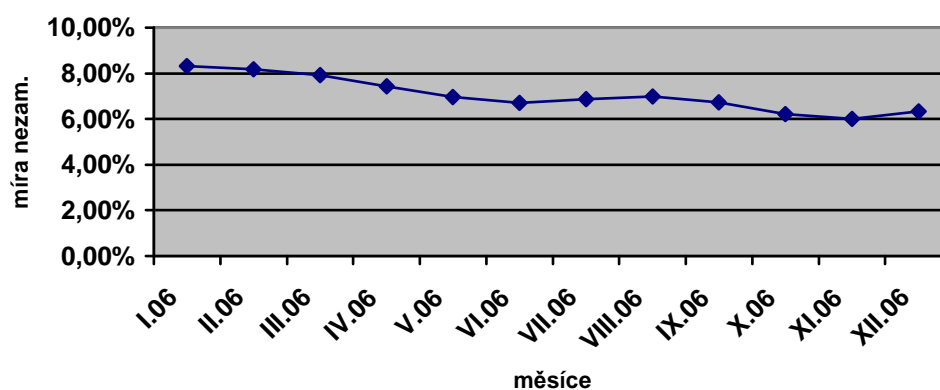
Za sledované období bylo průměrně měsíčně hlášeno 485 volných pracovních míst, z toho 393 pro dělnické profese a 92 pro THP. Oproti roku 2004 se průměrný počet hlášených volných míst nijak výrazně nezměnil (průměr roku 2004 byl 466). Nejvíce volných míst bylo nahlášeno v říjnu, a to 621, nejméně v dubnu, a to 399. Většina nahlášených volných pracovních míst byla opět pro dělnické profese.

Vývoj nezaměstnanosti byl v průběhu roku stejně jako každý rok ovlivněn sezónními faktory. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána již tradičně v lednu 8,68 % (ukončování sezónních prací). V období leden až červen míra nezaměstnanosti klesala až na 7,65 %. V letních měsících vzrostla, aby na podzim začala opět klesat. V prosinci zaznamenán nárůst na 8,00 %.

## Rok 2006

Tab. 5. Vývoj nezaměstnanosti v roce 2006 [11]

Období	Uchazeči	Volná místa	Počet uchazečů na 1 volné místo	Míra nezam.
01/2006	8 831	543	16,3	8,31%
02/2006	8 804	719	12,2	8,17%
03/2006	8 597	733	11,7	7,92%
04/2006	8 067	857	9,4	7,42%
05/2006	7 609	962	7,9	6,96%
06/2006	7 312	1 128	6,5	6,71%
07/2006	7 431	1 240	6,0	6,87%
08/2006	7 490	1 397	5,4	6,99%
09/2006	7 314	1 793	4,1	6,73%
10/2006	6 977	1 922	3,6	6,22%
11/2006	6 818	1 924	3,5	6,01%
12/2006	7 022	1 925	3,6	6,34%



Obr. 8. Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2006 [vlastní zpracování]

V roce 2006 došlo v okrese Zlín k poklesu nezaměstnanosti. Ještě v lednu došlo ke zvýšení počtu uchazečů oproti prosinci 2005, v dalších měsících již docházelo k poklesu. Výjimkou byly měsíce červenec a srpen, kdy se počet uchazečů zvýšil vlivem nástupu absolventů. Další mírné zvýšení počtu uchazečů bylo evidováno v měsíci prosinci. Nezaměstnanost v okrese Zlín v průběhu roku 2006 klesla o 17,3 %.

K 31.12.2006 bylo na Úřadu práce ve Zlíně evidováno celkem 7 022 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s předcházejícím rokem, kdy k 31.12.2005 bylo evidováno celkem 8 496 uchazečů o zaměstnání, došlo v průběhu roku 2006 k poklesu počtu uchazečů o 1 474 uchazečů. Míra nezaměstnanosti dosáhla k 31.12.2006 hodnoty 6,34 %. Ve srovnání s rokem 2005 došlo k poklesu míry nezaměstnanosti o 20,8 %.

V průběhu roku 2006 došlo v okrese Zlín k výraznému nárůstu počtu volných pracovních míst. Zatímco k 31. 12. 2005 bylo evidováno 523 volných míst, k 31. 12. 2006 jich bylo 1 925. Průměrně bylo měsíčně na ÚP ve Zlíně nahlášeno 1 262 volných pracovních míst (v roce 2005 – 485). Nejvíce nahlášených volných pracovních míst bylo určeno pro vyučené uchazeče.

Na tvorbě volných pracovních míst se pozitivně projevila příznivá ekonomická situace na trhu práce, která vedla k nárůstu volných pracovních míst v celé ČR.

Nárůst počtu volných pracovních míst, které hlásí zaměstnavatelé na úřadech práce, je také z velké míry zapříčiněn nabytím účinnosti zákona č. 382/2005 Sb., který od 1. 1. 2006 novelizoval zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. V souvislosti s rozšířením skutkových podstat přestupků a správních deliktů o neplnění oznamovacích povinností a povinností vést předepsané evidence podle zákona o zaměstnanosti a stanovením pokuty za tento přestupek nebo správní delikt až do výše 500 000 Kč, se rozšířilo mylné povědomí, že zákon o zaměstnanosti ukládá zaměstnavatelům novou povinnost hlásit úřadům práce volná pracovní místa. [11, s.9]

V průběhu roku 2006 se nově na úřadu práce zaevidovalo celkem 10 295 uchazečů o zaměstnání (v roce 2005 to bylo 10 718 uchazečů, tedy o 3,9 % více). Nejvíce uchazečů o zaměstnání se zaevidovalo na ÚP ve Zlíně v měsíci lednu a v září. Nejméně uchazečů se zaevidovalo v měsíci červnu a v květnu. Vyřazeno z evidence bylo celkem 11 769 uchazečů o zaměstnání.

Průběh míry nezaměstnanosti v roce 2006 byl obdobný jako předešlé roky, opět se projeví sezónní faktory. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v lednu, a to 8,31 %. Od února do června docházelo k pozvolnému poklesu. V červenci a srpnu zaznamenán nárůst míry nezaměstnanosti z důvodu přílivu čerstvých absolventů. Od září došlo k poměrně razantnějšímu poklesu, v listopadu na nejnižší hodnotu roku, a to 6,01 %. Na konci roku zaznamenáno opět mírné zvýšení na 6,34 %.

## 6 ABSOLVENTI ŠKOL V EVIDENCI ÚP

### 6.1 Kdo jsou absolventi?

Platný zákon o zaměstnanosti stanoví, že zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je poskytována fyzickým osobám **do 25 let věku a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.** [13]

### 6.2 Statistické sledování

V souvislosti s novým zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který je účinný od 1. října 2004, je nutné zmínit nové pojetí této kategorie nezaměstnaných. V uvedeném zákoně je pojem absolvent nově definován. Původně se jednalo o mladé lidi do dvou let po úspěšném absolvování studia. Nové pojetí rozšiřuje tuto kategorii osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání na mladé lidi do 25 let věku a absolventy vysokých škol do dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. [13]

Absolventi škol se hlásí do evidence ÚP podle místa svého **trvalého bydliště**, tzn., že se mohou objevit jako nezaměstnaní **v jiném okrese, než v jakém studovali.** Tato situace nastává zejména u absolventů vysokých škol. [18]

### 6.3 Problematika zaměstnávání absolventů

Absolventi představují na trhu práce rizikovou skupinu. Vzhledem k chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům jsou mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní kategorie občanů. Neúspěšnost při hledání pracovního místa na počátku pracovní kariéry může vést u mladého člověka ke ztrátě motivace a může se i odrazit zvýšenou tendencí k sociálně patologickým jevům.

Míra nezaměstnanosti absolventů je závislá především na ekonomické situaci ve státě a celkové nezaměstnanosti. Nepříznivým vývojem na trhu práce jsou absolventi škol ohroženi více než ostatní pracovníci, míra nezaměstnanosti absolventů je tedy vždy vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti. Odráží stav mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách jak z hlediska regionálních rozdílů na trhu práce (okresy s vyššími počty nezaměstnaných vykazují i vyšší počty nezaměstnaných absolventů škol - nejvyšší počty

se soustředují do nezaměstnaností nejvíce postižených regionů – Moravskoslezského, Jihomoravského a Ústeckého kraje), tak z pohledu struktury profesní.

Šance absolventa na získání zaměstnání závisí mimo jiné na stupni vzdělání – nezaměstnaností jsou méně ohroženi absolventi vyšších odborných škol a vysokých škol, naopak nejvíce jsou nezaměstnaností postiženi ti, kteří na trh práce vstupují se základním vzděláním, příp. nedokončeným základním vzděláním. Dalším důležitým faktorem je vystudovaný obor či specializace. Spolupráce s resorty zodpovědnými za oblast vzdělávání a odborné přípravy je jedním z důležitých aspektů v dlouhodobé strategii snižování nezaměstnanosti.

Z výše uvedeného vyplývá prioritou nastavení státní politiky zaměstnanosti. Mimo služby úřadu práce určené všem uchazečům – tj. pomoc při zprostředkování zaměstnání, nabídka poradenských aktivit, případně rekvalifikace - přispívá k řešení nezaměstnanosti této skupiny osob i zvýšení motivace zaměstnavatelů k přijímání mladých nezaměstnaných do pracovního poměru poskytováním finančních podpor. [13]

#### **6.4 Absolventi škol na trhu práce v roce 2006 – vstup na trh práce**

Úřad práce je povinen uchazečům o zaměstnání z řad absolventů škol ke zvýšení jejich možností uplatnění na trhu práce nabídnout vypracování **individuálního akčního plánu**. Jeho obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění absolventa školy na trhu práce, a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání. [12]

##### **Opatření ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce:**

Jedná se např. o poskytnutí poradenství za účelem zjištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů absolventa školy pro zprostředkování vhodného zaměstnání a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Bude-li to vyžadovat uplatnění absolventa školy na trhu práce, může mu úřad práce zajistit rekvalifikaci, hmotně stimulovat zaměstnavatele k zabezpečení jeho odborné praxe nebo absolventa samotného k zahájení výkonu samostatné výdělečné činnosti atp.

Úřad práce může zajistit absolventovi školy **rekvalifikaci**, vyžaduje-li to jeho uplatnění na trhu práce. Úřad práce ji zajišťuje podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace (uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání) hradí úřad

práce náklady rekvalifikace a může mu (zde jen uchazeči o zaměstnání) poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců - tedy i absolventů škol.

Úřad práce ve Zlíně nabízí přímo pro absolventy kurzy, jejichž součástí jsou 3 nebo 5 měsíční praxe ve státních či soukromých firmách, státní správě nebo stáží.

Programy:

- ▶ JUNIOŘI V PRAXI – projekt pro absolventy středních a vysokých škol. Cílem je pomoci absolventům při hledání zaměstnání, a to formou vzdělávání a následné praxe u zaměstnavatele. (viz. Příloha P V)
- ▶ Nespecifický rekvalifikační kurz dle vládního usnesení č. 238-91 neumístěným absolventům středních a vysokých škol – teorie a praxe dle oboru.
- ▶ Odborná příprava absolventů škol pro výkon povolání – pro vyučené absolventy, teorie a praxe dle oboru.

Úřad práce dále může poskytnout **příspěvek** uchazeči o zaměstnání-absolventovi školy, který zřídil po dohodě s úřadem práce společensky účelné pracovní místo **za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti**. Příspěvek v roce 2006 mohl činit v závislosti na míře nezaměstnanosti v daném okrese maximálně 73 684 Kč a 110 526 Kč. Úřad práce může dále takovému absolventovi školy poskytnout ještě **překlenovací příspěvek** ve výši maximálně 6 630 Kč. O poskytnutí příspěvku musí ale osoba samostatně výdělečně činná - absolvent školy požádat úřad práce nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy s ním uzavřel dohodu o zřízení společensky účelného pracovního místa.

**Příspěvek na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa** pro uchazeče o zaměstnání-absolventa školy, kterému nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, může úřad práce poskytnout zaměstnavateli v závislosti na míře nezaměstnanosti v daném okrese maximálně ve výši 73 684 Kč a 110 526 Kč. Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být úřadem práce poskytován zaměstnavateli až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance-absolventa školy přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené

pracovní místo uchazeče o zaměstnání z řad absolventů škol, může mu být úřadem práce poskytován příspěvek až po dobu 12 měsíců.

Úřad práce ve Zlíně pro absolventy primárně zabezpečuje program „ABSOLVENT“, který je určen na podporu zaměstnávání absolventů bez ohledu na délku evidence. Výše měsíčního příspěvku pro rok 2006 činila u absolventů evidovaných méně než 6 měsíců 8 000,- Kč, u dlouhodobě evidovaných absolventů 10 000,- Kč.

Úřad práce může také poskytnout **příspěvek na zapracování** zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče z řad absolventů škol. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců a měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Zaměstnavatelé jsou povinni na vyžádání úřadu práce vybrat z hlášených volných pracovních míst místa vhodná pro uchazeče o zaměstnání z řad absolventů škol. [12]

Kromě výše uvedeného Úřad práce ve Zlíně zabezpečuje pro absolventy různé hromadné informační akce, projekty, diagnostické testy, poradenství (pro volbu povolání a zaměstnání, při změně povolání a rekvalifikaci, pro specifické skupiny klientů, profesně-psychologické, EURES – poradenství pro práci v zahraničí).

**Nárok absolventa na podporu v nezaměstnanosti:** Novela zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2006 zařazuje mezi náhradní doby zaměstnání dobu soustavné přípravy na budoucí povolání (dobu studia) v délce 6 měsíců. Požadovaná doba pro získání podpory v nezaměstnanosti je 12 měsíců, 6 měsíců studia se do této doby započte a 6 měsíců musí absolvent setrvat v pracovním vztahu.

## 6.5 Příčiny nezaměstnanosti absolventů škol

Míra nezaměstnanosti absolventů je obecně svázána s hospodářskou situací státu, s růstem HDP. Postavení absolventů vstupujících na trh práce významným způsobem závisí i na konkrétní regionální situaci (např. přítomnost zahraničních investorů, rozvoj odvětví v regionu) nebo na školské sféře (studijní nabídce a její přizpůsobování potřebám trhu).

Celkový počet nezaměstnaných absolventů (i jejich podíl na celkové nezaměstnanosti) a jeho vývoj je ovlivněn řadou faktorů:



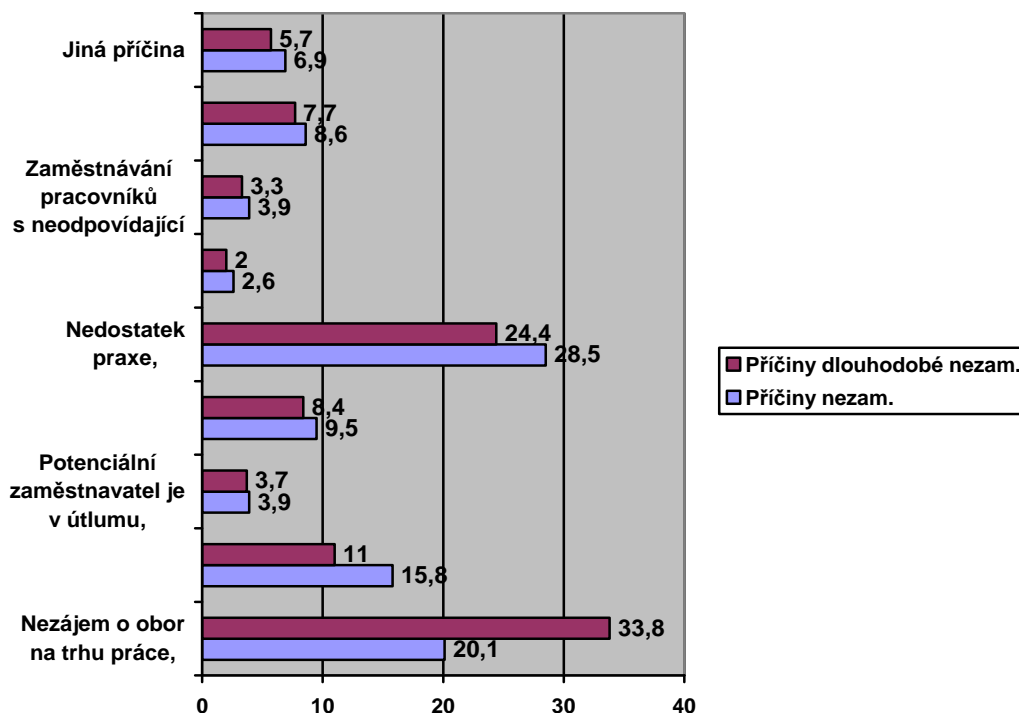
- ▶ **Úrovní celkové nezaměstnanosti** , kdy absolventi škol jsou nepříznivým vývojem na trhu práce ohrožováni nezaměstnaností více než ostatní pracovníci. Rostoucí celková nezaměstnanost vede k rostoucí nezaměstnanosti absolventů, přičemž její úroveň je vždy vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti.
- ▶ **Cyklem školního roku**, kdy se počet absolventů hledajících práci každoročně začne zvyšovat v červnu s koncem školního roku a svého maxima dosahuje v září.
- ▶ **Požadavkem několikaleté praxe** ze strany zaměstnavatelů. Absolventi škol na trhu práce nedisponují dostatečnými praktickými zkušenostmi.
- ▶ **Nesprávnou volbou další vzdělávací cesty absolventů základních škol**, kterou způsobil nedostatek informací o situaci na trhu práce nebo nesprávný odhad možností dětí. [9]

#### **Příčiny nezaměstnanosti absolventů:**

- Nezáměr o obor na trhu práce,
- Vysoké počty absolventů určitých oborů,
- Potenciální zaměstnavatel je v útlumu,
- Znalosti neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů,
- Nedostatek praxe,
- Nedostatečná specializace,
- Zaměstnávání pracovníků s neodpovídající kvalifikací,
- Nezáměr o zaměstnávání dívek, resp. chlapců. [8, s.6]

V následujícím grafu jsou tyto příčiny posuzovány dle důležitosti jejich dopadu, kterou jim přidělili pracovníci úřadů práce při dotazníkovém šetření uskutečněném Národním ústavem odborného vzdělávání v roce 2004.

Jako nejdůležitější příčinu nezaměstnanosti absolventů označili nedostatek praxe (28,5 %), druhým nejčastějším důvodem je nezáměr o absolventy určitých oborů ze strany zaměstnavatelů (výrazný je tento důvod hlavně z pohledu dlouhodobé nezaměstnanosti – 33,8 %), na třetím místě jsou vysoké počty absolventů některých oborů (15,8 %) a čtvrtým nejčastějším důvodem jsou znalosti absolventů neodpovídající požadavkům zaměstnavatelů (9,5 %).



Obr. 9. Příčiny nezaměstnanosti absolventů dle pracovníků úřadů práce v % [8,s.6]

### 6.5.1 Problémy absolventů při hledání zaměstnání

Absolventi patří mezi skupiny tradičně více ohrožené nezaměstnaností, ale na druhou stranu ve srovnání se staršími kategoriemi pracovníků mají i řadu předností, především vyšší flexibilitu, schopnost se učit, zpravidla lepší schopnost pracovat s výpočetní technikou a zvládnání jizích jazyků.

#### Nedostatky absolventů:

- ▶ Žádná nebo minimální praxe v oboru,
- ▶ Nedostatečná schopnost prodat vlastní potenciál na trhu práce,
- ▶ Nedostatky u některých stupňů vzdělání v jazykových znalostech a znalostech práce na PC,
- ▶ Neschopnost orientovat se na trhu práce,
- ▶ Negativní zkušenost s hledáním práce,
- ▶ Neochota přizpůsobit se požadavkům trhu práce,
- ▶ Přeceňování svých schopností a charakterových vlastností,

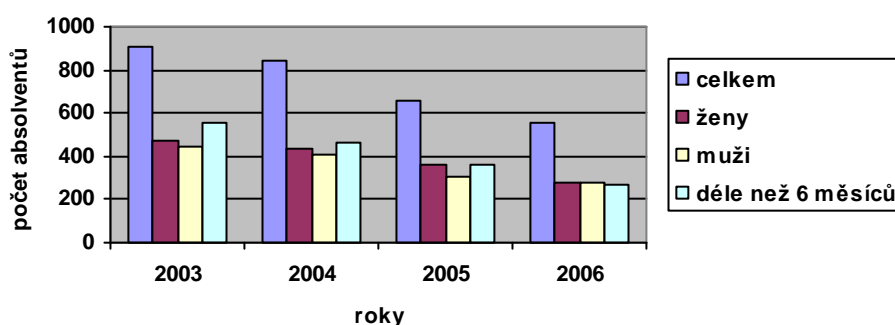
- ▶ Nedostatečná aktivita při hledání zaměstnání,
- ▶ Nadbytek absolventů některých oborů na trhu práce. [25]

## 6.6 Absolventi v okrese Zlín

Počty nezaměstnaných absolventů škol se v detailním členění **sestavují** na úřadech práce **dvakrát ročně: k 30. 4. a k 30. 9.** Jelikož zářijové počty nezaměstnaných odrážejí spíše krátkodobou nezaměstnanost (čerství absolventi hledající si své první zaměstnání), jsou preferovány dubnové počty nezaměstnaných, které jsou stabilnější a zpravidla také výrazně nižší. Stav ke 30. dubnu monitoruje situaci před nástupem nových absolventů na trh práce, druhé referenční datum je 30. září, kdy by již měla být v evidenci většina absolventů z daného roku, kteří zatím nenašli uplatnění na trhu práce a vyčerpali si své poslední prázdniny. [21].

Tab. 6. Absolventi v evidenci ÚP ve Zlíně k 30. 4. [16]

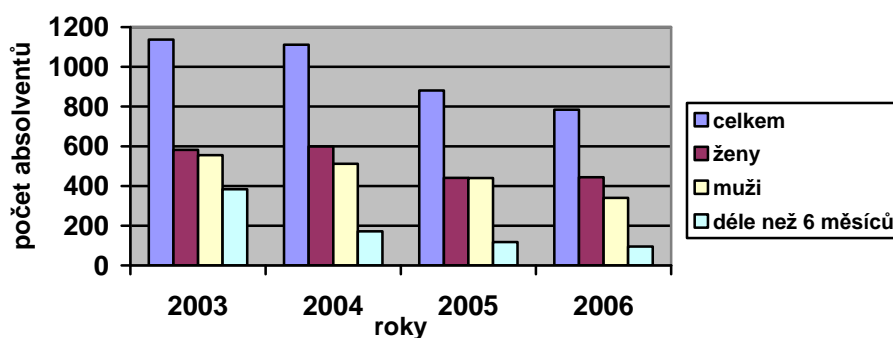
K 30. 4.	Celkem	Ženy	Muži	V evidenci déle než 6 měsíců - celkem
2003	912	468	444	552
2004	839	433	406	463
2005	660	357	303	358
2006	554	274	281	268



Obr. 10. Absolventi v evidenci ÚP ve Zlíně k 30. 4. [vlastní zpracování]

Tab. 7. Absolventi v evidenci ÚP ve Zlíně k 30. 9. [16]

K 30. 9.	Celkem	Ženy	Muži	V evidenci déle než 6 měsíců - celkem
2003	1137	582	555	384
2004	1111	599	512	172
2005	881	441	440	118
2006	784	444	340	95



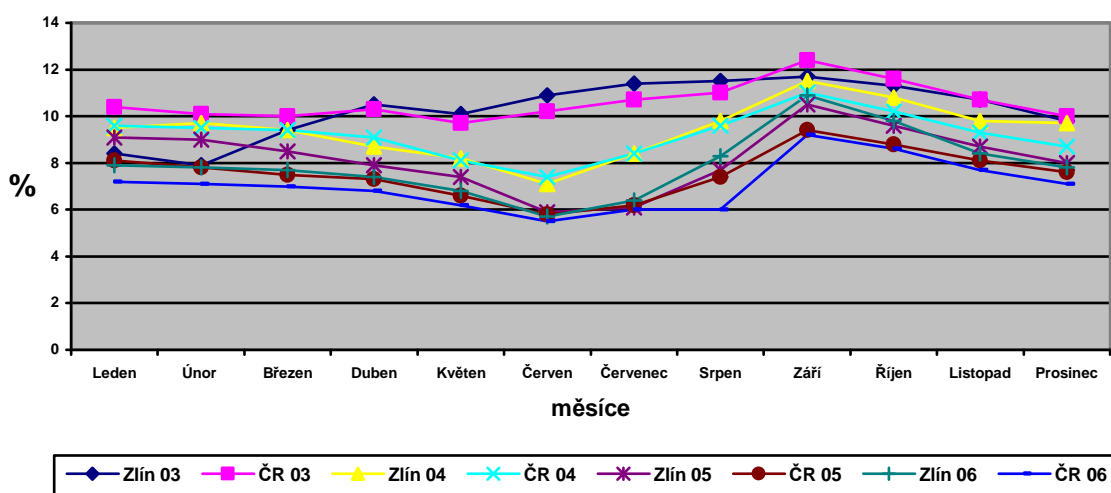
Obr. 11. Absolventi v evidenci ÚP ve Zlíně k 30. 9. [vlastní zpracování]

Z tabulek (Tab. 6. a 7.) a grafů (Obr. 10. a 11.) je patrné, že počty absolventů k 30. 4. jsou nižší, počty absolventů k 30. 6. jsou zvýšené o čerstvé absolventy. Ve sledovaném období je vidět příznivý trend postupného snižování počtu absolventů v evidenci ÚP ve Zlíně, což odpovídá vývoji celkové nezaměstnanosti v okrese Zlín a celkovému hospodářskému vývoji v České republice. Podíl žen a mužů je poměrně vyrovnaný, mírně převažují ženy. Počet absolventů v evidenci k 30. 9. vyjadřuje krátkodobou nezaměstnanost, proto také počty absolventů, kteří jsou v evidenci déle než 6 měsíců jsou nižší. U dlouhodoběji evidovaných absolventů je ale také patrný trend snižování.

K 31. 12. 2003 bylo v evidenci ÚP ve Zlíně celkem 973 absolventů, (o 9,1 % více než v loňském roce, k 31. 12. 2002 – 892 absolventů). Na konci roku 2004 bylo v evidenci celkem 897 absolventů (o 3,5 % méně než v roce 2003). Na konci roku 2005 bylo v evidenci 658 absolventů (o 66,6 % méně než předešlý rok) a k 31.12.2006 Úřad práce ve Zlíně evidoval celkem 546 absolventů škol.

Tab. 8. Podíl absolventů v % z celkového počtu uchazečů [16]

měsíce	2003		2004		2005		2006	
	Zlín	ČR	Zlín	ČR	Zlín	ČR	Zlín	ČR
Leden	8,4	10,4	9,5	9,6	9,1	8,1	7,9	7,2
Únor	7,9	10,1	9,7	9,5	9,0	7,8	7,8	7,1
Březen	9,4	10,0	9,4	9,4	8,5	7,5	7,7	7,0
Duben	10,5	10,3	8,7	9,1	7,9	7,3	7,4	6,8
Květen	10,1	9,7	8,2	8,1	7,4	6,6	6,8	6,2
Červen	10,9	10,2	7,1	7,4	5,9	5,8	5,7	5,5
Červenec	11,4	10,7	8,4	8,4	6,1	6,2	6,4	6,0
Srpen	11,5	11,0	9,8	9,6	7,7	7,4	8,3	6,0
Září	11,7	12,4	11,5	11,0	10,5	9,4	10,9	9,2
Říjen	11,3	11,6	10,8	10,2	9,6	8,8	9,8	8,6
Listopad	10,7	10,7	9,8	9,3	8,7	8,1	8,4	7,7
Prosinec	9,8	10,0	9,7	8,7	8,0	7,6	7,8	7,1

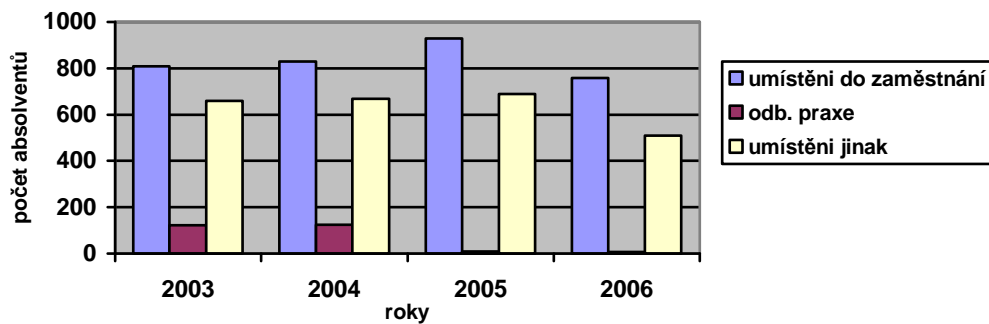


Obr. 12. Vývoj podílu absolventů v % z celkového počtu uchazečů [vlastní zpracování]

Křivka znázorňující vývoj nezaměstnanosti absolventů má každý rok obdobný průběh. Během I. pololetí se podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti snižuje. Nárůst nezaměstnanosti absolventů nastává v prázdninových měsících červenci a srpnu, svého maxima dosáhne obvykle v září. Podíl absolventů na celkovém počtu nezaměstnaných v okrese Zlín bývá většinou mírně vyšší než republikový průměr.

Tab. 9. Absolventi vyřazeni během období z evidence k 30. 4. [16]

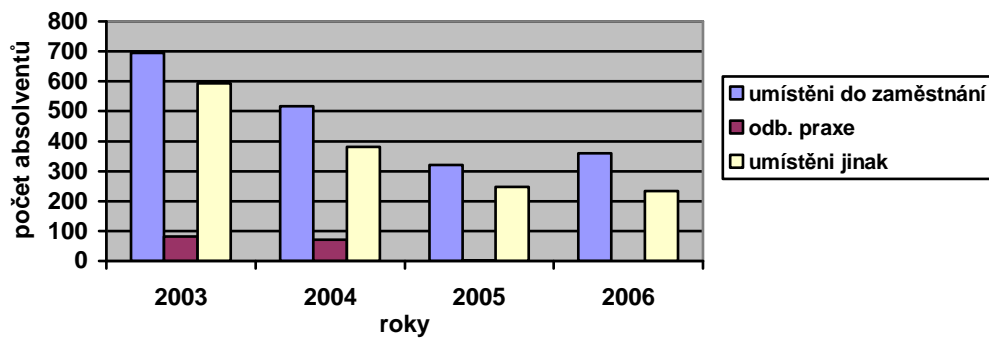
K 30. 4.	Umístění do zaměstnání	Odb. praxe absolventů	Umístění jinak
2003	809	121	658
2004	830	124	668
2005	929	9	689
2006	759	7	510



Obr. 13. Absolventi vyřazeni z evidence k 30. 4. [vlastní zpracování]

Tab. 10. Absolventi vyřazeni během období z evidence k 30. 9. [16]

K 30. 9.	Umístění do zaměstnání	Odb. praxe absolventů	Umístění jinak
2003	694	82	594
2004	516	71	382
2005	320	2	247
2006	360	0	234



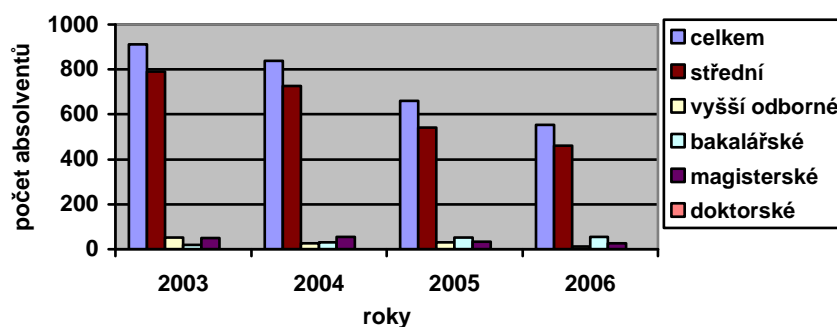
Obr. 14. Absolventi vyřazeni z evidence k 30. 9. [vlastní zpracování]

Úřad práce se do značné míry snaží ovlivňovat míru a délku nezaměstnanosti absolventů škol. Do 1. 10. 2004 úřad práce ve Zlíně zřizoval místa pro zabezpečení odborné praxe absolventů. Toto opatření aktivní politiky zaměstnanosti bylo zrušeno a nahrazeno vytvářením společensky účelných pracovních míst – vyhrazených. Což je také důvodem proč je v roce 2004 vytvořeno méně absolventských míst než v roce 2003 (135 míst, což je o 44,3 % méně než v roce 2003, kdy bylo zřízeno 239 míst) a v dalších letech je odborná praxe téměř nulová. Od roku 2005 jsou absolventi umísťováni zejména na vyhrazená společensky účelná pracovní místa (místa určená pro rizikové skupiny na trhu práce). Pro absolventy je určen program „ABSOLVENT“. V roce 2004 bylo na SÚPM umístěno 19 uchazečů, v roce 2005 již na vyhrazené SÚPM bylo umístěno 181 uchazečů a v roce 2006 to bylo 233 uchazečů – absolventů.

Mezi umístění jinak patří i využívání rekvalifikací. Do rekvalifikací bylo zařazeno v roce 2003 - 153 absolventů, v roce 2004 - 173 absolventů, v roce 2005 – 105 absolventů a v roce 2006 to bylo 131 absolventů.

Tab. 11. Absolventi v evidenci ÚP ve Zlíně k 30. 4. – dle vzdělání [16]

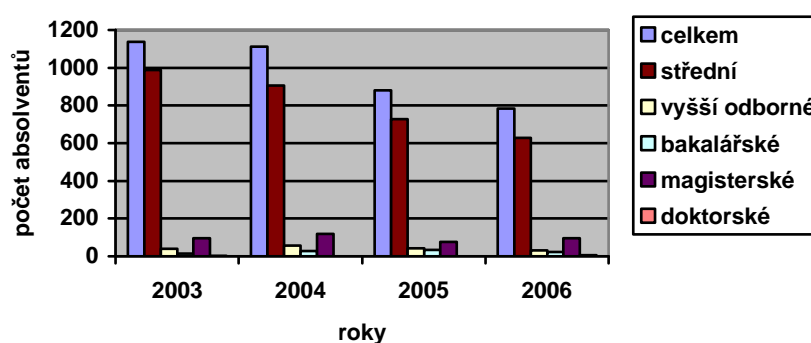
K 30. 4.	Celkem	Střední vzdělání	Vyšší odborné	Bakalářské vzdělání	Magisterské vzdělání	Doktorské vzdělání
2003	912	791	53	18	50	0
2004	839	728	26	30	55	0
2005	660	541	32	53	34	0
2006	554	460	12	55	27	0



Obr. 15. Absolventi dle vzdělání k 30. 4. [vlastní zpracování]

Tab. 12. Absolventi v evidenci ÚP ve Zlíně k 30. 9. – dle vzdělání [16]

Absolventi v evidenci ÚP Zlín – dle vzdělání						
K 30. 9.	Celkem	Střední vzdělání	Vyšší odborné	Bakalářské vzdělání	Magisterské vzdělání	Doktorské vzdělání
2003	1137	987	39	13	95	3
2004	1111	905	58	29	119	0
2005	881	727	43	34	77	0
2006	784	629	32	22	96	5



Obr. 16. Absolventi dle vzdělání k 30. 9. [vlastní zpracování]

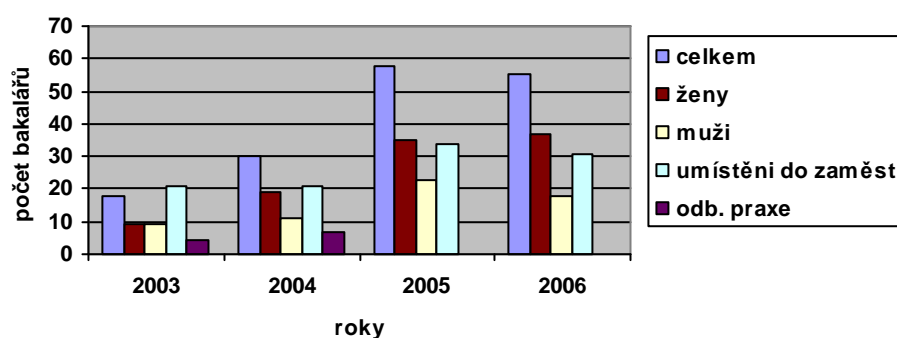
Z tabulek (Tab. 11. a 12.) i grafů (Obr. 15. a 16.) je patrné, že z celkového počtu absolventů v evidenci ÚP ve Zlíně mají největší podíl středoškoláci, což je normální stav, protože středoškolsky vzdělaných lidí je nejvíce. Počty absolventů v evidenci jsou k 30. 9. vyšší u všech stupňů vzdělání kromě bakalářského. Bakalářské vzdělání má k 30. 4. hodnoty vyšší, neboť se zde projevuje to, že některé bakalářské programy jsou realizovány na 3,5 roku, kdy studenti ukončí své studium v zimních měsících a ti, kteří chtějí od září pokračovat ve studiu, se často přihlásí na půl roku na úřad práce.

V doktorském vzdělání nejsou k 30. 4. ve sledovaném období evidováni žádní absolventi, k 30. 9. 2003 a 2006 jsou evidováni 3 resp. 5 absolventů, ale jedná se o krátkodobou nezaměstnanost.



Tab. 13. Absolventi bakalářského vzdělání k 30. 4. [16]

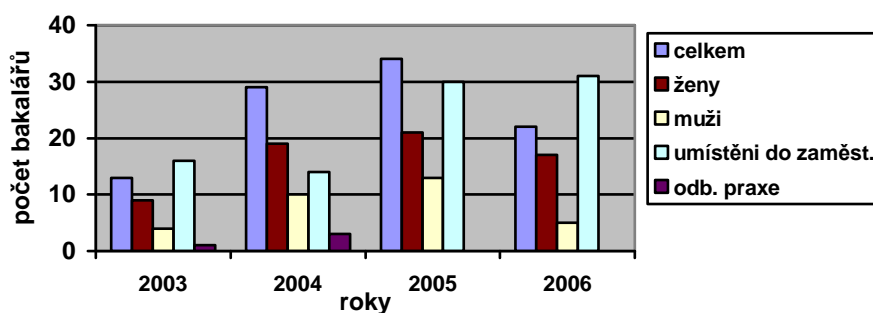
K 30. 4.	V evidenci ÚP Zlín			Během období	
	Celkem	Ženy	Muži	Umístění do zaměstnání	Odborná praxe absolventů
2003	18	9	9	21	4
2004	30	19	11	21	7
2005	58	35	23	34	0
2006	55	37	18	31	0



Obr. 17. Absolventi bakalářského vzdělání k 30. 4. [vlastní zpracování]

Tab. 14. Absolventi bakalářského vzdělání k 30. 9. [16]

K 30. 9.	V evidenci ÚP Zlín			Během období	
	Celkem	Ženy	Muži	Umístění do zaměstnání	Odborná praxe absolventů
2003	13	9	4	16	1
2004	29	19	10	14	3
2005	34	21	13	30	0
2006	22	17	5	31	0



Obr. 18. Absolventi bakalářského vzdělání k 30. 9. [vlastní zpracování]

Jak už je uvedeno výše, počty absolventů bakalářského studia jsou k 30. 4. vyšší. V celkovém počtu bakalářů převažují ženy.

V první polovině roku 2003 bylo nejvíce v evidenci absolventů bakalářského vzdělání z oborů: Informatické (2 uchazeči), Ekonomie (3), Umění a užité umění (4), v druhé polovině roku to byly obory: Informatické (3), Technická chemie a chemie silikátů (3).

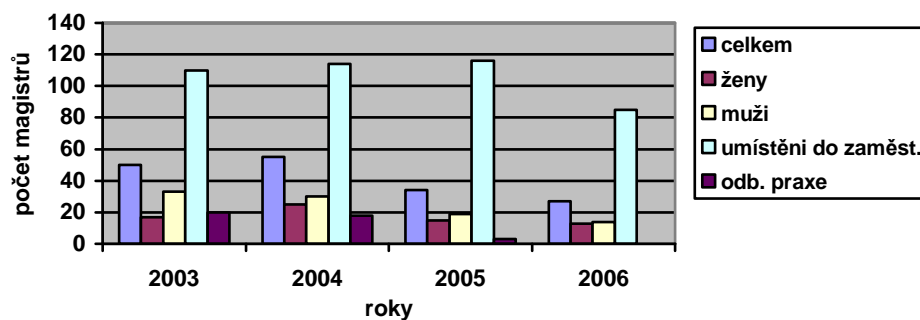
V první polovině roku 2004 bylo nejvíce nezaměstnaných v oborech: Informatické (3), Technická chemie a chemie silikátů (4), Ekonomie (17), v druhé polovině roku to byly obory: Technická chemie a chemie silikátů (7), Ekonomie (12) a Zdravotnictví (3).

V první polovině roku 2005 bylo nejvíce zaevidovaných v oborech: Technická chemie a chemie silikátů (10) a Ekonomie (39), v druhé polovině roku to bylo v oborech: Technická chemie a chemie silikátů (6) Ekonomie (14).

V první polovině roku 2006 byly nejvíce zastoupeny obory: Technická chemie a chemie silikátů (5), Ekonomie (32) a Filozofie, teologie (3), v druhé polovině to byly obory: Technická chemie a chemie silikátů (2) a Ekonomie (11).

Tab. 15. Absolventi magisterského vzdělání k 30. 4. [16]

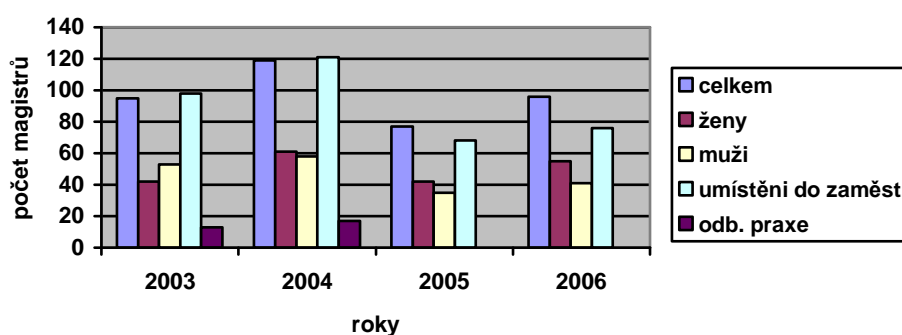
K 30. 4.	V evidenci ÚP Zlín			Během období	
	Celkem	Ženy	Muži	Umístění do zaměstnání	Odborná praxe absolventů
2003	50	17	33	110	20
2004	55	25	30	114	18
2005	34	15	19	116	3
2006	27	13	14	85	0



Obr. 19. Absolventi magisterského vzdělání k 30. 4. [vlastní zpracování]

Tab. 16. Absolventi magisterského vzdělání k 30. 9. [16]

K 30. 9.	V evidenci ÚP Zlín			Během období	
	Celkem	Ženy	Muži	Umístění do zaměstnání	Odborná praxe absolventů
2003	95	42	53	98	13
2004	119	61	58	121	17
2005	77	42	35	68	0
2006	96	55	41	76	0



Obr. 20. Absolventi magisterského vzdělání k 30. 9. [vlastní zpracování]

Počty evidovaných absolventů magisterského vzdělání jsou k 30. 9. vyšší, což odpovídá tomu, že řádné termíny státních závěrečných zkoušek jsou v období května a června a po jejich vykonání mají studenti ještě nárok na měsíc prázdnin. Na úřad práce se tedy přihlásí až v srpnu, čímž zvýší počet absolventů zářijovému termínu sledování.

K dubnovému termínu ve sledovaném období převažují v evidenci u magisterského vzdělání muži, v zářijovém termínu kromě roku 2003 mírně převažují ženy.

K 30. 9. 2003 bylo v evidenci ÚP ve Zlíně nejvíce absolventů magisterského vzdělání v oborech: Technická chemie a chemie silikátů (13 uchazečů), Ekonomie (13), Zemědělství a lesnictví (4), Umění a užité umění (3), k 30. 9. to byly obory: Technická chemie a chemie silikátů (21), Ekonomie (23), Umění a užité umění (9), Zemědělství a lesnictví (5), Elektrotechnika (5), Lékařství (5) a Pedagogika, učitelství a soc. péče (5).

V roce 2004 k 30. 4. to byly obory: Technická chemie a chemie silikátů (9), Ekonomie (10), Strojírenství (4), Historie (4), Umění a užité umění (4), k 30. 9. bylo nejvíce nezaměstnaných v oborech: Technická chemie a chemie silikátů (27), Ekonomie (36),

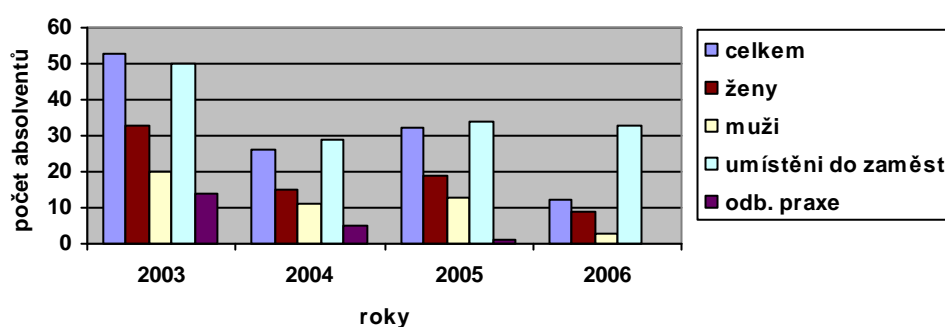
Elektrotechnika (8), Pedagogika, učitelství a soc. péče (8) a Publicistika, knihovnictví a informatika (7).

V roce 2005 k 30. 4. bylo nejvíce evidovaných absolventů v oborech: Technická chemie a chemie silikátů (7), Ekonomie (8), Filologické vědy (4), k 30. 9. to byly obory: Technická chemie a chemie silikátů (17), Ekonomie (21), Publicistika, knihovnictví a informatika (6) a Pedagogika, učitelství a soc. péče (6).

V roce 2006 k 30.4. byly nejvíce zastoupeny obory: Technická chemie a chemie silikátů (5), Ekonomie (9), k 30. 9. to byly obory: Technická chemie a chemie silikátů (11), Ekonomie (30), Strojírenství (4), Speciální interdisciplinární technické obory (10), Právo, právní a veřejnosprávní činnost (5), Publicistika, knihovnictví a informatika (7), Pedagogika, učitelství a soc. péče (5) a Umění a užité umění (7).

Tab. 17. Absolventi vyššího odborného vzdělání k 30. 4. [16]

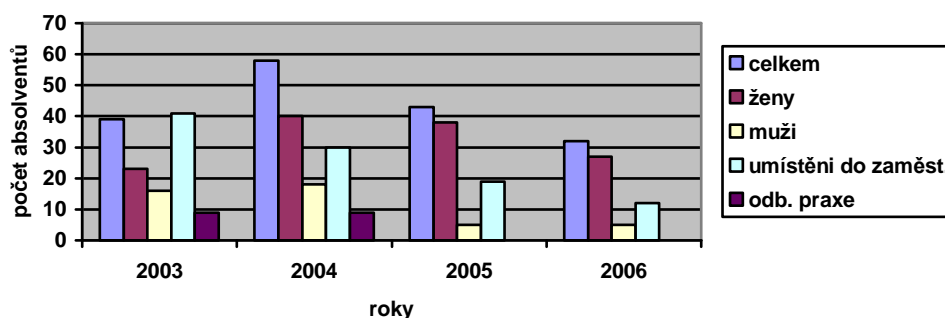
K 30. 4.	V evidenci ÚP Zlín			Během období	
	Celkem	Ženy	Muži	Umístění do zaměstnání	Odborná praxe absolventů
2003	53	33	20	50	14
2004	26	15	11	29	5
2005	32	19	13	34	1
2006	12	9	3	33	0



Obr. 21. Absolventi vyššího odborného vzdělání k 30. 4. [vlastní zpracování]

Tab. 18. Absolventi vyššího odborného vzdělání k 30. 9. [16]

K 30. 9.	V evidenci ÚP Zlín			Během období	
	Celkem	Ženy	Muži	Umístění do zaměstnání	Odborná praxe absolventů
2003	39	23	16	41	9
2004	58	40	18	30	9
2005	43	38	5	19	0
2006	32	27	5	12	0



Obr. 22. Absolventi vyššího odborného vzdělání k 30. 9. [vlastní zpracování]

Počty absolventů vyššího odborného studia jsou k zářijovému datu vyšší, kromě roku 2003, kdy je vyšší hodnota k dubnovému datu. Studijní programy vyšších odborných škol jsou většinou realizovány na 3 roky nebo na 3,5 roku a nebo výjimečně na 2 roky.

V evidenci převažují ženy, tato převaha je patrná hlavně v hodnotách k 30. 9., kdy hlavně v roce 2005 a 2006 je podíl mužů velmi malý.

V roce 2003 v první polovině roku byly nejvíce zastoupeny mezi nezaměstnanými absolventy vyššího odborného vzdělání obory: Zemědělství a lesnictví (4 uchazeči), Ekonomika a administrativa (26), Gastronomie, hotelnictví a turismus (3), Zdravotnictví (3), Umění a užité umění (6), v druhé polovině roku to byly obory: Ekonomika a administrativa (15), Gastronomie, hotelnictví a turismus (5), Zdravotnictví (8) a Elektrotechnika (3).

V roce 2004 v první polovině bylo nejvíce nezaměstnaných v oborech: Zdravotnictví (3), Ekonomika a administrativa (8), Pedagogika, učitelství a soc. péče (3), Umění a užité umění (5), v druhé polovině roku byly nejvíce zastoupeny obory: Zdravotnictví (7),

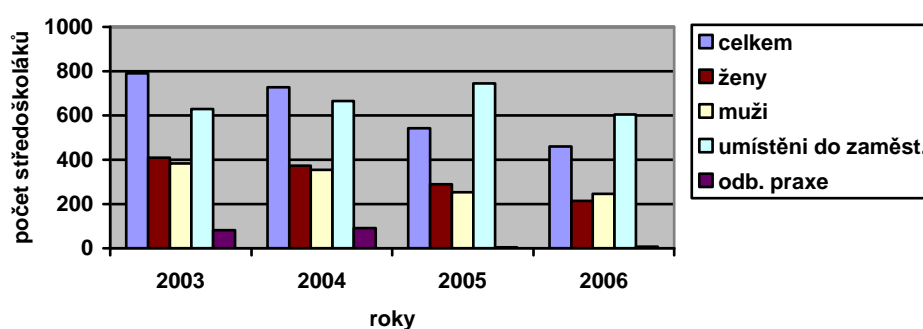
Ekonomika a administrativa (19), Pedagogika, učitelství a soc. péče (13), Umění a užité umění (6) a Gastronomie, hotelnictví a turismus (8).

V roce 2005 v první polovině roku to byly obory: Ekonomika a administrativa (16), Pedagogika, učitelství a soc. péče (5), Umění a užité umění (7), v druhé polovině roku pak obory: Ekonomika a administrativa (15), Umění a užité umění (4), Zdravotnictví (14) a Gastronomie, hotelnictví a turismus (5).

V roce 2006 v první polovině roku bylo nejvíce evidovaných absolventů z oborů: Zdravotnictví (3), Ekonomika a administrativa (2), Pedagogika, učitelství a soc. péče (2), Umění a užité umění (2), v druhé polovině roku jich bylo nejvíce v oborech: Zdravotnictví (4), Ekonomika a administrativa (6), Pedagogika, učitelství a soc. péče (6), Umění a užité umění (3) a Gastronomie, hotelnictví a turismus (6).

Tab. 19. Absolventi středoškolského vzdělání k 30. 4. [16]

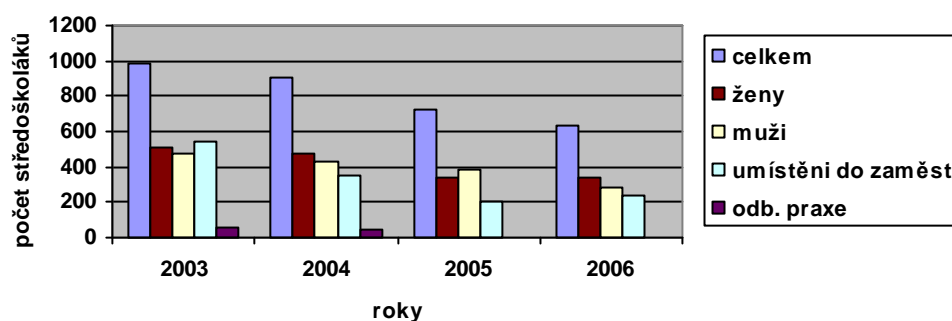
K 30. 4.	V evidenci ÚP Zlín			Během období	
	Celkem	Ženy	Muži	Umístění do zaměstnání	Odborná praxe absolventů
2003	791	409	382	628	83
2004	728	374	354	664	92
2005	541	288	253	745	5
2006	460	214	246	604	7



Obr. 23. Absolventi středoškolského vzdělání k 30. 4. [vlastní zpracování]

Tab. 20. Absolventi středoškolského vzdělání k 30. 9. [16]

K 30. 9.	V evidenci ÚP Zlín			Během období	
	Celkem	Ženy	Muži	Umístění do zaměstnání	Odborná praxe absolventů
2003	987	506	481	538	58
2004	905	479	426	351	42
2005	727	340	387	202	2
2006	629	342	287	240	0



Obr. 24. Absolventi středoškolského vzdělání k 30. 9. [vlastní zpracování]

Počty absolventů středního vzdělání jsou ve sledovaném období vyšší k termínu 30. 9. Závěrečné zkoušky studenti vykonávají většinou v květnu nebo červnu a následně mají nárok na poslední prázdniny a pokud nejdou dále studovat od září se začnou hromadněji hlásit na úřad práce.

V evidenci převažují spíše ženy, kromě roku 2006 k 30. 4. a 2005 k 30. 9.

Tab. 21. Střední vzdělání k 30. 4. – rozčleněno [25]

K 30. 4.	2003	2004	2005	2006
Nižší střední vzdělání	1	0	1	1
Nižší střední odborné vzdělání	75	63	45	37
Střední odborné s výučním listem	297	285	216	195
Střední odborné bez maturity i výuč. listu	2	0	0	0
ÚSV – gymnázium	54	40	31	19
ÚSO – vyučení a maturita	100	124	107	86
ÚSO – střední odb. škola (bez vyučení)	263	216	136	122

Tab. 22. Střední vzdělání k 30. 9. – rozčleněno [25]

<b>K 30. 9.</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Nižší střední vzdělání</b>	1	1	3	0
<b>Nižší střední odborné vzdělání</b>	92	64	54	32
<b>Střední odborné s výučním listem</b>	415	382	310	268
<b>Střední odborné bez maturity i výuč. listu</b>	2	2	0	1
<b>ÚSV –gymnázium</b>	27	35	20	20
<b>ÚSO –vyučení a maturita</b>	160	186	154	125
<b>ÚSO –střední odb. škola (bez vyučení)</b>	290	235	186	183

Z tabulek (Tab. 21. a 22.) podrobného členění středního vzdělání je patrné, že nejvíce nezaměstnaných je v kategoriích: střední odborné s výučním listem, ÚSO – střední odborná škola s maturitou bez vyučení a ÚSO – vyučení a maturita.

Nejvíce klientů ÚP ve Zlíně z řad absolventů učebních oborů je z oborů: Gastronomie, hotelnictví a turismus (např. kuchař, číšník – servírka, prodavač...), Strojírenství a strojírenská výroba, Elektrotechnika, Textilní výroba a oděvnictví, Stavebnictví, Obchod, Osobní a provozní služby a Potravinářství.

U absolventů ÚSO – bez vyučení s maturitou je nejvíce evidováno z oborů: Textilní výroba a oděvnictví, Zdravotnictví, Ekonomika a administrativa, Podnikání v oborech, odvětví, Gastronomie, hotelnictví a turismus, Osobní a provozní služby a Pedagogika, učitelství a soc. péče.

U absolventů ÚSO – vyučení a maturita je nejvíce uchazečů z oborů: Elektrotechnika, Strojírenství, Podnikání v oborech, odvětví, Obchod, Gastronomie, hotelnictví a turismus a Umění a užité umění.



## 7 PROJEKT REFLEX

Úloha vysokých škol v ekonomice znalostí i problematika uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu nabývají na značném významu nejen v České republice, ale i v ostatních vyspělých zemích EU či OECD. Proto je v letech 2004-2007 realizován mezinárodní výzkumný projekt „**Flexibilita odborníků ve společnosti znalostí: Nové požadavky na terciární vzdělávání v Evropě**“, známý pod zkratkou **REFLEX**.

Projektu Reflex se účastní 13 zemí EU/OECD (Česká republika, Finsko, Francie, Itálie, Japonsko, Německo, Nizozemsko, Norsko, Portugalsko, Rakousko, Španělsko, Švýcarsko a Velká Británie) prostřednictvím univerzit a dalších výzkumných institucí, které pod vedením ústavu ROA na Maastrichtské univerzitě vytvořily společné konsorcium. V České republice je řešitelem projektu tým složený se zástupců Střediska vzdělávací politiky Pedagogické fakulty UK (SVP PedF UK), Centra pro studium vysokého školství (CSVŠ) a agentury UNIVERSITAS.

Účast 9 členských zemí EU/EFTA (Finsko, Francie, Itálie, Německo, Nizozemsko, Norsko, Rakousko, Španělsko a Velká Británie) je financována Evropskou Unií, účast zbývajících čtyř zemí (Švýcarska a Japonska, protože nejsou členskými státy EU/EFTA, Portugalska a České republiky, protože k projektu přistoupily až dodatečně) je financována z národních zdrojů nebo ze zdrojů ESF. ČR se do projektu REFLEX zapojila na podzim 2005. [21]

### 7.1 Cíle projektu REFLEX

Cíle projektu jsou zaměřeny na zodpovězení tří základních okruhů otázek:

#### **1. Jaké kompetence potřebují absolventi pro splnění nových požadavků na pracovním trhu?**

Projekt REFLEX si klade za úkol vymezit kompetence a jejich konkrétní charakteristiky. Kompetence absolventů vysokých škol totiž mohou být formulovány například v rámci státu nebo z celoevropské úrovně, z hlediska různých zaměstnavatelů (s velmi rozdílným zaměřením a strategií) nebo jednotlivých absolventů, v odlišných sektorech ekonomiky, v různých regionech nebo oblastech apod.

## 2. Do jaké míry jednotlivé vysoké školy, fakulty a obory studia tyto kompetence rozvíjejí?

Jak mohou vysoké školy pomoci absolventům, na něž jsou kladeny tak rozmanité požadavky? Na konci 90. let v Evropě začala rozsáhlá proměna terciárního vzdělávání, která usiluje o harmonizaci a vytvoření společného evropského prostoru. Jak se v tomto vývoji mění úloha vysokých škol a dalších institucí terciárního vzdělávání v jednotlivých zemích a nakolik dokáží reagovat na nové výzvy, se kterými se setkávají jejich absolventi?

## 3. Jaké problémy vznikají mezi absolventy, vysokými školami, zaměstnavateli a dalšími klíčovými aktéry a jak mohou být řešeny?

Rozdílní aktéři se snaží dosáhnout rozdílných cílů a mezi těmito cíly se může objevit nesoulad. Nakolik zaměstnavatelé využívají kompetencí absolventů a jak to souvisí s poptávkou a nabídkou na pracovním trhu a s charakterem jejich organizace? V jakých oblastech a do jaké míry vysoké školy připravují absolventy na jejich role na strukturovaném pracovním trhu? [21]

## 7.2 Absolventi UTB

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně má v současné době 5 fakult: Fakultu technologickou, Fakultu managementu a ekonomiky, Fakultu multimediálních komunikací, Fakultu aplikované informatiky a Fakultu humanitních studií. Dvě nejmladší fakulty (FAI a FHS) nebyly do projektu vůbec zahrnuty a údaje FMK také bohužel nejsou k dispozici.

Počty studentů na UTB rok od roku rostou, v roce 2003 bylo celkově absolventů 718, v roce 2006 to už bylo 2 203. Roste počet absolventů hlavně fakult FAME a FMK, u FT je zaznamenán pokles v roce 2006.

### 7.2.1 Nezaměstnaní absolventi UTB

**Míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů**, je dána poměrem počtu nezaměstnaných absolventů konkrétního druhu přípravy (kategorie vzdělání, oboru ...) k celkovému příslušnému počtu absolventů. [9]

Míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů UTB se ve sledovaném období snižovala, což je pozitivní trend k růstu počtu absolventů. Údaje čerpány z Příloh P II. a P III.

<u>duben 2003:</u>		<u>září 2003:</u>
celkem za UTB:	10,58 %	19,64 %
celkem za FT:	24,42 %	44,77 %
celkem za FAME:	8,00 %	15,05 %
<u>duben 2004:</u>		<u>září 2004:</u>
celkem za UTB:	9,16 %	14,97 %
celkem za FT:	10,15 %	18,77 %
celkem za FAME:	11,40 %	15,64 %
<u>duben 2005:</u>		<u>září 2005:</u>
celkem za UTB:	9,05 %	7,73 %
celkem za FT:	8,24 %	12,09 %
celkem za FAME:	13,62 %	9,13 %
<u>duben 2006:</u>		
celkem za UTB:	4,72 %	
celkem za FT:	8,10 %	
celkem za FAME:	8,56 %	

Záříjové hodnoty jsou vyšší než dubnové (výjimkou je rok 2005), protože se zde projevuje nástup nových absolventů, kteří většinou vykonávají své závěrečné zkoušky v květnu nebo červnu.

U magisterského studia jsou počty nezaměstnaných vyšší k září, u bakalářského studia jsou převážně počty vyšší k dubnu, u doktorandského studia jsou počty zanedbatelné, pouze v roce 2004 a 2005 k dubnu – 1 nezaměstnaný absolvent.

## 8 SOUHRN ANALYTICKÉ ČÁSTI

Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Zlín kopíroval ve sledovaném období vývoj v celé České republice, dlouhodobě docházelo k poklesu. Okres Zlín patří k oblastem, které nejsou ohroženy dlouhodobou a vysokou nezaměstnaností. Míra nezaměstnanosti se pohybovala pod průměrem kraje i pod průměrem celé ČR. Na konci roku 2003 byla míra nezaměstnanosti v okrese Zlín 9,99 % (dle staré metodiky), na konci roku 2006 to bylo 6,34 % (dle nové metodiky). Za tímto poklesem stojí celkový ekonomický vývoj ČR, demografický vývoj (slabší ročníky vstupují na trh práce, silnější ročníky odcházejí do důchodu) a také APZ, která se více zaměřuje na problematické skupiny uchazečů.

Vývoj nezaměstnanosti absolventů škol je svázán s vývojem nezaměstnanosti okresu resp. celého státu. Je ovlivňován hospodářskou situací (vývoj HDP) státu, situací v konkrétním regionu a také školskou sférou – strukturou vzdělávací nabídky v regionu a její přizpůsobivostí potřebám trhu.

Absolventi škol patří mezi ohroženou skupinu uchazečů na trhu práce, zejména dlouhodobá nezaměstnanost je u této skupiny nebezpečná, neboť nedojde k vytváření pracovních návyků a k rychlejší ztrátě kvalifikace.

Mezi příčiny, které řadí absolventy do rizikové skupiny na trhu práce, zařadili pracovníci úřadů práce jako nejvýznamnější nedostatek praxe, nezáměr o absolventy určitých oborů či vysoké počty absolventů některých oborů. Na druhé straně mají absolventi i své přednosti, např. nemají špatné pracovní návyky, jsou více flexibilní, schopni se učit, zpravidla také lépe jazykově vybaveni a zvládají výpočetní techniku.

Na konci teoretické části jsem si stanovila 4 hypotézy, které jsem se snažila analýzou potvrdit či vyvrátit:

1. U absolventů se samostatně míra nezaměstnanosti nesleduje, neboť úřad práce nezná počty absolventů, kteří ukončili studium. Sledují se absolutní počty evidovaných absolventů na úřadě práce a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o práci. Ve sledovaném období měl podíl absolventů na celkovém počtu uchazečů mírně klesající tendenci. Většinou se tento podíl pohybuje v rozmezí 8 – 10 % (viz Tab. 8.), v letních měsících se zvyšuje k 11 %. Ve srovnání s jinými rizikovými skupinami např. se zdravotně postiženými (až 17 %) nebo osobami nad 50 let (až 27 % a rostoucí tendence), nejsou jejich počty až tak vysoké a nezvyšují se.

Předpoklad nižší míry nezaměstnanosti nebyl potvrzen, podíl absolventů je vyšší než celková míra nezaměstnanosti.

2. Doba evidence absolventů je kratší než u jiných rizikových skupin uchazečů, neboť jejich možnosti uplatnění jsou lepší (další studium, odjezd do zahraničí ...). Taktéž snahou ÚP je tyto uchazeče zařadit do pracovního procesu co nejrychleji. K tomu používá nástroje APZ. Ze strany zaměstnavatelů je o jejich využívání zájem. Předpoklad byl tedy potvrzen.
3. Vysokoškolsky vzdělaných absolventů v evidenci ÚP je méně než absolventů středního vzdělání. Jednak středoškolsky vzdělaných absolventů je celkově více a také vysokoškoláci nacházejí snadněji uplatnění (jsou méně ohroženi nezaměstnaností), protože si mohou vybírat z mnohem širší nabídky práce a také většinou nespolehnají při hledání práce pouze na úřad práce, ale využívají pracovních agentur a také si sami aktivně hledají práci. Předpoklad byl také potvrzen.

K jednoznačně nejpočetnějším kategoriím absolventů v evidenci ÚP ve Zlíně patří absolventi s ukončeným vzděláním: střední odborné s výučním listem a ÚSO s maturitou bez vyučení.

4. U nezaměstnaných absolventů učebních oborů jsou nejvíce zastoupeny obory gastronomie a obchodu. U absolventů středních škol převažují obory ekonomické. U vyšších odborných škol a vysokoškolského studia převažují také ekonomické obory a chemické obory. Předpoklad byl potvrzen protože obecně lze říci, že absolventi ekonomických oborů nacházejí uplatnění na trhu práce hůře, a to hlavně z důvodu jejich velkého počtu.

V další části své práce se budu snažit navrhnout možná opatření na zlepšení postavení a uplatnitelnosti absolventů škol na trhu práce. Mé návrhy budou směřovány jak na úřad práce, tak i na školy, zaměstnavatele a i na samotné absolventy.

Budu se snažit navrhnout opatření, která by pomohla k řešení problémů, které byly zjištěny v analýze. Jako např. že zaměstnavatelé požadují praxi a dovednosti, které často absolventi nemají nebo že nabízené studijní obory neodpovídají poptávce na trhu práce.

## 9 PROJEKTOVÁ ČÁST

Na základě provedené analýzy absolventů škol v okrese Zlín, při které jsem zjistila příčiny nezaměstnanosti absolventů (proč patří k rizikové skupině uchazečů o práci) a nedostatky ať už na straně škol, samotných absolventů nebo v přístupu zaměstnavatelů, předkládám možná opatření ke zlepšení postavení a uplatnění absolventů škol na trhu práce. Tato opatření by měla pomoci ke zlepšení spolupráce (úřadů práce, zaměstnavatelů, studentů, rodičů, úřadů ...), komunikace, informovanosti, orientace a přizpůsobivosti podmínkám trhu práce.

Předkládám také výčet možností, které má absolvent po ukončení studia, z nichž se podrobněji zabývám možností práce v zahraničí, která je pro mladé lidi vhodnou.

### 9.1 Možnosti absolventů po ukončení studia

- ▶ Pokračovat ve studiu
- ▶ Nastoupit do vhodného zaměstnání
- ▶ Najít si dočasnou práci (brigádu)
- ▶ Začít podnikat
- ▶ Odjet do zahraničí jako Au-pair
- ▶ Ucházet se o studium nebo práci v zahraničí
- ▶ Evidovat se na úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání

Z výše uvedených možností je dále rozpracována možnost ucházet se o práci v zahraničí. Myslím, že tato možnost vedle běžných možností jako najít si práci v domácím prostředí či dále studovat, je pro absolventy velmi vhodná. Absolventi jsou mladí, většinou bez závazků a určitě mají více odvahy odjet do zahraničí než starší lidé. Mnozí absolventi už mají zkušenosti s prací v zahraničí v podobě letních brigád či různých stáží. Vstupem ČR do EU je možnost vycestovat za prací snadnější (hlavně do zemí, které nám otevřely pracovní trh) a zkušenost, kterou lze v zahraničí získat je určitě velkou výhodou při dalším hledání práce na domácím trhu práce.

### 9.1.1 Práce v zahraničí

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie začaly úřady práce využívat síť Evropských služeb zaměstnanosti (EURES) sloužící k podpoře mobility pracovní síly na evropském trhu práce.

Na každém úřadu práce byla jmenována kontaktní osoba, zabývající se touto problematikou a na úřadech práce, které mají sídlo v krajském městě působí tzv. EURES poradce.

#### Hlavní aktivity EURES:

- poskytování informací a poradenství o možnostech českých pracovníků v ostatních členských zemích evropského hospodářského prostoru (EHP) a případných omezeních, které si v zájmu ochrany vlastního pracovního trhu stanovila většina členských zemí EHP,
- individuální poradenská činnost,
- informace o administrativních náležitostech před odjezdem do jiné členské země,
- pomoc při náboru zaměstnanců ze zemí EHP do České republiky,
- sledování pohybu pracovních sil.

Na EURES portálu, který je k dispozici na stránce <http://europa.eu.int/eures> je možné získat např. informace o volných pracovních místech v zemích EHP, o pracovních trzích nebo životních a pracovních podmínkách v jednotlivých zemích EHP. Případní zájemci mají možnost do této databáze umístit i svůj životopis. Portál funguje v angličtině, francouzštině, němčině a v dalších evropských jazycích, v českém jazyce zatím jen částečně. Užitečné informace lze také najít na stránkách <http://portal.mpsv.cz> odkaz na EURES.

Nutno zdůraznit, že se jedná pouze o poradenskou činnost, ne o zprostředkování a vyřízení práce a všech nutných záležitostí. Právě to mnohé případné zájemce odrazuje.

Dle EURES poradce na ÚP ve Zlíně absolventi nepatří k těm, kteří by měli zvýšený zájem o práci v zahraničí. Statistiky bohužel nemůžou sledovat ty, kteří skutečně vycestovali, pouze ty, kteří se přijdou poradit.

Důvodem může být to, že mnozí absolventi nehledají trvalou práci, svůj první pracovní poměr berou pouze jako dočasné řešení k následnému hledání si lepší práce. A zahraniční firmy určitě také nestojí o to, aby na místo, kde hledají stálého zaměstnance, nastoupil absolvent, který za půl roku bude chtít jet domů.

Mým návrhem by bylo vytvoření a vedení samostatné sekce pro absolventy, kde by se soustředily pouze nabídky práce vhodné pro absolventy, např. krátkodobé práce, výpomoci, asistence – zaměřené na získávání praxe, poznání a rozvoj cizího jazyka.

Jednalo by se o vytvoření samostatné databáze, vedle databáze volných pracovních míst by byla ještě databáze míst pro absolventy. Návrh na zřízení databáze pracovních míst pro absolventy by musela schválit Komise EURES, která tuto síť vede a schvaluje změny.

Rizika: riziko neschválení Komisí, riziko malého zájmu zaměstnavatelů celého EHP o vyčleňování pracovních míst pro absolventy a také riziko nevyužívání této možnosti ze strany absolventů.

Náklady: myslím, že se nejedná o nějak složitý a finančně náročný projekt. Aktivita sítě jsou financovány hlavně z grantu EURES (95 % z EU) a z menší části ze státního rozpočtu dané země (jako součást veřejných služeb zaměstnanosti – 5 %). Z grantu EURES by bylo financováno zavedení a následné vedení databáze, ze státního rozpočtu propagace - tištěné materiály: 77 úřadů práce po 10 000 Kč = 770 000 Kč ročně.

## **9.2 Návrhy na zlepšení situace absolventů na trhu práce**

Na základě zjištěných příčin nezaměstnanosti absolventů v analytické části jsem zpracovala návrhy na zlepšení uplatnitelnosti absolventů při vstupu na trh práce. Návrhy se týkají oblastí struktury vzdělávací nabídky, nedostatku praxe absolventů, přípravy na volbu povolání, kvality a obsahu vzdělávání a motivace absolventů. Opatření jsou určena úřadu práce, školám, školským řídicím orgánům, zaměstnavatelům a také absolventům.

### **9.2.1 Struktura vzdělávací nabídky**

Na základě analýzy bylo zjištěno, že jsou v této oblasti nedostatky, a to:

- Nezájem zaměstnavatelů o absolventy určitých oborů.
- U atraktivních oborů dochází k převisu nabídky pracovních sil nad poptávkou, zatímco u oborů, ve kterých je šance na umístění větší, není o studium zájem.



Navrhuji řešení:

**1) Zřídit informační systém dostupný školám, žákům, studentům a jejich rodičům, zaměstnavatelům, ... spravovaný úřadem práce.**

Tento systém by poskytoval informace o reálných možnostech uplatnění absolventů na trhu práce v příštích letech a usnadňoval rozhodování o volbě oboru.

Propojoval by nejen školy na úřad práce, ale i další subjekty v regionu (zaměstnavatele, krajské úřady ...).

Poskytoval by informace o předpokládaném vývoji regionu a perspektivě rozvoje jednotlivých odvětví a oborů (např. šetření a vyhodnocování poptávky po práci).

Zvyšoval by informovanost rodičů a žáků, studentů - srozumitelnost a dostatek zdrojů informací o vzdělávání a profesní dráze ve spojitosti s perspektivami a možnostmi uplatnění na trhu práce.

Napomáhal by při otvírání nových oborů a studijních programů škol na základě analýz trhu práce a konzultací s úřadem práce.

Poskytoval by informace pro omezení nabídky oborů, o které není na trhu práce zájem a pro rozšíření nabídky o obory, o které zájem naopak je (důraz na zachování široké nabídky studijních a učebních oborů).

Zajišťoval by pružnější reakce školství na trh práce – na vývoj trhu práce z hlediska oborové skladby i počtu přijímaných žáků resp. studentů a zkrácení procesu zařazování potřebných oborů mezi vzdělávací programy škol ze strany řídicích orgánů.

Soustřeďoval by požadavky zaměstnavatelů, snahou by bylo znát jejich prognózy potřeb lidských zdrojů.

Rizika: neochota spolupráce některých škol či zaměstnavatelů, neochota poskytovat určité informace, náročnost na zřízení a vedení systému, náročnost na práci s velkým množstvím informací, problémy s aktualizacemi informací, finanční náročnost.

Náklady: informační systém by byl financován z částečně z MPSV a z odboru školství Zlínského kraje.

Jednorázové náklady na zřízení systému: 1 560 000 Kč.

Roční náklady na provoz: informační materiály: 10 000 Kč

informační semináře: 10 000 Kč

2 zaměstnanci: 600 000 Kč

Bylo by vhodné, aby informační systém začal fungovat od 1. 9. 2007, tedy od začátku školního roku.

### **2) Zainteresovat školy na uplatnění absolventů škol na trhu práce.**

Financovat školy nejen podle počtu studentů, ale i podle jejich úspěšnosti na trhu práce. Rodiče se studenty by měli přihlížet při výběru školy také na uplatnitelnost absolventů dané školy na trhu práce. Školy by se měly zajímat jak se daří jejich absolventům po ukončení studia a měly by být motivovány k tomu aby své studenty dobře připravily na vstup na trh práce. Od úspěšnosti absolventů na trhu práce by se odvíjela prestiž školy a také množství financí od ministerstva školství.

### **3) Zajistit větší propustnost, flexibilita ve volbě vzdělávací cesty – obecný základ v prvních ročnících a následná specializace.**

Studentům by měl být poskytnut v prvním ročníku obecný vzdělávací základ, na který by navázalo obecně odborné vzdělávání a v posledním ročníku specializace. Tato specializace nesmí být příliš úzká, studijní programy by měly být sestaveny tak, aby byly zaměřeny na přípravu pro více než jedno povolání. Široký profil umožňuje lepší uplatnění. Měl by být také více kladen důraz na cizí jazyky a výpočetní techniku.

Proporce všeobecně vzdělávací a odborné složky u jednotlivých kategorií vzdělání by měly mít možnost školy stanovovat samostatně, což by zvýšilo přizpůsobivost podmínkám na regionálním trhu práce.

## **9.2.2 Nedostatek praxe absolventů**

V analýze jsem zjistila, že jednou z nevýhod týkající se uplatnitelnosti absolventů je:

- Nedostatečná praxe v reálném prostředí.
- Nedostačující objem odborné praxe, špatná vybavenost škol moderními stroji a technologiemi, které neodpovídají zařízením ve firmách.

Navrhuji řešení:

- 1) Zvýšit délku odborných prací v reálných podmínkách, kontakt s možnými budoucími zaměstnavateli.**

Praxe a praktické znalosti jsou největším handicapem absolventa zejména střední školy. Praxe je většinou velmi sporadická a často jde o praxi, které nesouvisí s budoucím směrem pracovního uplatnění a pracovní kariéry. Absolventi vysokých škol jsou v tomto ohledu pro trh práce připraveni poněkud lépe, mají zkušenost práce na projektech, bakalářské a diplomové práci, které již spojují teoretickou stránku a stránku praktickou ve firmách.

Školy by proto měly zvýšit zastoupení praxe v rámci výuky, a to hlavně v maturitních vzdělávacích programech. Škola by měla pomoci při zajišťování vhodné praxe nebo kontrolovat kde si sám student praxi zařídil, aby byla vyhovující, aby se nejednalo jen o povinné splnění úkolu, ale o přínos.

## **2) Zajistit propojení školské sféry se sférou zaměstnavatelů.**

Propojením zaměstnavatelů a školské sféry umožní lepší sladění nově nastupující pracovní síly a požadavků trhu práce.

Vybavení škol a učilišť moderním a praxi odpovídajícím zařízením (stroje, počítače a programy ...) a jeho obnovování je velkým finančním problémem. Proto propojení škol a firem by zajistilo, aby studenti poznali reálné prostředí výkonu práce, na kterou se připravují.

Nejdeálnější by bylo kdyby iniciativa spolupráce vycházela od zaměstnavatelů, kdyby oni sami měli zájem si vychovat budoucího zaměstnance. Firmy by mohly více nabízet exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracoviště, praxe studentům, poskytovat materiály pro výuku a technické vybavení, nabízet pracovní místa ve školách, vyhlašovat soutěže a zadávat projekty, studentské práce.

### **9.2.3 Příprava na volbu povolání**

V analýze bylo zjištěno o absolventech resp. studentech/žácích, že mají:

- Nedostatečné informace o světě práce, o budoucí uplatnitelnosti v dané profesi na trhu práce.
- Zkreslené představy absolventů o platových a pracovních podmínkách.

Navrhuji řešení:

- 1) Uskutečňovat informační schůzky výchovných poradců s žáky a studenty.**

Ukončením základní školy končí povinná školní docházka. Pak už záleží pouze na člověku, zda se bude dále vzdělávat a v jakém oboru. V dnešní době, pro toho kdo chce v životě něčeho dosáhnout, vyrovnat se ostatním, nebýt považován za méněcenného, je vzdělání téměř nutností. A chce-li člověk dělat práci, která ho bude bavit, nebo pro něj nebude alespoň utrpením, měl by si své vzdělávání pečlivě vybrat s ohledem na budoucí povolání. Protože práce zabírá lidem většinu jejich času.

Zásadní rozhodnutí o své budoucnosti tedy dělají žáci devátých tříd základních škol při podávání přihlášky k dalšímu studiu. Rodiče by se spolu s nimi a případně i s poradcem měli zamyslet nad tím, jaký druh práce by tento mladý člověk nejspíš chtěl ve svém budoucím povolání vykonávat. Pro jakou práci má dobré předpoklady a jestli má tato práce perspektivu. Zvážit charakteristické rysy člověka jako např.: zájmy, životní cíle a představy, schopnosti, vlastnosti, tělesné předpoklady, zdravotní omezení a školní prospěch. Tyto charakteristické rysy člověka posoudit s charakteristickými znaky práce (s tím co zvažovat u budoucího povolání): charakter pracovních činností, pracovní prostředky, předmět práce, pracoviště, požadavky na vzdělání, poptávka po pracovnících na trhu práce, pracovní doba, složení pracovního kolektivu, speciální výhody, rizika a nebezpečí, mzdové podmínky, společenská prestiž, možnosti rozvoje další kariéry, možnosti cestování ... Mladý člověk většinou není schopen činit tak vážná rozhodnutí sám a také ještě většinou nebývá konkrétně vyhraněný.

Zájemcům o pokračování ve studiu je možné doporučit návštěvu veletrhů škol jako je např. nejznámější brněnský veletrh pomaturitního vzdělání Gaudeamus s nabídkou studijních oborů českých i zahraničních vysokých škol a univerzit. Většina škol také pořádá tzv. dny otevřených dveří, na kterých se mohou zájemci seznámit s danou školou a jejími podmínkami. Mnoho informací lze nalézt na internetu, buď přímo na stránkách konkrétních školy nebo na webových stránkách, kde jsou informace v ucelené podobě např.: <http://www.vysokeskoly.cz>, <http://www.uiv.cz>, <http://www.nuov.cz>.

Velmi nápomocné může být i Informační a poradenské středisko pro volbu povolání na úřadě práce. Prostřednictvím počítačového programu zde lze najít studijní nebo učební obor ve všech školách v celé republice.

Podle úřadu práce kolem 40 % absolventů nepracuje ve svém vystudovaném oboru, což je určitě důvod věnovat výběru studia větší pozornost. Zlepšování poradenských systémů,

neustálé vzdělávání poradců a propojení škol a úřadů práce by mohlo být upraveno vyhláškou jako povinnost.

Opatření by si vyžádalo finance na zlepšování poradenství. Největším rizikem jsou rodiče, kteří rozhodují sami o tom, co jejich dítě bude studovat. Nepřihlíží k předpokladům svých dětí a chtějí, aby studovaly něco prestižního a aby měly vyšší vzdělání než oni. Na informační schůzky o přípravě na volbu budoucího povolání by měli být přizváni také rodiče. Školy společně s úřady práce by také měly zlepšit propagaci oborů, o které není zájem z důvodu, že nejsou atraktivní, ale je o ně zájem na trhu práce.

## **2) Zvýšit orientaci studentů a žáků v pracovně právní problematice.**

Opět záležitostí informačního a poradenského střediska ÚP a i škol je, aby žáky a studenty (hlavně v posledních ročnících) seznámili se zákonem o zaměstnanosti, s pracovně právními podmínkami, s povinnostmi a právy zaměstnavatele i zaměstnance ... V posledním ročníku by měl být této problematice vyhrazen samostatný předmět, jehož náplní by byly také přednášky firemních personalistů.

Absolventi se pak budou lépe orientovat na trhu práce a mohou také lépe čelit otázkám při výběrových řízeních.

### **9.2.4 Kvalita a obsah vzdělávání**

V analýze bylo zjištěno, že jsou v této oblasti nedostatky, a to:

- Úroveň, znalosti a dovednosti absolventů.
- Obsah vzdělávání neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů a trhu práce.

Navrhují řešení:

#### **1) Zvýšit důraz ve výuce na osvojení klíčových dovedností (kompetencí).**

#### **Kompetence**

Pro úspěšné uplatnění absolventů škol na trhu práce je důležité, aby skladba jejich znalostí, schopností a dovedností (označovaných jako kompetence) co nejvíce odpovídala požadavkům a potřebám potenciálních zaměstnavatelů.

Kompetence, kterými pracovníci a uchazeči o zaměstnání v různé míře disponují, lze rozdělit na profesní a klíčové. **Profesní kompetence** jsou úzce svázány s konkrétní odborností a jejich zvládnutí umožňuje výkon určitých profesí či povolání.

**Klíčové (přenositelné) kompetence** jsou takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které jsou nezbytné pro úspěšné uplatnění nejenom na trhu práce, ale i v běžném životě. Jejich zvládnutí by mělo přispět k větší flexibilitě pracovníků v širokém slova smyslu, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších problémů různé profese, a napomáhat sladit schopnosti pracovníků a požadavky kladené ze strany zaměstnavatele.

**Sledované klíčové kompetence:**

1. Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)
2. Čtení a porozumění pracovním instrukcím
3. Zběhlost v cizích jazycích
4. Práce s čísly (numerické schopnosti)
5. Schopnost rozhodovat se
6. Schopnost řešit problém
7. Nést zodpovědnost
8. Adaptabilita a flexibilita
9. Schopnost týmové práce
10. Schopnost vést
11. Ochota učit se
12. Zběhlost v používání výpočetní techniky
13. Zběhlost v zacházení s informacemi [7]

Klíčovými kompetencím zaměstnavatelé přikládají stále větší význam a požadavky na ně rostou přímo úměrně se zvyšující se úrovni dosaženého vzdělání.

Zaměstnavatelé také požadují: znalost platné legislativy, kreativitu, prezentační dovednosti, samostatnost, ekonomické základy a ekonomické myšlení, společenské

chování, osobní morální vlastnosti, vyjadřovací schopnosti, asertivitu, psychickou odolnost při zátěžových situacích, schopnost jednat se zákazníky.

Toto opatření vyžaduje kvalitní pedagogy a jejich neustálé vzdělávání a přehled o dění. Školy by také mohly mít volnější prostor pro úpravy vzdělávacích programů.

### 9.2.5 Motivace absolventů

V analýze jsem zjistila neochotu a nezájem některých absolventů jít pracovat za podmínek, které neodpovídají jejich představám (plat, úroveň práce). Problém je tedy v:

- Přístupu absolventů k hledání uplatnění (nezájem, neochota dojíždět či nastoupit na málo finančně hodnocenou práci).

Navrhuji řešení:

- 1) **Zajistit motivační kurzy, ve kterých by se absolventi učili jak se správně ucházet o práci.**

Absolventi by se v kurzech učili jak se lépe orientovat na trhu práce a jak jednat se zaměstnavatelem:

Náplň kurzů:

- výběr směru kariéry – co chcete dělat a proč, co Vás baví, co Vás nebaví, jaké máte předpoklady, dovednosti a vědomosti, čeho chcete dosáhnout, za jakých podmínek chcete pracovat ...
- příprava životopisu a průvodního dopisu – kvalitní, dle požadavků doby.
- naučit se nespolehat pouze na pomoc úřadu práce (personální agentury, inzeráty v novinách, televizi, rozhlase či internetu, aktivní oslovování zaměstnavatelů, pomoc od přátel a známých ...).
- naučit se umět „prodat“, ukázat zájem o obor (uvádět vše co by mohlo být výhodou pro pracovní uplatnění). Nelhat!
- příprava na výběrový pohovor – příprava na otázky, které často používají personalisté u výběrových pohovorů, zjišťování informací o společnosti, vhodné oblečení, včasný příchod, vhodná mluva, neverbální projevy, přiměřené sebevědomí... Simulované scénky výběrových pohovorů a jejich následné rozebírání a diskuze.

- psychologické poradenství, posilování sebevědomí, motivace ...

Lze využít také různých poraden. Například **Integrovaný systém typových pozic** na <http://www.istp.cz>, který na internetu sdružuje a uveřejňuje rozsáhlé informace o světě práce. Mohou ho využívat nejen uchazeči o práci, ale i zprostředkovatelé práce, zaměstnavatelé, personální poradci či vzdělavatelé.

Základní části ISTP:

- ❖ **Kartotéka typových pozic**, která popisuje povolání a typové pozice českého trhu práce. Specifikuje pracovní činnosti, kvalifikační, zdravotní a osobní požadavky a další hlediska práce.
- ❖ **JOB – tip** – poradenský nástroj, který umožňuje uživateli popsat sám sebe a najít si vhodné pracovní zařazení, vhodné místo, další vzdělávání či rekvalifikaci.
- ❖ **Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání (EU – DAT)** – představuje soubor vzdělávacích akcí a rekvalifikačních kurzů školících společností České republiky.
- ❖ **Katalog pracovních míst** – umožňuje jednoduché vytváření strukturovaného popisu pracovních míst přesně podle potřeb firmy.

ISTP je podporováno Ministerstvem práce a sociálních věcí.

**Průvodce světem povolání** na <http://www.gwo.cz> je určen uživatelům, kteří hledají pomoc při volbě povolání a při vstupu na trh práce. Program obsahuje různé postupy volby povolání, aby si klient mohl vybrat ten, který vyhovuje právě jemu. U jednotlivých povolání jsou stručné popisy, fotografie hlavních činností, někdy i nahrávky pracovních dialogů a různé další odkazy. Obsahuje také informace a užitečné návody o tom, jak úspěšně vstoupit (i opětovně) na trh práce. Průvodce světem povolání je podporován programem Evropské unie Leonardo da Vinci.

Pro absolventy je zde speciální modul „Absolvent“, který nabízí pomoc při získávání zaměstnání, včetně napsání životopisu a přípravy na pohovor u zaměstnavatele, umožňuje vyhledávat příbuzná povolání a obsahuje rady pro soukromé podnikání. Jeho součástí je i speciální submodul pro nezaměstnané.

## 2) Upravit podmínky pro vyplácení sociálních dávek absolventům.

Dle novely zákona o zaměstnanosti (platné od 1. 1. 2006) musí absolvent pro získání nároku na podporu v nezaměstnanosti setrvat v pracovním poměru šest měsíců nebo



doložit, že za poslední tři roky odpracovat šest měsíců (zaměstnání nebo jiná výdělečná činnost, která zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti). Pokud nic takového doložit nemůže, může alespoň požádat o doplatek do životního minima na odbor sociálních věcí.

Stát by měl proto nastavit systém sociálních dávek pro čerstvé absolventy tak, aby byli motivováni nastoupit do práce (dočasné, třeba i méně placené), aby nezůstávali doma a získávali zkušenosti a praxi.

## ZÁVĚR

Ve své diplomové práci „Trh práce a specifické tendence vývoje nezaměstnanosti absolventů škol v období 2003-2006 v okrese Zlín“ jsem se zabývala trhem práce na Zlínsku a hlavně rizikovou skupinou uchazečů o práci, a to absolventy škol.

Cílem diplomové práce bylo zjistit a zanalyzovat vývoj nezaměstnanosti v okrese Zlín v období 2003-2006 a následně provést rozbor situace absolventů škol. Nezaměstnanost v okrese Zlín v daném období měla klesající tendenci (r. 2003: 9,99 %, r. 2006: 6,34 %). Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo evidováno ÚP ve Zlíně v únoru roku 2004 (10 416 uchazečů, 25,1 uchazečů na 1 volné pracovní místo), naopak nejméně v listopadu roku 2006 (6 818 uchazečů, 3,5 uchazečů na 1 volné pracovní místo).

Podíl absolventů na celkovém počtu uchazečů v evidenci má vzrůstající tendenci v prázdninových měsících a maxima dosahuje obvykle v září. I tento podíl měl ve sledovaném období klesající vývoj. Úplně nejvyšší podíl absolventů byl zaznamenán v roce 2003 v září (11,7 %), naopak nejnižší v roce 2006 v červnu (5,7 %). Absolventi se statisticky sledují v absolutních počtech a to ke dvěma termínům, k 30. 4. (situace před nástupem nových absolventů) a k 30. 9. (čerství absolventi si po prázdninách začínají hledat první zaměstnání). Hodnoty k 30. 4. jsou proto nižší. Analýza počtu absolventů na Zlínsku to potvrdila s výjimkou absolventů bakalářského studia. Důvodem jsou některé bakalářské programy realizované na 3,5 roku, kdy student, který chce od září pokračovat ve studiu se na půl roku přihlásí na úřad práce.

Nezaměstnanost absolventů je obecně svázána s celkovou hospodářskou situací státu či regionu. Za nejvýznamnější příčinu, proč patří absolventi k rizikovým skupinám uchazečů o práci, je možné označit nedostatečnou praxi, nezájem o absolventy určitých oborů, vysoké počty absolventů některých oborů a také nevyhovující znalosti absolventů. ÚP se snaží pomáhat, mimo služeb určených všem uchazečům, nabízí absolventům vypracování individuálního akčního plánu, poradenství, rekvalifikace (teorie + praxe) a hlavně poskytování finančních podpor zaměstnavatelům, kteří přijmou absolventa do pracovního poměru (vyhrazená SÚPM pro absolventy).

Návrhy na zlepšení postavení absolventů na trhu práce jsem orientovala nejen na úřad práce, ale hlavně do škol a pro zaměstnavatele. Návrhy pro ÚP jsou zaměřeny hlavně na neustálé zlepšování poradenství žákům/studentům a na vytvoření samostatné databáze

pracovních míst pro absolventy v rámci evropské sítě služeb zaměstnanosti EURES. Školám jsem doporučila zvýšit důraz na praxi (hlavně maturitní programy), zaměřit se ve výuce na klíčové dovednosti, které zaměstnavatelé požadují a které jsou celkově nezbytné k úspěšnému zvládnutí nejen pracovního života. Zaměstnavatelům jsem doporučila propojení na školy, aby se školami více spolupracovali a mohli tak získávat dobré budoucí pracovníky. Absolventům jsem sepsala doporučení, kterých by se měli držet při vstupu na trh práce. A v neposlední řadě jsem navrhla vytvoření informačního systému, který by všechny výše zmíněné propojoval a poskytovat důležité informace pro rozhodování.

Navrhovaná opatření by si vyžádala nejen finance, ale také hlavně změnu v myšlení a jednání zaměstnavatelů, škol a jejich řídicích představitelů. Návrhy jsou náročnější na čas, pečlivost a spolupráci.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] BACHANOVÁ, V.; MUSIL, P.; VYSTAVĚLOVÁ, L. *Makroekonomie II. – cvičebnice*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3669-9.
- [2] DURDISOVÁ, J. a kolektiv. *Sociální politika v ekonomické praxi*. 1. vydání. Praha: VŠE – nakladatelství Oeconomika, 2005. ISBN 80-245-0850-8.
- [3] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: VŠE, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- [4] KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- [5] KREBS, V. a kolektiv. *Sociální politika*. 1. vydání. Praha: CODEX Bohemia, 1997. ISBN 80-85963-33-7.
- [6] SAMUELSON, A. P.; NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 2. vydání. Praha: Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X.
- [7] KALOUSKOVÁ, P. a kolektiv. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – 2004*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004.
- [8] TRHLÍKOVÁ, J. VOJTĚCH, J. *Názory pracovníků úřadu práce na uplatnění absolventů škol – 2004*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004.
- [9] VOJTĚCH, J. a kolektiv. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2004*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004. ISBN 80-85118-91-2.
- [10] Úřad práce ve Zlíně: *Roční zpráva za rok 2005*.
- [11] Úřad práce ve Zlíně – odbor trhu práce. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003 – 2006 (okres Zlín)*.
- [12] BIČÁKOVÁ, O. *Absolventi škol na trhu práce v roce 2006 – Jak usnadňuje novela zákona o zaměstnanosti (nejen) absolventům škol vstup na trh práce*. [online]. [cit. 2007-01-25]. <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=959>>
- [13] MĚŘÍNSKÁ, G. *Problematika zaměstnávání absolventů – Proč jsou absolventi rizikovou skupinou a jak čelí těmto rizikům*. [online]. [cit. 2007-01-25]. <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=417>>.

- [14] KOUCKÝ, J., ZELENKA, M. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2006*. Praha: SVP PF UK, říjen 2006. [online]. [cit.2007-02-14].  
<[http://svp.pedf.cuni.cz/uploads/media/nezamestnani\\_vysokoskolaci.pdf](http://svp.pedf.cuni.cz/uploads/media/nezamestnani_vysokoskolaci.pdf)>
- [15] *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004*. [online]. [cit.2007-02-24].  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2004/analyza\\_zam\\_nezam\\_rok2004.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2004/analyza_zam_nezam_rok2004.pdf)>
- [16] *Pololetní statistiky absolventů škol v evidenci ÚP*. [online]. [cit. 2007-01-25].  
<<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>>
- [17] *Vývoj nezaměstnanosti od července 2004*. [online]. [cit. 2007-01-25].  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj\\_od\\_072004](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004)>
- [18] <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs?uzemi=174000>> [cit. 2007-03-01].
- [19] <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl\\_info/spadove\\_obce](http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/spadove_obce)> [cit. 2007-01-18].
- [20] <[http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/skoly/vyhl\\_skol/vyber\\_skol](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/skoly/vyhl_skol/vyber_skol)> [cit. 2007-02-24].
- [21] <<http://svp.pedf.cuni.cz/index.php?id=8>> [cit. 2007-01-25].
- [22] <<http://svp.pedf.cuni.cz/app/index.php>> [cit. 2007-02-14].
- [23] <<http://www.marlin-uh.cz/index.php?sekce=14&projekt=8>> [cit. 2007-02-24].
- [24] <<http://www.hledampraci.cz/poradna-zamestnani/absolventi-hledani-prace.php>> [cit. 2007-03-04].
- [25] interní materiály Úřadu práce ve Zlíně

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

ČSÚ	Český statistický úřad
EFTA	Evropské sdružení volného obchodu
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	Evropský portál pracovní mobility
FAI	Fakulta aplikované informatiky
FAME	Fakulta managementu a ekonomiky
FHS	Fakulta humanitních studií
FMK	Fakulta multimediálních komunikací
FT	Fakulta technologická
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro mezinárodní spolupráci a rozvoj
SÚMP	Společensky účelné pracovní místo
THP	Technicko-hospodářský pracovník
UTB	Univerzita Tomáše Bati
ÚSO	Úplné střední odborné vzdělání
ÚSV	Úplné střední všeobecné vzdělání
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obr. 1. Křivka nabídky práce.....	11
Obr. 2. Křivka poptávky po práci .....	13
Obr. 3. Rovnováha na trhu práce .....	14
Obr. 4. Nezaměstnanost při pružných a nepružných mzdách.....	22
Obr. 5. Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2003 .....	37
Obr. 6. Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2004 .....	40
Obr. 7. Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2005 .....	41
Obr. 8. Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2006 .....	43
Obr. 9. Příčiny nezaměstnanosti absolventů dle pracovníků úřadů práce v % .....	50
Obr. 10. Absolventi v evidenci ÚP ve Zlíně k 30. 4.....	51
Obr. 11. Absolventi v evidenci ÚP ve Zlíně k 30. 9.....	52
Obr. 12. Vývoj podílu absolventů v % z celkového počtu uchazečů .....	53
Obr. 13. Absolventi vyřazení z evidence k 30. 4.....	54
Obr. 14. Absolventi vyřazení z evidence k 30. 9.....	54
Obr. 15. Absolventi dle vzdělání k 30. 4. ....	55
Obr. 16. Absolventi dle vzdělání k 30. 9. ....	56
Obr. 17. Absolventi bakalářského vzdělání k 30. 4.....	57
Obr. 18. Absolventi bakalářského vzdělání k 30. 9.....	57
Obr. 19. Absolventi magisterského vzdělání k 30. 4.....	58
Obr. 20. Absolventi magisterského vzdělání k 30. 9.....	59
Obr. 21. Absolventi vyššího odborného vzdělání k 30. 4.....	60
Obr. 22. Absolventi vyššího odborného vzdělání k 30. 9.....	61
Obr. 23. Absolventi středoškolského vzdělání k 30. 4. ....	62
Obr. 24. Absolventi středoškolského vzdělání k 30. 9. ....	63

**SEZNAM TABULEK**

Tab. 1. Vývoj nezaměstnanosti v roce 2003.....	37
Tab. 2. Vývoj nezaměstnanosti v roce 2004 – do července.....	39
Tab. 3. Vývoj nezaměstnanosti v roce 2004 – od července.....	39
Tab. 4. Vývoj nezaměstnanosti v roce 2005.....	41
Tab. 5. Vývoj nezaměstnanosti v roce 2006.....	43
Tab. 6. Absolventi v evidenci ÚP ve Zlíně k 30. 4.....	51
Tab. 7. Absolventi v evidenci ÚP ve Zlíně k 30. 9.....	52
Tab. 8. Podíl absolventů v % z celkového počtu uchazečů.....	53
Tab. 9. Absolventi vyřazení během období z evidence k 30. 4.....	54
Tab. 10. Absolventi vyřazení během období z evidence k 30. 9.....	54
Tab. 11. Absolventi v evidenci ÚP ve Zlíně k 30. 4. – dle vzdělání.....	55
Tab. 12. Absolventi v evidenci ÚP ve Zlíně k 30. 9. – dle vzdělání.....	56
Tab. 13. Absolventi bakalářského vzdělání k 30. 4.....	57
Tab. 14. Absolventi bakalářského vzdělání k 30. 9.....	57
Tab. 15. Absolventi magisterského vzdělání k 30. 4.....	58
Tab. 16. Absolventi magisterského vzdělání k 30. 9.....	59
Tab. 17. Absolventi vyššího odborného vzdělání k 30. 4.....	60
Tab. 18. Absolventi vyššího odborného vzdělání k 30. 9.....	61
Tab. 19. Absolventi středoškolského vzdělání k 30. 4.....	62
Tab. 20. Absolventi středoškolského vzdělání k 30. 9.....	63
Tab. 21. Střední vzdělání k 30. 4. – rozčleněno.....	63
Tab. 22. Střední vzdělání k 30. 9. – rozčleněno.....	64



## SEZNAM PŘÍLOH

- P I: Úřad práce ve Zlíně
- P II: Absolventi UTB 2003-2006
- P III: Nezaměstnaní absolventi UTB 2003-2006
- P IV: Metodika výpočtu míry nezaměstnanosti
- P V: Rekvalifikační program pro absolventy
- P VI: Absolventi vysokých škol - grafy
- P VII: Školy v okrese Zlín

## **PŘÍLOHA P I: ÚŘAD PRÁCE VE ZLÍNĚ**

Úřad práce ve Zlíně je podle § 51 odst. 1 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích organizační složkou státu, vůči které podle § 53 tohoto zákona plní Ministerstvo práce a sociálních věcí zřizovatelskou funkci. Organizační složka státu není podle § 3 odst. 2 uvedeného zákona právnickou osobou. Tím není dotčena její působnost nebo výkon předmětu činnosti podle zvláštních právních předpisů a její jednání v těchto případech je jednáním státu.

Úřad práce ve Zlíně je účetní jednotkou. Hospodaření se řídí právními předpisy závaznými pro organizační složky státu, zejména zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů.

Úřad práce ve Zlíně je správní úřad, zabezpečující státní politiku zaměstnanosti a další úkoly, vyplývající ze zvláštních právních předpisů. Úřad práce ve Zlíně je orgánem státní sociální podpory a vykonává státní správu dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění.

Úřad práce ve Zlíně byl zřízen Zakládací listinou MPSV ze dne 25.09.1990.

Zřizovatel: Česká republika – Ministerstvo práce a sociálních věcí

Název a sídlo: Úřad práce ve Zlíně, Čiperova 5182 760 42 Zlín, IČ: 00560014

Datum vzniku: 25. 09. 1990

Spádové obce ÚP ve Zlíně: Biskupice, Bohuslavice u Zlína, Bratřejov, Březnice, Březová, Březůvky, Dešná, Dobrkovice, Dolní Lhota, Doubravy, Držková, Fryšták, Horní Lhota, Hostišová, Hrobice, Hřivínův Újezd, Hvozdná, Jasenná, Kaňovice, Karlovice, Kašava, Kelníky, Lhota u Malenovic, Lhotsko, Lípa, Ludkovice, Luhačovice, Lukov, Lukoveček, Lutonina, Machová, Mysločovice, Neubuz, Ostrata, Podhradí, Podkopná Lhota, Pozlovice, Provodov, Racková, Sazovice, Sehradice, Slušovice, Šarovy, Tečovice, Trnava, Ublo, Velký Ořechov, Veselá, Vizovice, Vlčková, Všemina, Zádveřice-Raková Zlín.

**Zdroj:** Úřad práce ve Zlíně. *Roční zpráva za rok 2005.*

<[http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl\\_info/spadove\\_obce](http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/spadove_obce)> [cit. 2007-01-18]

## PŘÍLOHA P II: ABSOLVENTI UTB 2003-2006

Tab. 1: Počet absolventů UTB za rok 2003

Stupeň studia	Bakalářský	Magisterský	Doktorandský	Celkem
pohlaví	Celkem	Celkem	Celkem	Celkem
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (UTB)	341	369	8	718
Fakulta technologická UTB	31	134	7	172
Fakulta managementu a ekonomiky UTB	245	179	1	425
Fakulta multimediálních komunikací UTB	65	56	0	121

Tab. 2: Počet absolventů UTB za rok 2004

Stupeň studia	Bakalářský	Magisterský	Doktorandský	Celkem
pohlaví	Celkem	Celkem	Celkem	Celkem
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (UTB)	723	376	25	1124
Fakulta technologická UTB	192	116	17	325
Fakulta managementu a ekonomiky UTB	414	192	8	614
Fakulta multimediálních komunikací UTB	117	68	0	185

Tab. 3: Počet absolventů UTB za rok 2005

Stupeň studia	Bakalářský	Magisterský	Doktorandský	Celkem
pohlaví	Celkem	Celkem	Celkem	Celkem
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (UTB)	922	487	27	1436
Fakulta technologická UTB	243	104	17	364
Fakulta managementu a ekonomiky UTB	448	276	10	734
Fakulta multimediálních komunikací UTB	131	107	0	238

Tab. 4: Počet absolventů UTB za rok 2006

<b>Stupeň studia</b>	<b>Bakalářský</b>	<b>Magisterský</b>	<b>Doktorandský</b>	<b>Celkem</b>
<b>pohlaví</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (UTB)	1399	777	27	2203
Fakulta technologická UTB	163	107	14	284
Fakulta managementu a ekonomiky UTB	467	459	9	935
Fakulta multimediálních komunikací UTB	119	146	0	265

**Zdroj:** <<http://svp.pdf.cuni.cz/app/index.php>> [cit. 2007-01-25]

## PŘÍLOHA P III: NEZAMĚSTNANÍ ABSOLVENTI UTB 2003-2006

Tab. 1: Nezaměstnaní absolventi UTB za rok 2003 k 30. 4.

<b>Stupeň studia</b>	<b>Bakalářský</b>	<b>Magisterský</b>	<b>Doktorandský</b>	<b>Celkem</b>
<b>pohlaví</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (UTB)	10	66	0	76
Fakulta technologická UTB	8	34	0	42
Fakulta managementu a ekonomiky UTB	2	32	0	34

Tab. 2: Nezaměstnaní absolventi UTB za rok 2004 k 30. 4.

<b>Stupeň studia</b>	<b>Bakalářský</b>	<b>Magisterský</b>	<b>Doktorandský</b>	<b>Celkem</b>
<b>pohlaví</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (UTB)	62	40	1	103
Fakulta technologická UTB	7	25	1	33
Fakulta managementu a ekonomiky UTB	55	15	0	70

Tab. 3: Nezaměstnaní absolventi UTB za rok 2005 k 30. 4.

<b>Stupeň studia</b>	<b>Bakalářský</b>	<b>Magisterský</b>	<b>Doktorandský</b>	<b>Celkem</b>
<b>pohlaví</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>	<b>celkem</b>
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (UTB)	86	43	1	130
Fakulta technologická UTB	11	18	1	30
Fakulta managementu a ekonomiky UTB	75	25	0	100

Tab. 4: Nezaměstnaní absolventi UTB za rok 2006 k 30. 4.

<b>Stupeň studia</b>	<b>Bakalářský</b>	<b>Magisterský</b>	<b>Doktorandský</b>	<b>Celkem</b>
<b>pohlaví</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>	<b>celkem</b>
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (UTB)	74	30	0	104
Fakulta technologická UTB	9	14	0	23
Fakulta managementu a ekonomiky UTB	64	16	0	80

Tab. 5: Nezaměstnaní absolventi UTB za rok 2003 k 30. 9.

<b>Stupeň studia</b>	<b>Bakalářský</b>	<b>Magisterský</b>	<b>Doktorandský</b>	<b>Celkem</b>
<b>pohlaví</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>	<b>celkem</b>
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (UTB)	11	130	0	141
Fakulta technologická UTB	6	71	0	77
Fakulta managementu a ekonomiky UTB	5	59	0	64

Tab. 6: Nezaměstnaní absolventi UTB za rok 2004 k 30. 9.

<b>Stupeň studia</b>	<b>Bakalářský</b>	<b>Magisterský</b>	<b>Doktorandský</b>	<b>Celkem</b>
<b>pohlaví</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>	<b>celkem</b>
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (UTB)	37	120	0	157
Fakulta technologická UTB	12	49	0	61
Fakulta managementu a ekonomiky UTB	25	71	0	96

Tab. 7: Nezaměstnaní absolventi UTB za rok 2005 k 30. 9.

<b>Stupeň studia</b>	<b>Bakalářský</b>	<b>Magisterský</b>	<b>Doktorandský</b>	<b>Celkem</b>
<b>pohlaví</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>	<b>Celkem</b>	<b>celkem</b>
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (UTB)	37	74	0	111
Fakulta technologická UTB	10	34	0	44
Fakulta managementu a ekonomiky UTB	27	40	0	67

**Zdroj:** <<http://svp.pdf.cuni.cz/app/index.php>> [cit. 2007-01-25]

## **PŘÍLOHA P IV:METODIKA VÝPOČTU MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI**

### **Zaměstnanost**

MPSV pro hodnocení vývoje na trhu práce využívá pro oblast zaměstnanosti údaje ČSÚ především z Výběrových šetření pracovních sil (VŠPS).

### **Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)**

Předmětem šetření ve VŠPS jsou domácnosti bydlící v náhodně vybraných bytech. Šetření podléhají všechny osoby obvykle bydlící ve vybraném bytě, přičemž není rozhodující a není ani sledováno, mají-li zde pobyt trvalý, přechodný, dlouhodobý nebo nehlášený. Výjimkou jsou vojáci základní služby, kteří jsou z praktických důvodů šetřeni v místě svého bydliště před nástupem do vojenské služby. U osob mladších než 15 let se sledují jen základní údaje týkající se vztahu k osobě v čele domácnosti, věku, pohlaví, národnosti a státní příslušnosti. Za osoby starší 15 let se vyplňují další otázky, které popisují jejich uplatnění na trhu práce. Šetření se nevztahuje na osoby bydlící dlouhodobě v hromadných ubytovacích zařízeních. Z toho důvodu jsou údaje za určité skupiny obyvatelstva, zejména za cizí státní příslušníky žijící a pracující na území republiky, k dispozici v omezené míře. Podle doporučení EUROSTAT lze údaje za tyto osoby získat buď z administrativních zdrojů nebo zvláštním šetřením organizovaným zásadně mimo rámec VŠPS. Zaměstnaní jsou všechny osoby 15leté a starší, které během referenčního týdne příslušely do kategorie placení zaměstnaní nebo zaměstnaní ve vlastním podniku. Pro účely zjišťování je pojem práce interpretován jako práce alespoň po dobu jedné hodiny v referenčním týdnu. Za zaměstnané jsou považováni i učni, kteří dostávají mzdu, plat nebo odměnu podle stejného principu jako jiné osoby. Obdobně studenti, osoby v domácnosti a další osoby zabývající se především mimoekonomickými aktivitami, kteří však v referenčním období byli navíc v zaměstnání, jsou také považováni za zaměstnané. Do skupiny zaměstnaných naopak nejsou automaticky zahrnovány osoby na další mateřské (rodičovské) dovolené, jejich postavení má podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) odlišný charakter.

### **Nezaměstnanost**

Pro nezaměstnanost MPSV využívá údaje ČSÚ z VŠPS a statistiky MPSV z administrativních dat úřadů práce.



Rozdíly v metodě zjišťování údajů o počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání po linii úřadů práce a zjišťování počtu nezaměstnaných podle výsledků VŠPS:

#### Velikost souboru

- ❖ MPSV - úplná evidence registrovaných uchazečů o zaměstnání.
- ❖ ČSÚ VŠPS - výběrový soubor zahrnuje osoby bydlící v 0,6 % všech trvale obydlených bytů ČR (jedná se o 54 tisíc respondentů 15letých a starších). Všechny údaje z výběrového souboru jsou převáděny na věkovou strukturu obyvatelstva podle demografické projekce středních čtvrtletních stavů pro výběrové šetření pracovních sil.

#### Způsob zjišťování

- ❖ MPSV - podmínky registrace a vyřazování uchazečů o zaměstnání jsou spolu s definicí uchazeče o zaměstnání stanoveny zákonem 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. O zprostředkování se občan uchází u toho úřadu práce, v kterém správním obvodu má bydliště.
- ❖ ČSÚ VŠPS - dobrovolné anonymní zjišťování za osoby obvykle bydlící (nikoliv trvale bydlící) ve vybraných bytech. Shodně s metodikou EUROSTAT nejsou zjišťovány údaje za osoby bydlící mimo byty, tedy ani za osoby bydlící v hromadných ubytovacích zařízeních.

#### Obsah ukazatelů

- ❖ MPSV - pojem uchazeč je podrobně vymezen zákonem 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

**Uchazečem o zaměstnání** může podle § 25 být (pokud zákon nestanoví jinak) pouze fyzická osoba, která není v pracovním nebo obdobném vztahu, ani nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně pro povolání a osobně požádá o zprostředkování vhodného

zaměstnání úřad práce. Uchazeč o zaměstnání je mimo jiné z evidence vyřazen, jestliže bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání nebo úmyslně maří součinnost s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání. Samozřejmě evidence na úřadě práce je ukončena nástupem do zaměstnání nebo k přípravě na povolání. Ukončit evidenci lze i na základě vlastní žádosti uchazeče. Zákon tedy nevylučuje, aby byli uchazeči

o zaměstnání např. dočasně práceneschopní lidé, osoby na další rodičovské dovolené, nebo ti, jim byl přiznán starobní důchod (včetně trvale a dočasně kráceného).

MPSV ve snaze maximálně přiblížit metodiku registrované nezaměstnanosti metodice ILO zavádí ukazatel tzv. **dosažitelní uchazeči**. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, na základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytováno hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené.

ČSÚ VŠPS - nezaměstnaní jsou podle metodiky ILO a metodiky EUROSTAT všechny osoby 15leté a starší, které ve sledovaném období (referenčním týdnu) souběžně splňovaly tři nutné podmínky:

- nebyly zaměstnané,
- hledaly aktivně práci,
- byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku.

**Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní.** Jedinou výjimkou je skupina osob, které práci nehledají, protože ji již našly a jsou schopny nástupu do 14 dnů. Tyto osoby jsou podle definice EUROSTAT zařazeny rovněž mezi nezaměstnané.

Jestliže do konce roku 1997 převyšoval počet nezaměstnaných vymezených podle mezinárodní definice počet registrovaných uchazečů na ÚP a od roku 2000 do 3. čtvrtletí roku 2001 byl rozdíl mezi oběma ukazateli minimální, tak od 4. čtvrtletí 2001 a zejména v průběhu roku 2002 počet registrovaných uchazečů o zaměstnání na úradech práce výrazně převyšoval počet nezaměstnaných zjišťovaných ve výběrovém šetření statistiky podle ILO (133,4 tisíc). Ve 4. čtvrtletí 2004 činil počet registrovaných uchazečů o zaměstnání 523,8 tisíc osob. Srovnatelný ukazatel zjištěný VŠPS se liší o 98,3 tisíc.

Rozdíly jsou jednak v jiném způsobu zjišťování po obou liniích, odlišném metodickém vymezení registrovaných uchazečů o zaměstnání a nezaměstnaných podle mezinárodní definice ILO a v tzv. nevýběrové chybě, která je průvodním znakem prakticky všech statistických zjišťování u domácností. Je nutné zdůraznit diferenci mezi pojmy registrovaný uchazeč o zaměstnání a nezaměstnaný podle mezinárodní definice ILO. Zatímco registrovaný uchazeč o zaměstnání je vždy definován národní legislativou, nezaměstnaný podle definice ILO je vymezen jasnými kritérii, která umožňují mezinárodní srovnatelnost výše zjištěných výsledků šetření. Vazba mezi oběma ukazateli není bezprostřední. Na jedné straně se vyskytují případy nezaměstnaných, kteří nejsou evidováni na úřadech práce, a na druhé straně značná část registrovaných uchazečů o zaměstnání nespĺňuje podmínky dané mezinárodní definicí.

Zásadní diference mezi oběma zdroji je v absolutní hodnotě počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání a počtu nezaměstnaných. Projevuje se několik faktorů:

1. Od roku 2002 byl plně **harmonizován dotazník VŠPS** se standardem EUROSTAT včetně pořadí otázek kladených respondentovi. Prioritou je dotaz na ekonomickou aktivitu respondentů v referenčním týdnu. Jestliže respondent uvedl, že v tomto týdnu pracoval alespoň 1 hodinu, je striktně podle metodiky ILO klasifikován jako osoba v zaměstnání. Proti předcházející praxi, kdy byly osoby přednostně dotazovány na obvyklé ekonomické postavení v delším časovém období, současná úprava opravňuje k předpokladu, že kladná odpověď na zaměstnání v referenčním týdnu výrazně ovlivňuje následné odpovědi na otázky o obvyklém ekonomickém postavení a především o jejich registraci na úřadech práce. ČSÚ nemá možnost vzhledem k nutnosti dodržení anonymity a dobrovolnosti účasti ve výběrovém šetření porovnávat zjištěné údaje s jinými zdroji, např. s evidencí ÚP. Z vývoje diference mezi počty registrovaných uchazečů o zaměstnání na úřadech práce a počtu těchto uchazečů zjištěného ve výběrovém šetření lze usuzovat, že vliv obsahové změny dotazníku se projevil ve snížení počtu nezaměstnaných ve VŠPS v rozmezí 30-50 tis. osob.
2. Od roku 2000, kdy jsou k dispozici porovnatelné údaje, vzrostl počet nevyšetřených domácností a situace se zhoršila zejména po SLBD 2001. Sociální skladba domácností, které odmítly spolupracovat, je podle zkušeností pracovníků ČSÚ odlišná od sociální struktury vyšetřených domácností (vyšší podíl

nezaměstnaných). Díky zintenzivnění kontaktů terénních pracovníků statistiky s domácnostmi respondentů non-response v posledních čtvrtletích šetření klesla, i když celková nezaměstnanost stoupla.

Rozdíly údajů o nezaměstnanosti mezi oběma zdroji jsou obvyklé. Z porovnání s členskými a ostatními kandidátskými zeměmi EU vyplývá, že diference mezi obecnou mírou nezaměstnanosti z VŠPS a registrovanou mírou nezaměstnanosti v ČR je nižší než ve většině těchto zemí. Rozdíl mezi obecnou mírou nezaměstnanosti a mírou registrované nezaměstnanosti je v řadě zemí značný a lze z toho usuzovat, že oboustranné statistické odchýlení je důsledkem především odlišností v legislativě a míře aktivní politiky zaměstnanosti a dalších oblastí sociální politiky jednotlivých zemí.

V rámci úplné harmonizace národního dotazníku VŠPS se standardem EU jsou od roku 2002 zjišťovány údaje i za osoby, které nejsou registrovány na úřadech práce, aktivně práci nehledají, nespĺňují tedy podmínky ILO pro nezaměstnané, ale přitom by chtěly pracovat. Tyto osoby představují prakticky rezervu pracovních sil. Přes subjektivní charakter odpovědí lze předpokládat, že tato kategorie z části zahrnuje i osoby, které byly dříve klasifikovány jako nezaměstnané.

Základem pro rozhodování v oblasti nezaměstnanosti je zásadně úplná evidence úřadů práce. Výběrové šetření pracovních sil, které je pro členské země EU závazné, tyto administrativní údaje doplňuje a poskytuje mezinárodně srovnatelné ukazatele v požadovaném rozsahu a frekvenci.

**MPSV** ve snaze maximálně přiblížit metodiku registrované nezaměstnanosti metodice ILO **změnilo** počínaje měsícem červencem 2004 **metodikou výpočtu míry nezaměstnanosti**.

#### **Nová definice výpočtu registrované míry nezaměstnanosti:**

dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP

-----

pracovní síla

\* 100

**Čítatel:** přesná evidence registrovaných – dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání občanů ČR a občanů EU(EHP), vedená úřady práce podle bydliště uchazeče ke konci sledovaného měsíce.

**Jmenovatel:** pracovní síla, tj. počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků výběrových šetření pracovních sil - VŠPS (klouzavý průměr posledních čtyř čtvrtletí) + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnávání, zaměstnaných občanů EU registrovaných ÚP (klouzavý průměr posledních 12 měsíců) a cizinců s platným živnostenským oprávněním (klouzavý průměr za poslední 4 čtvrtletí) + přesná evidence registrovaných - dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU(EHP), vedená úřady práce podle bydliště uchazeče (klouzavý průměr posledních 12 měsíců).

**Zdroj:** *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004*. MPSV, duben 2005. [online]. [cit. 2007-02-24].

<[http://portal.mpsv.cz/sz/plitikazamest/trh\\_prace/rok2004/analyza\\_zam\\_nezam\\_rok2004.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/plitikazamest/trh_prace/rok2004/analyza_zam_nezam_rok2004.pdf)>

# PŘÍLOHA P V: REKVALIFIKAČNÍ PROGRAM PRO ABSOLVENTY

## JUNIOŘI V PRAXI



Vychází z operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, číslo priority 3.1, název priority Aktivní politika zaměstnanosti, číslo opatření 3.1.1, název opatření Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Projekt je zaměřen na mladé lidi SŠ a VŠ vzdělané, kteří po skončení studia obtížně hledají uplatnění především z důvodu chybějící praxe.

### Cílové skupiny:

- Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce
- Věková hranice u SŠ 25 let, u VŠ 30 let
- Ukončení studia maximálně dva roky před vstupem do projektu
- Přednostní výběr uchazečů z ohrožených mikroregionů: Morkovice-Slížany, Koryčany, Karolinka, Brumov-Bylnice, Bojkovice, ale do projektu mohou vstoupit uchazeči i z jiných oblastí

### Obsahem projektu je

#### Teoretická část:

- Vzdělávání v délce 3 měsíců
- Výpočetní technika, ECDL
- Anglický jazyk
- Motivace a komunikační dovednosti
- Orientace na trhu práce, zdroje hledání práce
- Základy práva a informace o EU

#### Praktická část:

- Odborná praxe u zaměstnavatele v délce 4 měsíců
- Praxe zaměřená individuálně dle schopností a pracovního zaměření účastníka

Doprovodná opatření:

- Jízdné, popř. ubytování
- Hlídaní dětí nebo jiné závislé osoby

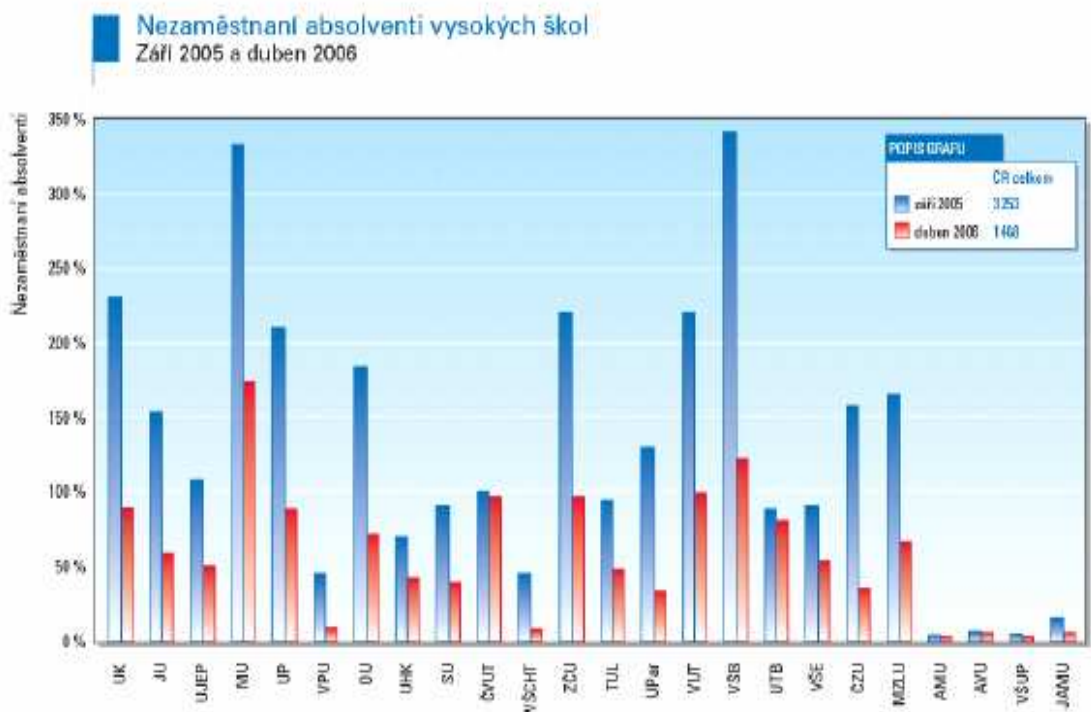
Bilanční diagnostika:

- Uchazeči budou mít možnost na základě doporučení poradce absolvovat bilanční diagnostiku

Projekt je realizován ve spolupráci s partnerem projektu Úřadem práce ve Zlíně.

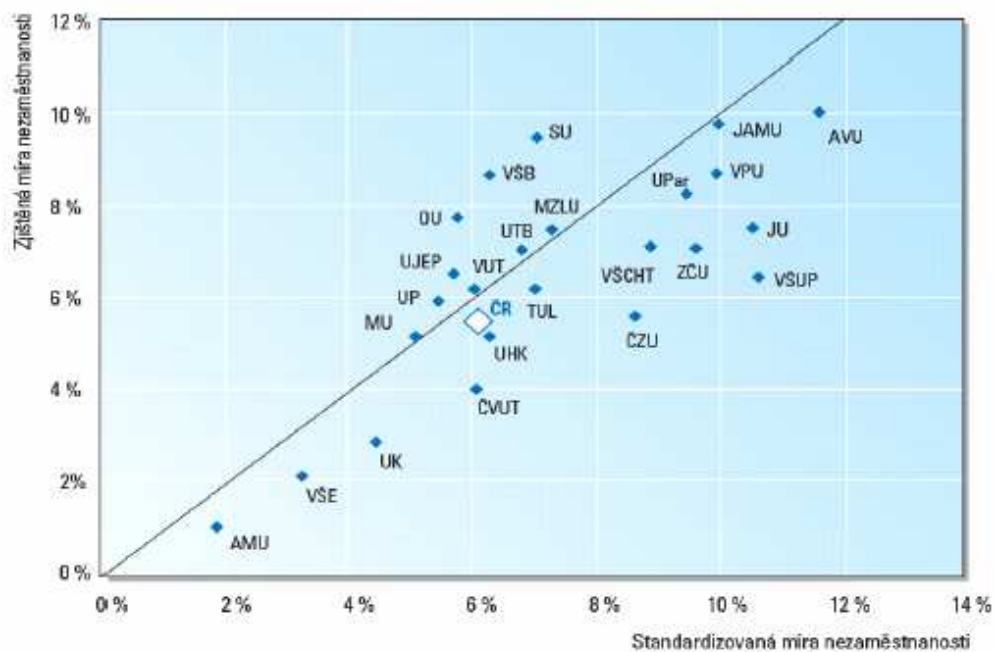
Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

## PŘÍLOHA P VI: ABSOLVENTI VYSOKÝCH ŠKOL





## Míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol Průměr září 2005 a duben 2006



**Zdroj:** KOUCKÝ, J., ZELENKA, M. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2006*. Praha: SVP PF UK, říjen 2006. [online]. [cit. 2007-02-14].

<<http://svp.pedf.cuni.cz/app/index.php>>

## **PŘÍLOHA P VII: ŠKOLY V OKRESE ZLÍN**

### **Gymnázium a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky Zlín**

Adresa: náměstí T.G.Masaryka 2734-9, 760 01 Zlín, typ školy: státní

### **Gymnázium Jana Pivečky Slavičín**

Adresa: Školní č.p. 822, 763 21 Slavičín, typ školy: státní

### **Gymnázium Otrokovice**

Adresa: tř. Spojenců č. p. 907, 765 02 Otrokovice, typ školy: státní

### **Gymnázium Valašské Klobouky**

Adresa: Komenského č.p. 60, 766 26 Valašské Klobouky, typ školy: státní

### **Gymnázium Zlín - Lesní čtvrť**

Adresa: Lesní čtvrť 1364, 761 37 Zlín, typ školy: státní

### **Integrovaná střední škola technická - Centrum odborné přípravy Zlín**

Adresa: Nad Ovčírnou II č.p. 2528, 760 01 Zlín, typ školy: státní

### **LINGUA, spol. s r. o.**

Adresa: nám. T. G. Masaryka č.p. 2433, 760 01 Zlín, typ školy: soukromá

### **Obchodní akademie Tomáše Bati a Vyšší odborná škola ekonomická Zlín**

Adresa: nám. T. G. Masaryka 3669, 761 57 Zlín, typ školy: státní

### **Odborné učiliště a Praktická škola Zlín - Klečůvka**

Adresa: č.p. 63, 763 11 Zlín, typ školy: státní

### **Soukromá střední škola pedagogická a sociální, s.r.o.**

Adresa: Gahurova č.p. 5265, 760 01 Zlín, typ školy: soukromá

### **Střední odborná škola Luhačovice**

Adresa: Masarykova č.p. 101, 763 26 Luhačovice, typ školy: státní

**Střední odborná škola Otrokovice**

Adresa: tř. Tomáše Bati č.p. 1266, 765 02 Otrokovice, typ školy: státní

**Střední odborná škola Slavičín**

Adresa: č.p. 119, 763 21 Slavičín, typ školy: státní

**Střední odborné učiliště a Středisko praktického vyučování stavební, s.r.o.**

Adresa: Zádveřice 5, 763 11 Zádveřice-Raková, typ školy: soukromá

**Střední odborné učiliště Valašské Klobouky**

Adresa: Brumovská č.p. 456, 766 01 Valašské Klobouky, typ školy: státní

**Střední průmyslová škola Otrokovice**

Adresa: tř. Tomáše Bati č.p. 331, 765 02, Otrokovice, typ školy: státní

**Střední průmyslová škola technologická Zlín**

Adresa: nám. T. G. Masaryka 2734-9, 760 01 Zlín, typ školy: státní

**Střední průmyslová škola Zlín**

Adresa: tř. Tomáše Bati č. p. 4187, 762 47 Zlín 1, typ školy: státní

**Střední škola gastronomie a obchodu Zlín**

Adresa: Štefánikova 3015, 761 42 Zlín, typ školy: státní

**Střední škola hotelová Zlín, s.r.o.**

Adresa: Dřevnická 1788, 760 01 Zlín, typ školy: soukromá

**Střední škola obchodně technická**

Adresa: nám. T. G. Masaryka č.p. 1279, 760 01 Zlín, typ školy: soukromá

**Střední škola oděvní a služeb Vizovice**

Adresa: Tyršova č.p. 874, 763 12 Vizovice, typ školy: státní

**Střední škola podnikatelská a Vyšší odborná škola, s.r.o.**

Adresa: nám. T. G. Masaryka č.p. 1281, 760 01 Zlín, typ školy: soukromá

**Střední zdravotnická škola a Vyšší odborná škola zdravotnická Zlín**

Adresa: Broučková č.p. 372, 760 01 Zlín, typ školy: státní

**Vyšší odborná škola filmová Zlín, s.r.o.**

Adresa: Filmová 174, 761 79 Zlín, typ školy: soukromá

**Zlínská soukromá vyšší odborná škola umění, o.p.s.**

Adresa: Dřevnická č.p. 1788, 760 01 Zlín, typ školy: soukromá

**Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně**

Typ školy: veřejná

- **Fakulta aplikované informatiky**, adresa: Nad stráněmi č.p. 4511, 760 05 Zlín
- **Fakulta humanitních studií**, adresa: nám. T. G. Masaryka č.p. 1279, 760 01 Zlín
- **Fakulta managementu a ekonomiky**, adresa: Mostní č.p. 5139, 760 01 Zlín
- **Fakulta multimediálních komunikací**, adresa: Štefánikova č.p. 2431, 760 01 Zlín
- **Fakulta technologická Zlín**, adresa: nám. T.G. Masaryka 275, Zlín 762 72