

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Trh práce mladistvých po vstupu do EU
Analýza a důsledky na úrovni regionu
Bc. Lucie Vacková

Diplomová práce
2009

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav ekonomie
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lucie VACKOVÁ**

Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Ekonomika a management podniku**

Název tématu: **Trh práce mladistvých po vstupu do EU. Analýza a důsledky na úrovni regionu.**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Úvod

1. Trh práce v ČR po vstupu do EU
2. Problematika nezaměstnanosti mladistvých a absolventů škol
3. Nezaměstnanost mladistvých a absolventů škol v Hradci Králové
4. Nástroje pomáhající snižovat nezaměstnanost
(politika zaměstnanosti, projekty spolufinancované EU)

Závěr

Literatura

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

cca 50 stran

Forma zpracování diplomové práce:

tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- **JÍROVÁ H.** : Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha:Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN: 80-7079-635-9.
- **HORÁČKOVÁ D., RYŠKA R.** : Uplatnění absolventů škol na trhu práce:1998. Praha : Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, 1999.
- **BUCHTOVÁ B.** : Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický, a sociální problém. Praha : Grada, 2002. ISBN: 80-247-9006-8.
- **VEDRAL P., STRAKOVÁ A.** : Zaměstnanost : vybrané kapitoly. České Budějovice : Jihočeská univerzita, 1996. ISBN: 80-7040-173-7.
- **HAD, Miloslav, STACH, Stanislav, URBAN, Luděk** : Česká republika v Evropské unii : členství, přínosy, výzvy. Praha : Linde, 2006. 200 s. ISBN 80-7201-611-3.
- **KOTÝNKOVÁ M.** : Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha : Oeconomia, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- www.portal.mpsv.cz
- www.europa.eu
- www.euroskop.cz

Vedoucí diplomové práce:

doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
Ústav ekonomie

Datum zadání diplomové práce:

25. června 2008

Termín odevzdání diplomové práce:

1. května 2009

doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.

doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 22. září 2008

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30.4. 2009

Lucie Vacková

Děkuji vedoucí práce doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D. za průběžnou kontrolu a podnětné připomínky k mé diplomové práci.

Mé poděkování patří též pracovníkům Úřadu práce v Hradci Králové, jmenovitě zejména Ing. Blance Švorcové, za jejich ochotu, vstřícnost, cenné rady a poskytnuté materiály k vypracování této práce.

ANOTACE

Tato diplomová práce je věnována vývoji nezaměstnanosti mladistvých a absolventů škol v Královéhradeckém kraji po vstupu České republiky do Evropské unie.

V první části této práce je obecně vysvětlen trh práce a problematika nezaměstnanosti. Dále je základním způsobem popsána celková situace mladistvých a absolventů škol na trhu práce a podmínky pro jejich zaměstnávání. Druhá část této práce obsahuje stručnou charakteristiku Královéhradeckého kraje, popisuje školství, stav a vývoj mladistvých a absolventů škol evidovaných úřady práce v tomto kraji. V poslední řadě se práce zabývá nástroji, které pomáhají snižovat nezaměstnanost.

KLÍČOVÁ SLOVA

Trh práce, nezaměstnanost, měření nezaměstnanosti, mladiství, absolventi škol, Královéhradecký kraj, státní politika zaměstnanosti.

TITTLE

Labour market of youngsters after our accession to the European Union. Analysis and results abreast region.

ANNOTATION

This diploma thesis is devoted to the progression of unemployment of the youngsters and school-leavers in the region of Hradec Králové after our accession to the European Union.

In the first part of this work there is general consideration of the labour market and the problems of unemployment. Then there is the situation of youngsters and school-leavers at the labour market and their career conditions are described. The second part of this work contains the brief characteristics of the region of Hradec Králové, it also describes educational system and the status and progress of youngsters and school-leavers, registered at the employment offices in the region of Hradec Králové. The last part of this work considers the instruments that help to decrease unemployment.

KEYWORDS

Labour market, unemployment, the measurement of unemployment, youngsters, school-leavers, the region of Hradec Králové, state politics of employment.

OBSAH

ÚVOD	8
1 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE PO VSTUPU DO EVROPSKÉ UNIE ...	10
1.1 TRH PRÁCE	10
1.1.1 Nabídka práce	10
1.1.2 Poptávka po práci.....	11
1.2 PROBLEMATIKA ZAMĚSTNANOSTI A EVROPSKÁ UNIE	12
1.2.1 Evropská strategie zaměstnanosti	13
1.3 VOLNÝ POHYB PRACOVNÍCH SIL	15
1.3.1 Rovné podmínky zaměstnanců v EU.....	15
1.3.2 Přechodná období	16
1.4 TRH PRÁCE V ČR.....	18
1.4.1 Zaměstnanost a nezaměstnanost.....	18
1.4.2 Cizinci na trhu práce	19
1.4.3 Další údaje o trhu práce.....	21
2 PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI MLADISTVÝCH A ABSOLVENTŮ ŠKOL.....	22
2.1 DEFINICE NEZAMĚSTNANOSTI.....	22
2.2 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	23
2.2.1 Měření nezaměstnanosti ÚP.....	23
2.2.2 Měření nezaměstnanosti prostřednictvím VŠPS.....	24
2.2.3 Míra nezaměstnanosti absolventů škol.....	24
2.3 VYMEZENÍ POJMU „MLADISTVÝ“	25
2.4 VYMEZENÍ POJMU „ABSOLVENT ŠKOLY“	25
2.5 ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH.....	26
2.6 ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL.....	27
2.7 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ A MLADISTVÝCH.....	27
2.7.1 Příčiny na straně absolventů škol a mladistvých.....	27
2.7.2 Příčiny na straně zaměstnavatelů.....	28
2.8 PREVENCE NEZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ ŠKOL A MLADISTVÝCH.....	29
2.9 POŽADAVKY ZAMĚSTNAVATELŮ NA ABSOLVENTY ŠKOL	30
2.9.1 Důvody pro přijímání absolventů škol.....	31
2.9.2 Důvody pro nepřijímání absolventů škol.....	32
2.10 NEDOSTATKY VZDĚLÁVACÍHO SYSTÉMU	33

3 NEZAMĚŠTNANOST MLADISTVÝCH A ABSOLVENTŮ ŠKOL V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI.....	34
3.1 KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ	34
3.1.1 <i>Ekonomický profil kraje.....</i>	34
3.1.2 <i>Školství v Královéhradeckém kraji.....</i>	36
3.2 VÝVOJ POČTU MLADISTVÝCH A ABSOLVENTŮ ŠKOL V EVIDENCÍCH ÚP V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI	42
3.2.1 <i>Mladiství.....</i>	42
3.2.2 <i>Absolventi střední odborné školy s výučním listem</i>	44
3.2.3 <i>Absolventi střední odborné školy s výučním listem i maturitní zkouškou</i>	46
3.2.4 <i>Absolventi gymnázií.....</i>	47
3.2.5 <i>Absolventi střední odborné školy s maturitní zkouškou.....</i>	48
3.2.6 <i>Absolventi vyšší odborné školy.....</i>	50
3.2.7 <i>Absolventi bakalářských oborů</i>	52
3.2.8 <i>Absolventi magisterských oborů.....</i>	53
3.3 MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI ABSOLVENTŮ V KHK	55
4 NÁSTROJE POMÁHAJÍCÍ SNIŽOVAT NEZAMĚŠTNANOST.....	58
4.1 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	58
4.1.1 <i>Aktivní politika zaměstnanosti.....</i>	59
4.1.2 <i>Pasivní politika zaměstnanosti</i>	62
4.1.3 <i>Politika zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji.....</i>	65
4.2 PRÁCE V ZAHRANIČÍ - EURES	66
4.3 PLOTEUS.....	68
4.4 INFORMAČNÍ SYSTÉM O UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRHU PRÁCE	68
4.5 PROJEKTY SPOLUFINANCOVANÉ EVROPSKOU UNIÍ	69
4.5.1 <i>Dobrovolnictví absolventů v Královéhradeckém kraji jako nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti</i>	70
4.5.2 <i>Příprava absolventa pro vstup do praxe</i>	71
4.5.3 <i>Odrazový můstek II - podpora aktivního vstupu mládeže na trh práce.....</i>	72
4.5.4 <i>Bez praxe do praxe</i>	73
ZÁVĚR.....	74
LITERATURA	78
SEZNAM ZKRATEK	82
SEZNAM TABULEK	83
SEZNAM GRAFŮ.....	84
SEZNAM PŘÍLOH	85
PŘÍLOHY	

ÚVOD

Postavení na trhu práce jednotlivých sociálních skupin je velmi rozdílné. Míra úspěšnosti především závisí na stupni dosaženého vzdělání, kvalifikaci, schopnostech a zkušenostech jednotlivců. V neposlední řadě hraje velmi důležitou roli také situace na celostátním a regionálním trhu práce, která je rozhodující měrou ovlivněna ekonomickým vývojem.

Nezaměstnanost absolventů škol je potom také výrazně ovlivněna celkovou ekonomickou situací v zemi, ale rovněž i celkovou nezaměstnaností, stavem nabídky volných pracovních míst a stavem mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách. Současně je ovlivněna i vzdělanostní a oborovou strukturou absolventů škol.

V posledních letech je jedním z rysů nezaměstnanosti nárůst počtu mladistvých a absolventů škol v evidencích úřadů práce. Tato kategorie je právem řazena mezi rizikové uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Absolventi škol a mladiství jsou u nás, stejně jako v jiných zemích, špatným vývojem trhu práce postiženi nejvíce. Zaměstnavatelé mají menší zájem tuto skupinu zaměstnávat, protože disponují buď malými, nebo vůbec žádnými zkušenostmi s konkrétní prací.

Absolventi škol a mladiství jsou proto vystaveni zvýšenému riziku neúspěchu při hledání zaměstnání, který může vést až ke ztrátě motivace k seberealizaci v profesní oblasti, případně k neochotě převzít zodpovědnost za svůj život a může se také projevit i zvýšená tendence k sociálně patologickým jevům. Pokud tedy mladí lidé po ukončení svého studia nenaleznou na trhu práce uplatnění a nezískají potřebnou praxi, bude pro ně v budoucnu jejich začlenění do pracovního procesu velmi obtížné.

V souvislosti se vstupem do Evropské Unie v roce 2004 se pro Českou republiku otevřely nové příležitosti a to i v oblasti zaměstnanosti. Česká republika má povinnost naplňovat Lisabonskou strategii, která stanovuje za cíl zlepšit hospodářskou výkonnost Evropské Unie. V rámci Národního programu reformy si vláda České republiky stanovila řadu cílů a úkolů i právě v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání. Jedním ze základních úkolů je zpružnění trhu práce, které také spočívá v modernizaci aktivní politiky zaměstnanosti. Ta by měla více napomáhat rizikovým skupinám nalézat odpovídající zaměstnání a přispívat ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti.

Česká republika, jako členský stát Evropské Unie, má možnost spolufinancovat z prostředků Evropského sociálního fondu aktivity podporující rozvoj a zkvalitňování počátečního vzdělávání, tzn. že může modernizovat vzdělávací programy, podporovat

rozvoj klíčových dovedností, usnadňovat pracovní uplatnění, napomáhat rozvoji a zdokonalování systému vzdělávání a získávání kvalifikace, včetně vzdělávání učitelů. Dále také může podporovat aktivity, které vytvářejí vazby mezi trhem práce a vzdělávacími, školícími a výzkumnými institucemi, včetně kladení důrazu na lepší přípravu lidí pro uplatnění na trhu práce.

I mne čeká statut absolventa školy, a proto mě zajímá, jaké budu mít po ukončení studia příležitosti, jaká je situace na trhu práce a jak jsou využívány možnosti spolufinancování z Evropského sociálního fondu v mém kraji. Z těchto důvodů jsem pro svou diplomovou práci zvolila téma „Trh práce mladistvých po vstupu do Evropské Unie. Analýza a důsledky na úrovni regionu“.

První část této práce je věnována teoretickým aspektům trhu práce a stručnému nastínění situace na trhu práce v České republice po vstupu do Evropské Unie. Následuje teoretické vysvětlení problematiky nezaměstnanosti a vymezení postavení mladistvých a absolventů škol na trhu práce. Poukazuji i na požadavky zaměstnavatelů vůči této skupině uchazečů o zaměstnání.

V druhé části nejdříve stručně charakterizuji Královéhradecký kraj a jeho školství. Poté se věnuji vývoji počtu mladistvých a absolventů škol v evidencích úřadů práce v Královéhradeckém kraji. Závěr této práce je zaměřen na nástroje, které především pomáhají snižovat nezaměstnanost mladých lidí.

Cíle této diplomové práce jsou následující.

- Zmapování způsobů měření nezaměstnanosti v České republice.
- Zjištění příčin nezaměstnanosti mladistvých a absolventů škol.
- Možnosti prevence nezaměstnanosti ze strany mladistvých a absolventů škol.
- Vývoj počtu mladistvých a absolventů škol v evidencích úřadů práce v Královéhradeckém kraji.
- Vliv Evropské unie na nezaměstnanost mladistvých a absolventů škol v Královéhradeckém kraji.

1 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE PO VSTUPU DO EVROPSKÉ UNIE

1.1 TRH PRÁCE

Ačkoliv jsou určité rysy trhu práce podobné trhu statků a služeb, v jistém ohledu se od něho významně odlišují. Práce má jinou povahu než ostatní zboží. Její specifika jsou především dána tím, že ji provádějí lidé, se kterými je neoddělitelně spjata. Lidé mají vlastní vůli, sami myslí a také mají svá práva, a proto se liší od ostatních výrobních faktorů. Trh práce je díky svým zvláštnostem běžným předmětem státních intervencí nebo východiskem pro politické střety.

„Trh práce je možné definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce (tzn. kde lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání). Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce - mzda. Jednou z konkrétních forem trhu práce jsou úřadovny práce, jinou formou všechny podoby inzerce poptávky po práci, tj. nabídky pracovních míst, a nabídky práce ze strany těch, kteří práci hledají.“ [7]

Práce, jako jeden z nejvýznamnějších národních zdrojů, je rozmístřována právě prostřednictvím trhu práce. Práci je možno kupovat a prodávat jako kterýkoliv jiný výrobek. Nemůžeme kupovat a prodávat lidi, ale můžeme najímat jejich pracovní služby. Podmínky, za kterých dochází k najímání služeb jsou stejně důležité jako jejich cena. Trh práce je i místem, kde se současně vyskytuje zaměstnavatel a potenciální zaměstnanec, kteří se zde společně dohadují na mzdě, pracovní době, atd. Výsledkem těchto transakcí je rozmístění lidí do konkrétních zaměstnání, firem, odvětví a regionů za různé mzdy. To slouží nejen k uspokojení potřeb společnosti, ale i potřeb jednotlivců.

Trh práce je vytvářen třemi základními faktory:

- nabídkou práce,
- poptávkou po práci a
- cenou práce - mzdou.

1.1.1 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. Nabídka práce podmiňuje jak bohatství společnosti, tak životní úroveň jednotlivců.“ [7]

Nabídka práce představuje výběr spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitekem, jenž mu plyne z nakoupených výrobků a služeb za mzdu, kterou získal tím, že nabízel více práce a obětoval volný čas. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že nabídka pracovních sil na trhu práce je závislá na výši reálné mzdové sazby a také na mezní újmě z práce, která je spojena s obětováním volného času. Volba mezi užitekem, který plyne spotřebiteli z nákupu výrobků a služeb, a užitekem z volného času se mění podle výše mzdové sazby.

Mezi hlavní determinanty nabídky práce patří:

- současná i očekávaná úroveň reálných mezd,
- majetek (jmění),
- mimopracovní příjmy, do kterých se započítávají i vládní transfery,
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- úroková míra a
- společenské tradice.

„Zajímavý je pohyb křivky nabídky práce, který ne vždy kopíruje klasický tvar a sklon nabídky na trhu výrobků a služeb. Je to výsledek specifického chování domácností, resp. jednotlivců na trhu práce. S růstem reálné mzdy nabídka práce roste. Od určitého bodu však s růstem reálné mzdy naopak nabídka práce klesá. Jedná se o tzv. inverzní křivku nabídky práce, která má zhruba opačný než normální průběh, zdánlivě nelogický – zvyšuje-li se plat, klesá nabídka pracovní doby, se zvyšováním platů se zkracuje pracovní doba. Křivka nabídky práce je obrácena nazpátek.“ [7]

1.1.2 POPTÁVKA PO PRÁCI

„Poptávka po práci je „odvozenou poptávkou“, která závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí, a která 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.“ [9]

Firmy se při nákupu práce orientují podle nákladů, které musí vynaložit a podle výnosů, které budou realizovat. Firma, která se nachází v rovnováze a současně maximalizuje zisk, zaměstnává pracovníky až do okamžiku, kdy je příjem z mezního

produktu práce¹ roven mezním nákladům na práci². Dle zákona klesajících výnosů, resp. klesajícího mezního produktu přináší další dodatečná jednotka vstupu práce menší množství výstupu, tzn. že její mezní produkt klesá. Příjem z mezního produktu práce³ znázorňuje dodatečný příjem, jenž firma získává tím, že zaměstnává dodatečné jednotky práce, a přitom všechny ostatní vstupy zůstávají konstantní.

Firma zvyšuje či snižuje poptávku po práci až do té doby, kdy příjem z mezního produktu práce bude roven mzdové sazbě. Poptávka po práci tedy závisí především na úrovni mzdové sazby a zároveň je vymezena příjmem z menšího produktu práce.

Mezi hlavní determinanty poptávky po práci lze zařadit:

- cenu práce, která je charakterizovaná mzdovou sazbou,
- poptávku po produkci vyráběné prostřednictvím práce a zároveň cenu této produkce,
- produktivitu práce,
- předpokládané tržby v budoucnosti,
- ceny kapitálu a půdy,
- disponibilní přebytečnou pracovní sílu.

„Křivka poptávky po práci má klasický sklon jako křivka poptávky po produktech. Nedochozí tu tedy k nějakému proti směrnému ohýbání křivky jako tomu bylo u nabídky práce. Poptávka po práci je klesající funkcí mzdového tarifu a vyjadřuje, že existují různé firmy, s různými mzdově nákladovými strukturami, které mají různou poptávku po práci. Různé křivky a jejich posuny ukazují reakci poptávky na různé mzdové hladiny. K posunům křivky poptávky po práci dochází zejména pod vlivem výrobní technologie a techniky a změnou organizace práce a řízení, tedy změnou produktivity práce.“ [9]

1.2 PROBLEMATIKA ZAMĚSTNANOSTI A EVROPSKÁ UNIE

Znalosti jsou významnou součástí moderní ekonomiky. Bez společné politiky by naše ekonomiky byly nejspíše podrobeny velkým škodám, protože právě společná politika vytváří nová pracovní místa, jenž jsou potřebná pro dynamickou společnost, která je založená na znalostech. To si ale žádá investice do školství, vědy a také do politiky

¹ Mezní produkt práce – dodatečný výstup, který je výsledkem zaměstnání jedné dodatečné jednotky pracovní síly, přičemž všechny ostatní vstupy jsou konstantní.

² Mezní náklady na práci – částka, o kterou vzrostou celkové náklady dané firmy, která chce získat dodatečnou jednotku práce. Představují cenu práce, resp. mzdovou sazbu.

³ Příjem z mezního produktu práce - mezní produkt práce vynásobený mezním příjmem získaným prodejem dodatečné jednotky výstupu. Je charakteristický klesající tendencí.

zaměstnanosti, protože ta musí držet krok s vývojem. Tyto problémy řeší členské země Evropské unie (dále jen EU) díky svým společným cílům a politikám, které se navzájem doplňují. Finančně jsou tyto cíle podporovány Evropským sociálním fondem.

Evropská politika v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí používá zejména slogany jako je „více pracovních míst a lepší pracovní místa“ a také „rovné příležitosti“. EU se snaží dosáhnout toho, aby všichni byli schopni se přizpůsobovat změnám, které jsou ve znalostní ekonomice běžné. Proto zejména politika zaměstnanosti a sociální politika hrají klíčovou roli v tzv. **Lisabonské strategii**, jenž tvoří rámec politiky EU pro vytváření pracovních míst a dosahování růstu.

V této strategii se jedná zejména o tvorbu pracovních míst a růst prostřednictvím rozšiřování našich vědomostí, zvětšování inovační kapacity podniků a také zajištění jejich konkurenceschopnosti a investic do lidí. Zároveň však nesmíme zapomínat na to, že růst musí být udržitelný a nesmí být na úkor budoucích generací. Založen proto musí být na ekonomice, která je šetrná k životnímu prostředí. Proto je nutné zaměstnávat více lidí a nechat je pracovat déle, neboť očekávaná délka života se prodlužuje, zdokonalovat přizpůsobivost pracovníků a podniků, zabezpečit lepší vzdělání a kvalifikaci a přizpůsobit sociální ochranné systémy problémům globalizace, mobility a inovacím. Do této problematiky je také třeba zahrnout tzv. „flexicurity“. V moderní ekonomice totiž už člověk většinou nemá jedno pracovní místo na celý život, jako tomu bylo v minulosti. Tato skutečnost vyžaduje nový přístup, který kombinuje flexibilitu a mobilitu na pracovních trzích se silnými pomocnými sítěmi sociálního zabezpečení.

Nezaměstnanost je považována za jednu z největších hrozeb současnosti pro většinu občanů EU. Členskými státy při zvládnutí nezaměstnanosti a zvyšování zaměstnanosti pomáhá **Evropská strategie zaměstnanosti**.

1.2.1 EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI

Tato strategie byla zformulována v roce 1997 v návaznosti na Amsterodamskou smlouvu a v roce 2000 byla včleněna do Lisabonské strategie. Evropská strategie zaměstnanosti se především zaměřuje na „celoživotní přístup k práci“, tzn. na účast všech věkových kategorií na zaměstnanosti. Doporučuje zaměřit se na aktivní začlenění osob, které jsou vyloučené a nacházejí se dále od trhu práce, na lepší sladění poptávky a potřeb trhu práce, na zdokonalení přizpůsobivosti podniků a zaměstnanců na globalizované ekonomické prostředí, na zvýšení a efektivní využívání investic do lidských zdrojů a lidského kapitálu. Dále je tato strategie zaměřená také na modernizaci systémů sociální

ochrany, protože ty mají dostatečně motivovat k návratu a udržení se na trhu práce a přitom zaručit důstojnou sociální ochranu.

„Evropská strategie zaměstnanosti používá otevřenou metodu koordinace, založenou na klíčových principech:

- ***subsidiarita** - rovnováha mezi úrovní EU a Českou Republikou,*
- ***konvergence** - jednání ve vzájemné dohodě,*
- ***vzájemné učení** - výměna dobré praxe,*
- ***integrováný přístup** - strukturální reformy jsou rozšířeny i do politik sociální, vzdělávací, daňové, podnikové a regionální,*
- ***řízení podle stanovených cílů.**“ [28]*

Amsterdamská smlouva učinila z podpory zaměstnanosti důležitou prioritu, protože to vedlo k návrhu souboru „**metodických pokynů zaměstnanosti**“, které byly sdruženy do čtyř hlavních pilířů:

- ***„Pilíř 1 - Zlepšení zaměstnatelnosti** - tento pilíř podporuje úsilí, aby každá osoba vstupující na trh práce měla nezbytné vzdělání a odpovídající schopnosti a motivaci k získání a udržení zaměstnání.*
- ***Pilíř 2 - Rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst** - podpora podmínek pro založení, fungování a růst podniků, poskytujících pracovní místa.*
- ***Pilíř 3 - Podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců** - podpora vývoje pružnosti a inovace na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a tím vytvoření a zachování pracovních míst.*
- ***Pilíř 4 - Posilování politiky stejných příležitostí pro ženy a muže** - podpora odstraňování jakékoliv diskriminace v zacházení s muži a ženami v souvislosti s přístupem ke všem druhům práce i odměnou za tuto práci.“ [31]*

Všechny členské země musí brát tyto pokyny v úvahu, když sestavují své roční „**Národní akční plány zaměstnanosti**“. V těchto plánech detailně každý stát popisuje, jak konkrétně zamýšlí tyto všeobecné pokyny uvést do praxe. Zda vůbec a jak se unijní cíle zaměstnanosti plní zjišťují a pravidelně analyzují Evropská komise a Rada ministrů a zároveň také porovnávají Národní akční plány všech členských států. Jejich závěry jsou publikovány v podobě Společné zprávy o zaměstnanosti, která slouží jako základ k přehodnocení priorit a vypracování doporučení pro jednotlivé země. K přehodnocení celkové evropské strategie přitom dochází jednou za pět let.

1.3 VOLNÝ POHYB PRACOVNÍCH SIL

V souvislosti se vstupem České republiky (dále jen ČR) do Evropské unie 1.5.2004 se otevřeli českým občanům pracovní trhy ostatních členských států. Právě jednou ze čtyř základních svobod, kterou mohou občané využívat v rámci vnitřního trhu je volný pohyb osob. Je garantována článkem 39 Smlouvy o Evropských společenstvích. Občané tak mají možnost volného cestování nejen za účelem turistiky, ale také za účelem práce, podnikání či studia. Tato zásada neplatí jen v rámci EU, ale i v zemích Evropského hospodářského prostoru (dále jen EHP), který je tvořen členskými státy EU a Norskem, Islandem, Lichtenštejnskem a Švýcarskem.

Zajištění volného pohybu pracovních sil a zamezení jakékoliv diskriminace založené na státní příslušnosti zaměstnance je dlouhodobým cílem EU. Jde především o nepoměry v pracovních podmínkách a také v odměnách za vykonávané zaměstnání. Každý státní příslušník členského státu EU má oprávnění získat zaměstnání na území jiného členského státu a využívat stejných práv jako jiní státní příslušníci daného státu.

Orgány EU musely z důvodu přesnějšího stanovení a zajištění práv pracovníků přijmout množství nařízení a směrnic. Jejich výsledkem bylo poskytnutí širokého okruhu práv v této oblasti.

1.3.1 ROVNÉ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ V EU

Hlavním nástrojem ochrany práv občanů EU je **zákaz diskriminace**. Občané členských zemí disponují právem přijmout zaměstnání v jiném členském státě za shodných předpokladů jako domácí pracovníci. Jedná se zejména o odměnu za práci, výpověď a rekvalifikaci. Tento zákaz se ale týká obecně všech pracovních podmínek. Členské státy nesmějí tuto zásadu porušit jakýmkoliv stanovením norem a procedur, které by komplikovali cizincům přístup na jejich pracovní trh např. tím, že by podmínili udělení povolení k zaměstnání nebo by zaváděli kvóty.

Upraveno je i **rovné postavení mužů a žen**. V případě, že zaměstnavatel v EU zaměstnává muže i ženu, kteří pro něj vykonávají tu samou práci, je povinen jim vyplatit stejnou mzdu. K rozdílům ve mzdě může dojít jen z důvodů existence objektivních faktorů, které jsou spjaty s úrovní kvalifikace a nebo proto, že jeden ze zaměstnanců má delší praxi.

Dále mají všichni pracovníci **právo na odborná školení** za stejných podmínek, které mají i domácí zaměstnanci. Tato oblast ale byla omezena Evropským soudním dvorem,

který tak učinil z důvodu zamezení nadměrným nákladům ve státech, jejichž systém je na tuto problematiku velice štědrý.

Pracovníkům na území jiného členského státu je také umožněno **vstupovat do oborů** a aktivně se zapojovat do jejich činnosti.

Podrobně upravuje práva pracovníků především nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství.

1.3.2 PŘECHODNÁ OBDOBÍ

Přístup na trhy práce členských zemí EU není pro občany ČR všude stejný. Během rozšiřovacího procesu totiž členské státy EU (tehdy 15) vyjádřily obavy z možného masivního přílivu zájemců o práci na jejich pracovním trhu. V odpovědi na jejich obavy bylo ve Smlouvě o přistoupení ČR k EU vymezeno přechodné období pro pracovní mobilitu (viz tabulka č.1).

Volný pohyb osob může být omezen maximálně na sedm let od vstupu nových členských států do EU. Přechodné období je dle schématu 2+3+2 rozvrženo na kratší časové úseky. Před uplynutím každého z nich jsou členské státy vždy povinny informovat Komisi o svém dalším postoji, tzn. zda budou i nadále uplatňovat omezení či nikoli.

Je vždy vnitřní záležitostí každého členského státu, zda se rozhodne zavést přechodné období. Pokud pro nějaký členský stát platí přechodné období, neznamená to pro jeho občany, že v dané zemi nesmí pracovat. Na území státu, který omezení uplatňuje, lze pracovat pouze na základě pracovního povolení, o které se musí zpravidla prostřednictvím svého zaměstnavatele žádat na místním úřadu práce. Režim vydávání pracovních povolení je ale v jednotlivých státech odlišný. Přechodné období se nevztahuje na podnikání a studium.

Vláda ČR se rozhodla, že Česká republika se předem nezříká možnosti zavedení přechodného období na základě vyhodnocení aktuální situace trhu práce ČR vůči členským státům EU.

Tabulka č. 1 - Přechodná opatření vůči ČR – stav k 1.8.2008

Stát EU	Přechodná opatření	Poznámka
Belgie	ANO	Částečné uvolnění pro nedostatkové profese od 30.4.2006, od listopadu 2006 další uvolnění.
Bulharsko	NE	
Dánsko	ANO	Zjednodušení administrativních procedur od července 2006, od 1.5.2008, pokud je daná pracovní pozice krytá kolektivní smlouvou, nežádá se o pracovní povolení.
Estonsko	NE	
Finsko	NE	Ukončení k 30.4.2006.
Francie	NE	Od 1.7.2008 zrušení požadavku pracovních povolení.
Irsko	NE	Od počátku neuplatňuje (pro EU-8 systém povinné registrace).
Island	NE	Neuplatňuje od 30.4.2006.
Itálie	NE	Přechodná opatření zrušena od května 2006.
Kypr	NE	Od počátku neuplatňuje.
Lichtenštejnsko	ANO	Uplatňuje vůči českým občanům přechodné období týkající se pohybu osob a přístupu na trh práce. Na občany ČR se vztahuje nařízení 1408/71 a 574/72.
Lucembursko	NE	Přechodná opatření zrušena s účinností od 1.11.2007.
Litva	NE	
Lotyšsko	NE	Od počátku neuplatňuje.
Maďarsko	NE	
Malta	ANO	Uplatňuje systém automaticky vydávaných pracovních povolení.
Německo	ANO	S účinností od 1.11.2007 uvolněn pracovní trh pro určené profese a absolventy německých VŠ. Od 1.1.2009 bude zrušen test komunitární preference u absolventů českých VŠ.
Nizozemsko	NE	Od 1.5.2007 neuplatňuje.
Norsko	ANO	Prodlouženo do května 2009.
Polsko	NE	
Portugalsko	NE	Neuplatňuje od 30. 4. 2005.
Rakousko	ANO	Od 1.1.2008 vydán seznam profesí, pro které je zjednodušený postup pro získání povolení.
Rumunsko	NE	
Řecko	NE	
Slovensko	NE	
Slovinsko	NE	
Španělsko	NE	Neuplatňuje od 30. 4. 2005.
Švédsko	NE	Od počátku neuplatňuje.
Švýcarsko	ANO	Přechodná období pro zaměstnané osoby a poskytovatele služeb v určitých odvětvích (účinná nejdéle do 30. dubna 2011).
Velká Británie	NE	Od počátku neuplatňuje (pro EU-8 systém povinné registrace).

Zdroj: [48]

1.4 TRH PRÁCE V ČR

Trh práce v České republice prodělal od začátku transformace ekonomiky v roce 1990 rychlé změny, které souvisejí především s dlouhodobě restrukturalizačními tendencemi a s cyklickými potížemi vyrovnávání nabídkové a poptávkové strany na pracovním trhu. Pro období 2000 - 2008 bylo charakteristické, že již nedocházelo k tak dramatickým událostem jako v 90. letech. Česká ekonomika byla totiž po roce 2000 stabilizovaná a po roce 2004 byl tento vývoj potvrzen i úspěšnou integrací do EU.

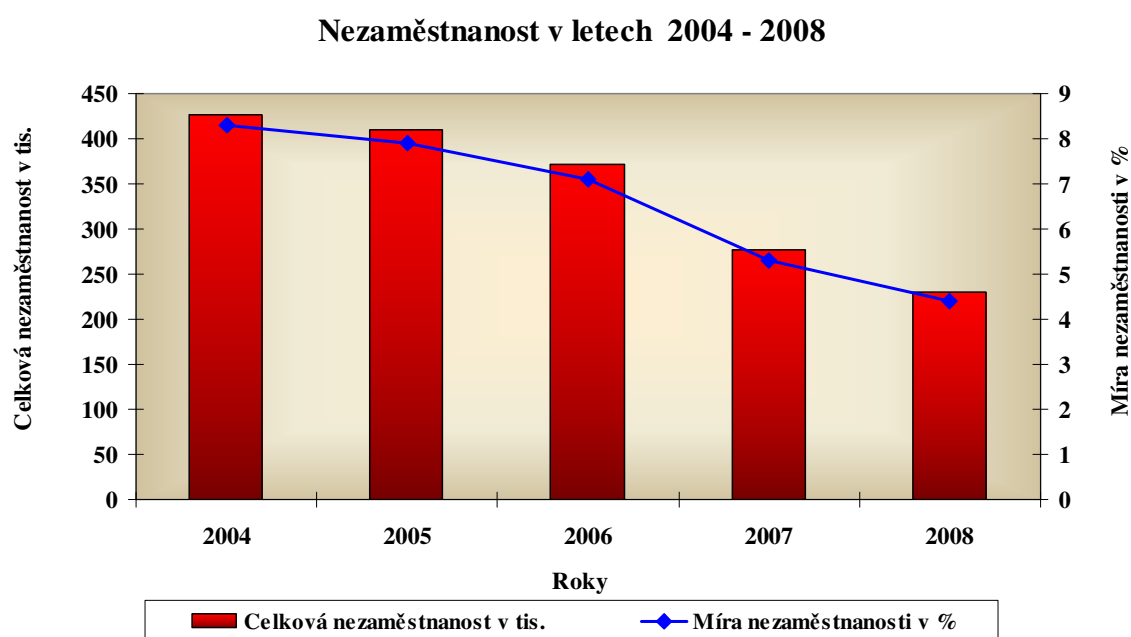
1.4.1 ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST

Zaměstnanost neustále roste již od druhé poloviny roku 2004 a v roce 2008 dosáhla nejvyšší úrovně od roku 1996. Ve druhém čtvrtletí roku 2008 činila celková **míra zaměstnanosti 66,6 %**, míra zaměstnanosti žen potom 57,8 % a míra zaměstnanosti starších osob (tj. 55 až 64 let) 47,8 %. Tento růst zaměstnanosti vychází z pracovního zapojení silných ročníků narozených na přelomu čtyřicátých, padesátých a v polovině sedmdesátých let a také z prodlužování věkové hranice pro odchod do důchodu. Na druhé straně je však tento růst snižován rychlým nárůstem počtu studujících na vysokých školách. Ve struktuře zaměstnanosti **dominují osoby v zaměstnaneckém poměru**, jejichž počet se zvýšil na **4,2 mil. osob**, ale jejich podíl na celkové zaměstnanosti má od roku 2005 stabilní úroveň, a to přibližně 84,0 %. Trend **růstu množství podnikatelů** přetrvává, jejich počet se totiž zvýšil na **807,9 tis. osob**. Podíl podnikatelů na celkové zaměstnanosti tak v ČR činí 16,1 %, to je o něco méně než je průměr zemí EU-27, který v roce 2007 byl 16,9 %. Ve svém hlavním zaměstnání na plný úvazek pracuje 4 740 tis. osob, což činí 95,0 % všech zaměstnaných, na zkrácený pracovní úvazek potom 248,1 tis. osob, tedy 5,0 % všech zaměstnaných, přitom se jedná zejména o ženy - 185,1 tis., tj. 8,6 % ze zaměstnaných žen. Podíl pracujících v hlavním zaměstnání na plnou pracovní dobu je v ČR vyšší než průměr v EU-27, který činí 81,5 %. U žen je tento podíl ještě vyšší, v ČR činí 91,5 % a v EU-27 68,6 %.

Ve vývoji nezaměstnanosti nastal velký zlom po roce 2004. Od této doby **nezaměstnanost stále strměji klesala**. Počet nezaměstnaných klesl až na 229,8 tis. v roce 2008 z původní hodnoty 425,9 tis. v roce 2004. Za 2. čtvrtletí roku 2008 **počet nezaměstnaných osob** měřených metodikou ILO (viz dále kapitola 3.2.2) dosáhl počtu **220,1 tis.**, z toho 117,9 tis. činily ženy. **Míra nezaměstnanosti** meziročně klesla o 1,1 p.b. na **úroveň 4,4 %**, což je nejnižší úroveň za posledních deset let (viz graf č. 1). Podíl

dlouhodobě nezaměstnaných se snížil na 48,7 %, i když tato hodnota stále převyšuje průměrné hodnoty EU-27 i EU-15. Díky tomuto vývoji pokračuje trend růstu počtu volných pracovních míst evidovaných úřady práce (dále jen ÚP). Ke konci června roku 2008 se jednalo celkově o **151,9 tis. volných míst**, to je o 28,6 tis. míst více než tomu bylo v červnu předcházejícího roku. To je nejvyšší hodnota nahlášených volných pracovních míst od začátku jejich sledování v roce 1991. Na jedno volné pracovní místo tak připadali v průměru dva uchazeči o zaměstnání z evidence úřadů práce.

Graf č. 1 – Nezaměstnanost v ČR v letech 2004 - 2008



Zdroj: [17]

Poznámka: V grafu je znázorněna obecná míra nezaměstnanosti.

1.4.2 CIZINCI NA TRHU PRÁCE

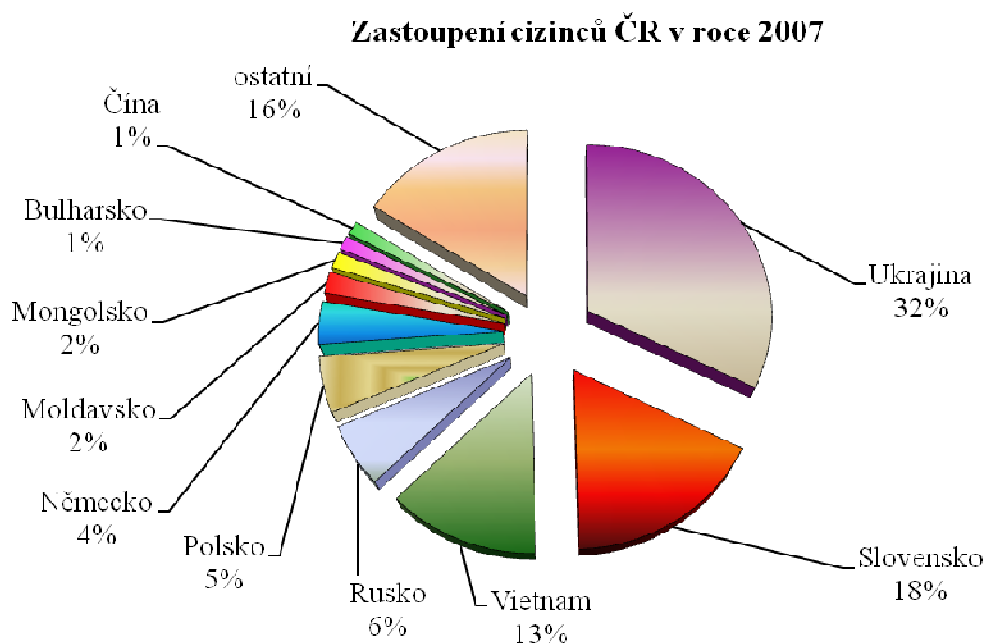
Podíl cizinců na zaměstnaném obyvatelstvu v ČR **stále roste**. V období 2004 - 2007 tato hodnota vzrostla o 2,3 p.b. a v roce 2007 měli cizinci na celkové zaměstnanosti **podíl 6,9 %**. K 31.12.2007 bylo v ČR na ÚP a živnostenských úřadech **evidováno** zhruba 31 tis. **cizinců** (včetně kvalifikovaného dopočtu Českého statistického úřadu to bylo **356 tis.**), což byl pomalu dvojnásobek počtu evidovaný ke konci roku 2000. Významným byl v tomto vývoji rok 2005, ve kterém došlo k nejvyššímu nárůstu počtu zaměstnaných cizinců, a to o 46 tis. osob oproti předcházejícímu roku. Tento zvýšený počet zčásti odpovídal očekávanému trendu, ale spíše byl významně ovlivněn změnou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten totiž zavedl pro společníky, členy a statutáře obchodních společností a

družstev povinnost zažádat ÚP o povolení k zaměstnání, jestliže se kromě účasti na řízení společnosti věnují také plnění tzv. běžných úkolů. Do evidence se tak dostala i skupina cizinců, která předtím v žádném z registrů nebyla podchycena.

Počty **podnikajících cizinců** jsou řadu let stabilní a blíží se **70 tisíc osob**. Značná většina zaměstnaných cizinců pracuje především v postavení zaměstnanců. Např. v roce 2007 bylo ÚP evidováno 240 tisíc cizinců – zaměstnanců, kteří tak tvořili 80 % všech zaměstnaných cizinců v ČR. Podnikající cizinci se nikterak neliší od ostatního obyvatelstva ČR, protože působí v oblasti obchodu, stavebnictví, nemovitostech či zpracovatelském průmyslu. Nápadné je pouze zastoupení cizinců v oblasti obchodu, kde k 31.12.2007 působilo 45 % všech podnikajících cizinců.

V ČR na trhu práce dominují především tři státní občanství – občané Slovenska, Ukrajiny a Vietnamu (viz graf č. 2). Tato tři občanství představují 70 % evidovaných zaměstnaných cizinců. **Nejčetnější zastoupení** všech cizinců představují **občané Ukrajiny**, a to přibližně 125 tis. osob, což je **zhruba 32 %**. Ti v ČR nepracují výhradně v postavení zaměstnanců, ale přibližně čtvrtina z nich zde podniká. Na konci roku 2007 bylo u nás evidováno 70 tis. **občanů Slovenska**, tj. **necelých 18 %** cizinců. Více než 90 % z nich v ČR pracuje v pozici zaměstnanců a jen 10 % jich zde podniká. U **občanů Vietnamu**, kteří představují **13 %** cizinců, tj. 51 tis. osob, statistiky potvrzují významné zastoupení podnikatelů a to 80 % všech zaměstnaných občanů Vietnamu v ČR.

Graf č. 2 – Nejčastější státní občanství v ČR v roce 2007



Zdroj: [18]

Kromě občanů Slovenska, Ukrajiny a Vietnamu na trhu práce v ČR působí celá řada osob rozmanitých občanství. Obecně platí, že občané západoevropských zemí (Německo, Spojené království, Francie, Itálie...), pokud pracují jako zaměstnanci, tak je u nich vyžadovaná vyšší kvalifikace a vzdělání, protože většinou působí jako vedoucí a řídicí pracovníci, vědečtí a odborní duševní pracovníci, nebo jako techničtí, zdravotničtí pracovníci a pedagogové. U ostatních občanství je situace pestřejší – např. občané Polska v ČR pracují zejména v postavení zaměstnanců, typické je kromě zařazení ve zpracovatelském průmyslu i zastoupení těžby nerostných surovin. Přibližně třetina občanů Ruska v ČR podniká a ruští zaměstnanci na rozdíl od většiny ostatních občanství pracují na vedoucích, odborných, či např. technických, zdravotnických a pedagogických pozicích.

1.4.3 DALŠÍ ÚDAJE O TRHU PRÁCE

Pro trh práce v ČR je dále typické, že **pracovní síla nezadržitelně stárne**. To lze názorně ukázat na vývoji indexu stárí.⁴ Od konce 80. let do roku 2000 totiž vzrostl tento index z 57,4 na 85,5 a postupně se stupňoval až do současnosti na 100,2. V roce 2006 počet 65+ letých převýšil počet dětské složky populace. Značný růst indexu stárí lze očekávat i v budoucnosti, zejména kolem roku 2010 a i po něm, kdy se najednou projeví pohyb silných ročníků narozených od poloviny 40. let do důchodového věku a současně se do věku nejvyšší plodnosti dostanou ročníky žen narozených v 80. letech, které již nedosahují četnosti žen narozených v 70. letech. Tento vývoj není ojedinělý jen pro ČR. K tomuto fenoménu dochází ve většině států EU, např. v Německu a Itálii se podíl starších 65 let již přiblížil 20 %. Výjimkou je Irsko, kde se podíl této skupiny populace udržuje kolem 11%.

Pro ekonomiku ČR je z mezinárodního hlediska příznačný mimořádně **vysoký podíl zaměstnanosti v sekundárním sektoru** (průmysl a stavebnictví). Tento podíl je nejvyšší ze všech zemí EU a přibližuje se mu pouze Slovensko. To je způsobeno zejména tím, že u nás máme nejvyšší zastoupení zpracovatelského průmyslu v rámci celé EU. Podíl zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu byl v roce 2007 o více než 10 p.b. vyšší než v EU-27 a skoro o 12 p.b. vyšší než v EU-15. Zase na druhou stranu je v naší odvětvové skladbě podstatně nižší zastoupení sektoru služeb než je tomu v EU-15, a to takřka o 14 p.b., a v EU-27 také, a to téměř o 10 p.b. Velmi málo jsou zastoupeny kategorie nemovitosti a pronájem podnikatelské činnosti a kategorie zdravotní a sociální péče.

⁴ Index stárí vyjadřuje podíl osob ve věku 65+ let na 100 dětí ve věku 0-14 let.

2 PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI MLADISTVÝCH A ABSOLVENTŮ ŠKOL

Od počátku existence českých ÚP se postupně začaly vytvářet v jejich registrech skupiny uchazečů o zaměstnání, které je možno charakterizovat jako rizikové a na trhu práce velice obtížně uplatnitelné. Kromě uchazečů bez kvalifikace, popřípadě málo kvalifikovaných, osob s nežádoucími projevy chování a jednání, občanů se zdravotními problémy a osob, u kterých dochází ke kumulaci handicapů, patří do této rizikové kategorie také absolventi škol a mladiství.

V úvodu této kapitoly by bylo vhodné si nejprve vysvětlit základní pojmy, jako jsou nezaměstnanost, způsoby měření nezaměstnanosti a zejména termíny „mladistvý“ a „absolvent školy“.

2.1 DEFINICE NEZAMĚSTNANOSTI

„Nezaměstnanost lze definovat jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci. Přesná definice tohoto pojmu se v různých zemích poněkud liší (různá je např. věková hranice produktivního věku, tedy věku, v němž ze zákona lze již osoby zaměstnávat a ještě nevyvstává nárok na důchod). Společné je však členění obyvatelstva do tří skupin:

- **Zaměstnaní** – to jsou lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci, a rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, stávek nebo dovolených,
- **Nezaměstnaní** – sem se zahrnují lidé, kteří nejsou zaměstnání, ale
 - aktivně hledají vhodné zaměstnání,
 - byli z práce vysazeni a čekají na výzvu k návratu do práce nebo
 - čekají, že se budou příští měsíc hlásit do práce,

a jsou zaregistrováni ve zprostředkovatelích práce.

Ti, kdo jsou buď zaměstnaní, nebo nezaměstnaní, patří mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

- **Ostatní občané**, kteří nejsou zahrnováni mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Patří sem lidé v důchodu, ženy na mateřské dovolené a ženy pečující o děti v domácnosti, osoby v domácnosti, studenti, osoby dlouhodobě nebo trvale práceneschopné a lidé, kteří prostě práci nehledají.“ [7]

2.2 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Obecně rozsah nezaměstnanosti měříme pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, kterou získáme:

$$u = \frac{U}{L} * 100 (\%)$$

$$L = E + U$$

kde u míra nezaměstnanosti,
U počet nezaměstnaných,
L celkový počet pracovních sil,
E zaměstnaní.

Toto měření nezaměstnanosti má některé nedostatky. Například nepostihuje osoby, které musí „nedobrovolně“ pracovat na nižší týdenní či měsíční pracovní dobu. I zachycení sezónní nezaměstnanosti je v uvedeném měření problémem. Dále nejsou v pracovních silách zahrnuty osoby, které nenašly během referenční doby (např. 4 týdnů) práci.

V České republice se nezaměstnanost měří dvěma způsoby, a to měřením nezaměstnanosti ÚP a měřením nezaměstnanosti prostřednictvím Výběrového šetření pracovních sil (dále jen VŠPS).

2.2.1 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI ÚP

Úřady práce uvádějí jako nezaměstnané ty, kteří splňují podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a na ÚP se jako nezaměstnaní zaregistrují. Míra nezaměstnanosti pak vyjadřuje podíl zaregistrovaných nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Z důvodu většího sblížení s mezinárodními standardy zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) od roku 2004 míru nezaměstnanosti podle nové metodiky. Znamená to, že pro výpočet míry nezaměstnanosti jsou za nezaměstnané považováni pouze tzv. dosažitelní uchazeči o zaměstnání a do zaměstnaných jsou potom zahrnováni i cizinci legálně pracující v ČR. Za dosažitelné uchazeče o zaměstnání považujeme osoby, které mohou nastoupit do zaměstnání bezprostředně poté, kdy je jim nabídnuto vhodné pracovní místo, protože nemají žádnou objektivní překážku pro nástup do zaměstnání. MPSV zveřejňuje míru nezaměstnanosti pod názvem **míra registrované nezaměstnanosti**.

2.2.2 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI PROSTŘEDNICTVÍM VŠPS

Od roku 1993 se u nás provádí VŠPS. Metodika byla vytvořena podle doporučení Mezinárodní organizace práce (dále jen ILO), Eurostatu a OECD, takže odpovídá mezinárodnímu standartu Labour Force Survey.

VŠPS provádí každé čtvrtletí Český statistický úřad (dále jen ČSÚ). Na jeho základě pak (kromě jiného) stanovuje tzv. **obecnou míru nezaměstnanosti**. V tomto případě je míra nezaměstnanosti vyjádřena jako podíl nezaměstnaných podle VŠPS na součtu těchto nezaměstnaných a zaměstnaných VŠPS.

Jak již sám název napovídá, šetření ČSÚ není zaměřeno pouze na nezaměstnanost, ale věnuje se ekonomické aktivitě obyvatel, žijících v bytech v mnoha aspektech. Provádí se kontinuálně v náhodně vybraném vzorku domácností, a cílem je zjistit charakteristiky sociálního i ekonomického postavení obyvatelstva na území celé republiky.

Míra nezaměstnanosti, udávaná ČSÚ se tak od míry nezaměstnanosti zveřejňované Ministerstvem práce a sociálních věcí liší nejen jiným způsobem zjišťování, ale také rozdílnou metodikou. Za nezaměstnané jsou podle definice ILO považovány osoby, jež v referenčním období neměly žádné zaměstnání, které neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů. Mezi nezaměstnané patří i skupina osob, které práci nehledají, protože ji již našly, ale nástup je stanoven na dobu nejpozději do 14 dnů.

Protože šetřením jsou zachyceni i lidé, kteří se neucházejí o práci prostřednictvím ÚP, je míra nezaměstnanosti zjišťována VŠPS o několik desetin procenta vyšší než nezaměstnanost dle evidence ÚP.

2.2.3 MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI ABSOLVENTŮ ŠKOL

Míra nezaměstnanosti absolventů je používána k objektivnímu posouzení nezaměstnanosti absolventů. Míra nezaměstnanosti absolventů je dána poměrem počtu nezaměstnaných absolventů dané kategorie vzdělání nebo skupiny oborů k celkovému počtu absolventů, do kterého zahrnujeme zaměstnané, nezaměstnané a případně i pokračující dále ve vzdělávání dané kategorie vzdělání či skupiny oborů. Hodnota míry nezaměstnanosti absolventů zobrazuje, **kolik procent absolventů dané kategorie vzdělání popřípadě skupiny oborů zůstane bez zaměstnání**.

„Pro rok 2006 došlo ke změně metodiky stanovování míry nezaměstnanosti absolventů v krajích. Počty absolventů i nezaměstnaných absolventů jsou vztahovány ke

školám v kraji, ve kterém studovali. V předchozích letech byla míra nezaměstnanosti stanovována z počtu absolventů, kteří ukončili studium na školách v kraji a počtu nezaměstnaných absolventů evidovaných v kraji (tj. podle místa bydliště). Tím docházelo k disproporcím, někdy i znemožňujícím výpočet, např. v kraji byli evidováni nezaměstnaní absolventi určitého oboru vzdělání a přitom žádná škola v kraji tento obor nevyučovala. Od roku 2006 jsou uváděny počty nezaměstnaných absolventů v rozčlenění podle kraje, kde absolvovali vzdělávání. Údaje za rok 2006, 2007 a 2008 tedy nelze porovnávat s předchozími lety.“ [54]

2.3 VYMEZENÍ POJMU „MLADISTVÝ“

Kategorie „mladistvý“ je podle zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, vymezena horní a dolní věkovou hranicí. **Horní věková hranice** mladistvého je dle § 8 občanského zákoníku stanovena dosažením zletilosti – tedy dovršením osmnáctého roku. **Dolní věkovou hranici** vymezuje § 6 odst. 1 zákoníku práce obecně dnem dosažení věku patnácti let. Zaměstnavatel však nesmí s mladistvým sjednat dnem nástupu do práce den, který by předcházela ukončení povinné školní docházky. V běžné praxi trhu práce se pod pojmem „mladistvý“ rozumí mladistvá osoba po skončení povinné školní docházky, která již nepokračuje v další přípravě na povolání.

2.4 VYMEZENÍ POJMU „ABSOLVENT ŠKOLY“

V sousloví „absolvent školy“ se školou rozumí střední a vysoká škola, vyšší odborná škola, odborné učiliště a učiliště. Do roku 2004 byl nejednotný přístup ÚP k definici absolventa - uchazeče o zaměstnání. Jednotlivé ÚP postupně přecházely od dříve využívané definice, která vycházela ze zákoníku práce k novější, jež vychází ze zákona o zaměstnanosti. Od roku 2005 je přístup ÚP sjednocen. Nový zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004, již pojem absolvent - uchazeč o zaměstnání nedefinuje. Jsou zde ale vyčleňováni uchazeči, kterým je nezbytné poskytovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, kam spadají absolventi všech škol (kromě vysokých) v rámci kategorie - fyzické osoby do 25 let věku. Absolventi vysokých škol jsou uváděni samostatně a to pouze po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.

2.5 ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH

Mladistvým uchazečům o zaměstnání je při jejich zprostředkování věnována zvýšená péče. Jedná se především o poradenství při volbě povolání a odbornou výchovu. Důležitá je zejména příprava mladistvých pro jejich uplatnění na trhu práce. Zvláště pro mladistvé je důležité, že prostřednictvím rekvalifikace v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) mohou být pro pracovní uplatnění připraveni i ti, kteří žádnou specifickou kvalifikaci o ukončení základní školy nemají.

Nutnost specifické ochrany mladistvých vyplývá především z toho, že zaměstnanci mladší 18-ti let nejsou zdaleka z biologického hlediska tak vyzrálí a některé např. vysoce fyzicky namáhavé práce by mohly ohrozit jejich další zdravý vývoj. V tomto věku navíc není možné hovořit ani o mentální vyzrálosti, a proto by mohli výkonem některých prací způsobit nějakou škodu či i ohrozit své spolupracovníky. Většinou mladiství nejsou ani sociálně samostatní.

Mladiství mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, na zvláštní pracovní podmínky a právo na zvláštní ochranu v pracovně právních vztazích. Tato práva, jež jsou zakotvena v čl. 29 Listiny základních práv a svobod, velmi rozsáhle realizuje zákoník práce, například:

- mladiství mladší 18-ti let mají **pracovní dobu maximálně 40 hodin** týdně, 8 hodin denně,
- zaměstnavatel nesmí zaměstnávat mladistvého **prací přesčas a prací v noci**, výjimkou je noční práce vykonávaná pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, která nepřesahuje 1 hodinu a jestliže je to třeba pro přípravu na jejich budoucí povolání,
- povinnost poskytnout mladistvým vždy přestávku v práci po 4,5 hodinách nepřetržité práce v délce nejméně 30 minut,
- mladistvý nemůže uzavřít **dohodu o hmotné odpovědnosti**,
- ostatní pracovní podmínky mladistvých, jako jsou souhlas zákonného zástupce s uzavřením pracovní smlouvy mladistvého, zákaz některých prací pro mladistvé, aj.

Především k mladistvým směřuje § 228 zákoníku práce, když zaměstnanci, který vstupuje do pracovního poměru bez kvalifikace, zabezpečuje zaměstnavatel získání kvalifikace zaškolením nebo zaučením. Dodržování právních předpisů týkajících se zaměstnávání mladistvých je předmětem zvýšené kontroly zejména úřadů práce.

2.6 ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL

I v případě absolventů škol ukládá ÚP zákon o zaměstnanosti věnování zvýšené pozornosti při zprostředkování jejich zaměstnání, kdy k vlastnímu zprostředkování přistupuje intenzivní poradenská služba. ÚP musí například absolventům nabídnout vypracování individuálního akčního plánu (viz Příloha G), který by měl vést ke zvýšení možnosti začlenění absolventa do zaměstnání. Dále je umožněno, aby absolvent školy absolvoval rekvalifikaci, případně zvýšení nebo prohloubení kvalifikace za účelem jeho zařazení do pracovního procesu. U absolventů škol je kladen velký důraz na jejich odbornou praxi.

2.7 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ A MLADISTVÝCH

Pro celou společnost je velmi nebezpečné, že velké množství mladých lidí, kteří dosud nikde nepracovali, zůstává dlouhé měsíce bez práce a bez možnosti seberealizace. Hrozí u nich totiž vážné nebezpečí, že si zvyknou nepracovat nebo se stanou účastníky "šedé" ekonomiky, nebudou rozvíjet své teoretické znalosti, dostanou se do kontaktu s kriminalitou a drogami a budou tak negativním vzorem pro své vrstevníky.

Hlavní důvody, které omezují nástup absolventů škol a mladistvých do vhodného zaměstnání, však existují nejen na straně zaměstnavatelů, ale i právě na straně absolventů škol a mladistvých, a ne vždy lze mezi nimi vymezit přesnou hranici.

2.7.1 PŘÍČINY NA STRANĚ ABSOLVENTŮ ŠKOL A MLADISTVÝCH

Mezi příčiny na straně absolventů škol a mladistvých zejména patří:

- nedostatek praktických zkušeností a neschopnost či nezájem některých mladých lidí prosadit se na trhu práce,
- nesoulad mezi studijními a učebními obory a profesními požadavky zaměstnavatelů,
- nepřipravenost některých mladých lidí vstoupit na trh práce, stát se existenčně samostatnými a zodpovědnými za svou budoucnost, častá tendence rodičů finančně zabezpečovat a ochraňovat své děti a i nadále rozhodovat o jejich životě,
- nezájem části absolventů pracovat v původní nebo příbuzné profesi - špatná volba povolání, která je velmi často ovlivněna názorem rodičů,

- nepřipravenost mladých lidí reálně zhodnotit své možnosti prvního uplatnění na trhu práce, nechut' přijmout místo pod úrovní svého vzdělání nebo neodpovídající představě o výši platu; neochota podstoupit změnu své profesní orientace,
- nereálné požadavky na finanční ohodnocení a "snové vize" o vlastní budoucí kariéře,
- rozdílný lékařský posudek zdravotního stavu před nástupem do učebního poměru a před nástupem do prvního zaměstnání, případně jeho výrazná změna (horší ohodnocení zdravotního stavu) v takové míře, že absolvent nemůže profesi, pro kterou se připravoval, vykonávat, zejména u některých učebních oborů a dělnických profesí,
- zneužívání evidence na ÚP k získání nároku na státní podporu v nezaměstnanosti,
- přechodná evidence před pokračováním v dalším studiu.

2.7.2 PŘÍČINY NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELŮ

Mezi příčiny na straně zaměstnavatelů patří:

- snaha o zachování konkurenceschopnosti neumožňuje mnohdy ani větším zaměstnavatelům obsazovat mladé lidi na pracovní místa uvolněná odchody zaměstnanců do důchodu,
- snižování zaměstnanosti není v potřebné míře kompenzováno tvorbou nových pracovních příležitostí v drobném a středním podnikání,
- podceňování schopností a snahy aktivních absolventů prosadit se ze strany některých spolupracovníků spolu s nedoceněním, ať již morálním či finančním, jejich individuálních pozitivních vlastností v samostatné či týmové práci apod.,
- řada zaměstnavatelů při obsazování volných pracovních míst preferuje pracovníky s praxí se zdůvodněním, že na zaučení a zapracování mladých lidí nemají dostatek času. Orientace firem při získávání nových zaměstnanců většinou na osoby s odbornou praxí je sice do určité míry pochopitelná, na druhé straně však podnikatelé zapomínají, že každý sebelepší odborník musel svou pracovní kariéru někdy a někde začít a získat tak potřebné pracovní návyky a dovednosti. V řadě případů je "nezatíženost" čerstvého absolventa rutinou naopak výhodou - mladý člověk je adaptabilnější, otevřenější novým poznatkům a zaměstnavatel může využít jeho energii a chuť řešit úkoly netradičními způsoby.

2.8 PREVENCE NEZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ ŠKOL A MLADISTVÝCH

Je nemilé, když se mladý člověk snaží všemožnými způsoby uplatnit na trhu práce a delší dobu nenachází práci. To ho může poznamenat i ztrátou naděje, vyčerpáním a depresí. Ale na druhé straně je nutno přiznat, že je mnoho mladých lidí, kterým jakési „nicedělání“ vyhovuje, a nejsou motivováni příliš k tomu, aby svůj styl života změnili.

Zaměstnavatelé mají zájem o absolventy, kteří kromě školy uvádějí v životopise také účast na brigádách, stážích nebo mají nějaké další zkušenosti z pracovní aktivity. Personální konzultanti proto také často radí studentům středních, vyšších a vysokých škol, aby při studiu zkoušeli i krátkodobé pracovní úvazky, neboť takové konkrétní zkušenosti zaměstnavatelé oceňují. Vypovídá to totiž zejména o samostatnosti, zájmu pracovat a poznat pracovní prostředí, o snaze získat zkušenosti a praxi a také o celkově aktivnímu přístupu k práci a životu. Kromě samotných pracovních zkušeností umožňují žákům a studentům absolvované praxe získat i reálné představy o pracovním prostředí, pracovní době a pracovním zařazení, ale zejména také o výši pracovního ohodnocení a následně jim to též usnadní adaptaci na pracovní režim.

V tomto směru mají absolventi vyšších odborných škol (dále jen VOŠ) určité plus, protože na VOŠ je většinou během studia pro studenty povinná odborná praxe. To se jim může při hledání práce velmi hodit. U této skupiny absolventů však úspěch při získání pracovního místa spíše záleží na tom, zda zaměstnavatel má s absolventy VOŠ už nějaké pozitivní zkušenosti, nebo zda chce raději přijmout absolventa klasické vysoké školy.

V poslední době se při získání pracovního místa po absolvování školy ale také už více osvědčují zkušenosti z odborných stáží v zahraničí, které mnozí středoškoláci a studenti vyšších odborných škol a vysokých škol získali díky mezinárodním programům. Ukazuje se totiž, že poznání, jak se daný obor studuje a profesně vykonává v zahraničí a dále motivace naučit se cizí jazyk včetně osvědčení o vykonané praxi, může mladému člověku pootevřít dveře k prvnímu pracovnímu místu. Obecně podle dosavadních průzkumů také platí, že zaměstnavatelé hledají komunikativní mladé lidi, ochotné učit se a spolupracovat s kolegy, vybavené znalostmi jazyků a práce s počítačem. Významným kritériem při výběru pracovníků z řad absolventů se stává také samostatnost nebo schopnost pracovat s informacemi.

Také podle zkušeností ÚP obvykle mívají přednost uchazeči o práci, kteří nabídnou širší paletu svých profesních dovedností, naopak úzce zaměření specialisté se tak úspěšně

neuplatňují. Také vysokoškoláci mívají při hledání prvního místa většinou více štěstí než maturanti. Velmi obtížně se už tradičně umísťují uchazeči se základním vzděláním nebo s neukončenou povinnou školní docházkou. Rovněž o lidi bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací není takřka zájem.

Ti, kteří se chtějí sami o sebe aktivně starat a v nejlepším případě se vyhnout ÚP, mají po škole několik možností. Téměř všechny spojuje nutnost investovat do dalšího vzdělávání. Například mohou pokračovat sami ve vlastním vzdělávání a osobním rozvoji na jazykových školách, nebo si rozšířit znalosti a jazykové dovednosti studiem v zahraničí anebo se vydat jako au pair za prací a studiem, popřípadě zkusit štěstí a začít doma studovat na soukromých vysokých školách nebo vyšších odborných školách. Někdo zase s úspěchem zkouší kombinovat soukromé studium s příležitostnými krátkodobějšími pracovními úvazky - i to může být jedno z řešení.

Je zřejmé, že recept proti rostoucí nezaměstnanosti čerstvých absolventů je třeba hledat mnohem dříve než po ukončení konkrétní školy. Oním receptem je relativně správný výběr studijního oboru po základní škole a sladění zájmu o obor s tím, které obory mají do budoucna perspektivu. Z tohoto hlediska je proto pozdě začít uvažovat o tom, čeho vlastně v životě chceme profesně dosáhnout, až po absolvování určité školy.

V tomto zásadním rozhodování, na němž by se měli podílet hlavně rodiče, je třeba zohlednit schopnosti svých dětí, a také využít služeb poraden nebo informačních a poradenských středisek úřadů práce, kde mají dostatek informací o tom, jaká je situace na trhu práce v regionu a v republice.

2.9 POŽADAVKY ZAMĚSTNAVATELŮ NA ABSOLVENTY ŠKOL

Uchazeči o zaměstnání a pracovníci jsou vybaveni dovednostmi, které lze rozdělit na profesní a klíčové.

Profesní dovednosti jsou úzce propojeny s konkrétní odborností. Jejich zvládnutí umožňuje a zejména usnadňuje výkon určitých profesí či povolání. S tím, jak nabývají na významu kvalifikace nad rámec jednotlivých profesí a mění se nároky na práci, roste i důraz kladený na klíčové dovednosti.

Klíčové (přenositelné) dovednosti zahrnují takové znalosti a schopnosti, které jsou nezbytné pro úspěšné uplatnění nejenom na trhu práce, ale také v běžném životě. Jejich zvládnutí přispívá k větší flexibilitě, tzn. k jejich schopnosti vykonávat odlišné odborné

úkoly nebo měnit bez větších problémů různé profese, a přispívat ke sladování požadavků, které kladou zaměstnavatelé se schopnostmi pracovníků.

Ačkoliv se nároky a požadavky zaměstnavatelů na dovednosti pracovníků mnohdy odvíjejí od konkrétní pracovní pozice, lze říci, že s rostoucí úrovní vzdělání přikládají zaměstnavatelé jednotlivým dovednostem důležitější význam a nároky na jednotlivé dovednosti jsou méně diferencovány.

Mezi obecné požadavky patří odborné znalosti oboru, schopnost rozhodovat se a nést zodpovědnost, řešit problémy a dále se vzdělávat. U absolventů středních odborných učilišť (dále jen SOU) se přepokládá výkon manuálních a odborných dělnických profesí a dále schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím a ochota učit se. Maturanti musejí být schopni pracovat s výpočetní technikou, být přizpůsobiví, flexibilní a umět nést zodpovědnost. Od studentů VOŠ zaměstnavatelé očekávají výrazně vyšší úroveň znalostí a dovedností než od pouhých maturantů. Nároky na vysokoškoláky se neustále zvyšují. Zaměstnavatelé jsou náročnější na umění komunikovat v cizím jazyce, řešit problémy a nést zodpovědnost.

2.9.1 DŮVODY PRO PŘIJÍMÁNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL

Celkem značné množství firem je příznivě otevřeno vůči přijímání čerstvých absolventů škol, v některých případech se dokonce stává, že jsou dokonce absolventi preferováni.

Mezi nejčastější důvody pro přijímání absolventů ze strany zaměstnavatelů lze zařadit:

- nezatíženost předchozími pracovními návyky,
- dovednosti v práci s počítačem,
- ochota se dále vzdělávat,
- jazykové vybavenosti,
- flexibilita,
- novější teoretické znalosti,
- znalost nových technologií,
- originalita nápadů,
- ochota přijímat názory a postoje dané firmy, tzv. firemní filozofie,
- eventuální finanční stimuly, jako jsou např. dotace na mzdové náklady poskytované úřadem práce – ty jsou spíše druhořadými důvody, které hrají roli při přijímání absolventů,

- náhrada pracovníků odcházejících do důchodu a celkové omlazení pracovního kolektivu,
- přínos v podobě nových pohledů a řešení,
- zájem o práci a chuť pracovat,
- nedostatek jiných zkušených a schopných pracovníků,
- výchova absolventů podle vlastních představ firmy,
- nižší mzdové požadavky absolventů,
- jedná se o absolventa určitého oboru vhodného pro oblast podnikání dané firmy,
- již předchozí zkušenost organizace s daným absolventem, který u nich vykonával praxi,
- potenciální zapojení absolventa do existujícího pracovního týmu.

2.9.2 DŮVODY PRO NEPŘIJÍMÁNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL

Ačkoliv mnoho firem se přijímání absolventů škol nebrání, existuje i skupina zaměstnavatelů, která se čerstvým absolventům raději vyhýbá.

Mezi důvody, resp. předpoklady, které zaměstnavatele vedou k tomuto odmítavému postoji patří zejména:

- nedostatek praxe a pracovních zkušeností absolventů,
- nereálné představy absolventů o výši jejich mzdy, pracovní době nebo pracovním zařazení,
- delší doba, kterou absolventi potřebují na zapracování,
- nízká pracovní morálka,
- neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii či proniknout do způsobu práce,
- předpoklad, že první pracovní poměr je obvykle brán pouze jako prozatímní řešení s cílem od začátku si hledat nějaké lepší pracovní uplatnění, resp. že absolventi mají po zapracování tendenci odejít k jiným firmám,
- zaměstnavatelé nemají jistotu o skutečných schopnostech absolventů,
- neochota úřadu práce udělovat organizaci finanční podporu v podobě dotací na mzdy absolventů,
- na určitá konkrétní pracovní místa nelze přijímat pracovníky bez praxe,
- existuje dostatečný počet uchazečů s praxí,
- obava zaměstnavatelů z nedostačující zodpovědnosti absolventů za vykonávané úkoly,
- obecná pochybnost, zda absolvent je schopen danou pozici zvládnout.

2.10 NEDOSTATKY VZDĚLÁVACÍHO SYSTÉMU

Školy, a především pak vysoké školy, mají často velký počet studentů, a proto v nich chybí individuální přístup. Mezi další problémy lze zařadit způsob **prověřování znalostí**. Při něm se hledají spíše chyby a nehodnotí se schopnost aplikace a pochopení vzájemných souvislostí, což vede k utlumování tvořivého myšlení.

Vzdělávací systém může značně ovlivnit kvalitativní aspekt uplatnění absolventů na trhu práce, tzn. jejich kvalifikaci. Proto je velmi důležité, jak je vzdělávací systém schopen respektovat požadavky ze strany trhu práce.

Koncepce vzdělávání by tedy měla **reagovat na potřeby trhu práce**, tzn. neměly by být podporovány nebo dokonce nově zakládány školy připravující studenty pro obory, které nejsou perspektivní a po jejichž absolventech je na trhu práce nízká poptávka.

Mělo by se usilovat o užší, aktivnější a intenzivnější **spolupráci škol se zaměstnavatelskou sférou**, jež by mohla přispět k tomu, aby výuka ve školách v dostatečné míře reagovala na potřeby praxe. Především rozšíření a zkvalitnění praktické části výuky ve školách, a s tím související celkově větší orientace výuky na praxi, by měla absolventy vstupující na trh práce lépe připravit pro praxi tak, aby měli reálnou představu o skutečném pracovním prostředí a o tom, co se od nich bude očekávat. Praktická výuka by měla probíhat pod vedením odborníků. Žáci by měli mít možnost kontaktu se zaměstnavatelskou sférou již během svého studia, měli by být seznamováni s nejnovějšími technologiemi a trendy v daném oboru či odvětví a být schopni uplatňovat teoretické poznatky v praxi.

Úzké propojení teoretické výuky s praktickým využíváním vědomostí souvisí s **výchovou** žáků a studentů **k větší samostatnosti**. Vyučující by měli žáky a studenty nejenom podporovat v samostatné práci, ale především je vést k samostatnému myšlení a úsudku. Žáci a studenti by měli být schopni samostatně řešit úkoly a rozhodovat se při řešení problému, sami by měli vytvářet nové nápady a podněty a také by měli umět vyjádřit a obhájit své myšlenky a názory. Přitom je také důležité, aby byli schopni **pracovat s informacemi**, tzn. získávat je, vyhodnocovat je a dále je využívat. Měli by dokázat pracovat v týmu a být schopni diskutovat o výsledcích své práce. Nevyhnutelné je, aby si uvědomovali nezbytnost nést zodpovědnost za své rozhodování a jednání, a to se všemi následky.

3 NEZAMĚSTNANOST MLADISTVÝCH A ABSOLVENTŮ ŠKOL V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI

3.1 KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ



Královéhradecký kraj (dále jen KHK) se rozkládá v severovýchodní části Čech. Toto území sousedí z více než jedné třetiny se státními hranicemi Polska v délce asi 208 km. Dále sousedí s Libereckým a Pardubickým krajem, se kterými tvoří oblast Severovýchod, jenž patří mezi tři největší oblasti v republice, a to jak rozlohou, tak i počtem obyvatel. Zbývajícím sousedem je kraj Středočeský.

KHK se svou rozlohou 4 758 km² řadí na 9. místo v pořadí krajů a zaujímá 6 % rozlohy ČR. Řadí se na 5. místo kraje s nejvyšším podílem zemědělské půdy i lesních pozemků. K 31. 12. 2007 tvořila zemědělská půda 58,7 % celkové rozlohy kraje, lesy pokrývaly území z 31,0 % a podíl orné půdy se rovnal 40,6 %.

Území kraje je tvořeno **pěti okresy - Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov**. Rozlohou je největší okres Trutnov, který představuje pomalu čtvrtinu rozlohy kraje, za ním následuje okres Rychnov nad Kněžnou a zbytek území se rovnoměrně dělí mezi tři zbývajících okresy (viz Příloha A).

Ke konci roku 2008 měl KHK celkem 554 181 obyvatel. Nejlidnatějším okresem je Hradec Králové, který má více než 162 tisíc obyvatel a naopak nejméně lidnatý je okres Rychnov nad Kněžnou se 79 196 obyvateli.

V KHK je zřízeno 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 35 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. Na území kraje se nachází celkem 448 obcí. Hlavním centrem kraje je statutární město Hradec Králové s 94 252 obyvateli. V pořadí druhým největším městem se 30 993 obyvateli je město Trutnov.

3.1.1 EKONOMICKÝ PROFIL KRAJE

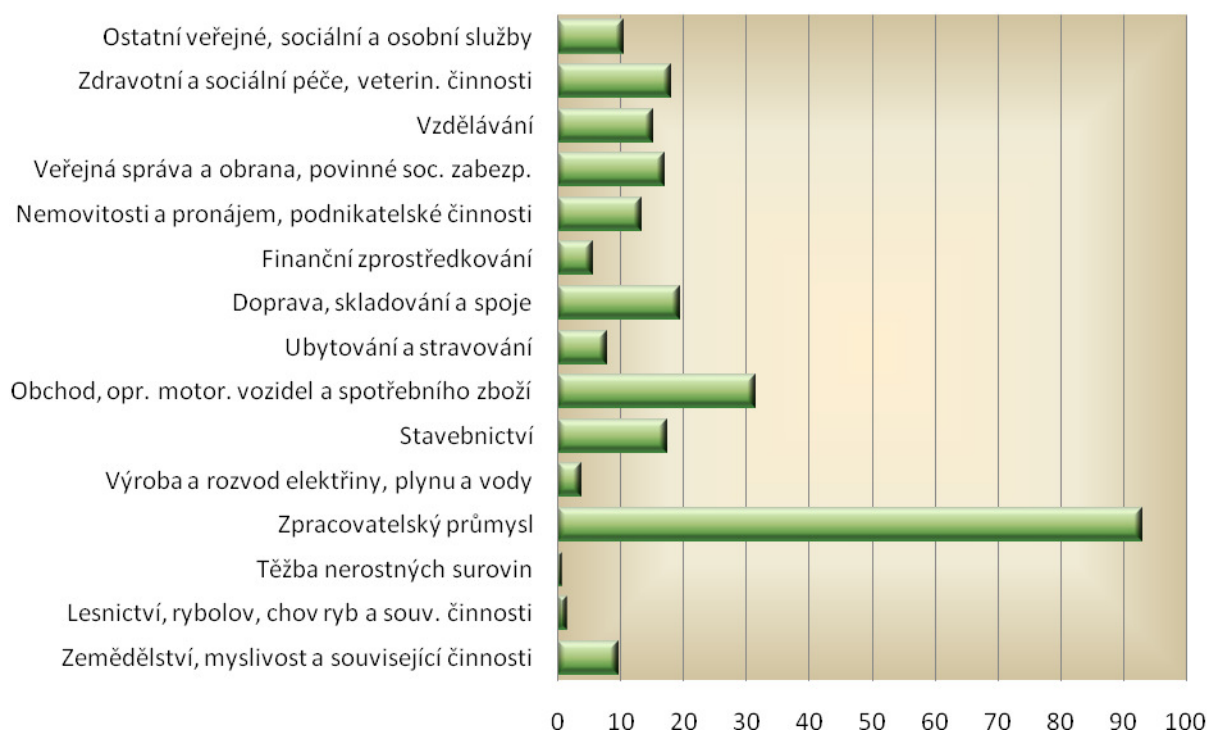
KHK lze popsat jako zemědělsko-průmyslový s široce rozvinutým cestovním ruchem. Průmysl je koncentrován především do velkých měst a intenzivní zemědělství potom do oblasti Polabí. Největší soustředění cestovního ruchu v ČR vyznačují Krkonoše.

Při tvorbě hrubého domácího produktu v přepočtu na 1 obyvatele dosahuje kraj 85,2 % republikového průměru a je mezi kraji na 6. místě.

KHK se tradičně řadí mezi kraje s nejnižší nezaměstnaností v ČR, v roce 2008 zaujímal 5. místo (viz Příloha F). Podle VŠPS bylo v roce 2007 v kraji zaměstnáno celkem asi 265 tisíc osob, z toho asi 35 % v průmyslu, přibližně 12 % v obchodě, opravách motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu, téměř 7 % v odvětví zdravotnictví a sociální péče, veterinární činnosti, 6,6 % ve stavebnictví a 3,6 % v zemědělství, lesnictví a rybolovu (viz graf č. 3).

Graf č. 3 – Zaměstnanost v KHK v národním hospodářství podle OKEČ⁵ v roce 2007

Zaměstnanost v národním hospodářství podle OKEČ v tis.



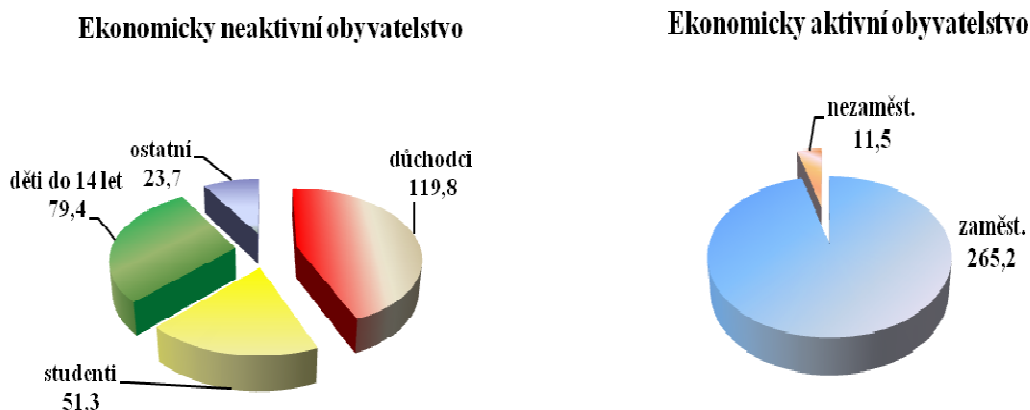
Zdroj: [18]

V průmyslu z odvětvového hlediska převládá podle počtu zaměstnanců zpracovatelský průmysl a v jeho rámci potom textilní výroba, výroba elektrických a optických přístrojů a zařízení, všeobecné strojírenství, výroba potravin a nápojů, kovodělný, gumárenský a plastikářský průmysl. V KHK se nacházejí firmy a podniky s celostátním významem. Výraznější zaměření na lehký průmysl vedl k tomu, že zdejší průmyslová základna je tvořena většinou menšími a středními firmami.

⁵ OKEČ - Odvětvová klasifikace ekonomických činností - představuje základnu pro přípravu statistických údajů o různých vstupech, výstupech, tvorbě kapitálu a finančních transakcích ekonomických subjektů. Jejím předmětem jsou všechny pracovní činnosti prováděné ekonomickými subjekty.

Z celku zhruba 550 tisíc obyvatel, co v KHK žijí, jich je 276,7 tisíc ekonomicky aktivních a 274,2 tisíc ekonomicky neaktivních. Situaci znázorňuje následující graf č. 4.

Graf č. 4 – Ekonomická aktivita obyvatel v KHK v roce 2007 v tis.



Zdroj: [18]

3.1.2 ŠKOLSTVÍ V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI

3.1.2.1 ZÁKLADNÍ ŠKOLY

Základní školy (dále jen ZŠ) v KHK vzdělávají a vedou žáky k osvojení potřebných strategií učení a na jejich základě potom k motivaci k celoživotnímu učení a tvořivému myšlení. Ve školním roce 2007/2008 bylo v KHK celkem **275 ZŠ**, z nichž 235 bylo zřízeno obcemi (viz tabulka č. 2).

Tabulka č. 2 – Počet ZŠ v KHK (data k 30.9.)

Zřizuje	Školní rok Okres	2006/2007		2007/2008	
		Počet škol	Z toho pouze 1. stupeň	Počet škol	Z toho pouze 1. stupeň
Obec	Hradec Králové	50	19	50	19
	Jičín	37	16	37	16
	Náchod	49	25	49	25
	Rychnov n. Kněžnou	46	24	46	24
	Trutnov	56	23	53	22
	Celkem	238	107	235	106
Soukromník*		7	1	7	1
Církev		4	2	4	2
Kraj		30	0	29	0
CELKEM		279	110	275	109

Zdroj: [46]

Vysvětlivky: * Jiná právnická či fyzická osoba.

V tabulce č. 3 můžeme porovnat počet žáků ZŠ za školní roky 2006/2007 a 2007/2008. Oproti roku 2006/2007 došlo ve školním roce 2007/2008 ke snížení počtu žáků ZŠ všech zřizovatelů a to o 3,9 % v souvislosti s klesající demografickou křivkou. Také ale ve školním roce 2007/2008 oproti minulému školnímu roku došlo u soukromých ZŠ k nárůstu počtu žáků a to o 5,4 %. Tento nárůst byl způsoben zvýšením počtu žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. Procentní podíl žáků ZŠ nastupujících do víceletých gymnázií zůstal v obou letech přibližně na stejné hodnotě. Ale ve školním roce 2006/2007 se snížil oproti školnímu roku 2005/2006 počet žáků, kteří ukončili povinnou školní docházku a to o 0,8 %.

Tabulka č. 3 – Přehled o počtu žáků ZŠ v KHK

Zřizuje	Školní rok Okres	2006/2007			2007/2008		
		Počet žáků	U 2005/2006	P	Počet žáků	U 2006/2007	P
Obec	Hradec Králové	12 970	1 747	137	12 395	1 690	134
	Jičín	6 603	849	81	6 338	857	89
	Náchod	9 965	1 218	145	9 638	1 201	111
	Rychnov n. Kněžnou	6 796	907	64	6 525	904	59
	Trutnov	10 117	1 269	133	9 718	1 270	150
	Celkem	46 451	5 990	560	44 614	5 922	543
Soukromník*	463	49	1	488	70	2	
Církev	310	15	8	306	20	12	
Kraj	1 543	240	0	1 445	231	0	
CELKEM	48 767	6 294	569	46 853	6 243	557	

Zdroj: [46]

Poznámka: Všechna data jsou vždy k 30.9. v daném roce.

Vysvětlivky: * Jiná právnická či fyzická osoba.

U – Počet žáků, kteří ukončili povinnou školní docházku.

P – Počet žáků, kteří přešli do víceletých gymnáziích.

3.1.2.2 STŘEDNÍ ŠKOLY

KHK je zřizovatelem většiny středních škol (dále jen SŠ), proto je střední vzdělávání jeho prioritní oblastí. Mimo SŠ zřizovaných přímo KHK zde působí i SŠ zřizované fyzickými nebo právnickými osobami, školy církevní a školy zřizované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT). Celkem působilo ve školním roce 2007/2008 na území KHK **84 SŠ**, přehled o jejich zřizovatelích nám podává tabulka č. 4.

Tabulka č. 4 – Celkový počet SŠ v KHK

Zřizovatel Okres	2006/2007				2007/2008			
	KHK	Církev	S	MŠMT	KHK	Církev	S	MŠMT
Hradec Králové	21	1	8	0	19	1	8	0
Jičín	13	0	1	0	13	0	1	0
Náchod	13	1	2	0	13	1	2	0
Rychnov n. K.	8	0	1	0	7	0	1	0
Trutnov	15	0	2	2	14	0	2	2
Celkem	70	2	14	2	66	2	14	2
CELKEM	88				84			

Zdroj: [46]

Poznámka: Všechna data jsou vždy k 30.9. v daném roce.

Vysvětlivky: S - Jiná právnická či fyzická osoba.

V tabulce č. 5 můžeme porovnat počty tříd, žáků a absolventů SŠ ve školním roce 2006/2007 a 2007/2008. Celkový počet žáků byl v denním studiu ve školním roce 2007/2008 v porovnání se školním rokem 2006/2007 vyšší, a to bez ohledu na klesající demografickou křivku, protože počet nově přijatých žáků do 1. ročníku ve školním roce 2007/2008 převýšil počet absolventů SŠ končící studium ve školním roce 2006/2007. V souvislosti s tímto nárůstem došlo ve školním roce 2007/2008 ke zvýšení počtu tříd, ale průměrný počet žáků na třídu zůstal v obou školních letech skoro stejný.

Co se týče počtu absolventů, tak ty v obou školních letech jsou přibližně stejné, nejsou prozatím ovlivňovány klesající demografickou křivkou. Vypovídají ale však o dlouhodobější tendenci upřednostňovat obory poskytující střední vzdělání s maturitní zkouškou (dále jen MZ) před středním vzděláním s výučním listem (dále jen VL). Ve školním roce 2007/2008 se nepatrně zvýšil v porovnání se školním rokem 2006/2007 procentní podíl absolventů denního studia SŠ s MZ a také procentní podíl absolventů nástavbového studia z celkového počtu absolventů denního studia ve SŠ. A naopak se v tomto školním roce oproti minulému nepatrně snížil procentní podíl absolventů denního studia SŠ s VL z celkového počtu absolventů denního studia ve SŠ.

Tabulka č. 5 – Přehled počtu žáků, tříd a absolventů na SŠ v KHK

Školní rok Obory	2006/2007				2007/2008			
	Počet tříd	Počet žáků	Ø	Počet absolv.	Počet tříd	Počet žáků	Ø	Počet absolv.
Zřizovatel: KHK								
Gymnázium 4leté	90	2 712	30,1	657	89	2 705	30,4	676
Gymnázium víceleté	135	3 883	28,8	510	137	3 842	28,0	551
Obory s MZ	422	11 369	26,9	2 039	436	12 725	29,2	2 468
Obory s VL	354	7 551	21,3	1 998	347	7 045	20,3	2 008
Nástavbové studium	21	576	27,4	235	27	699	25,9	213
Praktická škola	7	64	9,1	8	7	61	8,7	15
Zřizovatel: církev								
Gymnázium 4leté	5	146	29,2	31	5	146	29,2	32
Gymnázium víceleté	14	435	31,1	60	14	432	30,9	29
Obory s MZ	6	136	22,7	107	7	170	24,3	42
Zřizovatel: jiná právnická či fyzická osoba								
Gymnázium 4leté	12	270	22,5	83	13	263	20,2	84
Gymnázium víceleté	1	30	30,0	7	2	54	27,0	-
Obory s MZ	76	1 959	25,8	366	87	2 060	23,7	387
Obory s VL	8	193	24,1	28	8	189	23,6	55
Nástavbové studium	11	298	27,1	41	8	193	24,1	77
CELKEM	1 162	29 622	25,5	6 440	1 187	30 584	25,8	6 637

Zdroj: [46]

Poznámka: Všechna data jsou vždy k 30.9. v daném roce.

Vysvětlivky: Ø – Průměrný počet žáků na třídu.

Absolv. – Počet absolventů.

3.1.2.3 VYŠŠÍ ODBORNÉ ŠKOLY

Ve školním roce 2007/2008 působilo v KHK 11 VOŠ, z nichž 9 je zřízených KHK a 2 soukromým zřizovatelem. Všechny VOŠ v KHK jsou součástí SŠ a navazují na typ odborného vzdělávání poskytovaného příslušnou SŠ. Seznam VOŠ v KHK nám poskytuje tabulka č. 6.

Tabulka č. 6 – Seznam VOŠ v KHK ve školním roce 2007/2008

Zřizovatel	Město	Škola
KHK	Hradec Králové	Vyšší odborná škola a Střední odborná škola.
		Vyšší odborná škola zdravotnická a Střední zdravotnická škola.
	Jičín	Vyšší odborná škola rozvoje venkova a Střední zemědělská škola.
		Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola.
	Náchod	Vyšší odborná škola stavební a Střední průmyslová škola stavební arch. Jana Letzela.
	Rychnov nad Kněžnou	Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola.
		Vyšší odborná škola, Střední odborná škola a Střední odborné učiliště.
	Trutnov	Česká lesnická akademie Trutnov – střední škola a vyšší odborná škola.
Vyšší odborná škola zdravotnická a Střední zdravotnická škola.		
Jiná právnická či fyzická osoba	Hradec Králové	Česko-anglické gymnázium, vyšší odborná škola a střední odborná škola podnikatelská, s.r.o.
		Obchodní akademie, Vyšší odborná škola cestovního ruchu a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, s.r.o.

Zdroj: [46]

Tabulka č. 7 – Přehled počtu studentů a absolventů na VOŠ v KHK

Zřizovatel	Školní rok Město	2006/2007				2007/2008			
		Počet studentů		Počet absolventů		Počet studentů		Počet absolventů	
		DnS	Dás	DnS	Dás	DnS	Dás	DnS	Dás
KHK	Hradec Králové	325	0	87	0	327	0	101	0
	Jičín	183	18	61	0	175	74	64	10
	Náchod	109	0	19	0	113	0	25	0
	Rychnov n. Kněžnou	180	0	49	0	177	0	48	0
	Trutnov	53	0	6	0	54	0	8	0
Celkem KHK		850	18	222	0	846	74	246	10
Jiná právnická či fyzická osoba	Hradec Králové	182	0	49	0	192	0	51	0
CELKEM VOŠ		1 032	18	271	0	1 038	74	297	10

Zdroj: [46]

Poznámka: Všechna data jsou vždy k 30.9. v daném roce.

Vysvětlivky: DnS – Denní studium.

Dás – Dálkové studium.

V tabulce č. 7 můžeme porovnat počet studentů a absolventů na VOŠ v KHK ve školním roce 2006/2007 a 2007/2008. Ve školním roce 2007/2008 v porovnání s minulým

školním rokem zůstal celkový počet studentů denního studia skoro nezměněn, naopak byl spíše zaznamenán více než čtyřnásobný nárůst počtu studentů oborů VOŠ v dálkové formě studia. Tato skutečnost je dána tím, že se zvýšil zájem o další vzdělávání jedinců v rámci celoživotního učení. Ve školním roce 2007/2008 došlo ke zvýšení celkového počtu absolventů oborů VOŠ v denním studiu zhruba o 9,6 % v porovnání s předchozím školním rokem.

3.1.2.4 VYSOKÉ ŠKOLY

Vysokoškolské vzdělávání je v HKH soustředěno ve statutárním městě Hradec Králové, které je tak významným univerzitním městem, protože se zde nachází **šest fakult celkem tří univerzit**. Je sídlem Univerzity Hradec Králové – **Fakulty pedagogické, Fakulty informatiky a managementu a Fakulty filozofické**, dvou fakult Univerzity Karlovy v Praze – **Lékařské a Farmaceutické fakulty** a jedné fakulty Univerzity obrany sídlící v Brně – **Fakulty vojenského zdravotnictví**. Dále v Hradci Králové probíhá výuka některých bakalářských a magisterských oborů kombinovaného studia **České zemědělské univerzity v Praze** a také se zde nachází středisko soukromé **Metropolitní univerzity Praha**. Údaje o počtech studentů na jednotlivých fakultách nám poskytuje tabulka č. 8. V ní můžeme vidět, že zájem absolventů SŠ o další vzdělávání je stále vyšší a že nejvíce mladých lidí studuje na Pedagogické fakultě.

Tabulka č. 8 – Počty studentů na vysokých školách v HKH v letech 2006 - 2008

Školní rok Fakulta	2005/2006		2006/2007		2007/2008	
	MO	BO	MO	BO	MO	BO
Farmaceutická fakulta	372	922	411	977	472	974
Lékařská fakulta a Fakulta vojenského zdravotnictví	952	241	1 022	231	1 011	222
Pedagogická fakulta	2 442	1 742	2 717	1 223	2 439	1 298
Fakulta informatiky a managementu	647	1 313	658	1 360	681	1 530
Fakulta filozofická	-	-	80	1 185	171	1 423
CELKEM	4 413	4 218	4 888	4 976	4 774	5 447

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zdrojů dat [47, 56, 57].

Poznámka: Všechna data jsou vždy k 31.10. v daném roce.

Vysvětlivky: MO – Magisterské obory.

BO – Bakalářské obory.

Vysoké školy zajišťují výuku v široké škále bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů a v programech celoživotního vzdělávání. Spolu

s dalšími spolupracujícími institucemi jsou ale také centry vědeckovýzkumné činnosti. Jedná se především o Ústav experimentální biofarmacie, společné pracoviště Akademie věd a společnosti PRO.MED.CS nebo Zdravotní ústav se sídlem v Hradci Králové.

3.2 VÝVOJ POČTU MLADISTVÝCH A ABSOLVENTŮ ŠKOL V EVIDENCÍCH ÚP V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI

Na začátku této podkapitoly bych nejprve ráda uvedla, že veškeré statistiky, které budou dále následovat, jsou uváděny vždy ke dvěma určitým datům za každý rok, a to k 30.4. a k 30.9. Je tomu tak na základě dohody mezi MŠMT a MPSV. Hodnoty ze září jsou skoro vždy vyšší, neboť v této době dochází ke kumulaci nezaměstnaných absolventů; hodnoty z dubna lépe zachycují situaci absolventů na trhu práce, protože představují určitý rovnovážný stav, kdy v průběhu několika předchozích měsíců již došlo k absorpci absolventů z června předchozího roku trhem práce. Vycházím z údajů ÚP, tudíž jsou ve statistikách uváděni jak celkoví uchazeči o zaměstnání, tak z tohoto počtu i dosažitelní uchazeči.

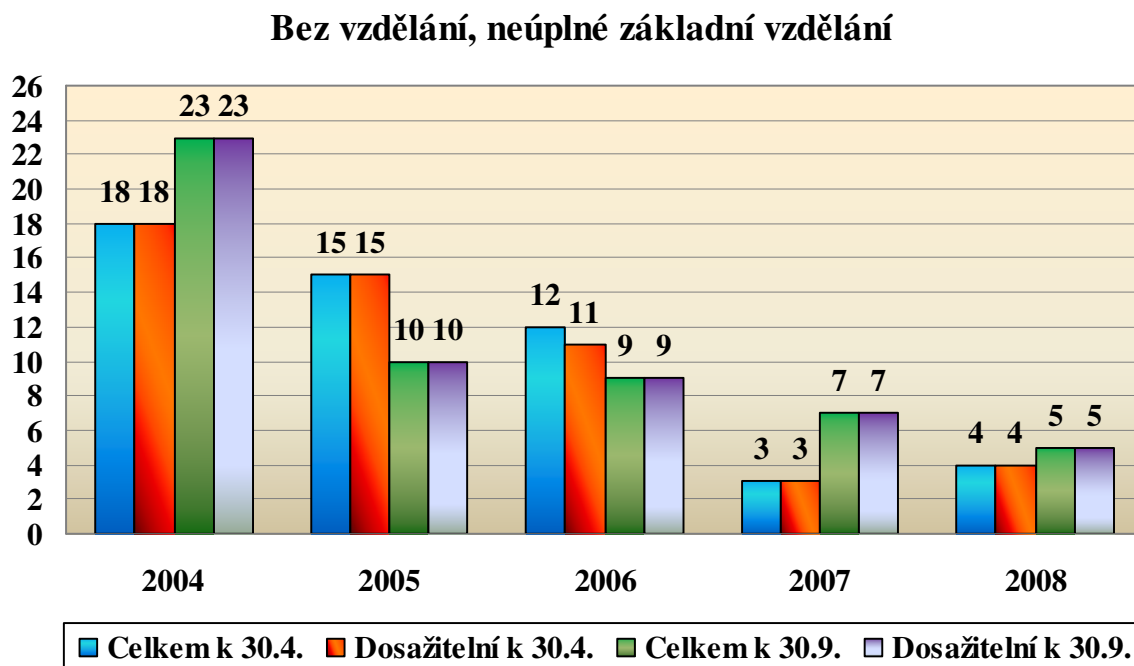
3.2.1 MLADISTVÍ

Pro ÚP jsou jedním z největších problémů právě mladiství. Do této kategorie ÚP řadí uchazeče, kteří buď nemají žádné vzdělání či mají neúplné základní vzdělání, základní vzdělání nebo praktickou školu. Do skupiny uchazečů, kteří nemají žádné vzdělání, ÚP zahrnují jen cizince, protože v ČR je povinná školní docházka 9 let. Neúplné základní vzdělání zahrnuje ty uchazeče, kteří nedokončili ZŠ. Praktická škola je většinou jednoletá či dvouletá a je určena postiženým osobám.

V důsledku nízké kvalifikace a vzdělání má ÚP velké potíže s umístěním těchto uchazečů do zaměstnání. V evidencích ÚP v KHK jsou v této kategorii většinou uchazeči romské populace. ÚP se v první řadě snaží přimět tyto osoby k návratu do školy či k možnosti dále studovat.

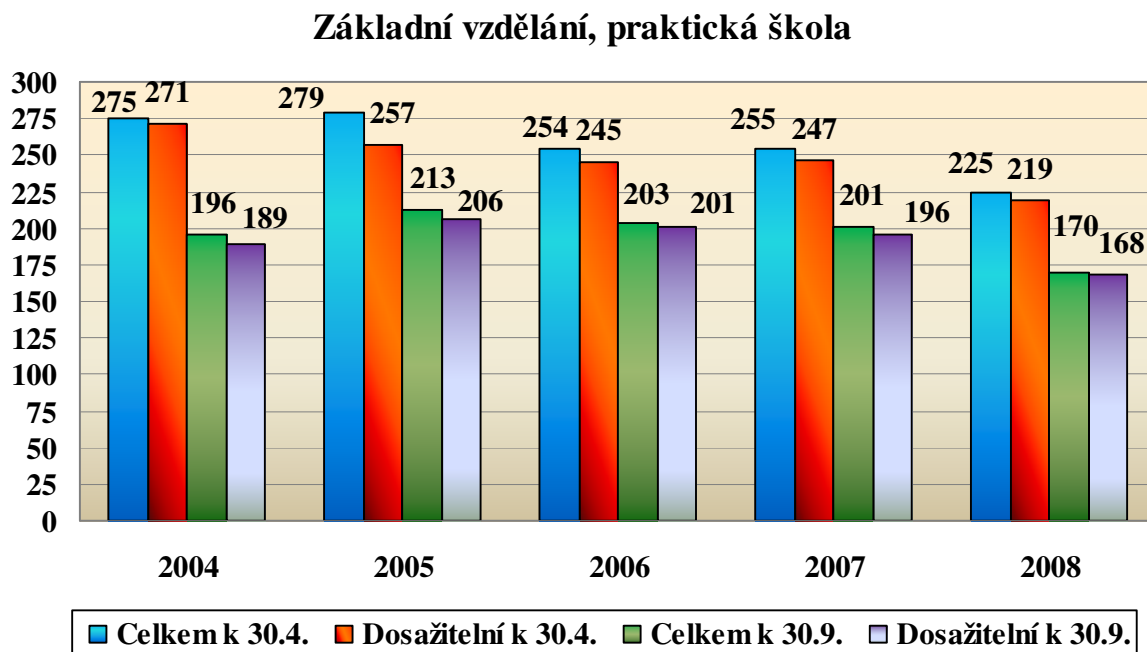
Vývoj v počtu nezaměstnaných mladistvých bez základního vzdělání či při neúplném základním vzdělání v letech 2004 - 2008 zaznamenal snižující se tendenci (viz graf č. 5). Nejvyšší počet nezaměstnaných této skupiny uchazečů byl zaznamenán v roce 2004, naopak nejnižší počet nezaměstnaných mladistvých této kategorie byl v roce 2007 a 2008. Tento vývoj je způsoben zejména klesající demografickou křivkou a také účinnou péčí pracovníků ÚP o tuto kategorii uchazečů.

Graf č. 5 – Vývoj mladistvých - kategorie Bez vzdělání, neúplné základní vzdělání v KHK v letech 2004 - 2008



Zdroj: [40]

Graf č. 6 – Vývoj mladistvých – kategorie Základní vzdělání a praktická škola v KHK v letech 2004 - 2008



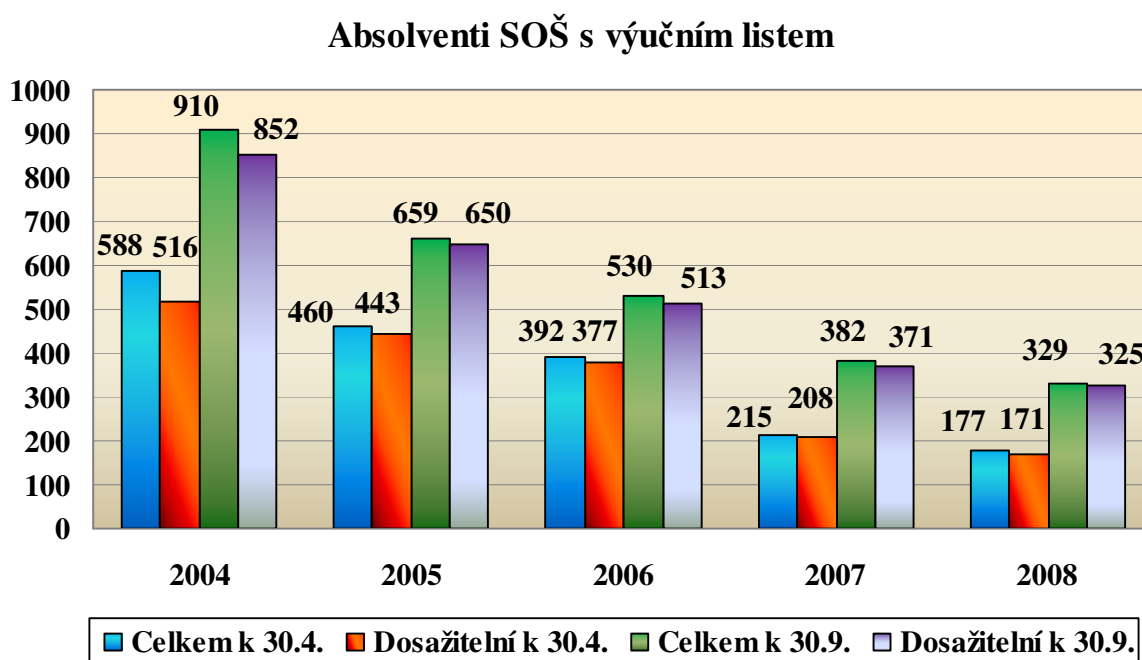
Zdroj: [40]

Graf č. 6 nám ukazuje vývoj v počtu nezaměstnaných mladistvých se základním vzděláním nebo s praktickou školou v letech 2004 - 2008. Vývoj této skupiny uchazečů zaznamenává mírnou snižující se tendenci. Nejvyšší počet nezaměstnaných této skupiny uchazečů byl zaznamenán v letech 2004 a 2005. Naopak nejnižší počet nezaměstnaných mladistvých byl v září roku 2008 a to zejména jak v důsledku klesající demografické křivky, tak i v souvislosti s poklesem celkové míry nezaměstnanosti. Ve všech letech je patrný značný pokles počtu uchazečů od období 30.4. k 30.9.

3.2.2 ABSOLVENTI STŘEDNÍ ODBORNÉ ŠKOLY S VÝUČNÍM LISTEM

Počet nezaměstnaných vyučených absolventů střední odborné školy (dále jen SOŠ) v letech 2004 - 2008 (viz graf č.7) se pohyboval mezi 910 (k 30.9.2004) až 171 (k 30.4.2008) uchazeči. Z tohoto vývoje je patrné, že ve sledovaném období došlo k razantnímu poklesu počtu v této skupině absolventů v evidencích ÚP. Od roku 2004 se počet nezaměstnaných absolventů SOŠ s VL neustále snižuje a to především v důsledku snižujícího se zájmu o středoškolské vzdělávání s VL. Ve všech sledovaných letech je patrný velký nárůst počtu uchazečů této skupiny od období 30.4. k 30.9.

Graf č. 7 – Vývoj počtu absolventů SOŠ s VL v KHK v letech 2004 - 2008



Zdroj: [40]

Mezi vyučenými absolventy SOŠ byli v letech 2006 - 2008 v evidencích ÚP nejvíce zastoupeni uchazeči z oborů gastronomie; hotelnictví a turismus; ze strojírenství a strojírenské výroby a z potravinářství a potravinářské chemie (viz tabulka č. 9). Tato situace je velmi zajímavá, neboť obecně po oboru strojírenství a strojírenská výroba je na trhu práce od zaměstnavatelů nejvyšší poptávka, a to ve všech stupních vzdělání. Ve sledovaném období nebyli v evidencích ÚP uchazeči z těchto oborů: ekologie a ochrana životního prostředí; hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárenství; architektura a urbanismus; speciální a interdisciplinární technické obory; veterinářství a veterinární prevence; filozofie, teologie; podnikání v oborech, odvětví; právo, právní a veřejnoprávní činnost; publicistika, knihovnictví a informatika; tělesná kultura, tělovýchova a sport; pedagogika, učitelství a sociální péče. Nebo také z těchto uvedených oborů vychází velmi nízký počet absolventů, a proto nebyli do níže uvedené tabulky zaznamenány.

Tabulka č. 9 – Nezaměstnaní absolventi SOŠ s VL podle druhu oboru v KHK v letech 2006 - 2008

Název skupiny oborů	A 2005	N 2006	A 2006	N 2007	A 2007	N 2008
Strojírenství a strojírenská výroba	396	44	342	12	355	17
Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	250	16	240	10	215	7
Technická chemie a chemie silikátů	6	1	8	4	8	0
Potravinářství a potravinářská chemie	174	26	195	20	165	11
Textilní výroba a oděvnictví	80	9	65	2	44	3
Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	0	0	6	0	0	1
Zpracování dřeva a výroba učebních nástrojů	222	21	190	14	154	8
Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	32	9	35	3	30	1
Stavebnictví, geodézie a kartografie	133	26	155	13	176	7
Doprava a spoje	23	1	15	1	18	1
Zemědělství a lesnictví	222	22	196	17	188	15
Ekonomika a administrativa	0	0	0	0	0	1
Gastronomie, hotelnictví a turismus	555	87	525	59	452	37
Obchod	169	20	177	9	147	6
Osobní a provozní služby	194	30	179	18	179	12
Umění a užité umění	13	0	13	0	17	1
Celkový počet	2 469	312	2 341	182	2 148	128

Zdroj: [54]

Vysvětlivky: A – Počet absolventů SOŠ s VL v daném roce.

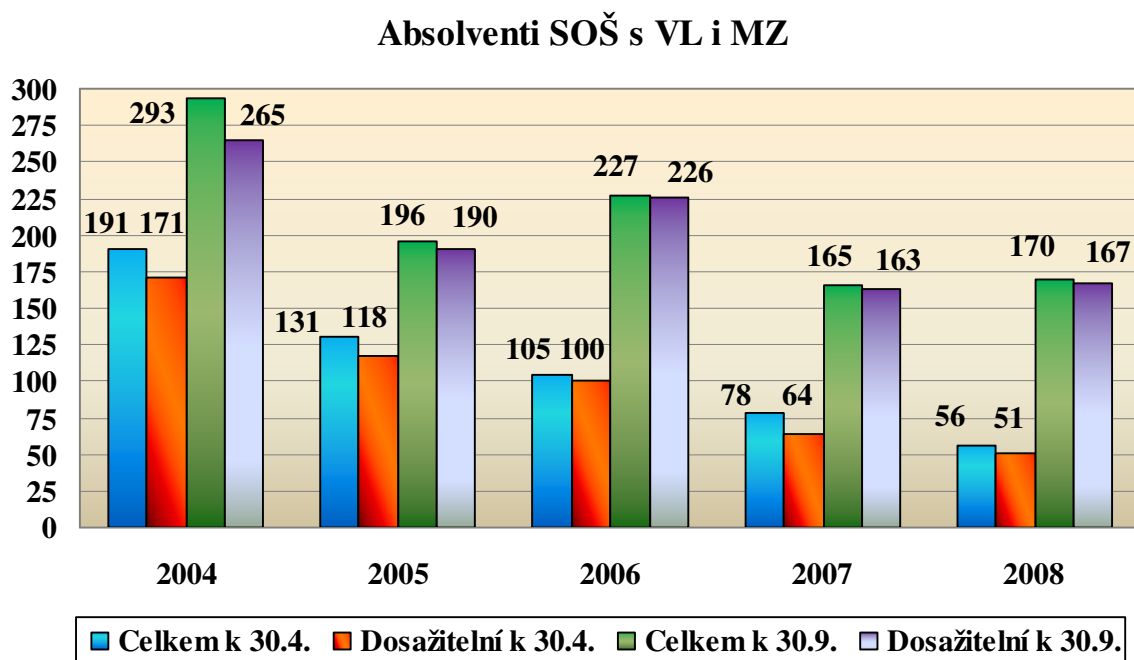
N – Počet nezaměstnaných absolventů SOŠ s VL v daném roce (dubnové hodnoty).

Celkový počet absolventů SOŠ s VL za sledované období mírně klesal, naproti tomu počet nezaměstnaných absolventů této kategorie zaznamenal mnohem výraznější klesající tendenci.

3.2.3 ABSOLVENTI STŘEDNÍ ODBORNÉ ŠKOLY S VÝUČNÍM LISTEM I MATURITNÍ ZKOUŠKOU

Z grafu č. 8 vyplývá, že počet absolventů SOŠ s MZ i VL, kteří hledali zaměstnání prostřednictvím ÚP, měl v rozmezí let 2004 - 2008 relativně klesající tendenci. Výjimku tvoří rok 2006 a 2008, kdy zářijové hodnoty převýšily hodnoty minulých let. Nejvyšší počet této skupiny byl zaznamenán v roce 2004 a to 293 uchazečů (k 30.9.). V ostatních letech se pohyboval počet absolventů SOŠ s MZ i VL mezi 227 (k 30.9. 2006) až 56 (30.4. 2008) uchazeči. Opět je vidět významný rozdíl mezi evidovanými počty uchazečů v dubnu a v září. K 30.4. je tato hodnota vždy výrazně nižší než tomu je u hodnot k 30.9., zejména v poslední třech letech je tento rozdíl velmi vysoký.

Graf č. 8 – Vývoj počtu absolventů SOŠ s VL i MZ v KHK v letech 2004 - 2008



Zdroj: [40]

Mezi uchazeči této kategorie v období 2006 – 2008 byli nejvíce zastoupeni absolventi oborů podnikání v oborech, odvětvích; obchod a elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika (viz tabulka č. 10). Naopak ve sledovaném období vycházel velmi

nízký počet absolventů a nebo nebyli vůbec v evidenci ÚP uchazeči oborů: ekologie a ochrana životního prostředí; hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárenství; technická chemie a chemie silikátů; potravinářství a potravinářská chemie; kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů; speciální a interdisciplinární technické obory; veterinářství a veterinární prevence; zdravotnictví; filozofie, teologie; právo, právní a veřejnoprávní činnost; publicistika, knihovnictví a informatika; tělesná kultura, tělovýchova a sport; pedagogika, učitelství a sociální péče a obecně odborná příprava.

Také můžeme z níže uvedené tabulky vidět, že počet absolventů SOŠ s VL i VL v roce 2006 velmi vzrostl a naopak v roce 2007 rapidně poklesl. Naproti tomu celkový počet nezaměstnaných absolventů této kategorie zaznamenává po celé sledované období klesající tendenci.

Tabulka č. 10 – Nezaměstnaní absolventi SOŠ s VL i MZ podle druhu oboru v KHK v letech 2006 - 2008

Název skupiny oborů	A 2005	N 2006	A 2006	N 2007	A 2007	N 2008
Strojírenství a strojírenská výroba	63	6	65	1	36	1
Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	103	8	87	4	88	7
Textilní výroba a oděvnictví	28	3	20	2	0	0
Zpracování dřeva a výroba učebních nástrojů	0	0	30	1	0	0
Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	0	0	0	0	14	0
Stavebnictví, geodézie a kartografie	12	2	19	1	19	2
Doprava a spoje	22	2	40	4	0	0
Zemědělství a lesnictví	18	3	21	1	0	0
Ekonomika a administrativní	30	7	22	0	15	1
Podnikání v oborech, odvětví	144	11	208	17	148	11
Gastronomie, hotelnictví a turismus	46	7	21	4	49	2
Obchod	104	8	104	9	108	3
Osobní a provozní služby	20	1	90	9	71	6
Umění a užité umění	21	0	39	4	41	2
Celkový počet	611	58	766	57	589	35

Zdroj: [54]

Vysvětlivky: A – Počet absolventů SOŠ s VL i MZ v daném roce.

N – Počet nezaměstnaných absolventů SOŠ s VL i MZ v daném roce (dubnové hodnoty).

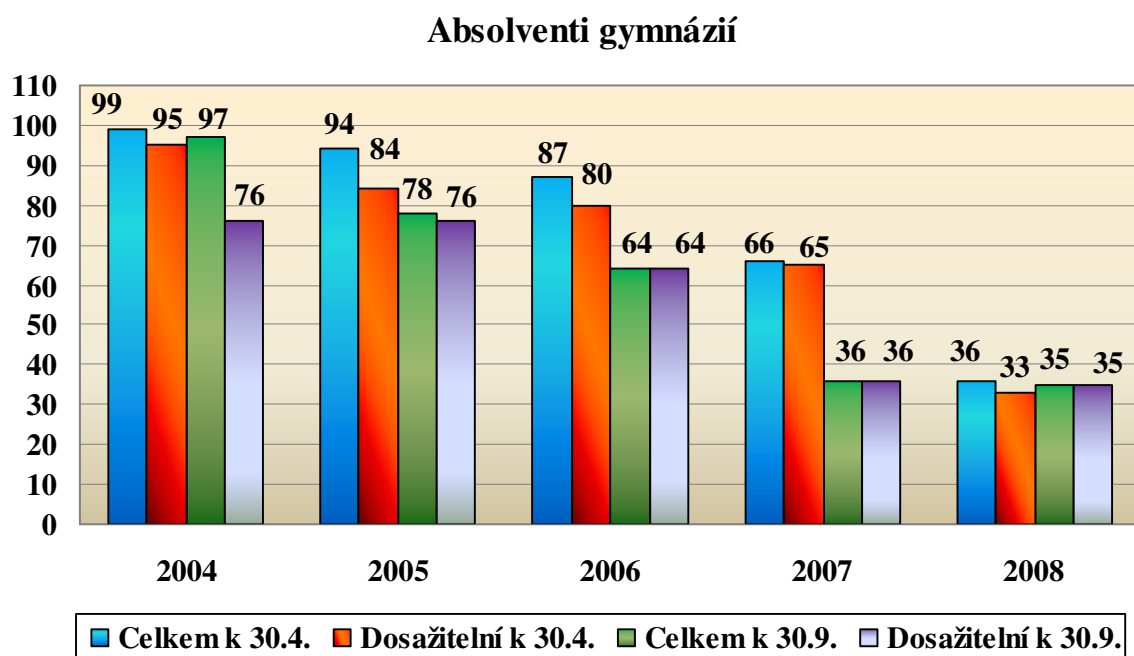
3.2.4 ABSOLVENTI GYMNÁZIÍ

ÚP v KHK evidují i uchazeče z řad absolventů gymnázií, jejich počet je ale relativně malý (viz graf č. 9). V letech 2004 - 2008 se počet těchto absolventů pohyboval mezi 99 (k 30.4. 2004) až 35 (k 30.9. 2008) uchazeči. Za celé sledované období má vývoj této skupiny

uchazečů klesající tendenci, zejména v roce 2007 došlo k rapidnímu úbytku počtu nezaměstnaných absolventů gymnázií, a to i přesto, že celkový počet absolventů této kategorie se v posledních letech zvyšuje. Ale také se zvyšuje zájem mladých lidí studovat na vysokých školách (dále jen VŠ). Znovu můžeme sledovat mírný pokles počtu uchazečů v období 30.4. k 30.9.

U těchto absolventů bývá problém s jejich umístěním, protože byli připravováni na další studium na VOŠ či VŠ, takže jim bylo poskytnuto jenom všeobecné vzdělání, a proto jim zpravidla chybí určité praktické znalosti a dovednosti, které mají absolventi konkrétně zaměřených SOŠ.

Graf č. 9 – Vývoj počtu absolventů gymnázií v KHK v letech 2004 - 2008

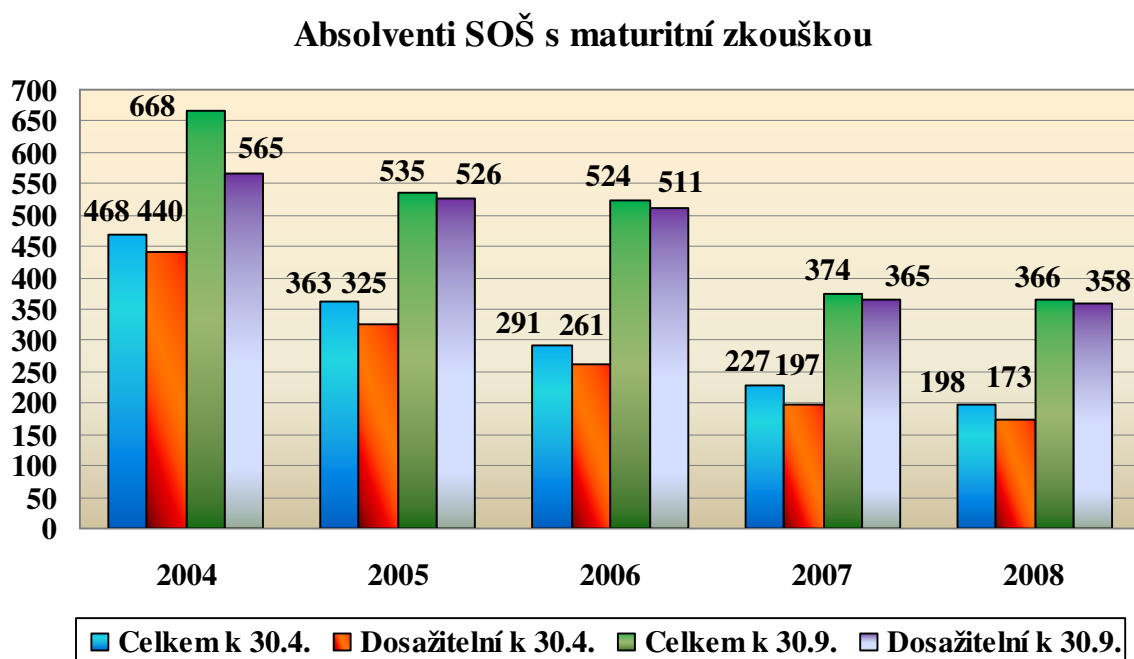


Zdroj: [40]

3.2.5 ABSOLVENTI STŘEDNÍ ODBORNÉ ŠKOLY S MATURITNÍ ZKOUŠKOU

Nezaměstnanost absolventů SOŠ s MZ měla v průběhu let 2004 - 2008 (viz graf č. 10) také klesající tendenci. Počet absolventů této kategorie se ve sledovaném období pohyboval mezi 668 (k 30.9. 2004) až 198 (k 30.4. 2008) uchazeči. Opět je zde vidět výrazný rozdíl mezi počtem uchazečů evidovaných k 30.4. a k 30.9., kdy v prvním období každého roku je počet absolventů této skupiny podstatně nižší.

Graf č. 10 – Vývoj počtu absolventů SOŠ s MZ v KHK v letech 2004 - 2008



Zdroj: [40]

V období let 2006 – 2008 tvořili největší skupinu v evidencích ÚP v KHK absolventi oborů ekonomika a administrativa; elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika a zemědělství a lesnictví (viz tabulka č. 11). Naopak v tomto období vycházel velmi nízký počet absolventů či vůbec nebyli v evidencích ÚP absolventi těchto oborů: potravinářství a potravinářská chemie; polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie; architektura a urbanismus; speciální a interdisciplinární technické obory; filozofie, teologie; obchod; osobní a provozní služby; tělesná kultura, tělovýchova a sport a pedagogika, učitelství a sociální péče.

Také z níže uvedené tabulky můžeme vidět, že se v roce 2006 zvýšil celkový počet absolventů a v roce 2007 se opět snížil, a to i přesto, že vzdělávání na SOŠ s MZ je upřednostňováno před vzděláváním na SOŠ s VL. Nicméně počet nezaměstnaných uchazečů této kategorie má po celé sledované období klesající tendenci.

Tabulka č. 11 – Absolventi SOŠ s MZ podle druhu oboru v KHK v letech 2006 - 2008

Název skupiny oborů	A 2005	N 2006	A 2006	N 2007	A 2007	N 2008
Ekologie a ochrana životního prostředí	27	1	22	1	29	3
Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárnictví	13	2	18	4	9	0
Strojírenství a strojírenská výroba	269	8	265	6	207	8
Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	442	25	422	16	406	15
Technická chemie a chemie silikátů	24	3	24	0	29	2
Textilní výroba a oděvnictví	44	7	46	4	53	4
Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	9	0	0	0	0	0
Zpracování dřeva a výroba učebních nástrojů	20	2	0	0	17	0
Stavebnictví, geodézie a kartografie	194	14	187	8	184	7
Doprava a spoje	0	0	0	1	25	6
Zemědělství a lesnictví	189	23	178	18	168	8
Veterinářství a veterinární prevence	74	12	86	5	89	5
Zdravotnictví	184	4	208	7	104	1
Ekonomika a administrativa	558	44	626	36	517	23
Podnikání v oborech, odvětví	50	6	54	5	43	1
Gastronomie, hotelnictví a turismus	87	13	103	7	95	5
Právo, právní a veřejnosprávní činnost	57	6	55	7	54	4
Publicistika, knihovnictví a informatika	0	0	25	2	27	0
Pedagogika, učitelství a sociální péče	124	12	156	13	220	5
Obecně odporná příprava	54	2	85	2	182	6
Umění a užité umění	60	7	76	6	55	2
Celkový počet	2 479	191	2 636	148	2 513	112

Zdroj: [54]

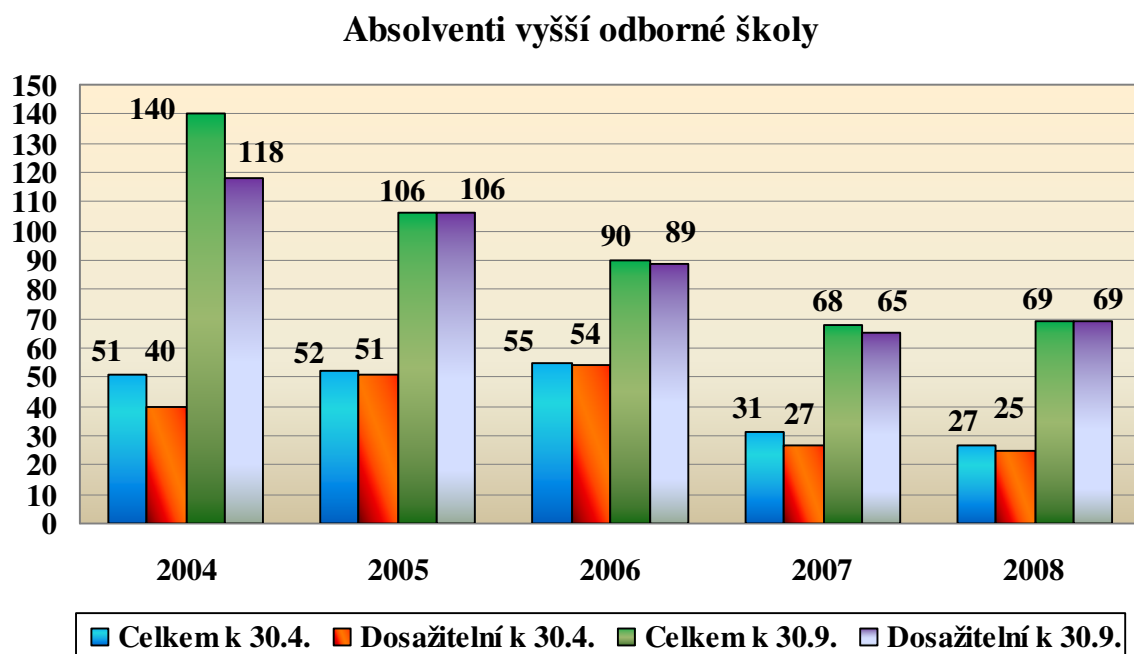
Vysvětlivky: A – Počet absolventů SOŠ s MZ v daném roce.

N – Počet nezaměstnaných absolventů SOŠ s MZ v daném roce (dubnové hodnoty).

3.2.6 ABSOLVENTI VYŠŠÍ ODBORNÉ ŠKOLY

Počet absolventů VOŠ v evidencích ÚP v KHK v letech 2004 - 2008 má v zářijových hodnotách klesající tendenci a v dubnových hodnotách kolísavý průběh, především v letech 2004 - 2006 můžeme pozorovat nárůst a od roku 2007 zase pokles počtu nezaměstnaných této kategorie (viz graf č. 11). Tato skupina uchazečů je zastoupena poměrně malým počtem. Ve sledovaném období se počet absolventů VOŠ pohyboval mezi 140 (k 30.9.2004) až 27 (k 30.4.2008) uchazeči. Opět jsou zde patrné rozdíly mezi počtem absolventů v obdobích k 30.4. a k 30.9. v každém sledovaném roce, v prvním období je znovu počet uchazečů výrazně nižší.

Graf č. 11 – Vývoj počtu absolventů VOŠ v KHK v letech 2004 - 2008



Zdroj: [40]

Tabulka č. 12 – Absolventi VOŠ podle druhu oboru v KHK v letech 2006 - 2008

Název skupiny oborů	A	N	A	N	A	N
	2005	2006	2006	2007	2007	2008
Strojírenství a strojírenská výroba	45	1	26	0	32	0
Stavebnictví, geodézie a kartografie	21	12	46	2	48	3
Zemědělství a lesnictví	43	10	57	3	55	3
Zdravotnictví	65	2	74	1	38	1
Ekonomika a administrativa	45	3	54	3	49	2
Gastronomie, hotelnictví a turismus	40	2	39	2	27	3
Obchod	33	5	27	0	22	0
Celkový počet	292	35	323	11	271	12

Zdroj: [54]

Vysvětlivky: A – Počet absolventů VOŠ v daném roce.

N – Počet nezaměstnaných absolventů VOŠ v daném roce (dubnové hodnoty).

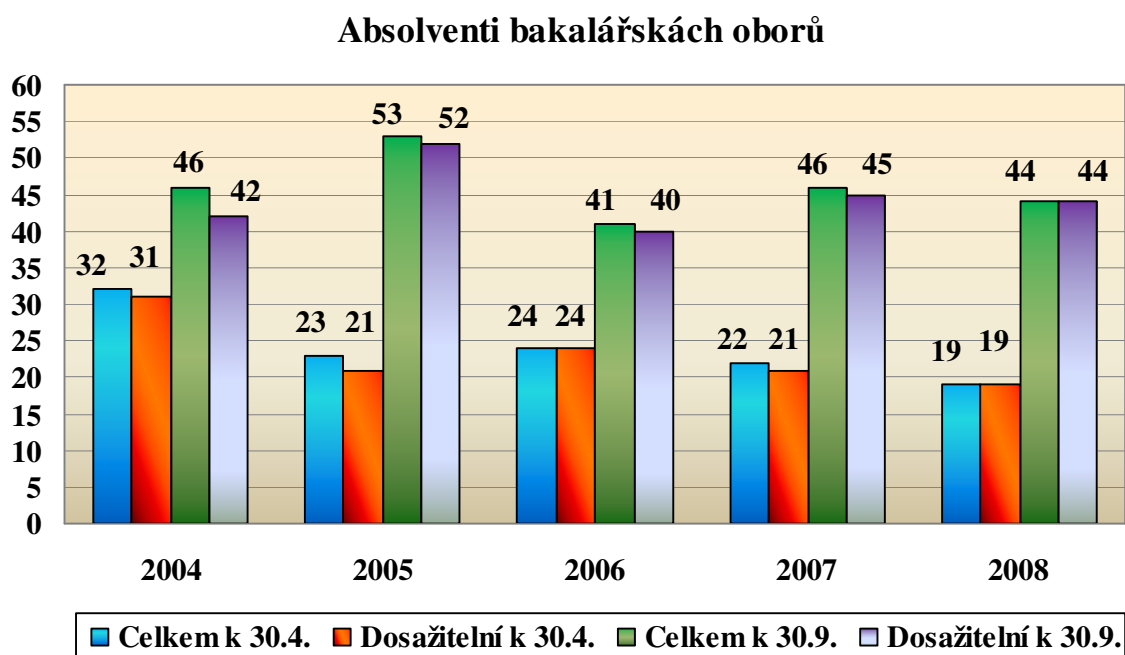
Ve sledovaném období 2006 – 2008 tvořili největší nezaměstnanost absolventi VOŠ oboru stavebnictví, geodézie a kartografie (viz tabulka č. 12). Ale tento počet je celkem zanedbatelný vzhledem k celkovému počtu absolventů tohoto oboru. Celkový počet absolventů se v roce 2006 zvýšil, ale v roce 2007 se opět snížil. Počet nezaměstnaných uchazečů této kategorie měl ale po celou dobu klesající tendenci a v roce 2007 se dokonce snížil radikálním způsobem oproti minulému roku a to i přes nárůst celkového počtu absolventů. V níže uvedené tabulce nejsou uvedeni absolventi VOŠ těch oborů, které se v

této kategorii vzdělání v KHK buď nevyučují, nebo z nich vychází velmi nízký počet absolventů.

3.2.7 ABSOLVENTI BAKALÁŘSKÝCH OBORŮ

Vývoj počtu absolventů bakalářských oborů byl v letech 2004 - 2008 velmi kolísavý (viz graf č. 12). Dubnové hodnoty zaznamenaly až na rok 2006 klesající tendenci a zářijové hodnoty vykazují střídavě růst a pokles. V evidencích ÚP v KHK byla tato kategorie uchazečů zastoupena velmi nízkým počtem uchazečů. Počet absolventů bakalářských oborů se ve sledovaném období pohyboval mezi 53 (k 30.9.2005) až 19 (k 30.4.2008) uchazeči. I v této skupině uchazečů je velmi patrný rozdíl mezi oběma obdobími v každém roce, kdy v prvním období je vždy počet absolventů podstatně nižší než v období druhém.

Graf č. 12 – Vývoj počtu absolventů bakalářských oborů v KHK v letech 2004 - 2008



Zdroj: [40]

V této skupině uchazečů mají největší zastoupení absolventi oborů ekonomie a publicistika, knihovnictví a informatika (viz tabulka č. 13). U oboru ekonomie se není čemu divit, když vezmeme v úvahu, že to je v pořadí druhý obor, který se v KHK nejčastěji studuje. Největší zájem je o studium v oboru pedagogika, učitelství a sociální péče, proto je překvapující, jak malý je počet nezaměstnaných uchazečů této kategorie.

V níže uvedené tabulce znovu nejsou uvedeni absolventi těch bakalářských oborů, které se v této kategorii vzdělání v KHK buď nevyučují, nebo z nich vychází velmi nízký počet absolventů.

Dále si můžeme také všimnout, že zatímco počet absolventů rok od roku stoupá, tak naopak počet nezaměstnaných této kategorie klesá. Je to dáno především tím, že je čím dál tím větší zájem o studium na VŠ a také tím, že studenti zvolených bakalářských oborů nacházejí v KHK stále větší uplatnění na pracovním trhu.

Tabulka č. 13 – Absolventi bakalářských oborů podle druhu oboru v KHK v letech 2006 - 2008

Název skupiny oborů	A 2005	N 2006	A 2006	N 2007	A 2007	N 2008
Matematické obory	16	0	34	0	50	1
Geografické obory	9	1	13	1	15	2
Biologické obory	0	0	0	0	14	1
Fyzikální obory	0	0	20	1	17	0
Informatické obory	34	1	37	0	41	0
Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	22	1	28	1	37	1
Farmacie	0	0	37	0	52	0
Lékařství	50	0	61	0	54	1
Ekonomie	81	9	101	5	123	6
Politologie	21	3	32	5	36	3
Obory z oblasti historie	11	1	15	1	16	0
Publicistika, knihovnictví a informatika	21	5	35	3	45	1
Filologické vědy	16	1	19	1	34	2
Pedagogika, učitelství a sociální péče	299	1	261	3	414	1
Teorie umění	9	0	14	1	15	0
Umění a užité umění	8	1	13	0	13	0
Celkový počet	597	24	720	22	976	19

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zdrojů dat [40, 47, 56, 57].

Vysvětlivky: A – Počet absolventů bakalářských oborů v daném roce.

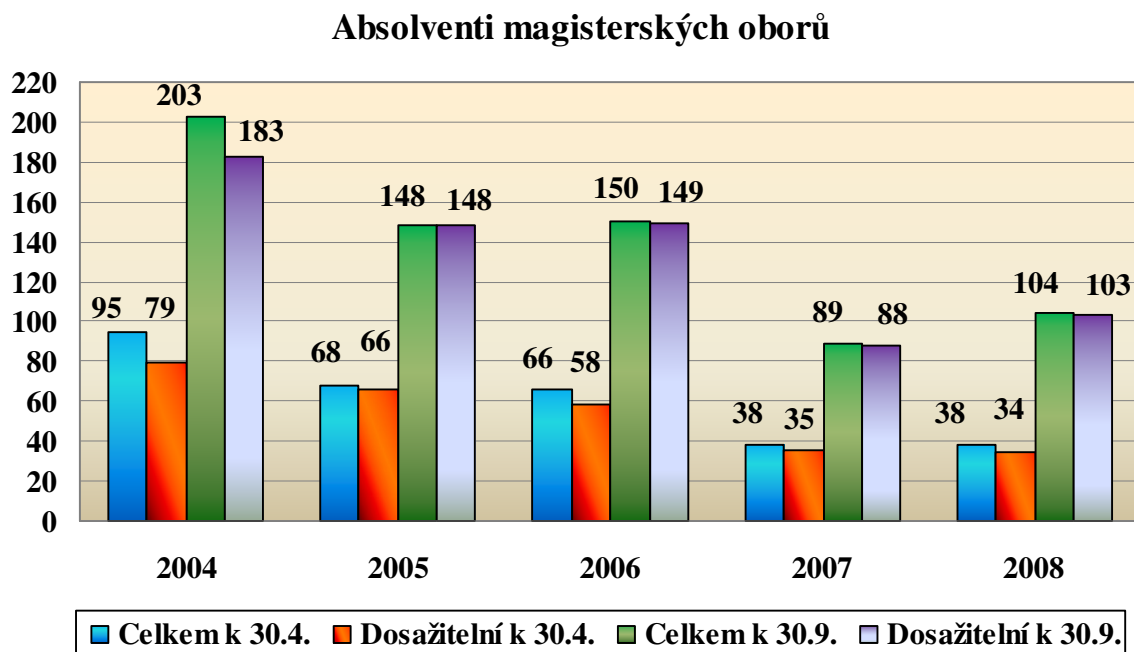
N – Počet nezaměstnaných absolventů bakalářských oborů v daném roce (dubnové hodnoty).

3.2.8 ABSOLVENTI MAGISTERSKÝCH OBORŮ

Ačkoliv obecně prezentovaná teorie praví, že čím specializovanější a vyšší vzdělání, tím méně nezaměstnaných absolventů, tak i uchazeče o zaměstnání s magisterským vzděláním nalezneme v evidencích ÚP v KHK. Vývoj této skupiny absolventů byl v letech 2004 - 2008 poměrně stabilní (viz graf č. 13). Až na zářijové hodnoty v roce 2006 a 2008 zaznamenala tato kategorie uchazečů klesající tendenci. Počet absolventů VŠ se v tomto

období pohyboval mezi 203 (k 30.9.2004) až 38 (k 30.4.2008) uchazeči. U této kategorie uchazečů jsou nejvíce patrné rozdíly mezi počty absolventů k 30.4. a k 30.9. v každém roce, v prvním období daného roku je počet uchazečů podstatně nižší.

Graf č. 13 – Vývoj počtu absolventů magisterských oborů v KHK v letech 2004 - 2008



Zdroj: [40]

Ve sledovaném období byli u ÚP v KHK nejvíce zastoupeni absolventi oborů ekonomie a pedagogika, učitelství a sociální péče (viz tabulka č. 14). Stejně jako u bakalářských oborů je to pochopitelné, protože o tyto dva obory je v KHK největší zájem a proto v nich studuje i nejvíce studentů. Obtížně si také hledají práci absolventi oborů informatiky; elektrotechniky, telekomunikační a výpočetní techniky a architektury a urbanismu. V této tabulce opět nejsou uvedeni absolventi takových magisterských oborů, z nichž vychází velmi nízký počet absolventů a nebo se v této kategorii vzdělání v KHK nevyučují.

Z níže uvedené tabulky je stejně jako u bakalářských oborů též patrné, že počet absolventů magisterských oborů roste, zatímco počet nezaměstnaných této kategorie vzdělání rok od roku klesá. Absolventi magisterských oborů mají větší kvalifikaci a proto pro ně není tak těžké najít uplatnění na trhu práce.

Tabulka č. 14 – Absolventi magisterských oborů podle druhu oboru v KHK v letech 2006 - 2008

Název skupiny oborů	A 2005	N 2006	A 2006	N 2007	A 2007	N 2008
Geografické obory	9	1	14	0	19	1
Biologické obory	15	3	21	1	27	0
Informatické obory	23	5	27	1	31	3
Ekologie a ochrana životního prostředí	7	1	11	1	17	2
Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	12	4	21	1	35	4
Architektura a urbanismus	21	7	32	7	36	0
Lékařství	116	2	131	3	138	1
Farmacie	157	1	176	1	190	1
Filozofie, teologie	17	3	21	0	25	0
Ekonomie	89	20	137	13	149	10
Politologie	11	2	15	1	19	0
Právo, právní a veřejnosprávní činnost	19	2	24	0	27	2
Obory z oblasti historie	6	1	11	2	22	2
Filologické vědy	0	0	11	1	15	2
Tělesná kultura, tělovýchova a sport	19	3	21	1	25	0
Pedagogika, učitelství a sociální péče	431	11	444	4	524	10
Umění a užité umění	0	0	12	1	14	0
Celkový počet	952	66	1 129	38	1 313	38

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zdrojů dat [40, 47, 56, 57].

Vysvětlivky: A – Počet absolventů magisterských oborů v daném roce.

N – Počet nezaměstnaných absolventů magisterských oborů v daném roce (dubnové hodnoty).

3.3 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ V KHK

Míra nezaměstnanosti, která zde bude dále uváděna, je vypočtena jako podíl počtu nezaměstnaných „čerstvých“ absolventů (tzn. nezaměstnaných absolventů, kteří ukončili studium nejdéle 12 měsíců před momentem zjišťování, v našem případě nejpozději v květnu předcházejícího roku) a celkovým počtem absolventů, jenž ukončili studium v kalendářním roce, který předcházel roku výpočtu.

Míra nezaměstnanosti absolventů všech uvedených kategorií vzdělání se v posledních dvou letech snížila (viz tabulka č. 15), to ale nejen v KHK, ale i v celé ČR. Tento vývoj zejména ovlivnil výrazně vyšší počet absolventů, kteří v posledních letech pokračují v dalším vzdělávání díky rozšíření nabídky terciárního vzdělávání. Dalším důležitým faktorem byla změna v nároku na podporu v nezaměstnanosti, kdy nyní už na ni absolventi nemají automatický nárok. Tento vliv je však trochu zmírněn tím, že absolventy k registraci na ÚP motivuje možnost vyhnout se placení povinného zdravotního pojištění,

protože za registrované nezaměstnané ho hradí stát. Podstatnou roli ve snižování míry nezaměstnanosti absolventů škol všech kategorií vzdělání hrála také zlepšující se ekonomická situace ČR v posledních letech, tzn. hospodářský růst, větší nabídka volných pracovních míst, kterou vytvářejí zahraniční investoři a nižší celková nezaměstnanost.

A samozřejmě tento vývoj také ovlivnilo sjednocení ÚP v ČR při přechodu na novější definici absolventa - uchazeče o zaměstnání. Změna metodiky ovlivnila počty nezaměstnaných absolventů a míry nezaměstnanosti absolventů ve všech krajích ČR. Část nezaměstnaných absolventů evidovaných na ÚP v KHK studovala na školách v jiných krajích, především v Pardubickém a Libereckém. V dřívějších letech byli mezi nezaměstnané absolventy KHK započítáváni všichni nezaměstnaní absolventi evidovaní na ÚP tohoto kraje. Míra nezaměstnanosti absolventů škol v KHK byla tedy mírně nadhodnocována. V údajích za roky 2006, 2007 a 2008 jsou mezi nezaměstnané absolventy škol KHK započítáváni výhradně absolventi, jenž studovali na školách v tomto kraji. Míra nezaměstnanosti absolventů škol v KHK je tedy podle nové metodiky nižší, než kdyby byla počítána dřívějším způsobem.

Tabulka č. 15 – Míra nezaměstnanosti absolventů škol v KHK v letech 2004 – 2008 (v %)

Kategorie Rok	SOŠ s VL	SOŠ s VL i MZ	Gymnázium	SOŠ s MZ	VOŠ	VŠ Bc.	VŠ Mgr.
2004	15,9	17,4	4,8	11,0	17,8	6,5	8,3
2005	12,9	11,8	4,9	8,9	16,9	5,2	7,5
2006	12,6	9,5	4,5	7,7	12,0	4,0	6,9
2007	7,8	7,4	3,4	5,6	3,4	3,1	3,4
2008	6,0	5,9	2,0	4,5	4,4	1,9	2,9

Zdroj: [54]

Poznámka: Míra nezaměstnanosti je spočítána vždy k 30.4. v daném roce.

Vysvětlivky: VŠ Bc. – Míra nezaměstnanosti absolventů bakalářských oborů.

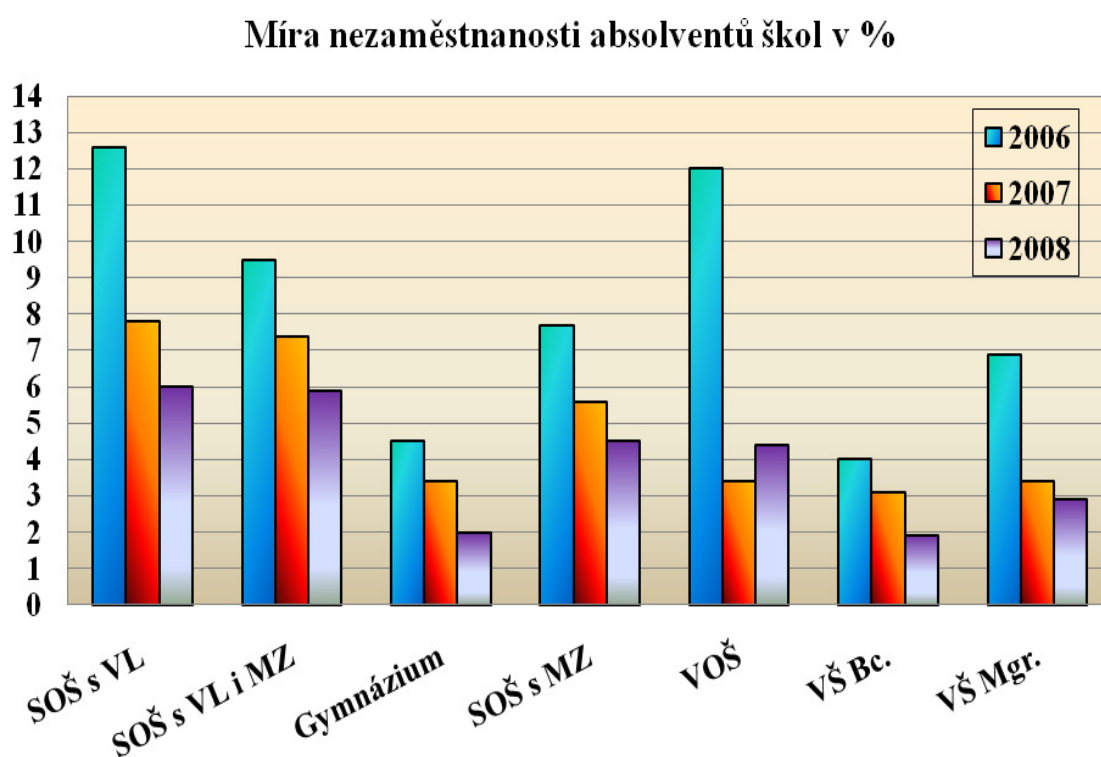
VŠ Mgr. – Míra nezaměstnanosti absolventů magisterských oborů.

Vzhledem k výše zmíněné změně metodiky sledování počtu nezaměstnaných absolventů v krajích není tedy možné provádět meziroční srovnání let 2006, 2007 a 2008 s předchozími lety a posuzovat jejich vývoj, proto je míra nezaměstnanosti v grafu č. 14 znázorněna jen za poslední tři roky.

Porovnáme-li míry nezaměstnanosti absolventů KHK z níže uvedeného grafu podle stupně dosaženého vzdělání, zjistíme, že nižší míry nezaměstnanosti v kraji vykazují absolventi s vyšší kategorií vzdělání, tzn. absolventi bakalářských a magisterských oborů. Všechny míry nezaměstnanosti vykazují klesající tendenci, jen u absolventů VOŠ došlo

v posledním sledovaném roce k nárůstu oproti roku předcházejícímu. U této skupiny absolventů můžeme ale pozorovat výrazný pokles za celé sledované období. Mnohem vyšší míra nezaměstnanosti v roce 2006 je způsobena především tím, že v posledních letech dochází k úbytku absolventů VOŠ. To je dáno tím, že se neustále rozšiřují nabídky bakalářských oborů na VŠ. K dalšímu výraznému snížení za sledované období došlo u míry nezaměstnanosti absolventů SOŠ s VL. Na tomto vývoji se vedle zvýšené poptávky ze stran zaměstnavatelů do jisté míry podílel i celkový pokles počtu absolventů učebních oborů.

Graf č. 14 – Míra nezaměstnanosti absolventů škol v KHK v letech 2006 - 2008



Zdroj: [54]

Poznámka: Míra nezaměstnanosti je spočítána vždy k 30.4. v daném roce.

Vysvětlivky: VŠ Bc. – Míra nezaměstnanosti absolventů bakalářských oborů.

VŠ Mgr. – Míra nezaměstnanosti absolventů magisterských oborů.

4 NÁSTROJE POMÁHAJÍCÍ SNIŽOVAT NEZAMĚSTNANOST

4.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné a produktivní zaměstnanosti. Právo na zaměstnání je jedním z hlavních práv občana, a to bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk.

„Význam politiky zaměstnanosti plyne z jejího poslání, jímž je přispívat k podpoře rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, která je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa.“ [7]

Politiku zaměstnanosti v ČR vytváří stát, ale podílí se na ní i zaměstnavatelé a odbory. Při jejím provádění spolupracuje stát rovněž s dalšími subjekty, jako např. územně samosprávnými celky, profesními organizacemi či sdruženími osob se zdravotním postižením. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají ÚP a MPSV.

Státní politika zaměstnanosti v ČR je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a § 2 nám vymezuje, že zejména zahrnuje:

- *„zabezpečování práva na zaměstnání,*
- *sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,*
- *koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,*
- *tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- *uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,*
- *tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- *hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,*

- *poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,*
- *poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci (pasivní politika zaměstnanosti),*
- *opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,*
- *opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,*
- *usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.“ [58]*

Politika zaměstnanosti se člení na dvě velmi nesourodé kategorie, jde o tzv. **aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.**

4.1.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

APZ má za cíl předcházet nezaměstnanosti a snižovat její míru, tudíž napomáhá uchazečům o zaměstnání na trhu práce získat zaměstnání nebo zvýšit jejich zaměstnatelnost.

APZ je tedy souhrn opatření směřujících k maximální možné úrovni zaměstnanosti, financovaných ze státního rozpočtu. Provádí ji MPSV a ÚP za případné spolupráce s dalšími subjekty.

Mezi nástroje, jimiž je APZ realizována, patří zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V dalších podkapitolách se s jednotlivými nástroji APZ seznámíme podrobněji.

4.1.1.1 REKVALIFIKACE

Rekvalifikaci chápeme jako získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče či 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 písemné dohody mezi ÚP a uchazečem či zájemcem o zaměstnání, je-li to nutné pro jejich uplatnění na trhu práce. ÚP hradí za účastníka rekvalifikace její náklady a dále může poskytovat příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací, jako je např. stravné, jízdné, nocležné, pojistné. Rekvalifikaci zabezpečuje ÚP příslušný podle místa uchazeče či zájemce o zaměstnání.

Rekvalifikace může být prováděna i u samotného zaměstnavatele, pokud je to v zájmu jeho zaměstnanců pro jejich další pracovní uplatnění. Na základě dohody s ÚP mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje.

4.1.1.2 INVESTIČNÍ POBÍDKY

Za investiční pobídky se považuje podpora vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců především u velkých zaměstnavatelů ve formě např. snížení daní, vybudování infrastruktury, zajištění bydlení pro zaměstnance, pozemků pro stavbu podniku apod.

4.1.1.3 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

Veřejně prospěšné práce jsou určeny pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP. V podstatě to jsou časově omezené pracovní příležitosti. Tato místa vytváří sám zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP. Tyto krátkodobé pracovní příležitosti slouží k pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle ale však na dobu 12-ti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance na takto vytvořeném pracovním místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, a to včetně sociálního a zdravotního pojištění.

4.1.1.4 SPOLEČENSKÝ ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) by měla rozšiřovat počet pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně hmotné stimulace k zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Za SÚPM se považuje:

- nové pracovní místo, jenž zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu minimálně 2 let, které je obsazováno uchazeči evidovanými ÚP, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání, který je evidován ÚP a začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

ÚP může poskytnout na SÚPM příspěvek buď ve formě návratného příspěvku, či příspěvku na úhradu úroků z úvěrů nebo jiného účelově určeného příspěvku. Další možností je částečná nebo plná úhrada vyplacených mzdových nákladů a to včetně sociálního a zdravotního pojištění.

4.1.1.5 PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ

Příspěvek na zapracování může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, jestliže zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče podle zákona o zaměstnanosti. Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy. Zaměstnavateli tento příspěvek nenáleží v době nepřítomnosti zapracovávaného pracovníka.

4.1.1.6 PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM

Tento příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zajistit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechod na nový podnikatelský program chápeme jako takovou změnu výroby nebo poskytování služeb, jenž je doprovázená zásadní technologickou změnou, nebo dochází ke změně předmětu podnikání, který je zapsán v obchodním rejstříku či v živnostenském oprávnění.

Příspěvek lze poskytovat pouze na částečnou úhradu náhrady mzdy a to maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může být maximálně ve výši poloviny minimální mzdy.

4.1.1.7 PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Pod tímto nástrojem APZ rozumíme chráněné pracovní místo (dále jen CHPM) a chráněnou pracovní dílnu (dále jen CHPD) pro osoby se zdravotním postižením (dále jen ZP).

Za CHPM se považuje pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se ZP na základě písemné dohody s ÚP. Tato dohoda může být uzavřena i s osobou se ZP, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. CHPM musí být zaměstnavatelem provozováno nejméně 24 měsíců. ÚP může na takto vytvořená místa poskytnout zaměstnavateli příspěvek na částečné vyrovnání provozních nákladů.

CHPD je takové pracoviště zaměstnavatele, ve kterém v průměrném přepočteném stavu pracuje nejméně 60% zaměstnanců se ZP, a které bylo definováno na základě dohody s ÚP. Protože CHPD zaměstnává osoby se ZP, tak toto pracoviště také musí být přizpůsobeno jejich specifickým potřebám (např. z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení atd.). Stejně jako CHPM i CHPD musí zaměstnavatel provozovat nejméně 24 měsíců. ÚP může opět zaměstnavateli poskytnout příspěvek na částečné vyrovnání provozních nákladů CHPD.

4.1.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Pasivní politika zaměstnanosti (dále jen PPZ) má za cíl zmírňovat důsledky nezaměstnanosti, a to především hmotným zabezpečením nezaměstnaných. Jedná se tedy o politiku reagující ex post až v okamžiku, kdy už problém vznikl a existuje.

PPZ jsou, zjednodušeně řečeno, různé dávky a příspěvky pro nezaměstnané, nutné pro jejich přežití do té doby, než se jim podaří najít práci. Čím větší je nezaměstnanost, tím vyšší vyplývají pro stát náklady na tyto příspěvky. Přitom ale na APZ lze vydat jen to, co zbude po zaplacení PPZ. V podstatě jde o soustavu institutů životního minima, minimální mzdy a podpory v nezaměstnanosti, přičemž jejich výše musí být v rovnováze a při změně jedné se musí změnit všechny.

4.1.2.1 ŽIVOTNÍ MINIMUM

Životním minimem rozumíme minimální společensky uznanou hranici peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Do životního minima se nezapočítávají nezbytné náklady na bydlení.

Životní minimum zahrnuje součet všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti. Tento nástroj PPZ plní rozhodující úlohu při posuzování hmotné nouze a také působí jako sociálně-ochranná veličina. Konkrétní částky životního minima, které jsou platné v současné době, můžeme vidět v následující tabulce č. 16.

Tabulka č. 16 – Životní minimum od 1.1.2007 (v Kč za měsíc)

Typ domácnosti	Částka
<i>I. jednotlivec</i>	3 126
<i>II. vícečetná domácnost</i>	
1. první osoba v domácnosti	2 880
2. další osoba v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem	2 600
3. nezaopatřené dítě ve věku do 6 let	1 600
4. nezaopatřené dítě ve věku od 6 do 15 let	1 960
5. nezaopatřené dítě ve věku od 15 do 26 let	2 250

Zdroj: [50]

4.1.2.2 MINIMÁLNÍ MZDA

Minimální mzdou rozumíme nejnižší přípustnou výši odměny za práci konanou v pracovněprávním vztahu. Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru a v právním vztahu založeném na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Není rozhodující, jedná-li se o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou nebo zda-li jde o souběžné pracovní poměry. Právo na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru nebo právním vztahu. Pokud odměna za konanou práci v kalendářním měsíci nedosáhne výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek.

„Výše hrubé minimální mzdy činí od 1. ledna 2007:

- *základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu,*
- *sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance činí:*
 - *90 % (tj. 7 200 Kč, resp. 43,30 Kč/hod.) základní sazby minimální mzdy, jde-li o první pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru,*
 - *80 % (tj. 6 400 Kč resp. 38,50 Kč/hod.) základní sazby měsíční minimální mzdy, jde-li o mladistvého zaměstnance,*

- *75 % (tj. 6 000 Kč, resp. 36,10 Kč/hod.) základní sazby minimální mzdy, jde-li o zaměstnance, který je poživatelem částečného invalidního důchodu,*
- *50 % (tj. 4 000 Kč, resp. 24,10 Kč/hod.) základní sazby minimální mzdy, jde-li o zaměstnance, který je poživatelem plného invalidního důchodu, nebo o mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.“ [49]*

4.1.2.3 PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI

Podpora v nezaměstnanosti (dále jen PvN) je finanční výpomocí pro ty, kdo práci nemají, ale zároveň ji aktivně hledají anebo se účastní rekvalifikačních kursů. PvN náleží ÚP evidovanému uchazeči o zaměstnání, který získal v rozhodném období (tj. v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností (např. soukromým podnikáním jako osoba samostatně výdělečně činná) dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, dále požádal ÚP, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí PvN a ke dni, k němuž má být PvN přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

Pro absolventy škol už nyní platí stejné podmínky. Do konce roku 2008 stačilo absolventům k přidělení PvN jen 6 měsíců zaměstnání, protože k tomu se připočítávalo 6 měsíců přípravy na budoucí povolání. Nyní už mladí lidé dostanou PvN jen v případě, že už během posledních 3 let studia také odpracovali alespoň 12 měsíců a odváděli sociální pojištění.

Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo-li podpůrčí doba činí:

- **5 měsíců** u uchazeče do 50 let věku,
- **8 měsíců** u uchazeče nad 50 let a do 55 let věku,
- **11 měsíců** u uchazeče nad 55 let věku.

Výše PvN je stanovena na základě průměrného měsíčního čistého výdělku v posledním zaměstnání v rozhodném období nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, jedná-li se o osobu samostatně výdělečně činnou, a to ve výši:

- **65 %** příjmu po dobu prvních 2 měsíců,
- **50 %** příjmu po dobu dalších 2 měsíců,
- **45%** příjmu po zbývajících podpůrčí dobu.

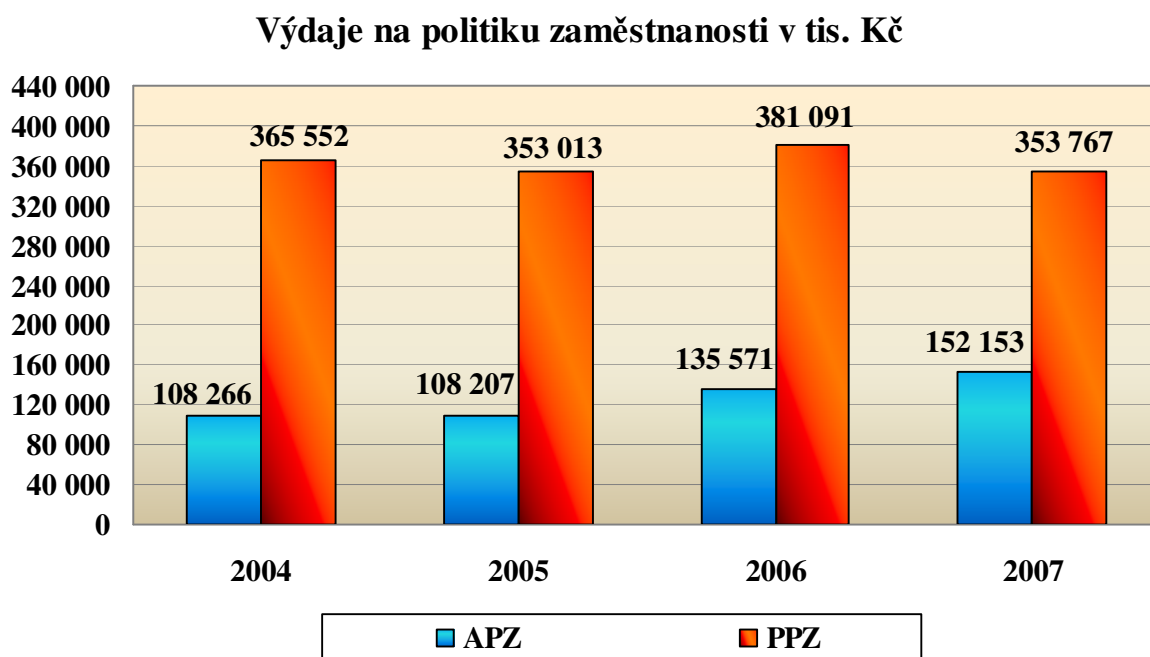
Maximální výše P_vN je stanovena na **0,58 násobek průměrné mzdy** v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o P_vN podána.

4.1.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI

V této podkapitole bych ráda uvedla, jaké výdaje na státní politiku byly vynaloženy v KHK. Bohužel zde uvedu pouze údaje za roky 2004 – 2007, protože za rok 2008 nebyly tyto informace ještě zveřejněny. Jak už bylo řečeno dříve, na PPZ je vydáváno podstatně více peněz než na APZ, o čemž svědčí i graf č. 15.

Ve sledovaném období se výdaje na PPZ v průměru pohybovaly kolem 360 000 Kč a výdaje na APZ v průměru kolem 120 000 Kč, což je 2x méně než činí náklady na PPZ. Ale výdaje na APZ se rok od roku zvyšují, kdežto u PPZ mají kolísavý průběh a dalo by se říci, že spíše klesají. Ve výdajích na PPZ jsou zahrnuty jen náklady spojené s vyplácením P_vN.

Graf č. 15 – Výdaje na politiku zaměstnanosti v KHK v letech 2004 – 2007

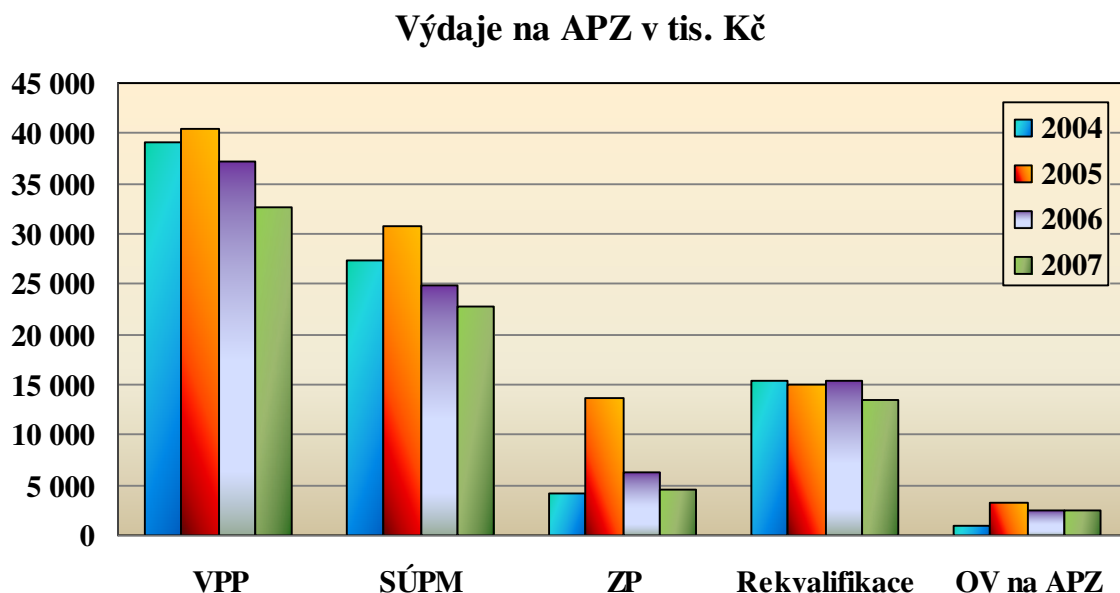


Zdroj: [42]

Graf č. 16 nám znázorňuje výdaje na konkrétní nástroje APZ. Dalo by se říci, že u všech nástrojů dochází k poklesu jejich výdajů. U všech skupin byly shodně nejvyšší

náklady zaznamenány v roce 2005. Nejvyšší výdaje na APZ jsou spojené s veřejně prospěšnými pracemi a za nimi následují SÚPM.

Graf č. 16 – Výdaje na APZ v KHK v letech 2004 - 2007



Zdroj: [42]

Vysvětlivky: VPP – Veřejně prospěšné práce.

ZP – Podpora osob se zdravotním postižením.

OV na APZ – Ostatní výdaje na APZ.

4.2 PRÁCE V ZAHRANIČÍ - EURES

ÚP se po připojení ČR k EU staly součástí sítě EURES⁶. Základním posláním této sítě je usnadňování mezinárodní mobility pracovních sil. Službu EURES poskytují veřejné služby zaměstnanosti všech 27 členských států EU, dále také Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí EHP. Dohodu o účasti v síti EURES uzavřelo i Švýcarsko.

Sít' EURES vznikla v roce 1993 jako výsledek spolupráce Evropské Komise (dále jen EK), veřejných služeb zaměstnanosti členských států EHP a dalších partnerských organizací. Služba EURES čerpá finanční prostředky ze společných zdrojů členů EURES a partnerských organizací a díky tomu může pracovníkům i zaměstnavatelům poskytovat vysoce kvalitní služby.

⁶ EURES = EUROpean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti.

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

První cesta nabízí **databázi volných pracovních míst** v členských státech sítě EURES, kde je možné procházet kompletní databáze pracovních příležitostí všech států EU/EHP. Dále si zájemci o práci v zahraničí mohou zadat svůj životopis do **databáze životopisů**, která je přístupná tisícům registrovaných zaměstnavatelů ve všech členských zemích. Velmi užitečným zdrojem informací je také **databáze životních a pracovních podmínek** v zemích EU/EHP, protože každý členský stát zde uvádí veškeré potřebné informace, které zájemci o zaměstnání v jiném státě poskytnou základní přehled o všech oblastech, jež souvisejí s přesunem do jiné země EU a prací a životem v ní. Pro lepší orientaci na pracovním trhu vybrané země slouží **databáze informací o situaci na místním trhu práce**, která poskytuje údaje až do úrovně jednotlivých regionů členských států a seznam místně nejžádanějších profesí a nejhůře uplatnitelných povolání. Evropský portál pracovní mobility poskytuje užitečné informace i zájemcům o možnost studia v EU a to v **databázi vzdělávání**. Ta obsahuje odkaz na evropský portál PLOTEUS (viz následující podkapitola), který disponuje databází vzdělávacích příležitostí v Evropě.

EURES poradci jsou lidé erudovaní, mají velmi mnoho znalostí a hlavně zkušeností. Nasměrují klienta správným směrem k orientaci v evropské a české databázi, naučí jej, jak pracovat s volnými místy, jak vypracovat životopis, kde hledat informace o zemích, do kterých chtějí vycestovat atd. Čeští EURES poradci mají své protějšky v jednotlivých zemích a mají vytvořeny kontakty často nejen na pracovní úrovni, a tak mohou prostřednictvím svých zahraničních kolegů poskytnout zájemcům i opravdu detailní informace o životních podmínkách v jednotlivých zemích EU/EHP. I ÚP v KHK mají své EURES poradce, kteří uchazečům o práci v zahraničí poskytnou patřičné informace.

4.3 PLOTEUS

Účelem portálu PLOTEUS⁷, podobně jako portálu EURES, je poskytování informací potřebných k tomu, aby evropští občané mohli uplatňovat své právo na svobodu pohybu. PLOTEUS se především zaměřuje na zjednodušení orientace v již existujících informacích o vzdělávacích příležitostech. Identifikaci a klasifikaci individuálních informačních zdrojů uskutečňují národní informační střediska pro poradenství, jenž představují evropskou síť vytvořenou v rámci programu Leonardo da Vinci (výměnné pobyty studentů), a příslušné národní orgány.

Projekt PLOTEUS je zatím ve fázi realizace. Existující nabídka služeb, která zjednodušuje orientaci uživatelů v dostupných informacích, se stále aktualizuje a rozšiřuje. EK a příslušné národní orgány teprve vzájemně spolupracují na definici společného protokolu, který by umožnil vzájemné propojení národních a regionálních databází na evropské úrovni. Občané tak potom budou mít k dispozici ucelený a přímý přístup ke všem dostupným informacím.

Portál PLOTEUS v současnosti poskytuje informace o **vzdělávacích příležitostech** nebo-li o možnostech studia a odborné přípravy v evropských zemích. V této sekci nalezneme množství odkazů na webové stránky vysokých škol a institucí terciárního vzdělávání, databáze škol a kurzů odborného vzdělávání i vzdělávání dospělých. Dále na tomto portálu nalezneme přehled o **vzdělávacích systémech** v jednotlivých evropských zemích. Dozvíme se vše potřebné pro **pobyt v zahraničí v Evropě** (např. životní náklady, poplatky za studium, nalezení ubytování, právní aspekty studia a práce, atd.).

4.4 INFORMAČNÍ SYSTÉM O UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRHU PRÁCE

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (dále jen ISA) poskytuje informace o školách a oborech vzdělání a zejména tyto informace propojuje s poznatky o uplatnění absolventů škol na trhu práce a o potřebách zaměstnavatelů. Pomáhá také řešit problémy se studiem, a snaží se tak přispívat k omezení předčasných odchodů ze školy. Systém ISA vznikl díky Národnímu ústavu odborného vzdělávání (dále jen NÚOV) v rámci systémového projektu MŠMT - Vzdělávání - Informace - Poradenství (VIP Kariéra),

⁷ PLOTEUS = Portal on Learning Opportunities Throughout Europe – Portál vzdělávacích příležitostí v Evropě.

který byl financován z Evropského sociálního fondu (dále jen ESF) a ze státního rozpočtu ČR.

ISA nabízí podrobné informace o školách a oborech v jejich vzdělávací nabídce, poskytuje i multimediální průvodce volbou povolání. ISA samozřejmě nabízí údaje založené na analýzách, které nejsou určeny jen pro žáky a zvláště budoucí absolventy SŠ a VOŠ, ale také pro management a pedagogy škol, aby se snadněji mohli orientovat v situaci na trhu práce. Informace z trhu práce vycházejí z detailních analýz, které byly připravovány v NÚOV. Jde o každý rok prováděné rozbory nezaměstnanosti absolventů škol, z nichž je možné určit obory, jejichž absolventi mají v současnosti výraznější problémy s uplatněním na trhu práce, a pak také i to, jak se v tomto směru situace vyvíjí.

Velkou výhodou systému ISA je skutečnost, že jsou zjišťovány i názory zaměstnavatelů, pracovníků personálních agentur a také, že se provádí analýza inzerce. Tato šetření nám dávají představu o tom, jaké jsou ve skutečnosti potřeby zaměstnavatelů, jaké mají kvalifikační požadavky a jaké dovednosti by absolventi podle nich měli mít, jestliže se chtějí v praxi dobře uplatnit.

Další analýzy zkoumají přechod absolventů ze SŠ do praxe či do terciárního vzdělávání. Můžeme z nich vysledovat, jak jsou absolventi připraveni pro vstup na trh práce a výkon své profese, což potom znázorňuje zpětnou vazbu i pro budoucí vzdělávací nabídku a vzdělávací programy SŠ a VOŠ.

4.5 PROJEKTY SPOLUFINANCOVANÉ EVROPSKOU UNIÍ

ÚP v KHK spolupracují na usnadnění uplatnění absolventů škol a mladistvých na trhu práce s různými středisky a organizacemi. ÚP vybírají z řad uchazečů vhodné kandidáty a ty pak doporučí pro jednotlivé programy. Tyto projekty jsou spolufinancovány ESF a státním rozpočtem ČR. V rámci Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů pro programové období 2003 – 2006 byly realizovány pro mladistvé a absolventy škol tyto projekty:

- Dobrovolnictví absolventů v KHK jako nový nástroj APZ,
- Příprava absolventa pro vstup do praxe,
- Odrazový můstek II – podpora aktivního vstupu mládeže na trh práce,
- Bez praxe do praxe.

V následujících podkapitolách se s jednotlivými projekty seznámíme blíže. Bohužel všechny tyto projekty už byly ukončeny a nové podobné projekty ještě nebyly zahájeny, protože v rámci nového programového období 2007 – 2013 došlo ke zpoždění.

4.5.1 DOBROVOLNICTVÍ ABSOLVENTŮ V KRÁLOVEHRADECKÉM KRAJI JAKO NOVÝ NÁSTROJ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Dobrovolnictví absolventů v KHK je projektem Občanského poradenského střediska, o.p.s. Hradec Králové, který vznikl a fungoval ve spolupráci s ÚP v Hradci Králové, Jičíně, Náchodě a Trutnově, SŠ a neziskovými organizacemi.

Projekt byl určen **nezaměstnaným absolventům SŠ a VŠ a studentům posledních ročníků SŠ a VŠ** bez ohledu na specializaci. Cílem projektu bylo zvýšit šance absolventů na uplatnění na trhu práce a získat praxi prostřednictvím dobrovolnické činnosti vykonávané v souladu s jejich vzděláním a zájmy.

Dobrovolníci si mohli vybrat ze široké nabídky dobrovolnických míst v přímé práci s klienty sociálních služeb (s dětmi a mládeží, zdravotně handicapovanými, seniory, sociálně slabými), dále činnost v knihovnách, ve střediscích volného času, speciálních školách a úřadech.

V rámci projektu dobrovolníci odpracovali **60 hodin** v dané organizaci. Po odpracování této doby mohla být spolupráce prodloužena jak podle zájmu organizace, tak i dobrovolníka. Po odpracování minimální doby obdržel dobrovolník **Osvědčení o dobrovolnické činnosti**, které je možné uplatnit jako doklad o vykonané praxi. Vybraným dobrovolníkům byla umožněna účast na specializovaných kurzech, které byly hrazeny z prostředků projektu.

Mezi výhody plynoucí pro absolventy z tohoto projektu lze zejména zařadit:

- získání profesní specializace,
- orientace v interpersonálních vztazích na pracovišti,
- lepší orientace v oblasti sociálně-právních vztahů,
- získání osobní zkušenosti s praxí,
- využití kontaktů, které při výkonu dobrovolnické činnosti získá.

Tento projekt působil v KHK **30 měsíců** od 1.9.2005 do 29.2.2008. Během této doby trvání se v **regionech Hradec Králové, Jičín, Náchod a Trutnov** podařilo zapojit celkem **195 dobrovolníků** z řad absolventů SŠ a VŠ a bylo odpracováno **5 500 dobrovolnických**

hodin. Pro účely tohoto projektu bylo vytipováno celkem **60 organizací**, ve kterých byly zpracovány profily vhodných dobrovolnických činností.

Mladí lidé, kteří se do tohoto projektu zapojili, tak získali příležitost vyrovnat svůj hendikep v podobě nedostatečné praxe a zároveň získali pocit užitečnosti. Dobrovolníci rozvíjeli své poznatky a zkušenosti ze svého oboru, ale i mimo něj, a posoudili i další nasměrování své profesionální kariéry. Polovina ze zapojených dobrovolníků díky tomuto projektu získala zaměstnání a nebo se rozhodla pro další studium.

4.5.2 PŘÍPRAVA ABSOLVENTA PRO VSTUP DO PRAXE

Tento projekt byl realizován společností EPIS spol. s.r.o. se sídlem v Hradci Králové ve spolupráci s ÚP v Hradci Králové. Cílovými skupinami tohoto projektu byli absolventi VŠ, SŠ, SOU a další.

Uchazeči byli vybírání zejména podle:

- zaměření absolventa,
- dalších znalostí,
- oblasti, ve které by chtěli praxi vykonávat,
- možnosti dojíždění,
- bydliště absolventa,
- jazykových znalostí,
- povahových a charakterových vlastností.

Hlavním strategickým cílem projektu bylo získání nových pracovních míst pro absolventy na trvalý nebo částečný pracovní poměr. Dále tento program usiloval o zlepšení uplatnění těchto absolventů na trhu práce, o vylepšení startovací pozice jak absolventů, tak i mladých lidí či osob bez praxe a o přípravu podnikání.

Prostředkem zajištění těchto cílů byly činnosti směřující k naplnění stanovených výstupů projektu, respektive měření úspěšnosti z hlediska počtu absolventů a počtu jejich uplatnění v zaměstnaneckém poměru nebo v podnikání.

Mezi další přínosy projektu patřilo rozšíření vzdělání, rekvalifikace, praktická aplikace teoretických znalostí, seznámení s účetními programy, organizace práce, plánování, orientace v praktickém životě firmy a orientace na trhu práce.

„Obsah kurzu byl zaměřen na:

- *bezpečnost a ochranu zdraví při práci,*
- *psychologii,*

- *školení řidičů referentských vozidel,*
- *sekretářské práce a komunikační dovednosti,*
- *využití PC v praxi,*
- *marketing,*
- *daňová soustava ČR,*
- *systém managementu jakosti dle norem ISO,*
- *právní minimum,*
- *základy účetnictví,*
- *systém pojištění v ČR,*
- *odměňování,*
- *sociální a zdravotní pojištění.“ [20]*

Kurz byl realizován v rozsahu **236 hodin** výuky rozložených do 30 dnů teorie a 96 dnů praxe, přičemž jedna vyučovací hodina má délku 45 minut. Obě oblasti se pravidelně střídali – tři týdny praxe a potom jeden týden teorie. Kurz byl završen závěrečným testem. Po jeho úspěšném absolvování obdržel účastník **osvědčení o absolvování kurzu a potvrzení o 6-ti měsíční praxi.**

Tento projekt měl v KHK časovou působnost **34 měsíců** od 1.9.2005 do 30.6.2008. Byl realizován v **regionu Hradec Králové** a celkem se do něj podařilo zapojit **36 absolventů**, z nichž 17 po absolvování získalo zaměstnání, 17 se vrátilo zpět do evidence ÚP a 2 se rozhodli dále studovat.

4.5.3 ODRAZOVÝ MŮSTEK II - PODPORA AKTIVNÍHO VSTUPU MLÁDEŽE NA TRH PRÁCE

Tento program byl realizován společností CC Systems a.s. se sídlem v Hodoníně, ve spolupráci s ÚP v Rychnově nad Kněžnou. Cílovou skupinou projektu byli uchazeči o zaměstnání, evidovaní na ÚP s minimálním základním vzděláním a ve věku 15 až 25 let.

Cílem programu byla realizace uceleného programu vzdělávacích aktivit a podpory v aktivním vstupu mladých lidí na trh práce. Realizací projektu a naplnění jeho cílů se zvýšil potenciál účastníků na trhu práce a podstatně se snížila hrozba jejich dlouhodobé nezaměstnanosti. Snahou projektu bylo připravit jeho účastníky tak, aby byli schopni uplatnit se na trhu práce s možnostmi:

- *správné orientace na trhu práce,*
- *znalosti pracovně-právních vztahů,*
- *prosazení se na trhu práce,*

- nalezení uplatnění v oboru,
- zájmu o další vzdělávání v oboru.

Obsahem programu byla teoretická a praktická příprava. **Teoretická příprava** byla zaměřena na bilanční diagnostiku, zvyšování osobní efektivity, seminář ekologie a základy práce na osobním počítači. **V praktické části přípravy** si účastník zvolil příslušnou praxi podle možností výběru a nabídky a následně nastoupil k jejímu výkonu u poskytovatelů na zvolená pracoviště.

Projekt byl realizován v KHK v **regionu Rychnov nad Kněžnou** v časové působnosti **22 měsíců** od 1.9.2005 do 30.6.2007. Celkem se do projektu podařilo zapojit **29 absolventů**, z nichž 14 po ukončení projektu našlo práci, 6 se začalo dále vzdělávat a 9 zůstalo nadále v evidenci ÚP.

4.5.4 BEZ PRAXE DO PRAXE

Tento projekt byl opět realizován společností EPIS spol. s r.o. Hradec Králové ve spolupráci s ÚP v Jičíně, Rychnově nad Kněžnou, Náchodě a Trutnově a určen byl všem absolventům SŠ a VŠ nebo mladým lidem bez praxe, uchazečům o zaměstnání, kteří se chtěli zúčastnit rekvalifikačního kurzu a získat zaměstnání.

Pro realizaci tohoto projektu se daná společnost rozhodla na základě zkušeností z obdobného a již zmíněného programu „Příprava absolventa pro vstup do praxe“. Tyto dva projekty byly velmi podobné. Shodné byly předměty i časový rozsah výuky, liší se jen územní působností.

Hlavním cílem projektu bylo opět vytvoření nových pracovních míst pro absolventy na hlavní pracovní poměr, zlepšení jejich uplatnění na trhu práce a zlepšení startovací pozice absolventů a mladých lidí.

V rámci projektu bylo zařazeno školení, jehož podstatou bylo doplnit informace, které absolventi získali studiem, s cílem naučit se je aplikovat v praxi. Druhou částí projektu byla praxe, kterou účastníci kurzu absolvovali u některého z potenciálních zaměstnavatelů v regionu.

Projekt měl v KHK časovou působnost **25 měsíců** od 3.7.2006 do 31.7.2008 a realizován byl v **regionech Jičín, Rychnov nad Kněžnou, Náchod a Trutnov**. Do projektu se zapojilo celkem **76 absolventů**, z toho 41 absolventů získalo zaměstnání, 6 absolventů začalo znovu studovat, 5 absolventů účast v projektu předčasně ukončilo a 24 absolventů se vrátilo do evidence ÚP.

ZÁVĚR

Školství v Královéhradeckém kraji je svojí nabídkou schopno uspokojit potřeby regionálního trhu práce i zájem adeptů o přípravu na povolání prakticky v plném rozsahu. Míra nezaměstnanosti v tomto kraji se v roce 2008 pohybovala okolo 4 % (viz Příloha F), což je velmi příznivá hodnota. V dubnu 2008 dosahovala míra nezaměstnanosti absolventů všech skupin škol v Královéhradeckém kraji 4,6 %, což je hodnota nižší, než celorepublikový průměr (5,7 %). Seřadíme-li kraje podle velikosti míry nezaměstnanosti absolventů škol, od nejnižší po nejvyšší hodnotu, zaujímá Královéhradecký kraj 5. místo v ČR. Pro srovnání nejnižší míra nezaměstnanosti absolventů škol je v Praze (2,7 %) a Plzeňském kraji (3,8 %), nejvyšší v Ústeckém (8,4 %) a Moravskoslezském kraji (8,3 %).

Z provedené analýzy vývoje počtu mladistvých a absolventů škol evidovaných u úřadů práce v Královéhradeckém kraji je patrné, že nezaměstnanost této kategorie za sledované období klesla, dokazuje to i uvedená míra nezaměstnanosti. V důsledku tohoto vývoje byl od 1.1.2009 pozměněn § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ve kterém je stanoveno, kterým uchazečům mají úřady práce věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Do konce roku 2008 do této kategorie uchazečů spadali absolventi všech skupin škol. Od ledna roku 2009 byla vyškrtuta zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání absolventům VŠ a pro absolventy SŠ byla snížena věková hranice z 25 let na 20 let. V současnosti se tedy zvýšená péče úřadů práce týká v podstatě jen mladistvých uchazečů, protože u nich byla zaznamenána jen mírná snižující se tendence.

Počet volných pracovních míst na jednoho absolventa či mladistvého se většinou pohybuje mezi 1,36 až 1,80, ale tento počet nemá pravidelný vývoj. V některých obdobích bylo v evidencích úřadů práce méně uchazečů o zaměstnání z této kategorie, než bylo volných pracovních míst a v některých naopak například čtyřikrát více než pracovních míst (viz Příloha D). Volná pracovní místa na úřadech práce však nelze považovat za reprezentativní vzorek poptávky po pracovnících ze strany zaměstnavatelů. Je třeba brát v úvahu, že zaměstnavatelé mají zájem získat zaměstnance určité kvality, a proto v mnoha případech volí jiný způsob jejich vyhledávání.

Mezi hlavní příčiny nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce patří skutečnost, že žáci, studenti a jejich rodiče se obtížně orientují v potřebě profesí požadovaných trhem práce. Jejich rozhodování o budoucí profesi se opírá především o síť existujících škol v jejich okrese či regionu. Relativně vysoký počet absolventů některých

škol i mladistvých -ačkoliv v posledních letech vykazují snižující tendenci- je odrazem špatné vzdělávací nabídky škol. Neměly by být zakládány nové školy nebo obory, po kterých je na trhu práce již nízká poptávka.

V oblasti vzdělávání je především důležitá snaha o větší propojení systému vzdělávání a odborné přípravy s potřebami zaměstnavatelů, tzn. mělo by docházet k rozvoji spolupráce zaměstnavatelů a škol. Dále by mělo dojít k reformě obsahu školního vzdělávání s důrazem na rozvoj klíčových kompetencí, jenž absolventům usnadní přechod na trh práce.

Kromě národní politiky zaměstnanosti, jako nástroje pomáhajícího snižovat nezaměstnanost, existují i programy regionálního charakteru, které jsou realizovány úřady práce a jsou spolufinancovány ESF. Tyto projekty jsou především zaměřeny na pomoc vybraným rizikovým skupinám nalézt uplatnění na trhu práce. Některé programy se také věnují mladým uchazečům o zaměstnání do 25 let věku. Účastníky těchto programů jsou na jedné straně zájemci z řad nezaměstnaných mladých lidí do 25 let věku a na straně druhé zaměstnavatelé, kteří jsou ochotni vytvořit pro ně nová pracovní místa. Tito zaměstnavatelé musí být schopni věnovat mladým lidem patřičnou pozornost a umožnit jim zapracování se v oboru.

Dalším nástrojem, který pomáhá snižovat nezaměstnanost, je celoevropský informační a poradenský systém EURES, který je umístěn jako standardní servisní služba na všech úřadech práce v ČR. Zájemci o práci získávají informace o volných pracovních místech v EU a EHP a také o životních a pracovních podmínkách v těchto zemích. Systém mohou využívat všechny věkové kategorie klientů. Pro zájemce o studium v členských zemí EU slouží portál PLOTEUS, který poskytuje veškeré potřebné informace nejen o vzdělávacích systémech v zahraničí. Pro absolventy a mladistvé je také velmi užitečný portál ISA, který nabízí přehled o vzdělávací soustavě v ČR. Ale také obsahuje odborné analýzy o uplatnitelnosti absolventů škol na trhu práce a požadavky ze stran zaměstnavatelů. Všechny tyto zmíněné nástroje jsou také spolufinancované ESF.

Zaměstnavatelé považují za hlavní problém uplatnitelnosti mladistvých a absolventů škol na trhu práce chybějící praxi. Přesto je stále více zaměstnavatelů ochotna absolventy přijímat, protože mladí lidé mají i řadu předností – lepší vztah k výpočetní technice, jazykovou vybavenost, čerstvé odborné znalosti a dovednosti a také nezatíženost předchozími pracovními návyky.

Stát může prostřednictvím úřadů práce mladým lidem usnadnit situaci podpůrnými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, ale schopnost absolventů škol a mladistvých

orientovat se na trhu práce a obstát v konkurenci s ostatními uchazeči, zůstává především na nich samých. Úspěšnost mladých lidí v uplatnění na trhu práce závisí především na stupni jejich dosaženého vzdělání a na jednotlivých oborech. Kvalifikace, kterou mladý člověk získá, představuje určitý druh kapitálu, jehož hodnota je určena pracovním trhem.

Vzhledem k tomu, že absolventi všech skupin škol přestávají být od ledna roku 2009 pro úřady práce rizikovou skupinou, kterým je potřeba věnovat při zprostředkování zaměstnání zvýšenou péči, lze i předpokládat, že pro ně ani nebudou nadále realizovány podobné projekty spolufinancované z ESF jako doposud. Klesající tendence této kategorie uchazečů a následná změna v zákoně o zaměstnanosti by mohla být hodnocena pozitivně, kdyby i v ČR v současnosti neprobíhala celosvětová finanční krize. Jak můžeme vidět v přílohách B, C, D a i F, tak už ke konci roku 2008 docházelo k výraznému nárůstu počtu absolventů škol i mladistvých, který pokračoval i v prvních třech měsících roku 2009 a rovněž tak i míra nezaměstnanosti. Absolventi škol nyní nemají u úřadů práce žádné zvýhodněné postavení a jsou bráni, jako kteříkoliv jiní uchazeči s praxí.

Vyhodnocení cílů diplomové práce

Zmapování způsobů měření nezaměstnanosti v České republice.

V České republice existují dva způsoby měření nezaměstnanosti. Obě metody se liší jak způsobem výpočtu, tak i institucí, která výpočet provádí. Jedná se o měření nezaměstnanosti Ministerstvem práce a sociálních věcí a Českým statistickým úřadem. Oba způsoby měření při výpočtu zahrnují do „zaměstnaných“ a „nezaměstnaných“ jiné osoby, a v důsledku toho se pak výsledná míra nezaměstnanosti liší.

Zjištění příčin nezaměstnanosti mladistvých a absolventů škol.

Na nezaměstnanost mladých lidí má vliv mnoho faktorů. Mezi ty hlavní lze určitě zařadit situaci na trhu práce, vzdělávací systém a jistě i samotný přístup absolventů škol a mladistvých. Ti mají dost často přemrštěné požadavky, co se týče platových podmínek. Dále podceňují své schopnosti, nedokáží se přizpůsobit a obstát v konkurenci na trhu práce a mnohdy zvolí i špatné povolání. Chyby jsou ale i na straně zaměstnavatelů. Ti často mladé lidi podceňují, žádají od nich zkušenosti a praxi, ale sami nemají čas je na novém pracovišti zaučit.

Možnosti prevence nezaměstnanosti ze strany mladistvých a absolventů škol.

O svém povolání a své budoucnosti by měl každý přemýšlet již během docházky na

základní škole, neboť když se dotyčná osoba ocitne v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce, je již pozdě na zásadní změny. Je obecně známo, že čím vyššího vzdělání dosáhneme, tím větší máme šance na uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatelé také vítají odborné zkušenosti z praxe a proto je pro studenty výhodné vykonávat v průběhu studia odbornou praxi či brigádu. Dnes jsou rovněž velmi populární výměnné pobyty v zahraničí, kde si mladí lidé mohou rozšířit své jazykové schopnosti a získat nové zkušenosti.

Vývoj počtu mladistvých a absolventů škol v evidencích úřadů práce v Královéhradeckém kraji.

Ve sledovaném období byla u nezaměstnanosti mladistvých i absolventů všech skupin škol zaznamenána snižující se tendence. Svědčí o tom jak vývoj počtu evidovaných uchazečů u úřadů práce, tak i míra nezaměstnanosti této kategorie. V evidencích úřadů práce byli nejvíce zastoupeni absolventi SOŠ s VL (cca 29%) a absolventi SOŠ s MZ (cca 28%), dále následují absolventi SOŠ s VL i MZ (cca 12%), potom mladiství uchazeči se ZŠ (cca 10%), absolventi magisterských oborů (cca 9%), absolventi VOŠ byli zastoupeni cca 5% a nejméně početnou skupinu tvořili absolventi gymnázií (cca 3,6%), absolventi bakalářských oborů (cca 2,9%) a mladistvý, kteří mají neúplné základní vzdělání (cca 0,5%). Největší část nezaměstnaných tvoří absolventi oborů gastronomie, hotelnictví a turismu, především vyučení v těchto oborech. Následují středoškolské absolventi oborů ekonomika a administrativa, tedy především absolventi obchodních akademií. Další významnou skupinou jsou absolventi strojírenských oborů, především vyučení. Podobná situace je u absolventů oborů elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika, u této skupiny pak převažují absolventi s maturitou.

Vliv Evropské unie na nezaměstnanost mladistvých a absolventů škol v Královéhradeckém kraji.

Tím, že je Česká republika členskou zemí Evropské Unie, má možnost spolufinancovat určité projekty z Evropského sociálního fondu. V Královéhradeckém kraji byly v období let 2004 – 2008 prostřednictvím úřadů práce a soukromých organizací takovýmto způsobem realizovány 4 projekty. Cílem těchto programů bylo pomoci mladým uchazečům o zaměstnání a především nezaměstnaným absolventům získat pracovní praxi, dále také osvojení si pracovních návyků a získání potřebných praktických dovedností. Hlavním účelem bylo především vytvoření nových pracovních míst a jejich obsazení mladistvými a absolventy škol. Vždy minimálně polovina uchazečů na základě absolvování těchto programů získala trvalé zaměstnání.

LITERATURA

1. BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický, a sociální problém*. 1.vydání. Praha : Grada, 2002. 236 s. ISBN: 80-247-9006-8.
2. Český statistický úřad: *Analýza trhu práce 2000 až 2007*. Praha 2008. 44 s. ISBN 978-80-250-1748-7.
3. DRBOHLAV, D., *Migration trends in selected EU applicant countries. Volume II, The Czech republic*. Vienna: International organization for migration, 2004. 136 s. ISBN: 92-9068-182-9.
4. FLEK, V., *Anatomy of the Czech labour market from over-employment to under-employment in ten years?* 1. st ed. Prague: Charles University in Prague, The Karolinum press, 2007. 142 s. ISBN: 978-80-246-1316-1.
5. HAD, M., STACH, S., URBAN, L., *Česká republika v Evropské unii: členství, přínosy, výzvy*. Praha: Linde, 2006. 200 s. ISBN: 80-7201-611-3.
6. HORÁČKOVÁ, D., RYŠKA, R., *Uplatnění absolventů škol na trhu práce : 1998*. Praha : Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, 1999. 61 s. bez ISBN.
7. JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN: 80-7079-635-9.
8. KOTÝNKOVÁ, M., *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN: 80-245-1149-5.
9. NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2002. 151 s. ISBN: 80-245-0350-6.
10. RUSMICHOVÁ, L., SOUKUP, J., *Makroekonomie: základní kurz*. 5. vydání. Praha: Melandrium, 2003. 167 s. ISBN 80-86175-24-3.
11. STOJANOV, R., *Development, environment and migration: analysis of linkages and consequences*. 1. st ed. Olomouc: Palacký University, 2008. 221.s. ISBN: 978-80-244-1966-4.
12. VEDRAL, P., STRAKOVÁ, A., *Zaměstnanost : vybrané kapitoly*. České Budějovice : Jihočeská univerzita, 1996. 107 s. ISBN: 80-7040-173-7.
13. *Asociace krajů České republiky* [online]. c2008 [cit. 2009-03-26]. Dostupný z WWW: <http://www.asociacekrajy.cz/vismo5/dokumenty2.asp?id_org=450022&id=64887>.
14. *BusinessInfo.cz : Oficiální portál pro podnikání a export* [online]. c1997-2009 [cit. 2009-03-28]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/analyzy-statistiky/odvetvova-klasifikace-ek-cinnosti-uvod/1000431/39840/>>.

15. *CC Systems a.s.* [online]. 2008 [cit. 2009-02-20]. Dostupný z WWW: <http://www.ccsystem.cz/ccsystem/sep/op11_om2.php>.
16. *Centrum pro regionální rozvoj České republiky* [online]. 2008 [cit. 2009-02-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.crr.cz/index.php?lssel=46%7C208>>.
17. *Český statistický úřad* [online]. 2009 [cit. 2009-02-19]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr>.
18. *Český statistický úřad* [online]. 2009 [cit. 2009-02-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/xh/edicniplan.nsf/publ/13-5201-08-2008>>.
19. *Epis spol. s.r.o.* [online]. c2005 [cit. 2009-04-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.epis-rpic.cz/?sec=absolvent&odd=seminare>>.
20. *Epis spol. s.r.o.* [online]. c2005 [cit. 2009-04-10]. Dostupný z WWW: <www.epis-absolvent.cz/aepis2/data/formulare/21.doc>.
21. *Epis spol. s.r.o.* [online]. c2005 [cit. 2009-04-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.epis-absolvent.cz/aepis2/?sec=aktuality>>.
22. *Epis spol. s.r.o.* [online]. c2005 [cit. 2009-04-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.epis-absolvent.cz/aepis1/data/formulare/18.jpg>>.
23. *EU4Journalists* [online]. 2003-2009 [cit. 2009-03-17]. Dostupný z WWW: <<http://www.eu4journalists.eu/index.php/dossiers/czech/C22/95/>>.
24. *EURES : Evropský portál pracovní mobility* [online]. 2008 [cit. 2009-04-10]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures<=cs>>>.
25. *Evropa : Portál Evropské unie* [online]. c2008 [cit. 2009-03-13]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/pol/socio/overview_cs.htm>.
26. *Euroskop.cz* [online]. c2008 [cit. 2009-01-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.euroskop.cz/616/sekce/prava-zamestnancu-v-eu/>>.
27. *Euroskop.cz* [online]. c2008 [cit. 2009-01-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.euroskop.cz/617/sekce/prechodne-obdobi-na-volny-pohyb-pracovniku/>>.
28. *Euroskop.cz* [online]. c2008 [cit. 2009-02-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost/>>.
29. *Evropská komise* [online]. 2008 [cit. 2009-04-10]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/ploteus/about.jsp?language=cs>>.
30. *Evropská unie - portál o EU : EurActiv.cz* [online]. c2004-2009 [cit. 2009-02-17]. Dostupný z WWW: <<http://www.euractiv.cz/mobilita-pracovnik/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu>>.

31. *Fondy Evropské unie* [online]. 2003-2007 [cit. 2009-02-01]. Dostupný z WWW: <<http://old.strukturalni-fondy.cz/jpd3/3-3-evropska-strategie-zamestnanosti-a-narodni-akcni-plan-zamestnanosti>>.
32. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online]. c2007 [cit. 2009-02-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?CiloveSkupiny=2&KodStranky=4.1.09>>.
33. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online]. c2007 [cit. 2009-02-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?CiloveSkupiny=2&KodStranky=4.1.03>>.
34. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online]. c2007 [cit. 2009-02-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?CiloveSkupiny=2&KodStranky=9.0.27>>.
35. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online]. c2007 [cit. 2009-04-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/>>.
36. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002-2008 [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.
37. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002-2008 [cit. 2009-03-05]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>.
38. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002-2008 [cit. 2009-03-25]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.
39. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002-2008 [cit. 2009-03-27]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa>>.
40. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002-2008 [cit. 2009-03-29]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>>.
41. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002-2008 [cit. 2009-04-07]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/vy_info/publikovane_clanky/info_zprostredkovani>.
42. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002-2008 [cit. 2009-04-11]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>>.
43. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002-2008 [cit. 2009-04-11]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.
44. *Královéhradecký kraj* [online]. c2008 [cit. 2009-03-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.kr-kralovehradecky.cz/scripts/detail.php?id=1934>>.

45. *Královéhradecký kraj* [online]. c2008 [cit. 2009-03-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/kraj-volene-organy/kralovehradecky-kraj/statisticke-udaje-108/>>.
46. *Královéhradecký kraj* [online]. c2008 [cit. 2009-03-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.kr-kralovehradecky.cz/assets/krajsky-urad/skolstvi/vzdelavani/vyrocní-zpravy/Vyrocní-zprava-0708-Final.pdf>>.
47. *Lékařská fakulta Univerzity Karlovy v Hradci Králové* [online]. c2007 [cit. 2009-03-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.lfhk.cuni.cz/default.asp?nDepartmentID=1038&nLanguageID=1>>.
48. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2002-2008 , 20.12.2008 [cit. 2009-19-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1282>>.
49. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2002-2008 , 20.12.2008 [cit. 2009-02-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3316>>.
50. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2002-2008 , 20.12.2008 [cit. 2009-02-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3213>>.
51. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. c2005 [cit. 2009-02-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpo.cz/dokument53528.html>>.
52. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. c2006 [cit. 2009-04-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.msmt.cz/ministerstvo/pravo-vice-informaci-poskytuje-isa>>.
53. *Národní informační centrum pro mládež* [online]. c2006 [cit. 2009-04-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.icm.cz/pracovni-podminky-mladistvych>>.
54. *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. c2008 [cit. 2009-03-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.nuov.cz/kralovehradecky-kraj>>.
55. *Občanské poradenské středisko, o .p. s. Hradec Králové* [online]. 2003-2009 [cit. 2009-02-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.ops.cz/index.php?akce=dobinf&kod=5&ids=24&table=dobrovolinfokan>>.
56. *Univerzita Hradec Králové* [online]. c2004 [cit. 2009-03-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.uhk.cz/uhk/organy/1000>>.
57. *Univerzita Karlova v Praze : Farmaceutická fakulta v Hradci Králové* [online]. c2007 [cit. 2009-04-01]. Dostupný z WWW: <http://www.faf.cuni.cz/fakulta/zakladni_informace/dokumenty/Stranky/zpravy_o_cinnosti.aspx>.
58. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
59. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
60. Materiály poskytnuté Úřadem práce v Hradci Králové.

SEZNAM ZKRATEK

APZ	– aktivní politika zaměstnanosti
ČR	– Česká republika
ČSÚ	– Český statistický úřad
EHP	– Evropský hospodářský prostor
EK	– Evropská komise
ESF	– Evropský sociální fond
EU	– Evropská unie
CHPD	– chráněná pracovní dílna
CHPM	– chráněná pracovní místa
ILO	– Mezinárodní organizace práce
ISA	– Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce
KHK	– Královéhradecký kraj
MPSV	– Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	– Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MZ	– maturitní zkouška
NÚOV	– Národní ústav odborného vzdělávání
OECD	– Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj
PPZ	– pasivní politika zaměstnanosti
PvN	– podpora v nezaměstnanosti
SOŠ	– střední odborná škola
SOU	– střední odborné učiliště
SŠ	– střední škola
SÚPM	– Společensky účelná pracovní místa
ÚP	– úřad práce
VL	– výuční list
VOŠ	– vyšší odborná škola
VŠ	– vysoká škola
VŠPS	– Výběrové šetření pracovních sil
ZP	– zdravotní postižení
ZŠ	– základní škola

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 - Přejchodná opatření vůči ČR – stav k 1.8.2008	17
Tabulka č. 2 – Počet ZŠ v KHK (data k 30.9.).....	36
Tabulka č. 3 – Přehled o počtu žáků ZŠ v KHK	37
Tabulka č. 4 – Celkový počet SŠ v KHK.....	38
Tabulka č. 5 – Přehled počtu žáků, tříd a absolventů na SŠ v KHK.....	39
Tabulka č. 6 – Seznam VOŠ v KHK ve školním roce 2007/2008	40
Tabulka č. 7 – Přehled počtu studentů a absolventů na VOŠ v KHK.....	40
Tabulka č. 8 – Počty studentů na vysokých školách v HKH v letech 2006 - 2008.....	41
Tabulka č. 9 – Nezaměstnaní absolventi SOŠ s VL podle druhu oboru v KHK v letech 2006 - 2008.....	45
Tabulka č. 10 – Nezaměstnaní absolventi SOŠ s VL i MZ podle druhu oboru v KHK v letech 2006 - 2008	47
Tabulka č. 11 – Absolventi SOŠ s MZ podle druhu oboru v KHK v letech 2006 - 2008...	50
Tabulka č. 12 – Absolventi VOŠ podle druhu oboru v KHK v letech 2006 - 2008.....	51
Tabulka č. 13 – Absolventi bakalářských oborů podle druhu oboru v KHK v letech 2006 - 2008	53
Tabulka č. 14 – Absolventi magisterských oborů podle druhu oboru v KHK v letech 2006 - 2008	55
Tabulka č. 15 – Míra nezaměstnanosti absolventů škol v KHK v letech 2004 – 2008.....	56
Tabulka č. 16 – Životní minimum od 1.1.2007 (v Kč za měsíc).....	63

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 – Nezaměstnanost v ČR v letech 2004 - 2008.....	19
Graf č. 2 – Nejčastější státní občanství v ČR v roce 2007	20
Graf č. 3 – Zaměstnanost v KHK v národním hospodářství podle OKEČ v roce 2007.....	35
Graf č. 4 – Ekonomická aktivita obyvatel v KHK v roce 2007 v tis.....	36
Graf č. 5 – Vývoj mladistvých - kategorie Bez vzdělání, neúplné základní vzdělání v KHK v letech 2004 - 2008	43
Graf č. 6 – Vývoj mladistvých – kategorie Základní vzdělání a praktická škola v KHK v letech 2004 - 2008	43
Graf č. 7 – Vývoj počtu absolventů SOŠ s VL v KHK v letech 2004 - 2008	44
Graf č. 8 – Vývoj počtu absolventů SOŠ s VL i MZ v KHK v letech 2004 - 2008.....	46
Graf č. 9 – Vývoj počtu absolventů gymnázií v KHK v letech 2004 - 2008	48
Graf č. 10 – Vývoj počtu absolventů SOŠ s MZ v KHK v letech 2004 - 2008	49
Graf č. 11 – Vývoj počtu absolventů VOŠ v KHK v letech 2004 - 2008	51
Graf č. 12 – Vývoj počtu absolventů bakalářských oborů v KHK v letech 2004 - 2008....	52
Graf č. 13 – Vývoj počtu absolventů magisterských oborů v KHK v letech 2004 - 2008..	54
Graf č. 14 – Míra nezaměstnanosti absolventů škol v KHK v letech 2006 - 2008	57
Graf č. 15 – Výdaje na politiku zaměstnanosti v KHK v letech 2004 – 2007	65
Graf č. 16 – Výdaje na APZ v KHK v letech 2004 - 2007.....	66

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Mapa a rozloha Královéhradeckého kraje

Příloha B – Celkový počet mladistvých evidovaných ÚP v KHK v jednotlivých měsících v letech 2004 - 2009

Příloha C – Celkový počet absolventů škol evidovaných ÚP v KHK v jednotlivých měsících v letech 2004 - 2009

Příloha D – Uchazeči o zaměstnání – mladiství a absolventi škol – a volná pracovní místa v KHK v letech 2004 - 2008

Příloha E – Struktura uchazečů o zaměstnání – mladistvých a absolventů škol v KHK v roce 2008 (vždy k 30.9.)

Příloha F – Míra nezaměstnanosti v KHK v letech 2004 - 2009

Příloha G – Individuální akční plán

PŘÍLOHY

Příloha A – Mapa a rozloha Královéhradeckého kraje

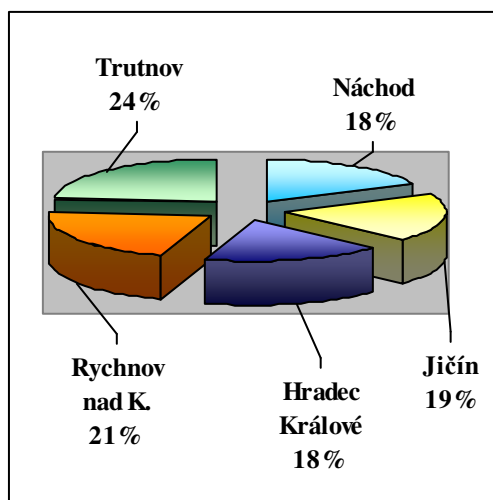
Obrázek – Mapa Královéhradeckého kraje



Zdroj: [45]

Tabulka a graf – Rozloha Královéhradeckého kraje

Území/okres	Km ²
Česká republika	78 864
Královéhradecký kraj	4 758
Hradec Králové	875
Jičín	887
Náchod	851
Rychnov nad Kněžnou	998
Trutnov	1 147



Zdroj: [45]

Příloha B – Celkový počet mladistvých evidovaných ÚP v KHK v jednotlivých měsících v letech 2004 - 2009

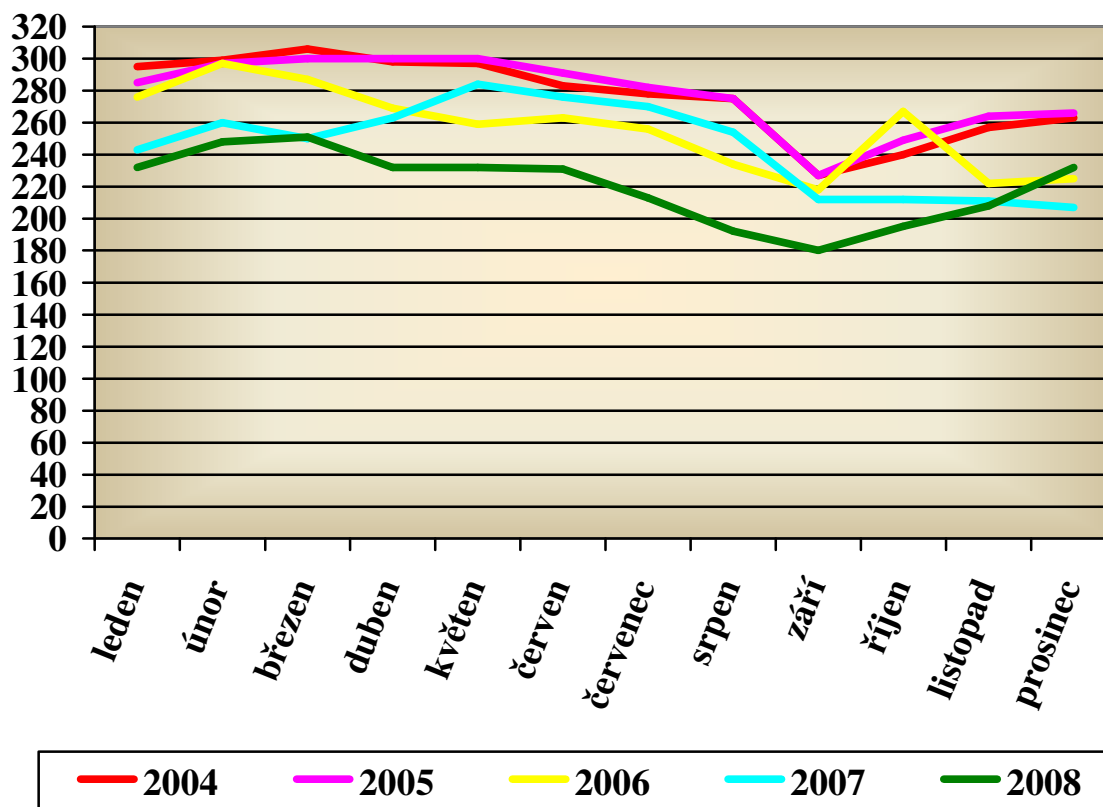
Tabulka – Celkový počet mladistvých v KHK v letech 2004 - 2009 (vždy k poslednímu dni měsíce)

Měsíc/rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Leden	295	285	276	243	232	254
Únor	299	297	297	260	248	273
Březen	306	300	287	250	251	270
Duben	298	300	269	263	232	-
Květen	297	300	259	284	232	-
Červen	283	291	263	276	231	-
Červenec	278	282	256	270	213	-
Srpen	275	275	234	254	192	-
Září	227	227	218	212	180	-
Říjen	240	249	267	212	195	-
Listopad	257	264	222	211	208	-
Prosinec	263	266	225	207	232	-

Zdroj: [38]

Graf–Vývoj celkového počtu mladistvých v KHK v letech 2004 - 2008

Vývoj celkového počtu mladistvých v letech 2004 - 2008



Zdroj: [38]

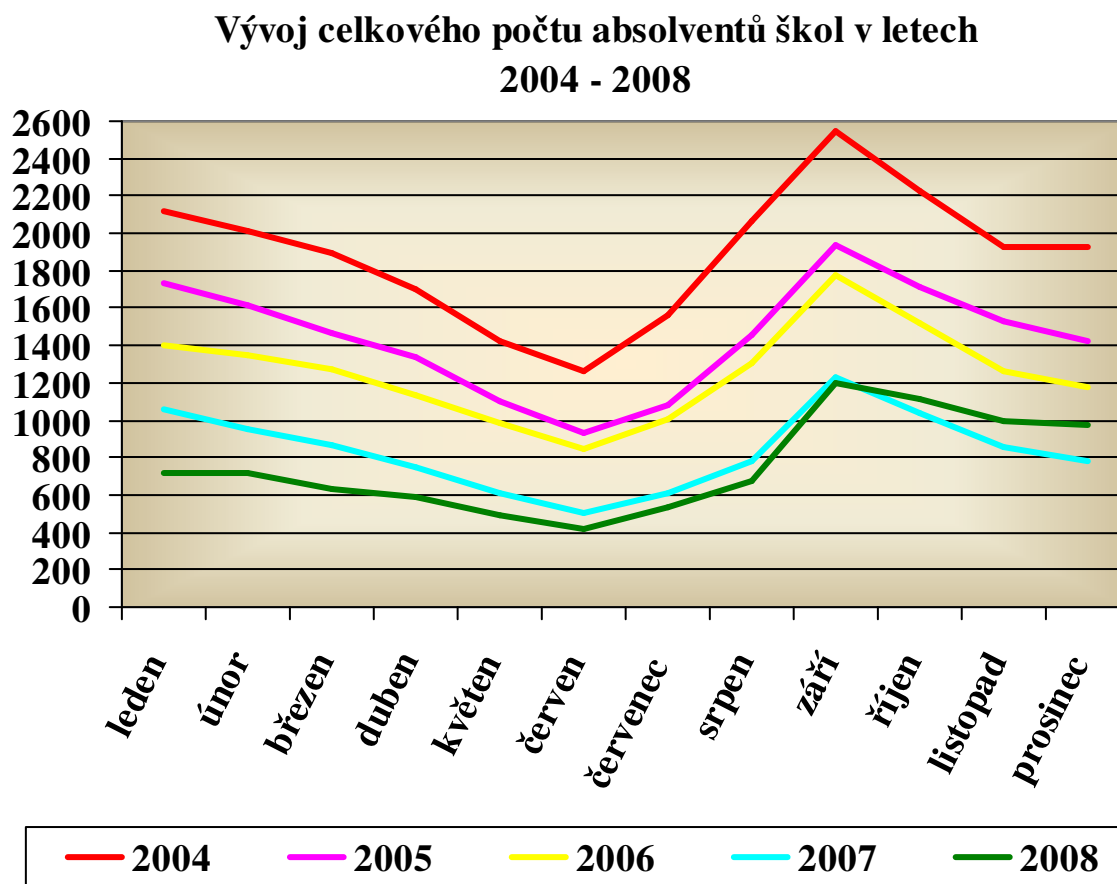
Příloha C – Celkový počet absolventů škol evidovaných ÚP v KHK v jednotlivých měsících v letech 2004 - 2009

Tabulka – Celkový počet absolventů škol v KHK v letech 2004 - 2009 (vždy k poslednímu dni v měsíci)

Měsíc/rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Leden	2 117	1 733	1 406	1 062	713	971
Únor	2 014	1 613	1 352	949	718	971
Březen	1 889	1 470	1 269	867	633	1 011
Duben	1 698	1 338	1 129	752	592	-
Květen	1 418	1 100	984	607	489	-
Červen	1 263	935	844	502	416	-
Červenec	1 562	1 076	1 009	611	535	-
Srpen	2 060	1 454	1 307	786	669	-
Září	2 546	1 934	1 772	1 228	1 196	-
Říjen	2 222	1 713	1 521	1 039	1 117	-
Listopad	1 928	1 526	1 266	851	990	-
Prosinec	1 925	1 428	1 175	778	976	-

Zdroj: [38]

Graf – Vývoj celkového počtu absolventů škol v KHK v letech 2004 - 2008



Zdroj: [38]

Příloha D – Uchazeči o zaměstnání – mladiství a absolventi škol – a volná pracovní místa v KHK v letech 2004 - 2008

Tabulka – Uchazeči o zaměstnání – mladiství a absolventi škol – a volná pracovní místa v KHK v letech 2004 - 2009

Rok/ měsíc	2004		2005		2006		2007		2008	
	U	V	U	V	U	V	U	V	U	V
Leden	2 411	432	2 016	322	1 676	407	1 304	789	943	1 418
Únor	2 312	414	1 908	345	1 644	445	1 206	749	964	1 129
Březen	2 194	370	1 766	471	1 552	446	1 114	835	881	1 250
Duben	1 995	377	1 634	355	1 396	451	1 011	832	222	1 306
Květen	1 714	480	1 395	323	1 242	821	888	924	717	1 406
Červen	1 542	540	1 221	322	1 104	642	775	958	644	1 530
Červenec	1 836	528	1 354	357	1 262	867	879	920	746	1 363
Srpen	2 328	682	1 725	474	1 538	827	1 040	1 289	857	1 426
Září	2 769	594	2 158	450	1 987	740	1 437	1 355	1 373	1 246
Říjen	2 459	435	1 957	485	1 725	752	1 249	571	1 310	1 093
Listopad	2 183	335	1 784	405	1 486	742	1 059	1 172	1 196	887
Prosinec	2 188	261	1 687	431	1 399	703	982	843	1 205	807

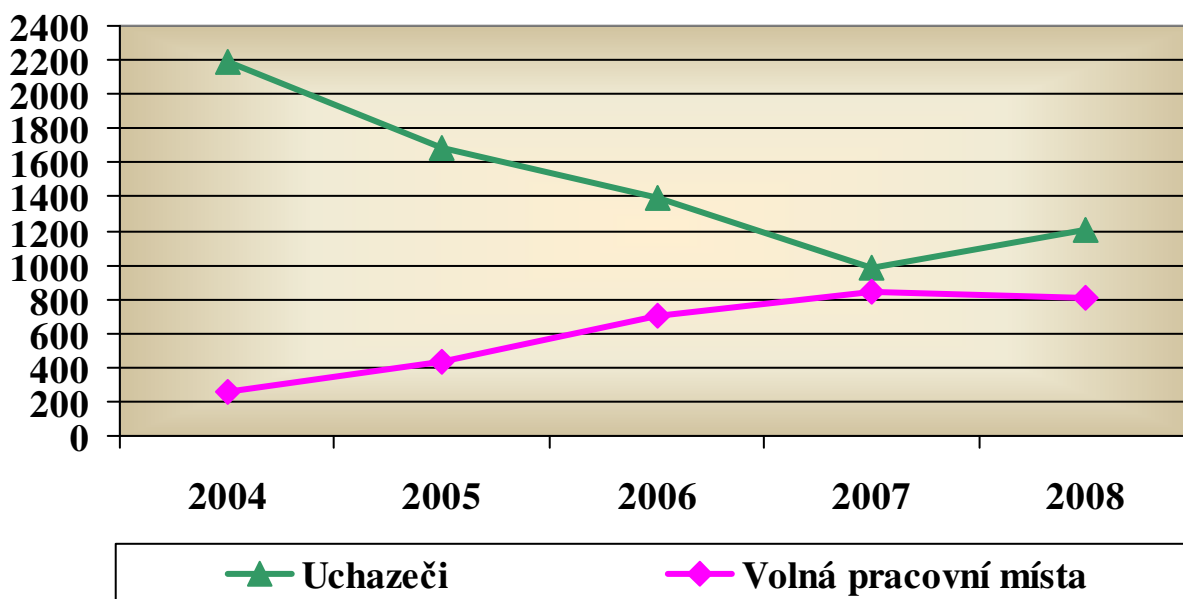
Zdroj: [38]

Vysvětlivky: U – Uchazeči o zaměstnání – mladiství a absolventi škol.

V – Volná pracovní místa pro mladistvé a absolventy škol.

Graf – Uchazeči o zaměstnání – mladiství a absolventi škol – a volná pracovní místa v KHK v letech 2004 - 2008 (vždy k 31. prosinci)

Počet uchazečů a volná pracovní místa v letech 2004 - 2008



Zdroj: [38]

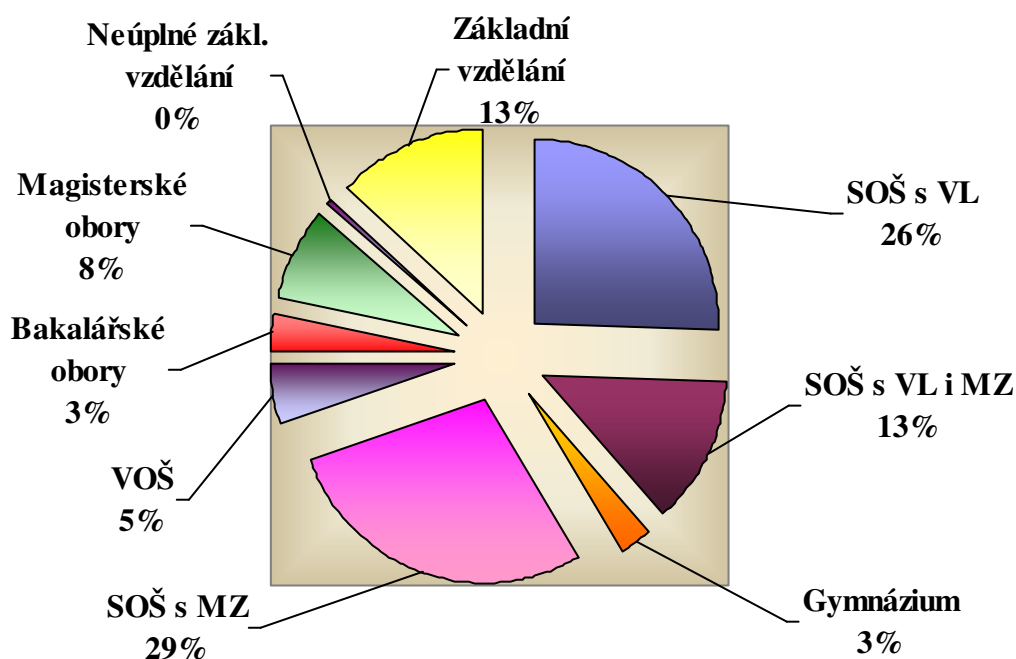
Příloha E – Struktura uchazečů o zaměstnání – mladistvých a absolventů škol v KHK v roce 2008 (vždy k 30.9.)

Tabulka – Struktura uchazečů o zaměstnání – mladiství a absolventi škol v roce 2008

Obor	Počet uchazečů v roce 2008
SOŠ s VL	329
SOŠ s VL i MZ	170
Gymnázium	35
SOŠ s MZ	366
VOŠ	69
Bakalářské obory	44
Magisterské obory	104
Bez vzdělání, neúplné základní vzdělání	5
Základní vzdělání, praktická škola	170
CELKEM	1292

Zdroj: [40]

Graf - Struktura uchazečů o zaměstnání – mladiství a absolventi škol v roce 2008



Zdroj: [40]

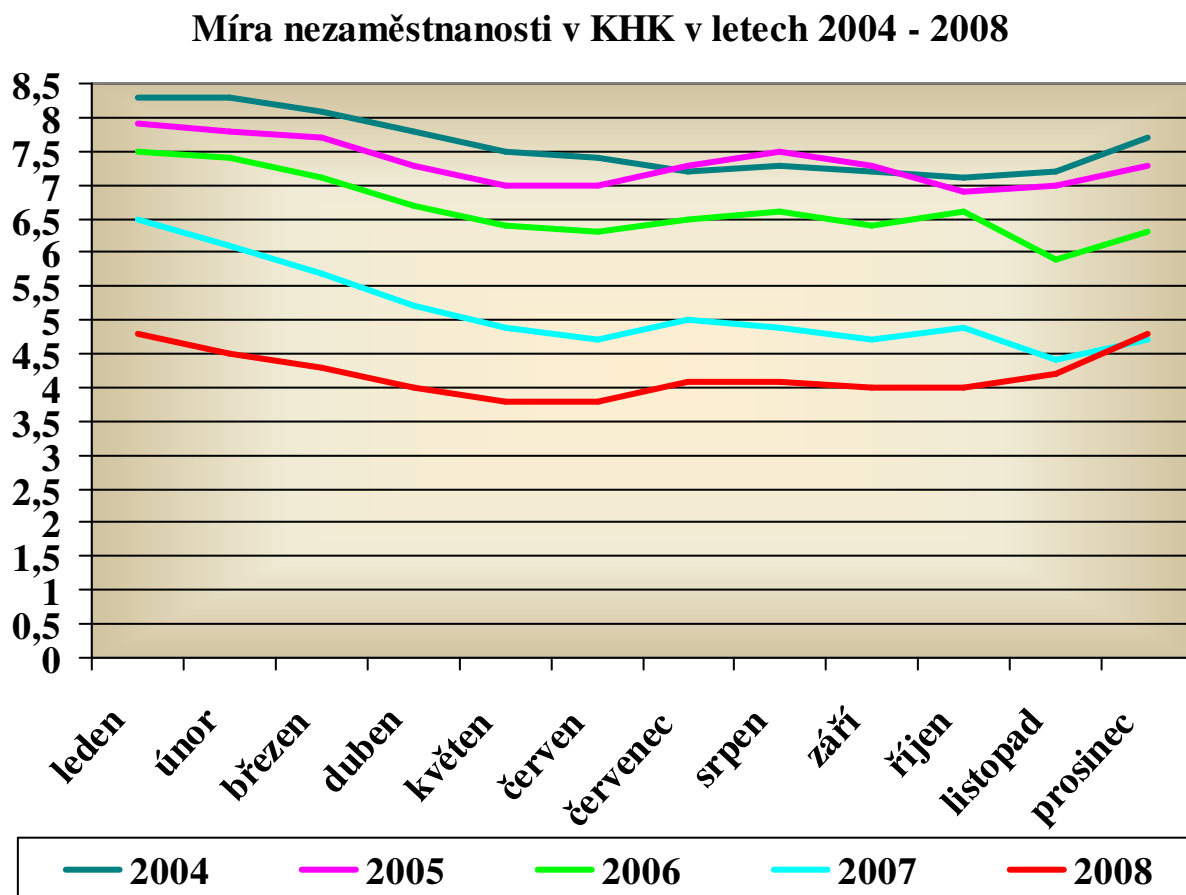
Příloha F – Míra nezaměstnanosti v KHK v letech 2004 - 2009

Tabulka – Míra nezaměstnanosti v KHK v letech 2004 - 2009 (v %)

Rok \ Měsíc	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Leden	8,3	7,9	7,5	6,5	4,8	5,7
Únor	8,3	7,8	7,4	6,1	4,5	6,2
Březen	8,1	7,7	7,1	5,7	4,3	6,6
Duben	7,8	7,3	6,7	5,2	4,0	-
Květen	7,5	7,0	6,4	4,9	3,8	-
Červen	7,4	7,0	6,3	4,7	3,8	-
Červenec	7,2	7,3	6,5	5,0	4,1	-
Srpen	7,3	7,5	6,6	4,9	4,1	-
Září	7,2	7,3	6,4	4,7	4,0	-
Říjen	7,1	6,9	6,6	4,9	4,0	-
Listopad	7,2	7,0	5,9	4,4	4,2	-
prosinec	7,7	7,3	6,3	4,7	4,8	-

Zdroj: [38]

Graf – Vývoj míry nezaměstnanosti v KHK v letech 2004 - 2008 (v %)



Zdroj: [38]

Příloha G – Individuální akční plán

Úřad práce v Hradci Králové

Na Okrouhlíku č.p. 1371/30, Pražské Předměstí, 500 02 Hradec Králové 2

Úřad práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání:

Datum narození:

Rodné číslo:

vypracoval

Individuální akční plán

(dále jen „I A P“)

Č. j.: HKA

směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

I. Obecné informace

Úřad práce v rámci IAP

- a) konzultuje s uchazečem o zaměstnání
 - aktivity směřující k jeho uplatnění na trhu práce
 - postup a výsledky jeho prezentace u zaměstnavatele
 - sestavení životopisu a žádosti o přijetí do zaměstnání
- b) projednává možnosti zařazení uchazeče o zaměstnání do některé z následujících aktivit:
 - individuálních poradenských služeb
 - skupinových poradenských služeb
 - programů směřujících k uplatnění na trhu práce nebo k odpovídající rekvalifikaci
- c) posuzuje možnost poskytnutí vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Uchazeč o zaměstnání v rámci IAP

- a) sděluje vlastní představu o svém budoucím uplatnění na trhu práce a uvádí konkrétní aktivity směřující k jejímu naplnění
- b) sleduje nabídku a poptávku pracovních příležitostí, aktivně si vyhledává vhodné pracovní uplatnění a o výsledku informuje úřad práce
- c) neprodleně informuje o překážkách, které brání v naplňování záměrů a cílů tohoto IAP
- d) je průběžně v aktivním kontaktu s úřadem práce

Úřad práce a uchazeč o zaměstnání k naplnění cíle IAP

- a) aktivně spolupracují
- b) průběžně sledují a společně vyhodnocují plnění IAP
- c) společně vyhodnotí IAP a stanoví další postup spolupráce

II. Představa uchazeče o zaměstnání o jeho uplatnění na trhu práce:

III. Aktivity uchazeče o zaměstnání směřující k naplnění této představy:

IV. Přijatá opatření ke zvýšení uplatnění na trhu práce včetně stanovení postupu, případně časového harmonogramu jejich naplnění:

Tento IAP je vypracován na období od-do:

V Hradci Králové dne

.....
uchazeč o zaměstnání

