

Analýza nezaměstnanosti absolventů škol ve zlínském regionu

Petra Skřivánková

Bakalářská práce
2006



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav managementu
akademický rok: 2005/2006

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Petra SKŘIVÁNKOVÁ**
Studijní program: **B 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**

Téma práce: **Analýza nezaměstnanosti absolventů škol ve
zlínském regionu**

Zásady pro vypracování:

1. Vypracujte literární rešerši na téma nezaměstnanost a trh práce.
2. Provedte analýzu problémů absolventů škol na trhu práce ve zlínském regionu.
3. Na základě provedených analýz formulujte závěry a doporučení pro řešení problému s uplatněním absolventů škol.

Rozsah práce: **40 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- [1] BUCHTOVA, B. A KOLEKTIV. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 236 s. ISBN 80-247- 9006- 8
[2] BRADLY R. SCHILLER. *Makroekonomie dnes*. 1.vyd. Brno: Computer Press,2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X 9006-8
[3] HANZLÍKOVÁ, O., PAUKNEROVA, D., SOUŠKOVÁ, M. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada. 2001. 137 s. ISBN 80-247-0121-9
[4] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9
[5] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7

Vedoucí bakalářské práce: **doc. PhDr. Milan Mikuláščík, Ph.D.**
Ústav managementu
Datum zadání bakalářské práce: **13. března 2006**
Termín odevzdání bakalářské práce: **19. května 2006**

Ve Zlíně dne 13. března 2006


doc. PhDr. Vnislav Nováček, CSc.
děkan




Ing. Pavla Staňková, Ph.D.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

V bakalářské práci se zabývám analýzou nezaměstnanosti absolventů škol na trhu práce ve zlínském regionu.

Teoretická část vychází z poznatků získaných literárním průzkumem, kde jsou definovány základní pojmy z této problematiky.

Analytická část se zabývá vývojem nezaměstnanosti absolventů škol v regionu Zlín, porovnáním počtů nezaměstnaných absolventů podle typů vzdělání a z hlediska jejich profesní skladby. Dále jsem se zaměřila na nejčastější problémy absolventů na trhu práce a také na programy, které by měly pomoci podporovat zaměstnanost mladých lidí. V poslední části své práce jsem se věnovala vyhodnocení dotazníku, se zaměřením na příčiny nezaměstnanosti absolventů ve zlínském regionu.

Výsledkem práce jsou poznatky získané z analýzy a návrhy řešení pro zlepšení situace absolventů na trhu práce.

Klíčová slova: Trh práce, Nezaměstnanost, Důsledky nezaměstnanosti

ABSTRACT

The objective of my dissertation is to analyse unemployment of graduates in the Zlín Region. The theoretical section is based on observations and knowledge gained from readings of literary resources where the basic terms are defined. The analytical part deals with the evolution of graduate unemployment in the Zlín Region (i.e. secondary school and higher education graduates) classified according to their types of education and their professional orientation. After that, I define the most common problems regarding graduates and programmes which help to support young people. In the last section of my diploma thesis, I evaluate the questionnaire with an orientation on the causes of unemployment of graduates in the Zlín Region. The result of this Bachelor's thesis is a set of observations and information gained from my analysis and suggestions for improvements to the situation facing graduates on the labour markets.

Keywords: Labour market, Unemployment, Result of unemployment

Chtěla bych poděkovat vedoucímu mé práce doc. PhDr. Milanu Mikuláščíkovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi při vypracování bakalářské práce poskytl.

Dále děkuji zaměstnancům Úřadu práce ve Zlíně, především Mgr. Ivetě Žárské, PhDr. Jiřímu Strnadovi a paní Lucii Topolánkové za jejich vstřícnost a ochotu při získávání potřebných podkladů k vyhotovení této práce.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	9
1 TEORETICKÁ ČÁST	10
1.1 TRH PRÁCE	10
1.1.1 Poptávka a nabídka na trhu práce.....	10
1.1.2 Rovnováha na trhu práce.....	11
1.2 NEZAMĚSTNANOST.....	11
1.2.1 Formy nezaměstnanosti.....	13
1.2.2 Důsledky nezaměstnanosti	14
1.2.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných	15
1.3 PRÁCE A JEJÍ VÝZNAM PRO ČLOVĚKA	17
1.3.1 Přípravenost člověka pracovat	18
1.4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	19
1.4.1 Pasivní politika zaměstnanosti	20
1.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	20
1.4.3 Úřady práce	21
1.4.4 Uchazeč o zaměstnání	22
1.5 NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ ŠKOL.....	22
1.5.1 Kdo je absolvent.....	22
1.5.2 Příčiny nezaměstnanosti absolventů škol.....	23
1.5.3 Faktory ovlivňující situaci absolventů na trhu práce	23
II PRAKTICKÁ ČÁST	25
2 PRAKTICKÁ ČÁST	26
2.1 CHARAKTERISTIKA OKRESU ZLÍN.....	26
2.1.1 Úřad práce ve Zlíně.....	26
2.1.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Zlín	27
2.1.3 Vývoj zaměstnanosti v okrese Zlín	28
2.2 NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ V OKRESE ZLÍN.....	28
2.2.1 Počty nezaměstnaných absolventů z hlediska úrovně vzdělání	29
2.2.2 Počty nezaměstnaných absolventů z hlediska profesní skladby	32
2.2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů škol.....	34
2.3 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ VE ZLÍNSKÉM KRAJI	35
2.4 PROBLÉMY ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE.....	35
2.4.1 Obecná charakteristika problémů absolventů na trhu práce	35
2.4.2 Nejzávažnější problémy absolventů na trhu práce.....	36
2.5 PROGRAMY PODPORUJÍCÍ ZAČLENĚNÍ ABSOLVENTA NA TRHU PRÁCE	38
2.6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	39
2.6.1 Konstrukce dotazníku.....	39
2.6.2 Vyslovení hypotéz.....	40
2.6.3 Interpretace výsledků	40
2.6.4 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření	44

2.7	NÁVRHY ŘEŠENÍ.....	46
ZÁVĚR.....		48
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY		50
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK		52
SEZNAM OBRÁZKŮ		53
SEZNAM TABULEK.....		54
SEZNAM PŘÍLOH.....		55

ÚVOD

Nezaměstnanost je závažným ekonomickým a sociálním problémem celé společnosti a dotýká se každého z nás. Vysoká míra nezaměstnanosti nepříznivě ovlivňuje celkové společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu, spokojenost a zdraví lidí. Nezaměstnanost postihuje ve velké míře především tzv. rizikové skupiny, mezi něž patří absolventi škol. Absolventi jsou totiž skupinou uchazečů o zaměstnání, která je do značné míry handicapovaná nedostatkem praxe. Nemají praktické zkušenosti, pracovní návyky a postrádají pracovní kontakty, které by jim usnadnily zahájení pracovní dráhy.

Jelikož i já jsem absolventem vysoké školy, tedy spadáám do této rizikové skupiny, rozhodla jsem se analyzovat problém nezaměstnanosti absolventů škol ve zlínském regionu.

Teoretická část vychází z poznatků získaných literárním průzkumem. Tato část přibližuje základní pojmy, jako jsou trh práce, poptávka a nabídka práce, rovnováha, pojem nezaměstnanost, formy, rizika a hlavní důsledky nezaměstnanosti.

Analytická část je věnována nezaměstnanosti absolventů ve zlínském regionu, nejčastějším problémům při uplatnění těchto absolventů, především z hlediska jejich úrovně a oboru vzdělání na trhu práce, a také obsahuje závěry z dotazníkového šetření, jehož účelem bylo analyzovat důvody nezaměstnanosti absolventů. V této části byly použity převážně údaje získané od pracovníků Úřadu práce ve Zlíně.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TEORETICKÁ ČÁST

1.1 Trh práce

Pro tržní ekonomiku je typické, že souběžně fungují nejen trhy zboží a služeb, ale i trhy výrobních faktorů a tedy i trh práce, na němž se kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. [6, s.272]

Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Vývoj na trhu práce má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. [2, s.59]

Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práce je činnost, jejímž nositelem je člověk, a tudíž je i úzce svázána s osobností člověka. Z tohoto důvodu ovlivňuje práci řada neekonomických faktorů, což má vliv na situaci na trhu práce, zejména vývoj nabídky na tomto trhu. [7, s.173]

Trh práce je v tržní ekonomice rozhodující institucí, od níž se očekává, že :

- zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře, a tím i produkci statků s služeb,
- zabezpečí zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy, v míře, která odpovídá jejich podílu na produkci. [6, s.272]

1.1.1 Poptávka a nabídka na trhu práce

Práci konají lidé, jsou tedy nositeli pracovní síly.

Pracovní síla je zbožím, které lidé nabízejí na trhu práce, a poptávku po tomto zboží mají jak firmy ziskového sektoru, tak organizace neziskového sektoru. [12, s.41]

Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých výších mzdové sazby. Firma maximalizuje zisk, najímá takové množství práce, při němž se vyrovnává mezní příjem z produktu práce s mezními náklady na práci.[7, s.173]

Mezní produkt práce závisí na kvalitě vstupů práce. Kvalita vstupů práce je dána gramotností, vzděláním, odbornou přípravou a dovednostmi ekonomicky aktivního obyvatelstva. [13, s.678]

Nabídkou práce se míjí počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách, na farmách a v jiných podnicích. Hlavními determinanty nabídky práce jsou počet obyvatelstva a způsob, jímž obyvatelstvo tráví svůj čas. [13, s. 679]

Člověk, jakožto nositel výrobního faktoru práce, má dvě možnosti využití času: práci, která je pronajímána za mzdovou sazbu, a volný čas. Maximálního užítku je dosaženo tehdy, když mezní užitek dodatečné jednotky času je v obou alternativách využití času shodný. [7, s.174]

1.1.2 Rovnováha na trhu práce

Nabídka práce i poptávka po práci reagují na cenu práce – mzdu.

Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky a poptávky, při tzv. rovnovážné mzdě. Bod, v němž se protne při dané úrovni mezd poptávka po práci s nabídkou práce, je bodem rovnováhy na pracovním trhu.

Rozdíl mezi celkovou nabídkou práce a poptávkou po práci by měl, za předpokladu dokonalého trhu, být vyrovnán pohybem mezd tzn. převyšuje-li nabídka práce poptávku po ní, měly by mzdy klesat tak dlouho, až dojde k jejich vyrovnání. Za tohoto stavu by ale nezaměstnanost neexistovala. [9, s.4]

1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je ekonomický a sociální jev, který vzniká v důsledku nerovnováhy na trhu práce. [15,s.78]

Rozsah tohoto jevu měříme ukazatelem, který se nazývá míra nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je jedním ze základních ukazatelů používaných ke sledování trhu práce.

Představuje procentuální podíl počtu nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva – pracovní síly země. [14, s.21]

$$u = U / L * 100$$

kde u míra nezaměstnanosti

Upočet nezaměstnaných

Lcelkový počet pracovních sil

$L = E + U$, kde E zaměstnaní. [14]

Za nezaměstnaného se považuje člověk, který si aktivně hledá práci nebo čeká, až se bude moci po dočasném vysazení z práce do zaměstnání vrátit.

Za zaměstnané jsou označováni lidé, kteří vykonávají jakoukoli placenou práci, a rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, stávek nebo dovolených. [4]

Lidi, kteří pracují nebo jsou nezaměstnaní, ale aktivně usilují o nalezení zaměstnání, označujeme jako ekonomicky aktivní. Všichni ostatní, kteří zaměstnání nemají a práci z jakýchkoli důvodů aktivně nehledají, se považují za ekonomicky neaktivní. [8, s.82]

Jestliže je počet nezaměstnaných nižší, nebo se rovná počtu volných pracovních míst, hovoříme o tzv. přirozené míře nezaměstnanosti. [15, s.78]

Je to taková míra nezaměstnanosti, která vyjadřuje nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země.

Při přirozené míře nezaměstnanosti je inflace stálá – nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. [13, s.296]

Vyšší míra ztráty pracovních příležitostí zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti, naopak vyšší míra nových pracovních příležitostí snižuje přirozenou míru nezaměstnanosti. [14, s.22]

S přirozenou mírou nezaměstnanosti souvisí také jev dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti.

Dobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří o pracovní místo neusilují. Důvodem může být dostatečné ekonomické zajištění nebo dočasná přednost volného času před prací. Ale mohou to být také lidé, kteří již ztratili naději, že budou schopni zaměstnání někdy najít.

Pokud nastane situace, kdy je počet volných pracovních míst menší než počet volných pracovních sil, hovoříme o nezaměstnanosti nedobrovolné. Jde o takový typ

nezaměstnanosti, při němž nezaměstnaný aktivně usiluje o nalezení zaměstnání nebo se připravuje na návrat či vstup do práce. [8, s.82]

1.2.1 Formy nezaměstnanosti

V ekonomii rozlišujeme tři typy nezaměstnanosti: frikční, strukturální a cyklickou.

Frikční – vyjadřuje plynulé přecházení pracovníků z jednoho zaměstnání do jiného. Příčiny těchto změn zaměstnání, které jsou většinou provázeny určitou kratší dobou nezaměstnanosti, spočívají v nedokonalé mobilitě pracovních sil, v nedostatečných znalostech o pracovních příležitostech a souvisí do značné míry i s životním cyklem (ukončení studia, změna bydliště, úsilí zlepšit si postavení v práci, atd.)

Charakteristickým rysem frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost. Pokusy vedoucí k jejímu odstranění nemohou být úspěšné, naopak mohou vést ke zhoršení efektivity ekonomiky. Výši frikční nezaměstnanosti lze do určité míry ovlivnit zlepšováním informovanosti o pracovních příležitostech a opatřeními k usnadnění mobility pracovních sil. [8]

Strukturální – je vyvolávána zejména technickým pokrokem a změnami v preferencích spotřebitelů. Strukturální nezaměstnanost může vytvářet značné problémy zvláště tam, kde jsou v důsledku technických změn postižena celá odvětví.

Strukturální nezaměstnanost může být v důsledku nesouladu mezi rušenými a vytvářenými pracovními místy v některých oblastech velmi vysoká a poměrně dlouhodobá. Její řešení není jednoduché. Největším problémem je rekvalifikace starších pracovníků, jejichž kvalifikace zastarala a přizpůsobivost je již malá a perspektivy jejich využití omezené. [8]

Cyklická – spojuje se s hospodářským cyklem, což znamená, že má tendenci výrazně růst v období recese a naopak mizet při konjunktúře. Vzniká v určitých oborech jako důsledek citlivé reakce na změny ekonomického vývoje v zemi. Její vývoj závisí na vztahu mezi skutečným a potenciálním HDP.

Tento typ nezaměstnanosti, podobně jako strukturální nezaměstnanost, má závažné důsledky, a je proto předmětem opatření hospodářské politiky usilující o snižování nezaměstnanosti. [8, s.83]

1.2.2 Důsledky nezaměstnanosti

Ekonomické důsledky

Zdravý vývoj ekonomiky by vedle značného tempa hospodářského růstu měl současně znamenat i nízkou nebo přijatelnou míru nezaměstnanosti. Nezaměstnanost na jedné straně znamená ztrátu statků a služeb, které mohly být nezaměstnanými vyrobeny. Součástí ztráty jsou vlastně i dávky v nezaměstnanosti, které vytváří podmínky pro to, aby nezaměstnanost byla snesitelnější, avšak na druhé straně zatěžují státní rozpočet. [8, s.81]

Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože ekonomika nevyrábí tolik, kolik je schopna. Ztráty, ke kterým dochází v období vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým plýtváním zdroji v soudobé ekonomice.[13, s.285]

Psychické a sociální důsledky nezaměstnanosti

Prožívání ztráty práce je pro většinu lidí závažnou psycho-sociální zátěží.

Náhlá a neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má průkazné negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky.

Zaměstnání je klíčem k životním aspiracím, je zdrojem identity a sebeúcty člověka, jehož ztráta přináší stresující životní události. Často je tento stresující zážitek okolím vnímán jako životní selhání jedince.

Ztráta práce ničí obvyklé časové struktury pracovního dne, vytrácí se smysl života a dochází k omezení sociálních společenských kontaktů, nastává postupná ztráta identity osobnosti.

Dlouhodobá ztráta zaměstnání postihuje celou psychiku člověka. Chování lidí je často provázeno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů. [2]

V závislosti na vzestupu hromadné nezaměstnanosti byly zjištěny tyto důsledky:

- zvýšení kriminality
- nárůst drogové závislosti, pokusů o sebevraždu
- zhoršení psychických poruch
- nárůst psychosomatických onemocnění
- zvýšení počtu pacientů přijatých do psychiatrických klinik. [2, s.153]

U jedince vede současná ztráta práce:

- k poklesu sebedůvěry, ke snížení pocitu vlastní hodnoty
- k nárůstu sociální izolace
- k depresím. [2, s.154]

U rodinných příslušníků nezaměstnaných byly vypořádány tyto důsledky:

- nárůst konfliktů v rodině v důsledku odchodu člena rodiny z pracovního a společenského života
- u dětí nezaměstnaných rodičů nárůst vývojových poruch, zhoršení prospěchu ve škole, problémy ve vztazích v rodině. [2, s.154]

Velmi významným faktorem v době nezaměstnanosti je délka trvání ztráty práce. Čím je doba delší, tím jsou zpravidla horší její dopady a obtížnější její řešení. Po době delší než šest měsíců zanechává nezaměstnanost trvalé následky v psychice člověka spolu s poruchami spánku, celkovou labilitou, ztrátou dlouhodobých cílů a stavu deprese. Objevuje se pasivita, která brání najít si na pracovním trhu novou pracovní šanci. [2, s.76]

Ovšem vždy závisí na individuálních postojích, mravní síle a strategiích nezaměstnaných osob. Někteří lidé se vyrovnávají s nezaměstnaností lépe, jiní hůře.[6, s.279]

1.2.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných

K rizikovým skupinám patří zejména: ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny, lidé předdůchodového věku, lidé s nízkým vzděláním a kvalifikací a národnostní menšiny. [6, s.275]

Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobeno tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její nezatíženost starostmi o domácnost.

Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence, které mohou narušovat plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti. [2]

Mladiství a absolventi škol

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce.

S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazení ze společnosti. [2]

Zdravotně postižení lidé

U lidí se změnou pracovní schopností vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. [6]

Lidé předdůchodového věku

Pro zaměstnavatele jsou starší lidé spíše horší „investicí“ ve srovnání s mladými. To způsobuje u staršího nezaměstnaného jedince přetrvávající pocity neuspokojení, nevyužití a sebelítosti. Lidé se stávají úzkostlivě opatrnými, hlídají a promýšlejí si své jednání a chování, snaží se, pokud je to možné, nevytvářet situace, které by mohly zavdat důvod k jejich negativnímu hodnocení okolím. Tím pádem se zmenšuje jejich kreativita v pracovním zapojení.

Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím i obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím.

Lidé s nízkým vzděláním

V současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou poměrně velkou skupinou nekvalifikovaní pracovníci. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělávatelné, často s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování – alkoholici, lidé propouštění z nápravných zařízení a další sociálně nepřizpůsobiví.

Úroveň kvalifikace a profesních dovedností je při hledání pracovních příležitostí ve většině případů rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. [2, s.109-115]

Národnostní menšiny

V našich geografických podmínkách se jedná převážně o romské etnikum. Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehraje výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezíská další kvalifikaci. Značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání. [2, s.114]

1.3 Práce a její význam pro člověka

Činnost je přirozeným projevem člověka. Promítá se v ní jeho aktivní vztah ke skutečnosti, naplňuje celý jeho život. Nejzávažnější aktivitou, kterou člověk uskutečňuje, je jeho činnost pracovní. [10,s. 121]

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.[2, s.75]

Práci můžeme vymezit jako kategorii sociálně–ekonomickou v tom smyslu, že ji lze chápat jako základní podmínku existence lidské společnosti a života lidí. Hodnoty vytvořené prací ve svém souhrnu vytvářejí ekonomickou, kulturní a morální úroveň společnosti a určují životní úroveň jejích členů. [10,s. 121]

Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, v níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. [2]

Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství.

Práce je základem seberealizace člověka, ale i základem jeho uplatnění ve společnosti. Práce objektivně zasahuje do života každého jedince i celé společnosti. [2, s.75]

1.3.1 Přípravenost člověka pracovat

Nejdelší, ale také nejdůležitější etapu života představuje pro člověka zaměstnání. V řadě případů představuje i významnou změnu v postavení člověka ve společnosti.

Tato cesta pochopitelně nebývá pro všechny jedince stejná. Každý je pro ni totiž různě vybaven, a to v závislosti na konkrétních faktorech, které se více či méně podílely na jeho vývoji. [3]

Z hlediska psychologie je každý člověk osobností, což je především dáno osobnostními charakteristikami. Významnou roli v životě každého z nás přitom sehrávají již vrozené základy těchto vlastností, ale také to, jak se člověk na jejich základě jako osobnost utváří. Více nebo méně úspěšně se proto obvykle snaží ovlivňovat každého jedince záměrně, prostřednictvím vzdělávání a výchovy.

Od začátku jsou však důležité také vlastní aktivity každého jedince, které jsou jednak jedním ze zdrojů utváření jeho osobnosti, jednak se posléze stávají i základními konkrétními projevy celkové dynamiky člověka. [10]

Člověk hned při svém narození dostává do vínku vnitřní „výbavu“, která bývá pro různé jedince mnohdy odlišná. Nazýváme ji vlohy, které jsou biologickými základy budoucích schopností. Ty se utvářejí postupně v průběhu života člověka ve společnosti, zejména v procesu vzdělávání, v jehož rámci lidé získávají potřebné vědomosti a dovednosti. Na tomto základě rozvinuté schopnosti se pak u jednotlivých lidí stávají předpoklady úspěšného vykonávání určité činnosti. [10]

Schopnosti

Bývají považovány za výkonové vlastnosti osobnosti, protože jsou důležitými základy úspěšné realizace jakékoli lidské činnosti. Každý člověk má schopnosti obecné a kromě toho i speciální. Z funkčního hlediska může jít o schopnosti rozumové, smyslové a pohybové. Bez schopností rozvinutých v odpovídajícím směru se člověk neobejde, chce-li být v dané činnosti alespoň minimálně úspěšný. Kromě toho, že má potřebné schopnosti, musí být člověk také vždy k podávání odpovídajících výkonů výrazněji motivován. [10]

Motivační charakteristika

Motivačními vlastnostmi rozumíme – potřeby, zájmy, cíle, ideály, hodnoty a city. Motivace je soubor vnitřních hnacích sil činnosti člověka, usměrňuje jeho poznání,

prožívání a jednání. Tyto síly integrují a organizují psychickou a fyzickou aktivitu jedince směrem k vytčenému cíli. [3]

Profilující vlastnosti osobnosti

Třetí kategorie osobnostních charakteristik zahrnuje vlastnosti, které jsou zřejmé z chování každého člověka a určují jeho individuální svéráz. Patří mezi ně např. temperament, určený vrozenými vlastnostmi nervové soustavy a projevující se jako celkové citové vyladění člověka. V procesu vyhraňování či profilování osobnosti se dále významně uplatňují postoje, stálé hodnotící soudy, názory, přístupy a tendence jednat podobným způsobem v obdobných situacích. Jejich prostřednictvím lidé zpravidla vyjadřují nejen své situační názory a mínění, ale hlavně svou trvalejší hodnotovou orientaci. Specifickou součástí vnitřního osobnostního profilu člověka pak představuje jeho charakter.[10]

Výchova a vzdělání

Člověk se rodí nejen s konkrétními dispozicemi, ale i do konkrétní situace. Ta je určována faktory, na kterých je narozený jedinec závislý. Je to prostředí nejbližší rodiny, širší rodiny, čtvrti, může zde hrát ale roli případně i etnická či státní příslušnost. To vše se podílí na vývoji jedince.

Každá rodina uplatňuje jiný způsob výchovy a tím formuje postoje a charakter dítěte. Rodina zároveň představuje pro dítě určitý vzor chování a jednání.

K výchovnému působení rodiny se pak přidává výchovné, a zejména vzdělávací působení různých institucí. Nejrůznější školy víceméně systematicky vedou své žáky a studenty k cílevědomému získávání vědomostí a rozvíjení specifických dovedností v konkrétních oborech. Velkou roli hraje úroveň každé školy a kvalita jejich pedagogů.

Rodina a škola nerozvíjejí jen schopnosti a vědomosti dítěte. Bývají současně vzorem a modelem pro tvorbu jeho návyků. Dítě získává od těchto dvou institucí celkový vztah k práci. [3]

1.4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky státu a usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci.

Definujeme ji jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. [4, s.16]

Státní politiku zaměstnanosti realizuje stát prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a úřadů práce v jednotlivých regionech. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. [4]

Cílem státní politiky zaměstnanosti je usilovat o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- produktivní využití zdrojů pracovních sil
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání. [9, s.137]

1.4.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se podílí na vytváření sociálně přijatelných podmínek pro občany dočasně nezaměstnané. Jako nástroje pasivní politiky zaměstnanosti jsou používány následující programy :

- příspěvek v nezaměstnanosti jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem udržet jejich životní úroveň,
- předčasný odchod do důchodu z důvodů nepříznivé situace na trhu práce

Výdaje na pasivní politiku většinou nepředstavují pozitivní řešení problému nezaměstnanosti. [11, s.228]

1.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politikou zaměstnanosti rozumíme všechna opatření, která aktivně stimulují nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je zvýšení zaměstnanosti a změny struktury zaměstnanosti. [5]

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

1. veřejné služby zaměstnanosti, sem řadíme zprostředkování práce, poradenství, kurzy a podporu pracovní mobility,
2. pracovní příprava a výcvik, kam náleží pracovní příprava a rekvalifikace pro nezaměstnané
3. programy pro nezaměstnanou mládež

4. podpora tvorby nových pracovních míst, která se dále člení na podporu tvorby nových pracovních míst v soukromém sektoru, na pomoc osobám, které se rozhodly samostatně podnikat, a na přímou tvorbu pracovních příležitostí ve veřejném sektoru,
5. programy pro handicapované osoby. [5, s.225]

Opatření politiky zaměstnanosti mají samozřejmě i svůj finanční rozměr. Zdrojem financování těchto aktivit jsou buď účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti, které je založeno na platbách pojistného, které platí zaměstnanci i zaměstnavatelé anebo státní rozpočty čerpají z daní. [11]

1.4.3 Úřady práce

Základním článkem, který realizuje aktivní politiku zaměstnanosti, jsou úřady práce, které jako orgány státní správy zajišťují služby zaměstnanosti v daném území. Jejich úkolem je poskytovat efektivní a kvalitní servis občanům a pracovníkům při hledání jejich nového pracovního uplatnění a prostřednictvím nejrůznějších opatření napomáhat k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách.[1, s.31]

Úřady práce sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce.

Jsou samostatnými subjekty, územně organizovanými, a plní v podstatě tyto základní funkce:

- informační, tj. poskytování aktualizovaných přehledů o struktuře nabídky pracovních sil a vývoji na trhu práce v daném území,
- poradenskou, tj. poskytování poradenství v otázkách právních, ekonomických, sociálních, psychologických apod.,
- zprostředkovatelskou, tj. zajišťují zprostředkování práce uchazečům na základě evidence uchazečů a volných pracovních míst, zabezpečují rekvalifikace a poskytují hmotné zabezpečení uchazečům v případě nezaměstnanosti a rekvalifikace,
- podnikatelskou, tj. podílejí se včetně finanční účasti na tvorbě nových pracovních míst a na podpoře drobného podnikání. [1]

1.4.4 Uchazeč o zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání jsou nezaměstnaní vedení v evidenci úřadu práce.

Uchazečem o zaměstnání je občan, který není v pracovním nebo odborném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání a osobně se u úřadu práce uchází podáním písemné žádosti o zprostředkování vhodného zaměstnání. O zprostředkování zaměstnání se občan uchází u úřadu práce, v jehož obvodu má trvalý pobyt. [9,s.91]

Uchazeč o zaměstnání má právo na :

- zprostředkování vhodného zaměstnání
- rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění ve vhodném zaměstnání
- výplatu dávek hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání [9, s.93]

1.5 Nezaměstnanost absolventů škol

Nezaměstnanost absolventů výrazně souvisí s celkovou ekonomickou situací státu, tedy i s celkovou mírou nezaměstnanosti a stavem nabídky volných míst, není pouze jejím odrazem. Absolventi jsou totiž skupinou uchazečů o zaměstnání, která je do značné míry handicapovaná nedostatkem praxe. Nemají praktické zkušenosti, pracovní návyky a postrádají pracovní kontakty, které by jim usnadnily zahájení pracovní dráhy. Nezaměstnanost mladých lidí s sebou ve srovnání se staršími kategoriemi pracovníků přináší i specifická sociální rizika. Ta spočívají v tom, že pokud mladí lidé nevstoupí po ukončení vzdělávání na trh práce a neosvojí si včas potřebné pracovní návyky, hrozí zejména při dlouhodobé nezaměstnanosti ztráta motivace k hledání pracovního uplatnění a pobírání sociálních dávek se stává běžným způsobem života. [3]

1.5.1 Kdo je absolvent

Do roku 2004 se do statistik o nezaměstnanosti absolventů rovněž promítal nejednotný přístup úřadů práce k definici uchazeče o zaměstnání - absolventa. Jednotlivé úřady práce v průběhu několika let postupně přecházely od původně používané definice odpovídající zákoníku práce k definici vycházející ze zákona o zaměstnanosti. Tento přístup zkresloval údaje o nezaměstnanosti absolventů do dubna 2004. Podle definice odpovídající zákoníku práce patřili mezi absolventy ti uchazeči, jejichž celková doba zaměstnání v pracovním

nebo podobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia dvou let (nezapočítávala se např. mateřská dovolená, pracovní neschopnost, výkon trestu, základní vojenská služba atd.). To znamenalo, že mezi absolventy - uchazeče o zaměstnání bylo zahrnováno mnoho těch, kteří absolvovali školu před více lety, a to tak dlouho, dokud se jim „nepodařilo odpracovat“ dva roky.

Nový zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dnem 1. října 2004, již pojem absolvent – uchazeč o zaměstnání nedefinuje, jsou zde vyčleňováni uchazeči, kterým je potřebné věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, kam absolventi středních škol spadají v rámci kategorie - fyzické osoby do 25 let věku. Samostatně jsou uváděni pouze absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. [16]

1.5.2 Příčiny nezaměstnanosti absolventů škol

Celkový počet nezaměstnaných absolventů a jeho vývoj je ovlivňován řadou faktorů:

- úrovní celkové nezaměstnanosti - absolventi škol jsou nepříznivým vývojem na trhu práce ohrožováni nezaměstnaností více než ostatní pracovníci a rostoucí celková nezaměstnanost vede k rostoucí nezaměstnanosti absolventů, přičemž její úroveň je vždy vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti,
- cyklem školního roku - počet absolventů hledajících práci se každoročně začne zvyšovat v červnu s koncem školního roku. Svého maxima dosahuje v září, od října se postupně snižuje a minimální hodnoty dosahuje v květnu.
- požadavkem praxe - na rozdíl od ostatní pracovní síly absolventi škol na trhu práce nedisponují dostatečnými praktickými zkušenostmi,
- nesprávnou volbou další vzdělávací cesty absolventů – u žáků základních škol, jejichž rodiče nebo zákonní zástupci neměli dostatek informací o situaci na trhu práce nebo nesprávně odhadli možnosti svých dětí. [3]

1.5.3 Faktory ovlivňující situaci absolventů na trhu práce

Uplatnění absolventů na trhu práce závisí na mnoha faktorech.

Rozhodující rámec tvoří vnější ekonomické prostředí. Míra nezaměstnanosti absolventů a jejich postavení na trhu práce jsou svázány s hospodářskou situací v zemi, s dynamikou

vývoje hrubého domácího produktu a s celkovou mírou nezaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva. Na postavení absolventů vstupujících na trh práce má vliv i konkrétní regionální situace, například přítomnost významného zahraničního investora nebo naopak útlum některých odvětví v regionu.

Druhá skupina faktorů, které významně ovlivňují situaci absolventů na trhu práce a možnost konkurovat zkušenějším pracovníkům, závisí především na úrovni absolvovaného vzdělání a vystudovaném oboru. Základem pro příznivé uplatnění na trhu práce je dosažení vyšší úrovně vzdělání, protože nezaměstnanost postihuje ve větší míře právě absolventy s nižší úrovní vzdělání.

Třetí skupinou faktorů, které ovlivňují postavení absolventů na trhu práce, jsou faktory subjektivní povahy. K nim můžeme zařadit osobnostní charakteristiku, úroveň konkrétních znalostí a dovedností absolventů. . [18]

II. PRAKTICKÁ ČÁST

2 PRAKTICKÁ ČÁST

2.1 Charakteristika okresu 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 km², tím se stává druhým největším okresem Zlínského kraje.

V okrese Zlín žije 192 994 obyvatel. V okrese Zlín dochází k postupnému snižování počtu obyvatel. Za posledních deset let klesl o 2,2 %.

Průměrná měsíční mzda zaměstnance (subjekty se sídlem na území okresu Zlín, bez podnikatelských subjektů do 20 zaměstnanců) činila v 1. pololetí 2005 u přepočtených osob 17 092 Kč. Ve Zlínském kraji byla průměrná měsíční mzda zaměstnance 16 181 Kč, v celé ČR 18 798 Kč.

Vzdělávací soustava regionálního školství je dle školského zákona účinného od 1. ledna 2005 (zákon č. 561/2004 Sb.) tvořena školami a školskými zařízeními, jejichž činnost mohou vykonávat právnické osoby zřizované různými zřizovateli (stát, kraj, obec, soukromý subjekt a církev).

Tab. 1. Druhy škol v regionu Zlín [vl.]

Druh školy	Počet
Mateřská škola	29
Základní škola	15
Základní umělecká škola	5
Střední odborné učiliště	4
Gymnázium	2
Střední odborná škola	8
Jazyková škola	2
Vyšší odborná škola	4
Vysoká škola	1

2.1.1 Úřad práce ve Zlíně

Služby zaměstnanosti ve zlínském regionu vykonává Úřad práce ve Zlíně, který roku 1990 zahájil svou činnost. Úřad práce má 3 detašované pracoviště v Otrokovicích, Valašských Kloboukách a Slavičíně.

Úřad práce prostřednictvím jednotlivých odborů a oddělení zabezpečuje na okresní úrovni státní politiku zaměstnanosti.

2.1.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Zlín

K 31.12. 2005 bylo na Úřadě práce ve Zlíně evidováno celkem 8 496 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s předcházejícím rokem, kdy k 31.12. 2004 bylo evidováno celkem 9 622 uchazečů o zaměstnání, došlo během roku 2005 k poklesu počtu uchazečů o 1126 osob.

Za rok 2005 došlo ke snížení míry nezaměstnanosti. K 31. 12. 2005 dosáhla míra nezaměstnanosti hodnoty 8,00%.

Tab. 2. Vývoj nezaměstnanosti v I. pololetí roku 2005 [16]

	leden	únor	březen	duben	květen	červen
Počet uchazečů celkem	9927	9789	9651	8993	8584	8478
Počet uchazečů absolventů a ml	903	883	820	712	634	497
Podíl absolventů a ml. v %	9,1	9,0	8,5	7,9	7,4	5,9
Míra nezaměstnanosti celkem	8,68	8,58	8,50	8,07	7,71	7,65

Tab. 3. Vývoj nezaměstnanosti ve II. pololetí roku 2005 [16]

	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
Počet uchazečů celkem	8617	8725	8547	8378	8262	8496
Počet uchazečů absolventů a ml.	525	670	900	802	716	682
Podíl absolventů a ml. v %	6,1	7,7	10,5	9,6	8,7	8,0
Míra nezaměstnanosti celkem	8,00	8,12	7,92	7,81	7,64	8,00

Tab. 4. Míra nezaměstnanosti Zlínského kraje
za II. pololetí roku 2005 [vl.]

Zlínský kraj	Míra nezaměstnanosti
Kroměříž	11,69%
Uherské Hradiště	7,72%
Vsetín	10,79%
Zlín	8,00%
ČR	9,27%

V okrese Zlín je míra nezaměstnanosti 8 %, což je po Uherském Hradišti druhá nejnižší míra nezaměstnanosti Zlínského kraje.

Seřadíme-li kraje podle velikosti hodnoty míry nezaměstnanosti, pak Zlínský kraj zaujímá 9. místo v České republice.

2.1.3 Vývoj zaměstnanosti v okrese Zlín

K 31.12.2005 působí v okrese Zlín 5 448 zaměstnavatelů (z toho firem nad 25 zaměstnanců 683) a 18 235 osob samostatně výdělečně činných. Oproti roku 2004 došlo ke snížení počtu osob samostatně výdělečně činných. U zaměstnavatelů nad 25 zaměstnanců zůstává jejich počet stejný. Nárůst byl evidován pouze u zaměstnavatelů v drobném a středním podnikání (se stavem do 25 zaměstnanců).

Následující údaje o počtu zaměstnavatelů v okrese Zlín a OSVČ v okrese Zlín k 31.12.2005 vycházejí z databáze Krajské správy sociálního zabezpečení Zlín.

Tab. 5. Počet zaměstnavatelů v okrese Zlín [16]

ukazatel (celkový počet)	stav k 31.12.2005
zaměstnavatelé se stavem nad 25 zaměstnanců	683
zaměstnavatelé v drobném a středním podnikání (se stavem do 25 zaměstnanců)	4 765
celkový počet zaměstnavatelů	5 448

2.2 Nezaměstnanost absolventů v okrese Zlín

Při analýze nezaměstnanosti absolventů jsem si pro další vyhodnocování rozdělila absolventy do šesti základních skupin podle úrovně vzdělání.

1. Absolventi učebních oborů, kteří se připravovali v 3letých nebo 2letých učebních oborech, po jejichž absolvování získali výuční list. V dalším textu a tabulkách pro ně užívám označení „vyučen“.
2. Absolventi studijních oborů SOU, kteří se připravovali ve 4letých studijních oborech středního odborného učiliště. Po absolvování získali maturitní vysvědčení a součástí jejich vzdělávání byl i odborný výcvik. Zároveň s těmito absolventy jsou také spojováni ti, kteří se vyučili v tříletém učebním oboru a po vyučení vystudovali tzv. nástavbové studium, což je dvouleté denní studium na SOU. Začleňuji je v dalším textu

a tabulkách do jedné skupiny, pro kterou je používáno označení „vyučen s maturitní zkouškou“.

3. Absolventi studijních oborů SOŠ s maturitou, kteří se připravovali ve 4letých studijních oborech SOŠ, po absolvování získali maturitní vysvědčení. Jedná se o absolventy s úplným středním odborným vzděláním na SOŠ. V dalším textu a v tabulkách pro ně používám označení „SOŠ“ nebo „SOŠ s maturitní zkouškou“.
4. Absolventi gymnázií, kteří absolvovali 4letá, 6letá a 8letá gymnázia. Studium zakončili maturitní zkouškou. Absolventi tvoří skupinu s názvem „gymnázium“.
5. Absolventi vyšších odborných škol, s délkou studia tři roky. Po absolvování získali osvědčení diplomovaného specialisty. V analýze jsou uváděni pod názvem „VOŠ“.
6. Absolventi vysokých škol, kteří absolvovali 3leté a 5leté studijní obory na vysoké škole a zároveň s absolventy doktorského studia vytváří jednu skupinu, pro niž je užito označení „VŠ“.

2.2.1 Počty nezaměstnaných absolventů z hlediska úrovně vzdělání

Počty nezaměstnaných absolventů jsou dlouhodobě sledovány úřady práce a MPSV za 1. a 2. pololetí příslušného roku (k 30. dubnu a k 30. září). Hodnoty ze září jsou vždy vyšší, jelikož v této době dochází ke kumulaci nezaměstnaných absolventů. Hodnoty z dubna lépe zachycují situaci absolventů na trhu práce, neboť představují určitý rovnovážný stav. Z toho důvodu jsou v tabulkách a grafech vždy použity hodnoty za 1. pololetí daného roku.

Tab. 6. Počet nezaměstnaných absolventů z hlediska úrovně vzdělání za roky 2000 – 2005 [vl.]

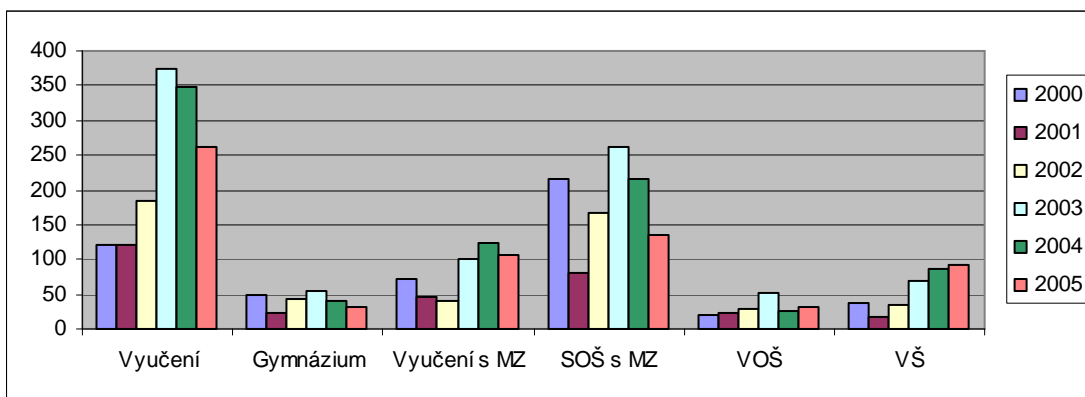
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Vyučení	120	121	185	374	348	262
Gymnázium	48	23	43	54	40	31
Vyučení s MZ	73	46	41	100	124	107
SOŠ s MZ	215	81	166	263	216	136
VOŠ	21	23	28	53	26	32
VŠ	36	17	35	68	85	92
Celkem	513	311	498	912	839	660

Do roku 2003 se počet nezaměstnaných absolventů vyvíjel nepravidelně. Výrazným jevem posledních dvou let je pokles počtu nezaměstnaných absolventů. Podle roku 2003, kdy bylo evidováno 912 absolventů, se počet v roce 2005 snížil na 660 nezaměstnaných absolventů, což je o 252 méně.

Faktory, které mohly ovlivnit a stále ovlivňují tento vývoj, jsou zejména:

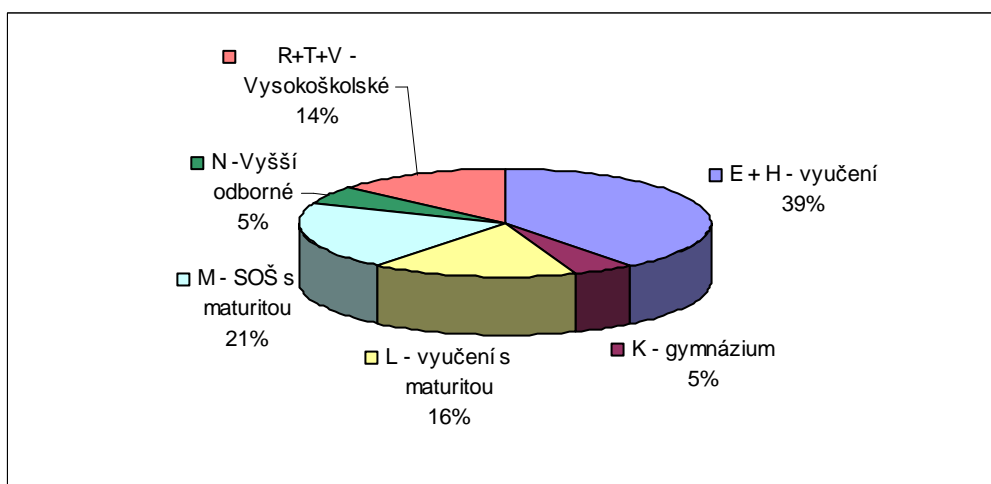
- přechod úřadů práce na novější definici absolventa - uchazeče o zaměstnání. Nový zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dnem 1. října 2004, již pojem absolvent – uchazeč o zaměstnání nedefinuje, jsou zde vyčleňováni uchazeči, kterým je potřebné věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, kam absolventi středních škol spadají v rámci kategorie - fyzické osoby do 25 let věku. Samostatně jsou uváděni pouze absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- výrazně vyšší počet absolventů, kteří v posledních dvou letech pokračují ve vzdělávání. Vyšší úroveň vzdělání je v České republice spojena mnohdy s lepší šancí na získání perspektivního pracovního uplatnění. Podíváme-li se na konkrétní důvody, které motivují mladé lidi ke studiu a dosažení vyššího vzdělání, pak jako nejdůležitější motiv vystupuje u všech kategorií vzdělání „finanční prospěch“,
- změna v nároku na podporu v nezaměstnanosti u absolventů. Studenti, kteří neodpracují v posledních třech letech - včetně průběhu studia – alespoň 6 měsíců (výkon práce v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracovní činnosti či jiná výdělečná činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti), nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti,
- snižování populace.

Následující graf udává přehled o počtech nezaměstnaných absolventů podle vzdělání v letech 2000 až 2005. Je zřejmé, že nejvíce evidovaných absolventů na ÚP ve Zlíně je především z kategorie vyučených. Nejlepší uplatnění na trhu mají absolventi vyšších odborných škol a gymnázií.



Obr. 1. Vztah počtu nezaměstnaných absolventů a úrovně dosaženého vzdělání za roky 2000 – 2005 [vl.]

Zatímco obrázek 1 vychází z počtu nezaměstnanosti absolventů, následující obrázek 2 znázorňuje podíly počtů nezaměstnaných absolventů, čili současné složení nezaměstnaných absolventů na trhu práce.



Obr. 2. Podíly počtů nezaměstnaných absolventů podle kategorie dosaženého vzdělání za rok 2005 [vl.]

Srovnám-li vyhlídky absolventů při uplatnění na trhu práce podle úrovně vzdělání, je zřejmé, že existuje určitá závislost mezi úrovní vzdělání a uplatnitelností na trhu práce.

Z celkového počtu nezaměstnaných absolventů v 1. pololetí roku 2005 tvořili absolventi odborného vzdělání s výučním listem 39 % . Absolventi SOŠ 21 % a vyučení s maturitou 16 % . Pětiprocentní podíl zaujímali gymnazisté a absolventi VOŠ. Vysokoškoláci z celkového počtu nezaměstnaných absolventů zaujímali podíl 14 %.

Z těchto údajů lze odvodit, že nejlépe si na trhu práce stojí gymnazisté a absolventi vyšších odborných škol. Je to především z toho důvodu, že absolventi gymnázií většinou pokračují dále ve studiu na vysokých školách. U absolventů VOŠ může být dobré uplatnění na trhu práce přisouzeno každoročně povinné praxi během studia, přičemž tato praxe může být rozhodujícím činitelem pro zaměstnavatele.

Tab. 7. Počet nezaměstnaných absolventů podle úrovně vzdělání roku 2005[vl.]

Kategorie Vzdělání	Celkem
D - Nižší střední	1
E + H – vyučení s výučním listem	261
K - gymnázium	31
L - vyučení s maturitou	107
M – SOŠ s maturitou (bez vyučení)	136
N -Vyšší odborné	32
R+T+V - Vysokoškolské	92
Absolventí celkem	660

K 31. 2. 2005 bylo na Úřadě práce ve Zlíně evidováno celkem 660 uchazečů o zaměstnání z řad absolventů. Ve srovnání s předcházejícím rokem, kdy k 31.12. 2004 bylo evidováno 839 celkem nezaměstnaných absolventů, došlo během roku 2005 k poklesu počtu evidovaných absolventů o 179 uchazečů.

2.2.2 Počty nezaměstnaných absolventů z hlediska profesní skladby

Nejvíce klientů ÚP z řad absolventů učebních oborů je z oblasti gastronomie a obchodu (kuchař, kuchař-číšník, číšník-servírka, prodavač). Z technických oborů je to elektrotechnika a strojírenství (elektrikáři, automechanici). Vyšší počet evidovaných absolventů učebních oborů je také z oblasti služeb - především kadeřnice.

Vyšší počty evidovaných absolventů ze skupiny „vyučen s maturitní zkouškou“ jsou především v oborech elektrotechnika a podnikání v oboru.

U absolventů středních odborných škol převažují obory ekonomické, management a podnikání v odvětví. Na druhou stranu lze konstatovat (na základě konzultace s pracovníky ÚP), že především absolventi ekonomických oborů jsou dobře uplatitelní na trhu práce, a to jako administrativní pracovníci, popř. účetní. Problematické je i uplatnění absolventů z oboru předškolní a mimoškolní pedagogiky.

Pokud se zvýší počet absolventů gymnázií v evidenci, hlavní příčinou je především nepřijetí na vyšší typ studia.

U vyšších odborných škol a vysokoškolského studia dominují ekonomické obory a také obory pedagogika a technická chemie.

Tab. 8. Počet nezaměstnaných absolventů hlavních skupin oborů roku 2005 [vl.]

Oborová skupina	Vyučení	Vyučení s MZ	SOS s MZ	VOŠ	VŠ
23 - Strojírenství	27	3	4	0	3
26 - Elektrotechnika	31	25	4	0	0
28 - Technická chemie	1	0	5	0	17
31 - Textilní výroba	18	4	3	0	0
36 - Stavebnictví	16	1	1	0	0
41 - Zemědělství a lesnictví	14	0	3	2	1
53 - Zdravotnictví	0	0	10	1	2
63 - Ekonomika a administrativa	7	4	25	16	47
64 - Podnikání v oborech	0	45	18	0	0
65 - Gastronomie	81	4	6	0	0
69 - Osobní a provozní služby	16	2	10	0	0
75 - Pedagogika	0	0	13	5	4
Celkem	261	107	136	32	92

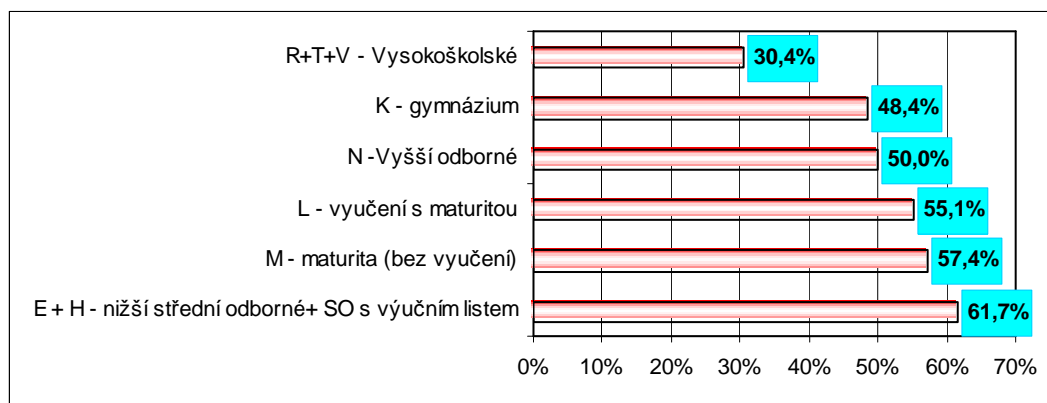
2.2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů škol

Dlouhodobá nezaměstnanost je nebezpečná především ze sociálně-psychologického pohledu. Přináší s sebou několik negativních jevů:

- značné finanční náklady sociálního zabezpečení dlouhodobě nezaměstnaných,
- psychologický dopad, nezaměstnaní se cítí být vylučováni ze společnosti v důsledku vyřazení z trhu práce nebo tím, že jim vstup na tento trh není vůbec umožněn, to se týká zejména absolventů škol.
- zvýšení kriminality, počtu drogově závislých, apod. [2]

Dlouhodobá nezaměstnanost je monitorována prostřednictvím ukazatele - podílu dlouhodobě nezaměstnaných absolventů, což představuje podíl absolventů nezaměstnaných déle než šest měsíců k celkovému počtu nezaměstnaných absolventů.

Pro zachycení situace jsou uváděny údaje o vývoji postavení dané skupiny oborů v pořadí skupin oborů při seřazení podle hodnoty podílu dlouhodobé nezaměstnanosti od nejnižší po nejvyšší.



Obr. 3. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných absolventů za rok 2005[vl.]

V rámci kategorií vzdělání se podíl dlouhodobě nezaměstnaných absolventů v dubnu 2005 pohybuje v rozmezí 30 - 61 %. Nízký podíl dlouhodobé nezaměstnanosti je typický pro absolventy vyšší kategorie vzdělání - gymnázií, VOŠ a vysokoškoláky. S dlouhodobou nezaměstnaností se potýkají především vyučení. Tato skutečnost může být dána tím, že absolventi vyšší kategorie vzdělání jsou flexibilnější a také o poznání vyzrálejší, proto ani většina z nich nemá problémy s dlouhodobou nezaměstnaností.

2.3 Míra nezaměstnanosti absolventů ve Zlínském kraji

Míra nezaměstnanosti absolventů je dána poměrem počtu nezaměstnaných absolventů dané kategorie vzdělání či skupiny oborů k celkovému počtu absolventů (tj. zaměstnaných, nezaměstnaných i příp. pokračujících dále ve vzdělávání) dané kategorie vzdělání či skupiny oborů. Hodnota míry nezaměstnanosti absolventů vyjadřuje, kolik procent absolventů dané kategorie vzdělání, příp. skupiny oborů zůstane bez zaměstnání. [18]

V dubnu 2005 dosahovala míra nezaměstnanosti absolventů škol ve Zlínském kraji 14,5 % (1 240 nezaměstnaných absolventů), což je hodnota vyšší, než je celorepublikový průměr (13,0 %). Seřadíme-li kraje podle velikosti hodnoty míry nezaměstnanosti, pak Zlínský kraj zaujímá 10. místo v České republice.

2.4 Problémy absolventů na trhu práce

Při hodnocení problému uplatnění této skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce jsem vycházela z informací získaných od pracovníků Úřadu práce ve Zlíně, přičemž tyto údaje byly pracovníkům ÚP poskytnuty přímo od absolventů evidovaných na ÚP ve Zlíně a Otrokovicích. Celkem se jednalo o 450 absolventů škol s různými zkušenostmi při hledání zaměstnání, či pracovními zkušenostmi.

Základní problém, na kterém se bezesporu všichni shodli: absolvent = žádná praxe v oboru, tudíž pro potenciálního zaměstnavatele nepřijatelný.

2.4.1 Obecná charakteristika problémů absolventů na trhu práce

- s problémy při hledání zaměstnání se setkávají ti, kteří si chtějí podat přihlášku na další studia (nástavby, VOŠ, VŠ)
- na děvčata je pohlíženo jako na budoucí matky s dětmi
- zaměstnavatelé vycházejí z předpokladu, že žádný absolvent si nebude nikde stěžovat a ocení to, že má zaměstnání
- mnozí absolventi se domnívali, že za odvedenou práci byli málo ohodnoceni, podobný názor zastávají i ti, kteří dosud nepracovali a hledají v nabídkách (zaměstnavatel chce moc práce za málo peněz)
- absolventy odrazuje arogantní jednání zaměstnavatelů
- zaměstnavatelé vyžadují od absolventů daleko hlubší znalosti, než jim poskytne škola

(zvláště u učebních oborů a odborných škol jsou dovednosti i praxe získaná ve škole nevyhovující)

- zaměstnavatel nerespektuje soukromý život zaměstnance, jeho záliby, a vyžaduje práci nad rámec jeho povinností většinou bez kompenzace (např. finanční odměna, náhradní volno)
- při výběrových řízeních je hodně uchazečů o místo, mnohdy je provedena selekce již před samotným zahájením výběrového řízení
- někteří zaměstnavatelé nezohledňují např. to, že absolvent má certifikát, státní jazykovou zkoušku nebo absolvoval různé kurzy v rámci rozšíření vědomostí
- hodně negativních zkušeností získali absolventi při aktivním hledání zaměstnání nebo poté, co odpověděli na inzerát (oslovený zaměstnavatel se již neozval, nedodržel předem dohodnuté podmínky, práce měla zcela jiný charakter, než bylo uvedeno v inzerátu...)
- absolventi nejsou většinou ochotni dojíždět do zaměstnání (projedou hodně peněz z malé výplaty)
- problémy se získáním živnostenského listu u některých oborů (např. kadeřnice), je vázáno získanou praxí, kterou jim nikdo neumožní, obtížně se hledá i odpovědný zástupce
- nadbytek absolventů určitých oborů na trhu práce
- absolventi zjišťují, že mají nedostatečné hlavně jazykové znalosti, znalost práce na PC, chybí jim větší komunikativní dovednosti a znalost oboru, který je zajímá.

2.4.2 Nejzávažnější problémy absolventů na trhu práce

Na základě konzultace s pracovníky úřadů práce a jejich dlouholetých zkušeností byly mezi nejzávažnější problémy ovlivňující situaci absolventů na trhu práce označeny: absolvovaná praxe, absolvované vzdělání, správná volba studijního oboru a aktivní přístup k hledání zaměstnání.

Nedostatečná praxe

Uplatnitelnost absolventů škol na trhu práce oslabuje nedostatečná praxe v reálném pracovním prostředí v průběhu studia. Význam odborné praxe přitom zahrnuje dvě oblasti. Z hlediska odborné přípravy studenta je praxe prostředkem k celkovému seznámení studenta s reálným pracovním prostředím, ve kterém by měl později vykonávat své

povolání. Pozitivně ovlivňuje získání konkrétních praktických dovedností, seznámení s uplatňovanými postupy a se strojním a technologickým zařízením, které ve vybavení některých škol chybí. Druhý významný přínos odborné praxe absolvované v průběhu studia spočívá v rozvoji sociálních kontaktů studentů se zaměstnanci a řídicími pracovníky firem a v mnoha případech i s budoucím zaměstnavatelem, který má možnost si v rámci praxe vytipovat zaměstnance a navázat s nimi pracovní kontakty.

Úroveň vzdělání a volba studijního oboru

Základem pro příznivé uplatnění na trhu práce je mnohdy i dosažení vyšší úrovně vzdělání, protože nezaměstnanost postihuje ve větší míře právě absolventy s nižší úrovní vzdělání.

Pro příznivé uplatnění na trhu práce a omezení rizika nezaměstnanosti je kromě získání dostatečné úrovně vzdělání důležitá i vhodná volba studijního oboru. Tuto skutečnost potvrzuje zjištění, že jedním z nejvýznamnějších důvodů dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů je nezájem zaměstnavatelů o absolventy některých oborů v daném regionu.

Důležitou roli při uplatnění absolventů na trhu práce také hraje schopnost prokázat teoretické znalosti a přenosné dovednosti, tzv. klíčové kompetence, které jsou ze strany zaměstnavatelů vyžadovány a často tvoří základ profilu kandidáta na určitou pracovní pozici. Jde o schopnost komunikace (verbální i neverbální, včetně komunikace v cizím jazyce), schopnost kooperace a práce v týmu, schopnost řešit problémy, znalost informačních technologií (práce s PC) apod. Tyto dovednosti jsou u absolventů mnohdy na nízké úrovni, stejně jako organizační schopnosti, flexibilita a iniciativa, odpovědnost a v některých případech také slušné chování a vystupování absolventa. Skutečností je, že mnoha absolventům chybí základní dovednosti v komunikaci s budoucím zaměstnavatelem. Pokud absolventi tyto znalosti mají, pak jsou mnohdy pouze teoretické, často neumí napsat životopis a chybí jim nácvik řešení konkrétních situací.

Přístup k hledání zaměstnání

Úspěšnost absolventa na trhu práce a délka hledání zaměstnání je významným způsobem ovlivněna celkovým přístupem k získání pracovního uplatnění. Vedle praxe a úrovně vzdělání závisí významně na celkové aktivitě absolventa. Tedy na tom, jak iniciativní je při oslovování firem, sledování inzerce v tisku i na internetu, podávání vlastních inzerátů nebo využívání služeb personálních agentur, případně jaké jsou jeho schopnosti získat a využít vhodné kontakty. Součástí úspěchu je i ochota stálého hledání a nevzdání se po

prvním neúspěchu. Někteří absolventi během evidence na úřadu práce ztrácejí motivaci a přestávají intenzivně hledat zaměstnání.

Za zmínku také stojí i další problém, který se v posledních letech podle pracovníků ÚP dostává do popředí: absolventi mají v řadě případů zkreslené a nereálné představy o platových a pracovních podmínkách. Uplatňují příliš vysoké nároky, nechtějí ani na omezenou dobu nastoupit na místo, která neodpovídá jejich kvalifikaci, přestože by tím získali potřebnou praxi a všeobecné pracovní návyky a následně i vyšší šanci na získání odpovídajícího pracovního uplatnění.

2.5 Programy podporující začlenění absolventa na trhu práce

Mezi programy, které by měly pomoci zlepšovat zaměstnanost mladých lidí vstupujících na trh práce, patří:

Individuální akční plán. Jedná se o jednu z poradenských technik, která má přispět ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce a k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Úřad práce je povinen nabídnout vypracování tohoto plánu osobám ve věku do 25 let a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Odmítnutí plnění individuálního akčního plánu (dále jen IAP) je důvodem pro vyřazení klienta z evidence uchazečů o zaměstnání. Cílem IAP je dovedení uchazeče k samostatnému rozhodování o řešení vlastní situace při hledání pracovního uplatnění. Obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření – jedná se o dlouhodobý proces poradenských aktivit směřujících k aktivizaci uchazeče a vytvoření prostoru pro to, aby mohl převzít odpovědnost sám za sebe.

Příspěvek na zapracování. Jedním z nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je příspěvek na zapracování, který může úřad práce na základě dohody poskytnout zaměstnavateli v případě, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Do této kategorie se řadí i mladí lidé do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, jejichž délka evidence na ÚP je minimálně 1 měsíc. Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy.

Společensky účelná pracovní místa. Společensky účelná pracovní místa jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zaměstnavatelé mají možnost zřídit na základě dohody s úřadem práce pracovní místa, která obsadí uchazeči o zaměstnání, kterým není možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, a úřad práce na takováto pracovní místa může poskytnout příspěvek. V případě mladých lidí do 25 let může být součástí dohody o zřízení pracovního místa požadavek na vypracování plánu zajištění odborné praxe.

Rekvalifikace je dalším z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, směřujících k získání nové kvalifikace nebo k rozšíření stávající kvalifikace. Rekvalifikace mohou mít i formu speciálních vzdělávacích programů. I když nejsou věkově omezeny, mohou být určeny pro absolventy. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se totiž poskytuje i mladým lidem do 25 let či absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.[16]

2.6 Dotazníkové šetření

Absolventi škol představují na trhu práce rizikovou skupinu. Vzhledem k chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům jsou mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní. Cílem této práce je analyzovat situaci nezaměstnaných absolventů ve zlínském regionu a hledat její příčiny.

Pro svou práci jsem použila techniku písemného dotazování, které spočívá v tom, že respondent sám písemně odpovídá na otázky z dotazníku.

2.6.1 Konstrukce dotazníku

Dotazník tvoří celkem 16 otázek. Otázky jsem se snažila formulovat tak, aby bylo respondentům zcela jasné, co se od nich požaduje.

Ve většině případů se jedná o otázky, které mají předem stanoveny varianty odpovědí – uzavřené otázky.

V dotazníku jsem použila pět selektivních otázek, které nabízejí více možností volby, a dvě alternativní otázky, kde jsou jen dvě krajní možnosti odpovědí (ano/ne). U ostatních otázek jsou odpovědi vyjádřeny pomocí škálové stupnice. Vzhledem k tomu, že věk a délka nezaměstnanosti jsou u jednotlivých respondentů rozdílné, ponechala jsem tyto

otázky otevřené a teprve při vyhodnocování dotazníkového šetření jsem respondenty rozdělila do příslušných skupin.

Dotazníkové šetření proběhlo v měsíci únoru 2006 na Úřadu práce ve Zlíně, za pomoci pracovníků z oddělení zprostředkování. Respondenti byli vybráni náhodným výběrem z řad absolventů jako uchazečů o zaměstnání. Celkem bylo dotazováno 80 respondentů, z toho 72 dotazníků bylo možno použít pro vyhodnocení.

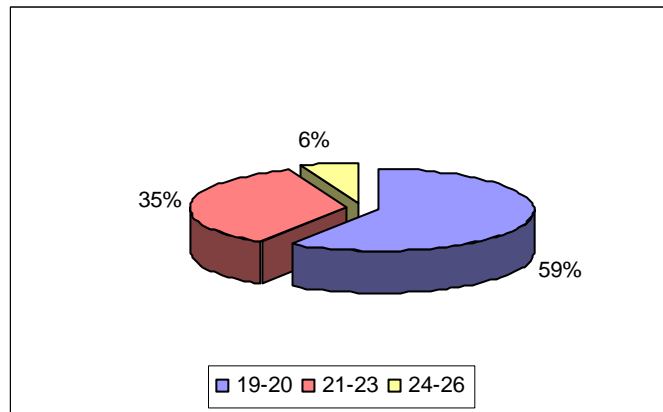
2.6.2 Vyslovení hypotéz

- příčinou nezaměstnanosti u absolventů se mnohdy stává špatná volba studijního oboru,
- délka nezaměstnanosti u absolventů má vliv na pokles získaných schopností a aktivit zaměřených na řešení problémů,
- vliv dlouhodobé nezaměstnanosti má za následek zhoršení finanční i psychické stránky člověka,
- možnost najít práci ve zlínském regionu je omezena poměrně nízkým počtem volných pracovních míst,
- horší uplatnění na trhu práce mají absolventi s nižším vzděláním,
- nedostatek praxe je jednou z hlavních příčin nezaměstnanosti absolventů škol.

2.6.3 Interpretace výsledků

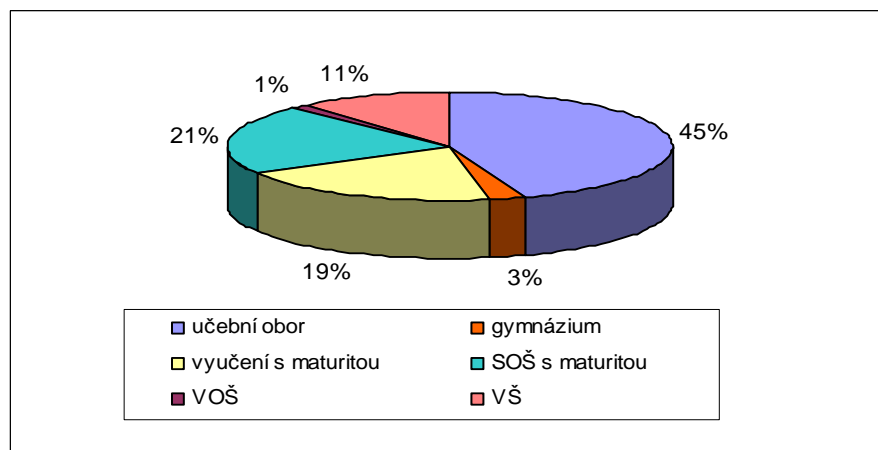
Z celkového počtu respondentů bylo dotazováno 49 žen a 23 mužů.

První skupinu představují respondenti ve věku 19 - 20 let, kteří tvoří více než polovinu respondentů (59 %). Celkem 35 % dotazovaných uchazečů je ve věkové skupině 21 - 23 let. Nejmenší skupinou podílející se na nezaměstnanosti absolventů škol je ve věku 24 - 26 let.



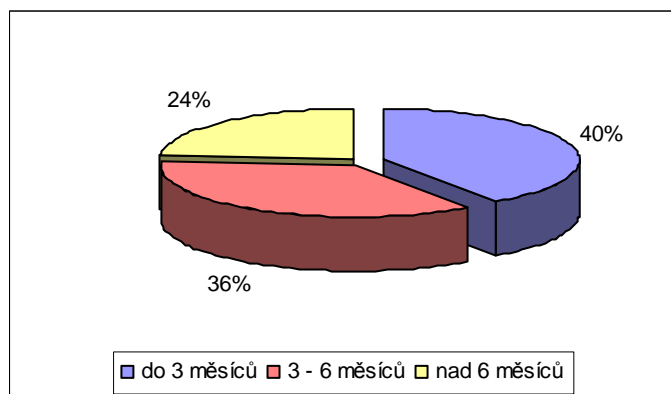
Obr. 4. Věk dotazovaných[vl.]

Nejpočetnější skupinu tvoří uchazeči se vzděláním „vyučení v oboru“, 46 %. Druhé místo zauímají absolventi SOŠ s maturitou - 21 % a vyučení s maturitou - 19%. Nezaměstnaní absolventi vysokých škol tvoří 11 % a méně než desetiprocentní podíl tvoří gymnazisté - 3 %. Nejlepší postavení na trhu podle průzkumu mají absolventi VOŠ, kteří tvoří pouze 1 %.



Obr. 5. Úroveň vzdělání [vl.]

Nejvíce uchazečů z řad absolventů tvoří ti, kteří jsou v evidenci úřadu práce méně než 3 měsíce, což svědčí o krátkodobé nezaměstnanosti. O něco lépe si stojí absolventi evidovaní v rozmezí 3 – 6 měsíců, kteří tvoří 36 %. Dlouhodobě nezaměstnaní absolventi představují 24 %.



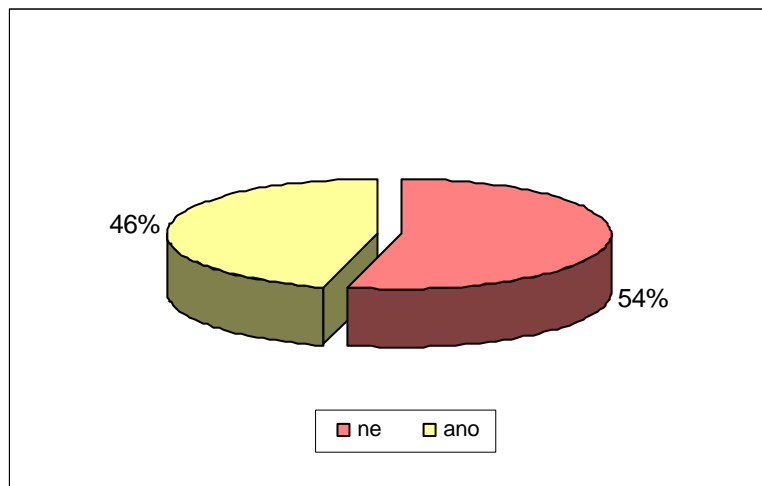
Obr. 6. Délka nezaměstnanosti[vl.]

Důvodem nezaměstnanosti se mnohdy stává i špatná volba vzdělávací cesty. Z následující tabulky vyplývá, že 43 % nezaměstnaných absolventů svůj studijní obor považuje za spíše špatnou volbu, 27 % za spíše správnou. Za naprosto správnou volbu oboru považuje celkem 21 % absolventů a za úplně špatnou 5 % absolventů s výučním listem.

Tab. 9. Volba oboru[vl.]

Volba oboru	Učební obor	gymnázium	SOŠ s mat.	SŠ s mat.	VOŠ	VŠ	celkem	podíl
naprosto správná	7	2	2	2	-	3	16	21%
spíše správná	8	-	6	3	1	2	20	27%
spíše špatná	13	1	6	8	-	4	32	43%
úplně špatná	4	-	-	-	-	-	4	5%
Celkem	32	3	14	13	1	9	72	96%

Mezi nejčastější důvody nezaměstnanosti absolventů patří nedostatečná praxe. Z výzkumu vyplývá, že 58 % absolventů má pocit, že během svého studia získali pouze teorii, 35 % teorii i praxi a 7 % z dotazovaných absolventů studium nedalo vůbec nic.



Obr. 7. Získaná praxe[vl.]

Z celkového počtu respondentů 33 získalo praxi a 39 nikoliv. Ovšem ve velké většině případů těch, co praxe získali, byla praxe pouze podmínkou pro zpracování určité práce ke studiu a firma jim již další spolupráci nenabídla.

Délka nezaměstnanosti absolventů může vést k poklesu znalostí získaných v průběhu studia. Z analýzy vyplývá, že 60 % absolventů má pocit poklesu znalostí a schopností získaných během studia, ve velké většině na tuto otázku kladně odpověděli právě respondenti s délkou nezaměstnanosti nad 6 měsíců. Zbýlých 40 % dotazovaných absolventů tento problém zatím nepocítuje.

Důležitým faktorem hodnocení je vnímání aktuální nabídky volných pracovních míst na trhu práce. V souvislosti s počtem volných pracovních míst ve zlínském regionu vidí nezaměstnaní absolventi spíše malou šanci na získání zaměstnání. Celkem 4 % považuje počet volných pracovních míst ve zlínském regionu za dostačující a 26 % za úplně nedostačující. Nejvíce respondentů je názoru, že ve zlínském regionu je nedostatek volných pracovních míst - 49 %.

Více než polovina dotazovaných absolventů si myslí, že šance ve zlínském regionu pro získání zaměstnání v jejich oboru není téměř žádná. Tuto odpověď označili především absolventi učebních oborů. Poměrně dobré šance pro získání zaměstnání vidí 42 % absolventů, a to převážně z oboru „vyučení s maturitou“. Nikdo z dotazovaných uchazečů neoznačil své šance na zaměstnání jako velmi dobré.

Prožívání ztráty zaměstnání je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží. Kromě materiálních dopadů má vliv také na vztahy v rodině a okolí nezaměstnaného. Zatímco

většina respondentů uvádí zhoršení finanční situace v průběhu nezaměstnanosti (60 %) a současně s tím i zhoršení psychického stavu (51 %), ke zhoršení vztahů k okolí a rodině dochází jen u 25 % dotázaných.

Při získání zaměstnání je pro respondenty rozhodující především typ práce (40 %) a pracovní kolektiv (28 %). Třetí místo zaujímá výše mezd (15 %). Minimální důležitost respondenti přikládají pracovnímu prostředí (6 %) a pracovní době (5 %). Vzdálenosti od bydliště (2 %) a možnosti seberealizace (1 %) nepřikládají nijak velký důraz.

Na otázku, proč si absolventi podle jejich názoru dosud ještě nenašli zaměstnání, se opět potvrdila jako hlavní problém nedostatečná praxe (46 %). Mezi další důvody patří nedostatek volných pracovních míst (20 %) a nevyhovující charakter zaměstnání (11 %). Dále z průzkumu vyplývá, že respondenti jsou ve velké většině aktivní, ale firmy o ně nejeví zájem.

2.6.4 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

Záměrem tohoto šetření bylo zjistit příčiny nezaměstnanosti absolventů škol v regionu Zlín.

Potvrdila se hypotéza, že důvodem nezaměstnanosti se mnohdy stává špatná volba vzdělávací cesty. Z analýzy vyplývá, že pouze 21 % nezaměstnaných absolventů svůj studijní obor považuje za naprosto správnou volbu. Tato skutečnost může být dána tím, že při volbě studia neměli rodiče nebo zákonní zástupci především žáků základních škol dostatek informací o situaci na trhu práce nebo nesprávně odhadli možnosti svých dětí.

Při zkoumání dopadů nezaměstnanosti se ukázalo, že délka nezaměstnanosti u absolventů má vliv na pokles získaných schopností a aktivit zaměřených na řešení problémů. Z analýzy vyplývá, že s rostoucí délkou nezaměstnanosti se znalosti a schopnosti respondentů postupně mění k horšímu, čímž se potvrdila jedna z vyslovených hypotéz.

Zhoršení finanční situace v důsledku nezaměstnanosti představuje značnou psychosociální zátěž. U více než poloviny respondentů způsobují pocity materiální deprivace a zhoršení jejich psychického stavu.

Rovněž byla potvrzena hypotéza, že možnost najít práci ve zlínském regionu je omezena poměrně nízkým počtem volných pracovních míst. Více než 40 % respondentů považuje

počet volných pracovních míst za poměrně nedostačující, což může být způsobeno především nízkým počtem investorů v regionu

Hypotéza, že horší uplatnění na trhu práce mají mnohdy absolventi s nižším vzděláním, se taktéž potvrdila. Nejpočetnější skupinu nezaměstnaných absolventů tvoří absolventi se vzděláním „vyučení v oboru“. Druhé místo zaujímají absolventi „SOŠ s maturitou“ a „vyučení s maturitou“. Nejnižší počet nezaměstnaných tvoří absolventi gymnázií, VOŠ a VŠ. Tato skutečnost je nejspíš způsobena tím, že tito absolventi vyššího typu vzdělání jsou oproti jiným skupinám flexibilnější. Zároveň z analýzy vyplývá, že právě absolventi učebních oborů vidí šance na získání zaměstnání ve svém oboru jako velmi nízké.

Důvody neúspěchů absolventů při hledání zaměstnání spočívají především v nedostatečné praxi. Nedostatečnou praxi uvedli respondenti ve velké většině případů jako hlavní problém, proč dosud nemají zaměstnání, což také potvrzuje jednu z dalších hypotéz.

2.7 Návrhy řešení

Jedním z hlavních problémů nezaměstnanosti absolventů škol je především nedostatečná praxe. Vhodné by bylo celkově zvýšit propojení školské sféry se zaměstnavatelskou sférou. Zaměstnavatelé by měli být ve větší míře vtahováni do výuky, prostřednictvím externí výuky odborníků ve školách, exkurzí a zajištěním praxe přímo v provozu.

Problémem ale je finanční motivace zaměstnavatelů a převažující nezájem podílet se na zabezpečení a zkvalitnění výuky. Jelikož se jedná o velmi závažný a dlouhotrvající problém, stát by měl motivovat zaměstnavatele ke spolupráci se školskou sférou. Každý absolvent by měl během studia získat byť minimální praktickou zkušenost ve svém oboru. Tato motivace by mohla být pomocí daňových úlev pro zaměstnavatele, kteří umožní absolventům praktickou zkušenost v jejich podniku.

Dalším problémem je úroveň vzdělání a nesprávný výběr studijního oboru. Mnoho absolventů si v dnešní době uvědomuje, že základem pro příznivé uplatnění na trhu práce a lepší finanční ohodnocení je mnohdy dosažení vyšší úrovně vzdělání. Ovšem řada absolventů majících předpoklady k vyšší formě vzdělání jde z finančních důvodů raději pracovat. Proto by měl stát zabezpečit, aby studenti vyšších a vysokých škol měli právo na vyšší přídávky (u sociálně nižší vrstvy).

Nesprávný výběr studijního oboru může být způsoben tím, že při první volbě studia neměli rodiče žáků 9. tříd základních škol dostatek informací o situaci na trhu práce nebo nesprávně odhadli možnosti svých dětí. Tyto informace mohou zjistit přímo na úřadu práce nebo na internetu, ale většina rodičů je pracovně vytížena a nemá na to čas. Proto řešením této situace by mohlo být, kdyby se ze strany úřadu práce prostřednictvím brožury „Kam na školu ve Zlínském kraji“, která je určena právě žákům 9. tříd základních škol, zveřejnila uplatnitelnost jednotlivých studijních oborů na trhu práce nebo nejproblematictější obory. Tyto informace by mohly být jako příloha již zmiňované brožury, což by rodičům i žákům ušetřilo čas a především zajistilo dostupnost správných informací. Zde je třeba, aby informace o světě práce byly prezentovány uceleně se zaměřením na konkrétní situaci ve studovaném oboru i v regionu.

Je také důležité zmínit, že stát by měl regulovat jednotlivé učební a studijní obory, o kterých již dnes víme, že jejich absolventi mají jen velmi malé nebo žádné šance při uplatnění na trhu práce. Tuto skutečnost je možno zajistit především větší propojeností

mezi Ministerstvem školství, mládeže a sportu ČR a Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, jelikož jen na základě hlubší spolupráce se může zamezit nezaměstnanosti absolventů problémových oborů.

Problematickou oblastí je i schopnost absolventů pracovat s počítačem a komunikovat v cizím jazyce. Mezi další problémy patří také schopnost prezentovat se a komunikovat s potenciálním zaměstnavatelem. V českém školství se mnohdy klade důraz na učení se, někdy i nepotřebných pojmů a definic z paměti, oproti logickému myšlení a vyjádření vlastních názorů studentů. Někteří absolventi proto nejsou téměř vůbec připraveni na řešení jednoduchých pracovních situací. Ve výuce by měl být dán větší prostor nácviku reálných situací, skloubení teorie s praxí. Absolventi by měli vědět, jak věc o které umí celý odstavec z paměti vlastně ve skutečnosti vypadá.

Jelikož počítačová gramotnost je jedním ze základních požadavků trhu práce, měly by se školy zaměřit především na tuto oblast – např. vykonáním praktické maturitní zkoušky právě v tomto předmětu přímo na počítači. Zde je také potřeba zmínit nutnost dobrého vybavení škol kvalitní a moderní technikou.

Druhým ze základních požadavků na trhu práce je znalost cizího jazyka a schopnost v něm komunikovat. Skutečností je, že znalost cizích jazyků je mnohdy u absolventů na velmi nízké úrovni. Opatřením tohoto problému by mohly být pobyty v zahraničí, které by pořádaly školy. V dnešní době sice pobyty v zahraničí prostřednictvím škol již existují, ale ve velké většině případů jsou tyto pobyty nabídnuty pouze studentům s kvalitními jazykovými schopnostmi. Což by se mělo změnit. Právě ti, kteří v cizím jazyce nejsou tak zdatní, by měli mít možnost zdokonalit se.

Na závěr bych zmínila, že je také důležitý samotný přístup absolventa ke hledání zaměstnání. Někteří mladí lidé během evidence na úřadu práce ztrácejí motivaci a přestávají intenzivně hledat zaměstnání. Problémem v řadě případů je i ochota přijmout méně placené zaměstnání. To by přitom absolventovi umožnilo získat praxi a tím i lepší startovní podmínky pro výhodnější pracovní uplatnění. Je potřeba, aby si tuto skutečnost mladí lidé více uvědomovali a již před ukončením svého studia se snažili najít firmu, která je zaměstná.

ZÁVĚR

V bakalářské práci se zabývám problematikou nezaměstnanosti absolventů ve zlínském regionu. Absolventi jsou skupinou uchazečů o zaměstnání, která je do značné míry handicapovaná nedostatkem praxe. Nemají praktické zkušenosti, pracovní návyky a postrádají pracovní kontakty, které by jim usnadnily zahájení pracovní dráhy. Nezaměstnanost mladých lidí s sebou ve srovnání se staršími kategoriemi pracovníků přináší i specifická sociální rizika. Ta spočívají v tom, že pokud mladí lidé nevstoupí po ukončení vzdělávání na trh práce a neosvojí si včas potřebné pracovní návyky, hrozí zejména při dlouhodobé nezaměstnanosti ztráta motivace k hledání pracovního uplatnění a pobírání sociálních dávek se stává běžným způsobem života.

Práci jsem rozdělila na dvě hlavní části. První část je teoretická, zde jsem popsala základní pojmy z oblasti trhu práce a nezaměstnanosti.

Ve druhé, analytické části jsem se snažila zjistit, kolik klientů, z řad absolventů je na ÚP nejvíce evidováno. Porovnávala jsem počty nezaměstnaných absolventů podle typů vzdělání a z hlediska profesní skladby. Použila jsem data převážně za rok 2005, ale také jsem sledovala vývoj nezaměstnanosti absolventů za roky 2000 - 2005. Dále jsem se zaměřila na nejčastější problémy absolventů na trhu práce a také na programy, které by měly pomoci podporovat zaměstnanost mladých lidí. V poslední části jsem se věnovala vyhodnocení dotazníku, se zaměřením na příčiny nezaměstnanosti absolventů ve zlínském regionu. Dotazníkové šetření proběhlo v měsíci únoru 2006 na Úřadu práce ve Zlíně, za pomoci pracovníků z oddělení zprostředkování. Na základě těchto poznatků jsem dospěla k závěrům:

1. Během posledních dvou let klesl celkový počet nezaměstnaných absolventů ve zlínském regionu. Tuto skutečnost mohly způsobit faktory:

- přechod úřadů práce na novější definici absolventa - uchazeče o zaměstnání,
- vyšší počet absolventů, kteří pokračují ve vzdělávání,
- změna v nároku na podporu v nezaměstnanosti u absolventů,
- snižování populace.

2. Při uplatnění absolventů na trhu práce, z hlediska úrovně vzdělání, existuje určitá závislost mezi úrovní vzdělání a uplatnitelností. Z celkového počtu nezaměstnaných absolventů v 1. pololetí roku 2005 tvořili největší část absolventi odborného vzdělání s výučním listem. Tato myšlenka se potvrzuje i při analýze dlouhodobé nezaměstnanosti,

kdy nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných je typický pro absolventy vyšší kategorie vzdělání - gymnázií, VOŠ a vysokých škol. S dlouhodobou nezaměstnaností se potýkají především vyučení.

3. Hlavním problémem nezaměstnanosti absolventů je nedostatečná, v některých případech žádná praxe. Mezi další problémy, ovlivňující situaci absolventů na trhu práce, se řadí absolvované vzdělání, správná volba studijního oboru a aktivní přístup k hledání zaměstnání.

Výsledkem práce je několik mých názorů na řešení tohoto problému. Ovšem jednoduché recepty řešení problému nezaměstnanosti se v tržní ekonomice nenabízí. Proto bych zmínila jen dvě, podle mě, nejdůležitější opatření pro lepší uplatnitelnost absolventů na trhu práce. Prvním z nich je, lépe propojit školskou sféru se zaměstnaneckou, čímž by mohli absolventi získat více praxe. Odborná praxe zahrnuje několik významných oblastí. Z hlediska odborné přípravy studenta je prostředkem k celkovému seznámení studenta s reálným pracovním prostředím, ve kterém by měl později vykonávat své povolání. Pozitivně ovlivňuje získání konkrétních praktických dovedností, seznámení s uplatňovanými postupy a se strojním a technologickým zařízením, které často ve vybavení škol chybí. Významný přínos odborné praxe absolvované v průběhu studia spočívá také v rozvoji sociálních kontaktů studentů se zaměstnanci a řídicími pracovníky firem a v mnoha případech i s budoucím zaměstnavatelem, který má možnost si v rámci praxe vytipovat zaměstnance a navázat s nimi pracovní kontakty.

Za druhé důležité opatření považují regulaci některých oborů ze strany státu, a to prostřednictvím hlubší spolupráce Ministerstva školství, mládeže a sportu ČR s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Z toho důvodu, aby nedocházelo k dlouhodobým převisům nabídky pracovních sil, některých oborů, nad poptávkou.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografická publikace:

- [1] BENEŠ, S. A KOLEKTIV. *Péče o nezaměstnané a rekvalifikace*. 1. vyd. Praha: Pragopress 1991. ISBN 80-208-0217-7
- [2] BUCHTOVA, B. A KOLEKTIV. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8
- [3] HANZLÍKOVÁ, O., PAUKNEROVA, D., SOUŠKOVÁ, M. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada. 2001. 137 s. ISBN 80-247-0121-9
- [4] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR Služby zaměstnanosti v České republice. 1. vyd. Praha: MPSV, 2000. ISBN 80-85529-92-0
- [5] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7
- [6] KREBS, V. A KOLEKTIV *Sociální politika*. 2. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2002. ISBN 80-86395-33-2
- [7] MACÁKOVÁ, L. A KOLEKTIV *Mikroekonomie – základní kurs*. 5. vyd. Slaný: Melandrium, 2000. ISBN 80-86175-09-X
- [8] SOJKA, M., KONEČNÝ, B. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 4. vyd. Praha: Nakladatelství Libri, 2001. ISBN 80-7277-032-2
- [9] WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-195-9
- [10] PROVAZNÍK, V. A KOLEKTIV *Psychologie pro ekonomy*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 1997. ISBN 80-7169-434-7
- [11] KLIKOVÁ, CH., KOTLÁN, I. *Hospodářská politika*. 2.vyd. Ostrava: Sokrates, 2003 . ISBN 80-86572-04-8

[12] ŠVARCOVÁ, J. *Ekonomie – stručný přehled 2002/2003*. 1.vyd. Zlín: Ceed, 2002. ISBN 80-902552-6-4

[13] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*. Přel. M. Mejstřík, M. Sojka, aj. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X

[14] RUSMICOVÁ, L., SOUKUP, J. A KOLEKTIV. *Makroekonomie – základní kurz*. 3.vyd. Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-24-3

[15] NOVÁČEK, V., ŠVARCOVÁ, J. *Makroekonomie I*. 1.vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, 2001. ISBN 80-7318-033-0

Interní zdroje:

[16] Materiály z Úřadu práce ve Zlíně

Elektronické zdroje:

[17] http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info

[18] http://www.nuov.cz/index.php?page=vzd_a_tp&s=83

[19] <http://www.zkola.cz/zkedu/>

[20] <http://www.risa.cz>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ÚP Úřad práce

ČR Česká republika

VI. Vlastní zpracování

Sb. Sbírký

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Vztah počtu nezaměstnaných absolventů a úrovně dosaženého [vl.].....	31
Obr. 2. Podíly počtů nezaměstnaných absolventů podle kategorie [vl.]	31
Obr. 3. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných absolventů za rok 2005[vl.]	34
Obr. 4. Věk dotazovaných[vl.].....	41
Obr. 5. Úroveň vzdělání [vl.].....	41
Obr. 6. Délka nezaměstnanosti[vl.]	42
Obr. 7. Získaná praxe[vl.].....	43

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Druhy škol v regionu Zlín [vl.].....	26
Tab. 2. Vývoj nezaměstnanosti v I. pololetí roku 2005 [16]	27
Tab. 3. Vývoj nezaměstnanosti ve II. pololetí roku 2005 [16].....	27
Tab. 4. Míra nezaměstnanosti Zlínského kraje za II. pololetí roku 2005 [vl.]	27
Tab. 5. Počet zaměstnavatelů v okrese Zlín [16].....	28
Tab. 6. Počet nezaměstnaných absolventů z hlediska úrovně vzdělání za roky 2000 – 2005 [vl.]	29
Tab. 7. Počet nezaměstnaných absolventů podle úrovně vzdělání roku 2005[vl.].....	32
Tab. 8. Počet nezaměstnaných absolventů hlavních skupin oborů roku 2005 [vl.].....	33
Tab. 9. Volba oboru[vl.]	42

SEZNAM PŘÍLOH

PI Dotazník

PII Míra nezaměstnanosti v okrese Zlín

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

1. Pohlaví : Muž Žena

2. Věk :

3. Dokončené vzdělání :

(označte jednu odpověď a popřípadě dopište obor svého studia)

učební obor

gymnázium

SOU s maturitou - Obor

SOŠ s maturitou - Obor

VOŠ - Obor

VŠ - Obor

4. Před zaregistrováním na Úřad práce jsem :

pracoval/a jen brigádně

nepracoval/a vůbec

již byl/a zaměstnán/a na pevný pracovní úvazek, ale nevyšlo to z důvodu, že

.....

jiná možnost.....

5. Jak dlouho jsem nezaměstnaný/á :

6. Volba oboru, který jsem studoval byla s přihlédnutím k práci, kterou chci vykonávat :

naprosto správná spíše špatná

spíše správná úplně špatná, dnes bych volil/a jinak

7. Myslím, že mé dosavadní studium mi dalo pro získání zaměstnání :

pouze teorii teorii a praxi

pouze praxi vůbec nic

8. Během studia jsem získal/a praxi : ANO NE

Otázka pouze pro ty, co odpověděli ano.

9. Proč se Vaše spolupráce s firmou na základě této praxe dále nerozvíjela?

- neměl jsem zájem
- firma mi další spolupráci nenabídla
- praxe byla jen podmínkou pro vypracování určité práce ke studiu

10. S rostoucí délkou nezaměstnanosti mám pocit poklesu znalostí a schopností získaných během studia :

- ANO NE

11. Jaké máte šance získat zaměstnání Vašeho oboru ve zlínském regionu?

- žádné poměrně dobré
- skoro žádné velmi dobré

12. Proč? (odpověď na otázku číslo 11)

.....
.....

13. Jaké změny vyvolala ve Vašem životě současná nezaměstnanost?

	Horší	Žádné	Lepší
Psychická stránka			
Finanční stránka			
Vztah k rodině a okolí			

14. Počet volných pracovních míst ve zlínském regionu je podle Vašeho názoru :

- plně dostačující poměrně nedostačující
- poměrně dostačující úplně nedostačující

15. Při získání zaměstnání je pro mě rozhodující :

- pracovní prostředí – vybavení pracoviště, umístění pracoviště, ...
- pracovní kolektiv – vztahy na pracovišti
- pracovní doba
- nadřízený
- výše platu
- typ práce
- možnost seberealizace (růst v kariéře)
- vzdálenost od bydliště
- jiná možnost.....

16. Proč si myslíte, že jste doposud nenašel/a zaměstnání?

- Nevyhovuje mi charakter nabízených zaměstnání
- Nemám dostatek praxe, zkušeností
- Nedostatek volných míst v mém oboru
- Nejsem aktivní, nesnažím se sám vyhledávat práci
- Jsem aktivní - rozesílám e-maily a životopisy do firem, pravidelně navštěvuji ÚP, ale firmy nereagují
- Jiné důvody (uveďte jaké)

PŘÍLOHA P II

Míra nezaměstnanosti

prosinec 2005, okres Zlín

