

Vysoká škola ekonomická v Praze
Národohospodářská fakulta
Hlavní specializace: Národní hospodářství



ANALÝZA UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ VŠ
NA TRHU PRÁCE V ČR SE ZVLÁŠTNÍM
ZŘETELEM NA PARDUBICKÝ KRAJ V LETECH
2007–2017

bakalářská práce

Autor: Ondřej Štěpánek
Vedoucí práce: doc. Ing. Karel Zeman, CSc.
Rok: 2019

Prohlašuji na svou čest, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně a s použitím uvedené literatury.

Ondřej Štěpánek

V Praze, dne 1.5.2019

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucímu mé bakalářské práce panu doc. Ing. Karlu Zemanovi CSc. za jeho cenné rady a vedení mé práce.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatel : **Ondřej Štěpánek**
Studijní program: **Ekonomie a hospodářská správa**
Obor: **Národní hospodářství**
Název tématu: **Analýza uplatnění absolventů VŠ na trhu práce v ČR se zvláštním zřetelem na Pardubický kraj v letech 2007–2017**

Zásady pro vypracování:

1. Cíl práce:
Cílem bakalářské práce bude analyzovat uplatnění absolventů VŠ na trhu práce v České republice v letech 2007–2017 se zvláštním zřetelem na Pardubický kraj, který bude spočívat v zodpovězení výzkumné otázky: Je i přes velmi nízkou míru nezaměstnanosti a nedostatek pracovních sil na krajském trhu práce pro čerstvé absolventy bez pracovních zkušeností stále výrazně obtížnější najít si pracovní místo než pro absolventy, kteří již disponují praxí?
2. Význam, aktuálnost nebo očekávaný přínos zvoleného tématu:
Toto téma je aktuální vzhledem k tomu, že v posledních letech spolu s hospodářským růstem klesá míra nezaměstnanosti a podniky se potýkají s nedostatkem zaměstnanců. Naopak absolventi mají často problém najít pracovní místo ve svém oboru, protože zaměstnavatelé mají právě na vysokoškolsky vzdělané uchazeče vysoké nároky. Význam bakalářské práce spočívá v komparaci, která ukáže, zda vývoj jednotlivých ukazatelů v Pardubickém kraji ve sledovaném období koreluje s vývojem těchto ukazatelů v celé republice. Dále práce poskytne relevantní informace o rozhodování krajských zaměstnavatelů o přijímání uchazečů, které mohou být přínosné pro studenty a absolventy vysokých škol, kteří se ucházejí nebo se budou ucházet o pracovní místo ve zdejších podnicích.
3. Charakteristika teoretické části práce:
V první, teoretické, části bakalářské práce budou na základě relevantní literatury definovány a popsány odborné pojmy a teorie jako je například nezaměstnanost a její druhy a výpočty, trh práce, politika zaměstnanosti nebo teorie lidského kapitálu. V této části bude také provedena rešerše literárních a jiných odborných zdrojů zabývajících se tímto tématem. Dále zde budou popsány v práci použité metody, jako je analýza, nebo komparace.
4. Charakteristika praktické části práce:
Praktická část bude členěna na čtyři základní kapitoly. První kapitola bude obsahovat vývoj ukazatelů jako je například podíl absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných, míra nezaměstnanosti absolventů VŠ a průměrný hodinový výdělek absolventů VŠ v České republice. V následující kapitole bude sledován vývoj těchto ukazatelů v Pardubickém kraji. V následující kapitole bude zpracována komparace údajů zjištěných analýzami. Dále, v poslední kapitole, bude proveden kvantitativní výzkum pomocí metody dotazníkového šetření mezi různými zaměstnavateli v Pardubickém kraji, na jehož základě bude analyzována poptávka po práci absolventů vysokých škol. Na závěr budou výsledky výzkumu zhodnoceny a diskutovány.
5. Klíčová slova:
Absolventi VŠ, nezaměstnanost, trh práce, lidský kapitál, vzdělání

Rozsah práce: min. 45 normostran

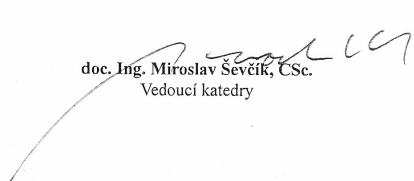
Seznam odborné literatury:

1. BECKER, Gary S. Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 3rd ed. Chicago: University of Chicago, 1993. ISBN 0-226-04120-4.
2. BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0
3. JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
4. KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.
5. ZELENKA, Martin. Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh. V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008. ISBN 978-80-7290-372-6.

Datum zadání bakalářské práce: březen 2019

Termín odevzdání bakalářské práce: květen 2019


Ondřej Štěpánek
Řešitel


doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Vedoucí katedry


doc. Ing. Karel Zeman, CSc.
Vedoucí práce


prof. Ing. Zdeněk Chytil, CSc.
Děkan NF VŠE

Abstrakt

Cílem bakalářské práce je analyzovat uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce v České republice v letech 2007 až 2017 se zvláštním zřetelem na Pardubický kraj v souvislosti s hospodářským růstem, který s sebou přináší nízkou nezaměstnanost a nedostatek zaměstnanců. V teoretické části jsou vysvětleny a shrnuty odborné pojmy jako nezaměstnanost a její měření či typy, fungování trhu práce a politika zaměstnanosti. Dále jsou zde nastíněny základní teorie trhu práce, teorie lidského kapitálu a teorie signalizace. Literární rešerše shrnuje pohledy českých i zahraničních autorů na státní politiku zaměstnanosti, vybrané teorie, terciální vzdělávání, a především na uplatnění absolventů VŠ na trhu práce v České republice. V praktické části je provedena již samotná analýza a následná komparace uplatnění absolventů VŠ v ČR a v Pardubickém kraji a také analýza krajské poptávky po práci těchto absolventů, díky které se podařilo vyvrátit tvrzení, že i přes velmi nízkou míru nezaměstnanosti a nedostatek pracovních sil na krajském trhu práce je pro čerstvé absolventy bez praxe stále výrazně obtížnější najít si pracovní místo než pro ty, kteří již praxi disponují.

Klíčová slova: absolventi VŠ, nezaměstnanost, trh práce, lidský kapitál, vzdělání

JEL klasifikace: E24, I23, J23, J24

Abstract

The aim of this bachelor thesis is to analyse the employment of university graduates in the labour market in the Czech Republic in the years 2007–2017 focused on the Pardubice Region in connection with economic growth resulting in a low unemployment and a lack of employees. The theoretical part explains and summarizes terms such as unemployment and its measurement or types, functioning of labour market and employment policy. Furthermore, the human capital theory, the basic theories of labour market and the screening theory are outlined here. The literature research summarizes the view of Czech and foreign authors on employment policy, selected theories, tertiary education and especially on the employment of university graduates in the Czech labour market. In the practical part, the analysis itself and following comparison of the employment of university graduates in the Czech Republic and the Pardubice Region is carried out as well as an analysis of the regional labour demand that helped to refute the statement that despite the very low unemployment rate and the lack

of employees on the regional labour market, it is still significantly more difficult for fresh graduates without work experience to find a job than for those who already have experience.

Keywords: university graduates, unemployment, labour market, human capital, education

JEL classification: E24, I23, J23, J24

Obsah

Úvod	1
1 Teoretická část	3
1.1 <i>Charakteristika použitých pojmů</i>	3
1.1.1 Trh práce	3
1.1.2 Nezaměstnanost	6
1.1.3 Státní politika zaměstnanosti	13
1.2 <i>Ekonomické teorie</i>	16
1.2.1 Teorie trhů práce	16
1.2.2 Teorie lidského kapitálu	17
1.2.3 Teorie signalizace	18
1.3 <i>Rešerše odborné literatury</i>	18
1.4 <i>Charakteristika použitých metod</i>	22
2 Praktická část	24
2.1 <i>Analýza uplatnění absolventů VŠ na trhu práce v ČR v období 2007 až 2017</i>	25
2.1.1 Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů VŠ	25
2.1.2 Vývoj podílu absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných	26
2.1.3 Vývoj mediánového a průměrného hodinového výdělku absolventů VŠ	28
2.1.4 Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů VŠ podle oborových zaměření fakult	30
2.2 <i>Analýza uplatnění absolventů VŠ na trhu práce v Pardubickém kraji v období 2007 až 2017</i>	33
2.2.1 Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů VŠ	33
2.2.2 Vývoj podílu absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných	35
2.2.3 Vývoj mediánového a průměrného hodinového výdělku absolventů VŠ	36
2.3 <i>Komparace uplatnění absolventů VŠ na trhu práce v ČR a v Pardubickém kraji v období 2007 až 2017</i>	38
2.3.1 Komparace vývoje míry nezaměstnanosti absolventů VŠ	38
2.3.2 Komparace vývoje podílu absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných	40
2.3.3 Komparace vývoje mediánového a průměrného hodinového výdělku absolventů VŠ	41
2.4 <i>Dotazníkové šetření v Pardubickém kraji</i>	43
2.4.1 Výsledky dotazníkového šetření	43
2.4.2 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření	58
Závěr	60

Seznam tabulek, grafů a obrázků	65
Seznam literatury	67
Přílohy	

Úvod

Problematika uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce se v poslední době stává stále aktuálnějším tématem především v souvislosti s celkovou situací na pracovním trhu. V uplynulých letech ekonomika České republiky rostla vysokým tempem a zaměstnavatelé poptávali stále více zaměstnanců. S tím, jak česká ekonomika rostla, míra nezaměstnanosti naopak rapidně klesala a pro zaměstnavatele se stávalo čím dál obtížnější obsazovat svá volná místa. Velmi nízká míra nezaměstnanosti by vzhledem k nedostatku pracovních sil na trhu práce měla teoreticky usnadňovat (nejen) vysokoškolsky vzdělaným uchazečům o práci nalézání pracovního místa, avšak pro spoustu z nich je stále velmi obtížné uplatnit se ve svém oboru. Proti nízké míře nezaměstnanosti totiž stojí fakt, že na pracovním trhu existuje značný nesoulad ve struktuře nabídky a poptávky – na straně nabídky je příliš mnoho absolventů oborů po kterých není tak velká poptávka, a naopak uchazečů s často poptávanou kvalifikací je nedostatek. Pardubický kraj má dlouhodobě jednu z nejnižších měr nezaměstnanosti v celé republice, a proto by zde měly její následky platit obzvlášť. Cílem této bakalářské práce je analýza uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce v České republice a v Pardubickém kraji pomocí sledování vývoje jednotlivých ukazatelů. Význam práce spočívá mimo jiné v komparaci, která ukáže, do jaké míry vývoj těchto ukazatelů v Pardubickém kraji koreluje s jejich vývojem v České republice. Dále práce analyzuje poptávku po absolventech vysokých škol v Pardubickém kraji, což je klíčové pro splnění dalšího cíle práce – zodpovězení následující výzkumné otázky: Je i přes velmi nízkou míru nezaměstnanosti a nedostatek pracovních sil na krajském trhu práce pro čerstvé absolventy bez pracovních zkušeností stále výrazně obtížnější najít si pracovní místo než pro absolventy, kteří již disponují praxí?

Teoretická část bakalářské práce zprvu využívá relevantních literárních zdrojů k charakteristice a definici odborných pojmů týkajících se tématu uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce. V první části je charakterizován trh práce a následně je popsáno jeho fungování na základě nabídky, poptávky a rovnováhy na trhu práce. Následující část se věnuje nezaměstnanosti, konkrétně vymezení tohoto pojmu, nastínění způsobu měření její míry a charakteristice hlavních ukazatelů této míry. Dále jsou popsány základní typy nezaměstnanosti – frikční, strukturální, sezónní a cyklická. V této části jsou také charakterizovány tzv. faktory zaměstnatelnosti, které ovlivňují schopnost člověka najít si pro něj adekvátní pracovní místo a dále také definována státní politika zaměstnanosti, která se dělí na aktivní a pasivní. Další část teoretické části se věnuje

ekonomickým teoriím souvisejícím s trhem práce a také s uplatněním absolventů VŠ na tomto trhu. Konkrétně shrnuje základní neoklasický pohled na trh práce a popisuje Beckerovu teorii lidského kapitálu a teorii signalizace, kterou se zabýval zejména M. Spence. V předposlední části je provedena rešerše odborné literatury zabývající se politikou zaměstnanosti, zmíněnými teoriemi a zejména právě uplatněním absolventů vysokých škol na trhu práce v České republice. Na závěr teoretické části jsou charakterizovány v práci použité metody.

Praktická část této bakalářské práce je členěna na čtyři základní kapitoly. V první je analyzováno uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce v České republice v letech 2007 až 2017. V rámci této analýzy je v daném období sledován vývoj následujících ukazatelů: míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol, podíl absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných, průměrný a mediánový hodinový výdělek absolventů VŠ a míra nezaměstnanosti absolventů VŠ podle oborových zaměření fakult. V následující kapitole je provedena analýza uplatnění absolventů VŠ v Pardubickém kraji ve stejném období a kromě posledního zmíněného jsou zde sledovány vývoje stejných ukazatelů jako v kapitole předchozí, aby ve třetí kapitole mohlo dojít ke komparaci těchto údajů, která slouží k naplnění významu práce – zjistit a interpretovat do jaké míry koreluje vývoj sledovaných ukazatelů v Pardubickém kraji s jejich vývojem v celé republice. Ve čtvrté a poslední základní kapitole je provedena analýza poptávky po absolventech vysokých škol v Pardubickém kraji za pomoci kvantitativního výzkumu mezi zaměstnavateli v kraji. Nejprve je popsáno provedené dotazníkové šetření a následně jsou interpretovány jeho výsledky pomocí grafické ilustrace. V závěru kapitoly jsou výsledky tohoto šetření shrnuty a zhodnoceny.

1 Teoretická část

1.1 Charakteristika použitých pojmů

1.1.1 Trh práce

Práce je jeden ze tří základních výrobních faktorů¹ a tím pádem je předmětem směny. Ta probíhá na trhu práce, který se v některých aspektech podobá ostatním trhům, jako je například trh zboží a služeb. Avšak tím, že práce je neoddělitelně spojena s lidmi, kteří ji vykonávají, je pracovní trh specifický. Nelze totiž směňovat přímo lidi, je pouze možné najímat jejich pracovní služby.²

Stejně jako na trhu zboží a služeb, i na trhu práce se střetává nabídka s poptávkou. Rozdílem je, že zde mají hlavní aktéři zaměněné role. Těmi, kteří zde pracovní sílu nakupují, jsou podnikatelé (tj. zaměstnavatelé) a naopak lidé (tj. zaměstnanci) pracovní sílu „vyrábějí“ a nabízejí.³ Na trhu práce tak tvoří stranu poptávky firmy a stranu nabídky domácnosti⁴. Cena práce (mzda) jako výrobního faktoru je určena výsledkem interakce nabídky práce a poptávky po práci.⁵

Člověk se o nabízení své práce rozhoduje mnohem složitěji a komplexněji, než na trhu zboží a služeb. Zajímá se o mnoho různých aspektů, jako je například potenciální růst jeho mzdy či kariéry, možnost dalšího vzdělávání, bezpečnost při práci nebo i to, jací budou jeho budoucí spolupracovníci.⁶

1.1.1.1 Nabídka práce

„Nabídka práce představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času a užitek, který mu plyne z výrobků a služeb, jež zakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce.“⁷ Nabízená práce tedy závisí na dvou faktorech. Prvním je výše reálné mzdové sazby a druhým je mezní újma z práce způsobená obětováním volného času.

Tržní nabídka práce zahrnuje všechny pracovníky, kteří jsou k dispozici v dané ekonomice.⁸ Její podobu determinují obětované příležitosti pracovníků, kteří porovnávají konkrétní pracovní příležitost s druhou nejlepší. Aby využil onu konkrétní příležitost,

¹ Dalšími jsou kapitál a půda.

² Jírová, 1999

³ Hanzelková, Keřkovský, Kostron, 2013

⁴ Kaczor, 2013

⁵ Vlček a kol., 2003

⁶ Brožová, 2012

⁷ Jírová, 1999, s. 8

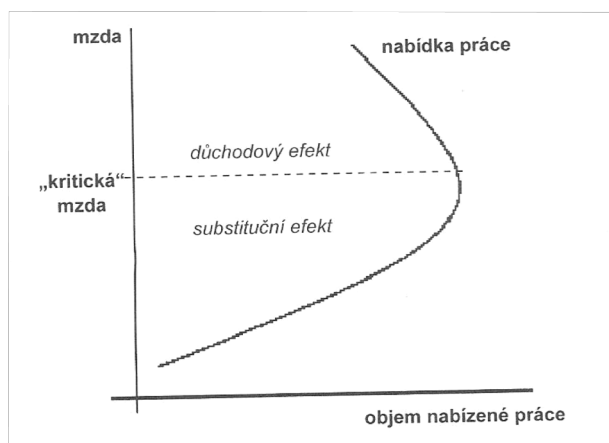
⁸ Jírová, 1999

musí zde získat minimálně tzv. transferovou platbu. To je výdělek, který je alespoň tak velký, jako ten, který by získal ve druhé nejlepší příležitosti. Rozdíl mezi mzdou využitě a druhé nejlepší příležitosti se nazývá renta z výrobního faktoru.⁹

Individuální nabídka práce má, na rozdíl od nabídky např. na trhu zboží a služeb, zpětně zakřivený tvar. Zákon rostoucí nabídky¹⁰ u ní platí jen do určité výše nabízené mzdy. Pokud se mzda zvyšuje (zůstává však pod úrovní, která je znázorněna na grafu níže jako kritická mzda), spotřebitel je ochoten nabízet více práce. Příčinou je substituční efekt, který v podstatě znamená, že spotřebitel začne substituovat více volného času prací, což mu přináší větší užitek. V momentě, kdy nabízená mzda přesáhne zmiňovanou kritickou úroveň, převáží nad substitučním efektem u spotřebitele efekt důchodový, který způsobí, že při zvyšující se mzdě se objem jeho nabízené práce začne snižovat.¹¹ „*Vyšší mzdová sazba (za předpokladu, že se ceny výrobků a služeb nemění) zvyšuje reálné důchody a volba spotřebitele se mění ve prospěch volného času.*“¹²

Samuelson vysvětluje důchodový a substituční efekt na pracovníkovi, kterému byla zvýšena mzda a on si volí odpracovaný čas. Na jednu stranu je lákán pracovat více, protože každá hodina je nyní lépe ohodnocena a volný čas je dražší – substituční efekt. Na druhou stranu vyšší mzda znamená vyšší důchod a pracovníka láká také to, že si nyní může dopřát delší dovolenou nebo dřívější odchod do penze – důchodový efekt.¹³

Graf č. 1: Křivka nabídky práce



Zdroj: Kaczor, 2013

⁹ Brožová, 2012

¹⁰ Nabízené množství je přímo úměrné ceně, resp. mzdě

¹¹ Kaczor, 2013

¹² Jírová, 1999, s. 8

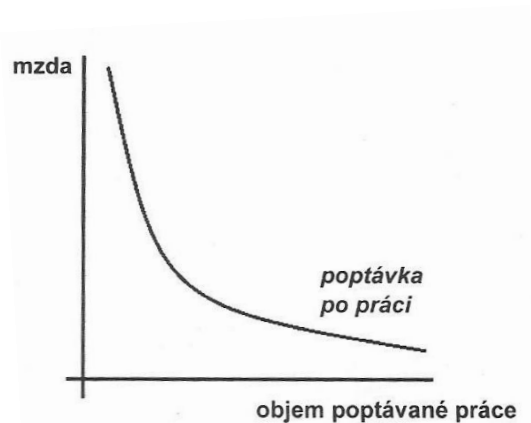
¹³ Samuelson, Nordhaus, 1995

1.1.1.2 Poptávka po práci

„Poptávka po práci je na rozdíl od poptávky po zboží poptávkou odvozenou: poptávka firem po práci pokrývačů je totiž determinována spotřebitelskou poptávkou po nových střechách. Pokud se bude zvyšovat, budou stavební firmy najímat více pokrývačů.“¹⁴ O najímání práce se firmy rozhodují podle nákladů na pracovníky a výnosů, které jim přinesou. Budou zaměstnávat dodatečné pracovníky až do chvíle, kdy se příjem z mezního produktu práce bude rovnat meznímu nákladu na práci. Mezní produkt práce je dodatečný výstup, který je důsledkem zaměstnání dodatečného pracovníka.¹⁵ Zákon klesajících výnosů říká, že tento mezní produkt klesá – každý dodatečný pracovník přinese menší dodatečný výstup než ten předchozí. Mezní náklad na práci představuje růst celkových nákladů způsobený nájmem dodatečného pracovníka (rovná se tedy mzdě).

Na grafu č. 2 je znázorněna klesající křivka poptávky po práci, kterou můžeme ztotožnit s křivkou příjmu z mezního produktu.¹⁶

Graf č. 2: Křivka poptávky po práci



Zdroj: Kaczor, 2013

Poptávka po práci je rovněž závislá na ostatních výrobních faktorech. Při použití primitivnější technologie firma poptává větší množství práce. Naopak využívání moderních technologií je spojeno s poptávkou po vysoce kvalifikované práci v menším množství.¹⁷

¹⁴ Brožová, 2003, s. 13

¹⁵ Při konstantních ostatních vstupech

¹⁶ Jírová, 1999

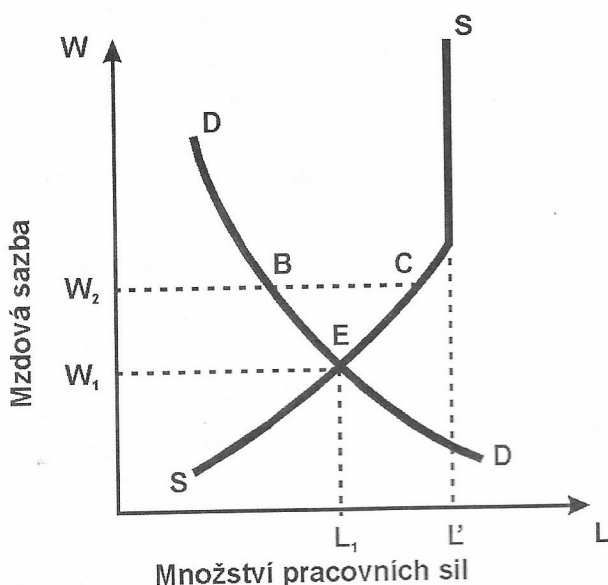
¹⁷ Vlček a kol., 2003

1.1.1.3 Rovnováha na trhu práce

„Rovnováha na trhu práce vzniká při určité výši mzdové sazby, tzv. rovnovážné mzdě, a při určitém množství práce. Je dána průsečíkem křivky poptávky po práci a křivky nabídky práce.“¹⁸ Tato rovnováha je znázorněna na grafu č. 3 v bodě E. Rovnovážná mzda je při této rovnováze na úrovni W_1 a množství pracovních sil na úrovni L_1 .

Nerovnováha na trhu práce může vzniknout například v důsledku nuceného zvýšení mezd. Pokud se mzda zvýší na úroveň W_2 , sníží se množství zaměstnaných, protože při vyšší mzdě firma poptává méně práce. Dále na trhu vzniká nedobrovolná nezaměstnanost. Tu tvoří lidé, kteří by sice chtěli za danou mzdu pracovat, ale nejsou pro ně volná pracovní místa.¹⁹

Graf č. 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Jírová, 1999

1.1.2 Nezaměstnanost

„Nezaměstnanost je spíše složitým společenským problémem s multidimenzionálními důsledky.“²⁰ Vzhledem k tomu, že ztráta zaměstnání znamená pro většinu lidí ztrátu ekonomické jistoty, vztahů, kontaktů a určité životní úrovně, je pro ně nepříjemnou událostí. Někteří lidé nevnímají práci jen jako zdroj jejich důchodu, ale i jako naplňující činnost, která zaujímá nemalé procento jejich životního času. Kvůli ztrátě

¹⁸ Jírová, 1999, s. 10

¹⁹ Jírová, 1999

²⁰ Brožová, 2003, s. 76

zaměstnání mohou také někteří začít pochybovat o svých schopnostech, díky kterým se začleňovali do běžného společenského dění.²¹

Nejčastějším ukazatelem celkové kondice trhu práce je míra nezaměstnanosti. Je to jeden ze čtyř hlavních ekonomických ukazatelů.²² V tržní ekonomice je nezaměstnanost běžným fenoménem. Ekonomové se shodují na tom, že v určité míře je pro celkovou ekonomiku prospěšná a dá se na ni pohlížet jako na formu konkurence na trhu práce, díky které se kvalita a cena práce udržuje na optimální úrovni.²³ Naopak období vysoké nezaměstnanosti značí plýtvání zdroji, neboť celkový výstup ekonomiky není tak velký, jako je jeho plný potenciál.²⁴

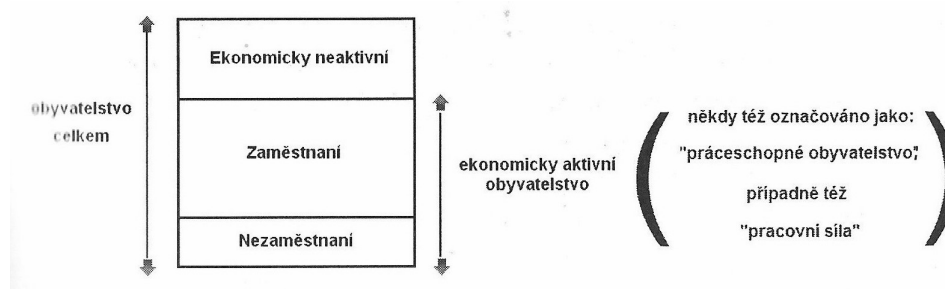
1.1.2.1 Měření nezaměstnanosti

Jak již bylo zmíněno, k vyjádření nezaměstnanosti ve společnosti se používá míra nezaměstnanosti, která udává podíl počtu nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivních. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je dáno součtem počtu zaměstnaných a nezaměstnaných. Míra nezaměstnanosti tedy lze vyjádřit rovnicí:

$$u = \frac{U}{L + U} \times 100$$

kde u je míra nezaměstnanosti v procentech, U je počet nezaměstnaných a L je počet zaměstnaných.²⁵ Jmenovatel zlomku, tedy již zmíněné ekonomicky aktivní obyvatelstvo bývá také označováno jako práceschopné obyvatelstvo. Takto definovanou strukturu obyvatelstva ilustruje níže uvedený obrázek.

Obrázek č. 1: Rozdělení obyvatelstva na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní



Zdroj: Kaczor, 2013

²¹ Brožová, 2003

²² Další je míra inflace, produkt ekonomiky a saldo platební bilance.

²³ Kaczor, 2013

²⁴ Jírová, 1999

²⁵ Brožová, 2012

Jak je patrné z obrázku č. 1, ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří jen tzv. pracovně aktivní obyvatelstvo, ale i ti, kteří jsou aktuálně nezaměstnaní. Proto se někdy používají alternativní termíny jako *práceschopné obyvatelstvo* nebo *pracovní síla*. Do kategorie ekonomicky neaktivních spadají osoby, kterým v participaci na pracovním procesu brání nějaká věková, zdravotní nebo právní překážka. To jsou například důchodci nebo studenti.

1.1.2.2 Hlavní ukazatelé

Existuje mnoho různých přístupů k tomu, jaké konkrétní skupiny obyvatel by se měli či neměli započítávat do výše zmíněných kategorií. Z toho vyplývá, že existuje také velký počet metod výpočtu míry nezaměstnanosti. V České republice jsou nejčastěji používané dvě metody, respektive dva ukazatele.

Prvním je **ukazatel míry registrované nezaměstnanosti**. Tento ukazatel používalo Ministerstvo práce a sociálních věcí do roku 2012. Počítal se jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci všech úřadů práce na území ČR na kvantifikované pracovní síle, do které patřily následující kategorie: počet zaměstnaných z VŠPS²⁶, počet v ČR zaměstnaných občanů EU (EHP), počet v ČR pracujících cizinců ze třetích zemí a počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci všech úřadů práce na území ČR.²⁷ Tento ukazatel byl v lednu 2013 po dohodě s Českým statistickým úřadem nahrazen novým ukazatelem registrované nezaměstnanosti s názvem **Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15–64 let**. Změna v podstatě spočívala ve změně jmenovatele ve vzorci výpočtu míry registrované nezaměstnanosti. Dosavadní pracovní síla byla nahrazena celkovým počtem obyvatel ve věku 15–64 let.²⁸ Míra nezaměstnanosti počítaná tímto novým způsobem je vždy nižší než ta, která je počítána starým způsobem. Vyplývá to z faktu, že pracovní síla, která je obsahem jmenovatele staré metody, je vždy podmnožinou celkového počtu obyvatel ve věku 15–64 let, jež je ve jmenovateli metody nové.

Druhým ukazatelem je **obecná míra nezaměstnanosti**, kterou používá hlavně Eurostat ve svých statistikách nezaměstnanosti v zemích EU. V České republice je dlouhodobě respektována Českým statistickým úřadem. Počítá se také jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Rozdíl je v tom, že oba tyto údaje jsou konstruované dle mezinárodních definic a doporučení Eurostatu a ILO²⁹. Jsou získávány

²⁶ Výběrové šetření pracovních sil prováděné Českým statistickým úřadem pomocí dotazníkového šetření ve všech okresech ČR

²⁷ Kaczor, 2013

²⁸ ČSÚ, 2012

²⁹ Mezinárodní organizace práce

na základě odhadů z výběrového šetření pracovních sil. Tyto odhady, na rozdíl od míry registrované zaměstnanosti (resp. podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15–64 let), nejsou žádným způsobem vázány na reálný počet uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce. To někdy bývá vnímáno jako nevýhoda, avšak ani databáze úřadů práce o uchazečích o zaměstnání není dokonalá. V žádném případě nereflektuje reálný počet lidí, kteří jsou aktuálně bez práce. V této databázi zpravidla nejsou evidováni například bezdomovci, ale také lidé, kteří nejsou na ÚP přihlášení, ale práci si aktivně hledají.³⁰

1.1.2.3 Typy nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti

Součástí každého tržního hospodářství je určitá míra nezaměstnanosti, která se označuje jako přirozená. Je to taková míra nezaměstnanosti, při které je působení tlaků na zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace vyrovnané. To znamená, že inflace nemá rostoucí ani klesající trend – je stálá. Při přirozené míře nezaměstnanosti je produkt ekonomiky na svém potenciálu.³¹

Tato míra se v různých zemích liší a mění se v čase. Odvíjí se od subjektivních preferencí lidí a jejich motivací hledat si práci. Ta je ovlivněna institucionální strukturou trhu – způsobem šíření informací, mzdovými strnulostmi způsobenými státními intervencemi, výší dávek jako je podpora v nezaměstnanosti, délkou jejich vyplácení a jejich dosažitelností.³²

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost bývá někdy označována jako fluktuační. Vzniká, když se zaměstnanec rozhodne opustit své dosavadní pracovní místo s tím, že si najde nové.³³ K tomu potřebuje určitý čas. Vzhledem k tomu, že na trhu práce nejsou dokonalé informace, i firmy potřebují nějakou dobu na to, aby obsadily danou pracovní pozici někým novým. Lidé při volbě jiného zaměstnání obvykle nepřijímají hned první nabídku, která se naskytne. Chtějí najít místo, které je pro ně z nějakého pohledu výhodnější, a proto vyčkávají. Mohou vyhledávat lépe ohodnocená nebo bližší místa. Na tom, jak rychle a efektivně lidé obsazují volná pracovní místa závisí to, jak dlouhá frikční nezaměstnanost je. Její délka bývá většinou odhadována na tři měsíce. Nemalé procento

³⁰ Kaczor, 2013

³¹ Jírová, 1999

³² Brožová, 2012

³³ Kotýnková, Němec, 2003

frikčně nezaměstnaných tvoří mladí lidé, kteří poprvé vstupují na trh práce a hledají pro sebe nejvhodnější pracovní místo. To zpravidla nebývá jejich první zaměstnání, a proto participují na frikční nezaměstnanosti častěji.³⁴

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku nesouladu ve struktuře nabídky práce a poptávky po práci.³⁵ U této nezaměstnanosti rozlišujeme dvě základní roviny – kvalifikační a regionální.

V rovině kvalifikační se jedná o rozkvět či úpadek různých odvětví. V každé ekonomice, která se vyvíjí, existují odvětví, jež expandují, a právě v nich roste poptávka po práci. Na druhé straně jsou odvětví, která naopak upadají a poptávka po práci v nich klesá. V nových, expandujících a vyvíjejících se odvětvích tak vznikají nová pracovní místa, která však většinou nemohou být obsazována těmi, kteří ztratili práci v důsledku úpadku jiného odvětví, neboť nemají dostatečnou kvalifikaci.³⁶

Při regionální strukturální nezaměstnanosti může být sice v celé ekonomice soulad v nabídce a poptávce po práci (v určitém odvětví), avšak nesoulad může vznikat v rámci regionálních trhů práce.³⁷

Regulovat rozsah strukturální nezaměstnanosti je možné například pomocí flexibilního vzdělávacího systému. Nerovnováha nabídky a poptávky po práci je výrazně menší, pokud vzdělávací instituce sledují stav a vývoj trhu práce a dokáží se přizpůsobovat aktuálním požadavkům firem. Relevantní je rovněž mobilita pracovní síly – možnost a ochota pracovníků za prací dojíždět. Nermalou roli při snižování strukturální nezaměstnanosti hraje také stát a jeho politika zaměstnanosti, jejímž nástrojem je například rekvalifikace nezaměstnaných.³⁸

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je způsobena přirozeným kolísáním poptávky po práci.³⁹ Příčinou tohoto kolísání je nepravidelnost produkce v takových odvětvích, kde výroba závisí na počasí. To jsou odvětví jako například stavebnictví, zemědělství, lesnictví, rybolov apod. Některé státy kvůli regulaci této nezaměstnanosti přijímají opatření na

³⁴ Brožová, 2012

³⁵ Kaczor, 2013

³⁶ Brožová, 2012

³⁷ Brožová, 2003

³⁸ Kaczor, 2013

³⁹ Vlček a kol., 2003

podporu celoroční práce. Zaměstnancům ohroženým sezónností výroby v takových dobách kompenzují určitou část mzdy.⁴⁰

Cyklická nezaměstnanost

*„Souvisí, jak už vyplývá z názvu, s hospodářskými cykly. Pokud ekonomika prochází fází recese, klesá agregátní poptávka a vyrobený produkt se dostává pod úroveň potenciálního produktu.“*⁴¹ Vzhledem k tomu, že propouštění zaměstnanců, které následuje, se týká téměř všech odvětví, pracovníci, kteří ztratí místo, si nemohou najít jiné ani v jiném odvětví. Délka cyklické nezaměstnanosti je determinována délkou jednotlivých fází cyklu a pohybuje se průměrně mezi jedním až dvěma roky.⁴² Nezaměstnanost začne klesat ve chvíli, kdy začne růst výstup ekonomiky a s tím se zvýší poptávka po práci. Tato nezaměstnanost představuje vážný problém jak z ekonomického, tak i ze sociálního a politického hlediska.⁴³

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Vedle výše zmíněných typů nezaměstnanosti se v ekonomické teorii používá i rozdělení na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost.

Lidé, kteří jsou dobrovolně nezaměstnaní sice hledají pracovní místo, ale požadují vyšší mzdu, než jaká na trhu práce převládá, a proto raději preferují volný čas a podporu v nezaměstnanosti. Počet takto nezaměstnaných je v ekonomice nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Z toho vyplývá, že pokud by snížili požadavky a akceptovali rovnovážnou mzdu, našli by pracovní místo.

Při nedobrovolné nezaměstnanosti by naopak nezaměstnaní chtěli přijmout převládající mzdu na trhu, ale poptávka po práci není tak velká jako nabídka práce, a proto si pracovní místo nenajdou.

Tyto dva typy jsou znázorněny níže na grafu č. 4. W_E je rovnovážná mzda, při které je množství nabízené práce L_E . Při mzdové sazbě W_1 potom představuje úsečka MN počet zaměstnaných, úsečka N_0 nedobrovolnou nezaměstnanost a úsečka OP nezaměstnanost dobrovolnou.⁴⁴

⁴⁰ Kotýnková, Němec, 2003

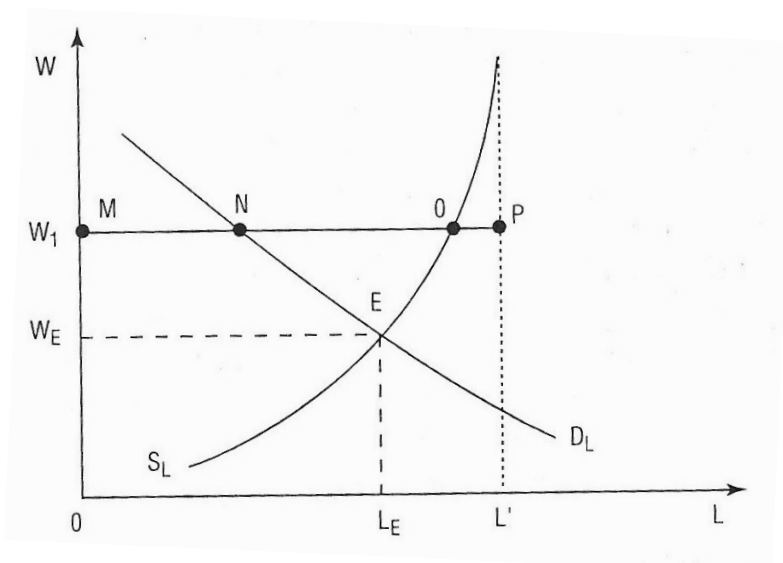
⁴¹ Brožová, 2012, s. 235

⁴² Brožová, 2012

⁴³ Jírová, 1999

⁴⁴ Vlček a kol., 2003

Graf č. 4: Nedobrovolná a dobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: Vlček a kol., 2003

1.1.2.4 Zaměstnatelnost

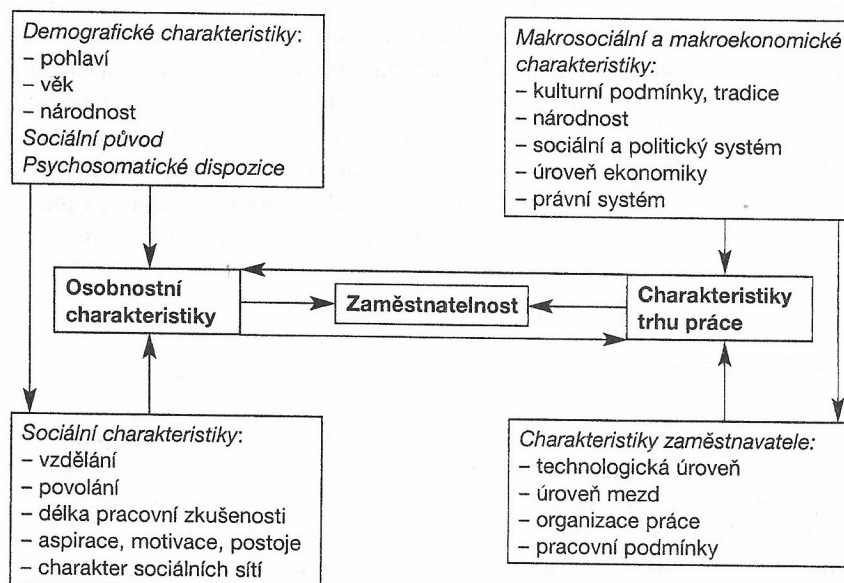
S nezaměstnaností na trhu práce úzce souvisí schopnost člověka najít si takové pracovní místo, které je v souladu s jeho individuálními charakteristikami i s požadavky konkrétního pracovního trhu. Nazývá se zaměstnatelnost a bývá někdy spojována se dvěma pojmy, které mají potenciál zajistit lepší pracovní kariéru – kvalifikace a pracovní zkušenosti.

Faktory zaměstnatelnosti

Faktory, které zaměstnatelnost ovlivňují, jsou znázorněny schématem na obrázku níže. Jsou zde určeny čtyři základní skupiny faktorů – demografické charakteristiky, sociální charakteristiky, makrosociální a makroekonomické charakteristiky a charakteristiky zaměstnavatele. Faktory v horní části schématu jsou ty, které nemůžou být ovlivněny jednotlivcem ani zaměstnavatelem. Těmto objektivním faktorům, jako je například věk a pohlaví, nebo úroveň ekonomiky a právní systém, tak musí jednatel, respektive zaměstnavatel podřídit své jednání. Naopak v dolní části schématu jsou faktory, které mohou být relativně svobodně ovlivňovány. Je na jednotlivcově vůli, jaké bude mít vzdělání či povolání. Stejně tak firma může určit, na jaké úrovni bude jí vyplácená mzda nebo technologická úroveň.⁴⁵

⁴⁵ Kuchař, 2007

Obrázek č. 2: Faktory zaměstnatelnosti



Zdroj: Kuchař, 2007

1.1.3 Státní politika zaměstnanosti

Nezaměstnanost, která byla popsána v předchozích kapitolách, je jistě jedním z nejvýznamnějších (nejen) ekonomických problémů ve společnosti. Proto není sporu o nutnosti průběžného řešení a regulaci tohoto fenoménu. Nedílnou součástí hospodářské politiky je státní politika zaměstnanosti, která slouží právě k omezování nezaměstnanosti a zajišťování rovnováhy na trhu práce.⁴⁶ Hlavní, obecný cíl politiky zaměstnanosti (PZ) je vymezen v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti: „*Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*“⁴⁷ Konkrétněji lze PZ definovat jako komplex opatření, které slouží ke zprostředkovanému vytváření dynamické rovnováhy na trhu práce a k efektivnímu využívání pracovních sil. PZ je sice v kompetenci státu, ale vzniká na základě společné diskuze se zaměstnavateli, zaměstnanci a odbory.⁴⁸

Za základní funkce této politiky lze považovat následující čtyři body:

1. „Rozvoj infrastruktury trhu práce prostřednictvím sítě úřadů práce
2. Podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností
3. Zvyšování adaptability pracovní síly organizováním a podporou rozmanitých rekvalifikačních programů

⁴⁶ Jírová, 1999

⁴⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁴⁸ Krebs, 2015

4. Zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými, formou podpor v nezaměstnanosti.⁴⁹

Jako tzv. aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) označujeme první tři z výše zmíněných funkcí. Ty spočívají v podpoře aktivního chování člověka. Naopak čtvrtý bod souvisí s hmotným zabezpečením nezaměstnaného a je považován za pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ).⁵⁰

Instituce, jež v České republice zajišťují PZ jsou dvě:

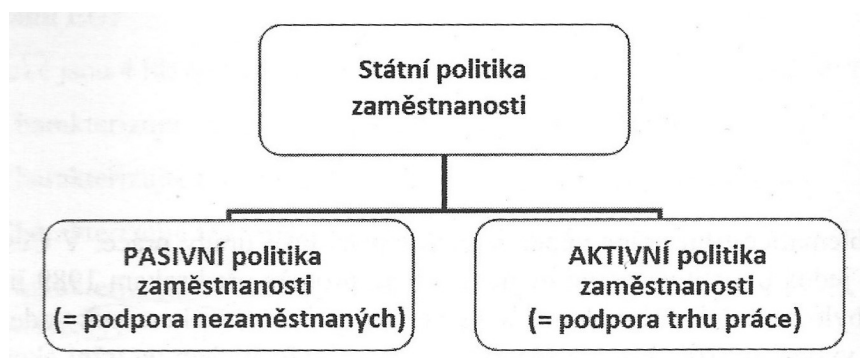
1. Ministerstvo práce a sociálních věcí
2. Úřad práce ČR

Ministerstvo (mimo jiné) sleduje trh práce, spravuje prostředky na politiku zaměstnanosti a zpracovává její koncepce, vytváří rekvalifikační programy, účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce a řídí pracovní úřady. Ty například informují občany a zaměstnavatele, zprostředkovávají zaměstnání, poskytují poradenství občanům, evidují uchazeče o zaměstnání a hospodaří s financemi.⁵¹

1.1.3.1 Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti

Jak již bylo zmíněno výše, státní politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní, což znázorňuje schéma na obrázku č. 3. Aktivní politikou se rozumí podpora trhu práce a pasivní politikou podpora nezaměstnaných.

Obrázek č. 3: Schéma politiky zaměstnanosti



Zdroj: Kaczor, 2013

Pasivní

Cílem pasivní politiky zaměstnanosti je sociálně zabezpečit nezaměstnané prostřednictvím dávkové podpory, která může mít formu jak samostatné podpory

⁴⁹ Krebs, 2015, s. 324

⁵⁰ Krebs, 2015

⁵¹ Jírová, 1999

v nezaměstnanosti, tak i jiných dávek, jako jsou například dávky hmotné nouze nebo dávky státní sociální podpory apod.

Takováto podpora nezaměstnaných je sice z určitého pohledu nutná, ale podstatu problému nezaměstnanosti neřeší. Smyslem PZ je totiž co nejrychlejší vrácení nezaměstnaného zpět na pracovní trh, a ne jeho bezúčelné dlouhodobé dotování dávkami. Z tohoto důvodu existuje i druhá, aktivní část této politiky.⁵²

Aktivní

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“⁵³

Smyslem této politiky je podpora vytváření nových pracovních míst na trhu práce a motivace zaměstnavatelů přijímat do zaměstnání rizikové skupiny osob, pro které není snadné se na trhu práce uplatnit⁵⁴. Taková motivace má většinou formu různých příspěvků nebo daňových úlev. V kompetenci APZ je dále také pomoc straně nabídky práce, tj. zaměstnancům, uchazečům a zájemcům o práci, ve formě rozšiřování kvalifikace a vzdělání.⁵⁵

Nástroje, které APZ využívá jsou vymezeny v páté části zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- „a) rekvalifikace,*
- b) investiční pobídky*
- c) veřejně prospěšné práce,*
- d) společensky účelná pracovní místa,*
- e) překlenovací příspěvek,*
- f) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti*
- g) příspěvek na zapracování*
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program“⁵⁶*

⁵² Kaczor, 2013

⁵³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵⁴ Například osoby s hendikepem, nedostatečnou kvalifikací či praxí, starší 50 let atp.

⁵⁵ Kaczor, 2013

⁵⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Dále lze pod opatření APZ zařadit poradenství při výběru povolání, podporu zaměstnávání zdravotně postižených, cílené programy k řešení nezaměstnanosti a zprostředkování zaměstnání prostřednictvím pracovních agentur.⁵⁷

1.2 Ekonomické teorie

1.2.1 Teorie trhů práce

Neoklasická ekonomie trhů práce je založena na principech marginalismu. Ten analyzuje rozhodování racionálních subjektů, které na základě preferencí maximalizují své užitky, zisky nebo renty na konkurenčních trzích. Realita je však taková, že na trhu práce je konkurence nedokonalá⁵⁸ – zaměstnavatelé jsou na trhu většinou více informovaní a mají větší tržní sílu, čímž získávají dominantní pozici. Na druhou stranu pracovníci mají méně dokonalé informace a tržní sílu menší.

Základní neoklasická teorie zvaná „market theory“ je založena na Marshallově modelu dílčího konkurenčního trhu práce, kde se střetává tržní nabídka a odvozená tržní poptávka od klesajícího mezního produktu práce a na Smithově neviditelné ruce trhu, která efektivně rozmístí práci podle její mezní produktivity. Soustředí se na utváření cen na trzích, na poptávku a nabídku práce a jejich síly a zkoumá principy chování subjektů na trhu.

Marshallův model zdokonalil John R. Hicks. V jeho díle *The Theory of Wages* (1932) se zabýval poptávkou po práci, nabídkou práce, teorií mezní produktivity a negativními efekty vládních regulací.

Novým teoriím, které berou v úvahu menší konkurenční prostředí na trhu, tržní nedokonalosti, rigidní mzdy a asymetrické informace, dal vzniknout fenomén přetrvávající nezaměstnanosti. Jednou z nich je například teorie vyhledávání práce, která tvrdí, že získávání informací při hledání práce s sebou nese náklady, a proto člověk, který svou racionální volbou zůstane nezaměstnaný (když není první pracovní nabídka optimální), minimalizuje náklady obětované příležitosti. Taková nezaměstnanost byla nazvána A. Alchainem jako „self-employment in information collection“.

Neoklasické paradigma je „narušováno“ také institucionálními vlivy. Instituce tvoří pravidla, normy, směrnice a regulace, které uměle deformují trhy práce. Tyto pravidla mohou být ve formě psané nebo zvykové a například určují kompetence potřebné pro vykonávání určité profese a vydávají licence a certifikáty, čímž tvoří bariéry vstupu

⁵⁷ Krebs, 2015

⁵⁸ V podobě monopsonu, oligopsonu nebo monopolistické konkurence

na trh. Řeč je zde o korporátních personálních politikách, odborových kontraktech a vládních legislativách. Institucionální teorií, která vysvětluje mzdové rozdíly podobných pracovníků v odvětvích a firmách, je například teorie duálních trhů práce. Ta v podstatě tvrdí, že každá firma poptávající práci je samostatný a oddělený trh práce, který je řízen formálními (psanými) a neformálními (zvykovými) pravidly ve větší míře než tržními procesy, jak tvrdí neoklasická ekonomie.⁵⁹

1.2.2 Teorie lidského kapitálu

Kapitál znamená pro mnoho lidí bankovní účet, akcie, montážní linky, továrny atp. To vše je forma kapitálu, která přináší výnosy, avšak Gary Becker ve své teorii lidského kapitálu mluví o formě kapitálu, která zlepšuje lidské zdraví, schopnosti, dovednosti a zvyšuje příjmy prostřednictvím zvýšené produktivity.

Vzdělání, školení, výdaje na zdravotní péči atp. jsou jisté formy investice do kapitálu, které ale nevytváří kapitál fyzický ani finanční, nýbrž lidský, protože nelze oddělit člověka od jeho znalostí, dovedností, zdraví nebo hodnot tak jako lze oddělit klasický fyzický kapitál od jeho vlastníka.

*„Vzdělávání a školení jsou nejdůležitějšími investicemi do lidského kapitálu.“*⁶⁰ Becker⁶¹ dokázal, že investice do středoškolského a vysokoškolského vzdělání výrazně zvyšuje budoucí příjmy jednotlivců, a to i po započtení nákladů na vzdělání.

Za „průkopníky“ v oblasti lidského kapitálu jsou kromě Beckera považováni ekonomové z Chicagské školy. Mezi ně patří například Ted Schultz, Jacob Mincer, Milton Friedman a Sherwin Rosen.⁶²

Na aspekty lidského kapitálu má také nemalý vliv rodina. Rodiče ovlivňují nejen úroveň vzdělání, ale mají také výrazný vliv na stálost svých dětí v manželství či zaměstnání. To, jak se rodiče chovají ke svým dětem následně utváří jejich postoje k ostatním lidem.⁶³

Lidský kapitál ovlivňuje dvě základní úrovně: společenskou a individuální a následně dvě oblasti: trh práce a kvalitu života. V rámci trhu práce je to například produktivita práce a s ní související úroveň důchodu, riziko nezaměstnanosti nebo postavení v zaměstnání. V oblasti kvality života je ovlivněno lidským kapitálem postavení ve společnosti a zdravotní stav.⁶⁴

⁵⁹ Brožová, 2018

⁶⁰ Becker, 1993, s. 17

⁶¹ A mnoho dalších studií po něm

⁶² Becker, 1993

⁶³ Kameníček, 2012

⁶⁴ Mazouch, Fischer, 2011

1.2.3 Teorie signalizace

Za určitou alternativu k teorii lidského kapitálu můžeme považovat teorii signalizace (někdy také nazývanou jako teorie screeningu). Dle definice M. Spence jsou tržní signály aktivity nebo vlastnosti jednotlivců na trhu, které mění očekávání a představy jiných účastníků trhu.⁶⁵

Teorie signalizace předpokládá, že vzdělání sice ve výsledku ovlivňuje výdělek, avšak na rozdíl od teorie lidského kapitálu tvrdí, že vyšší výdělek není způsoben vyšší produktivitou práce, ale tím, že větší úroveň vzdělání sama o sobě determinuje pracovní místo⁶⁶. Zaměstnavatel, který se rozhoduje o přijímání uchazečů o práci, má nedokonalé a asymetricky rozdělené informace o schopnostech a produktivitě těchto uchazečů. Rozhoduje se tedy v podmínkách rizika, a proto využívá tzv. signálů. Signál v podstatě naznačuje, že uchazeč má nějaké žádoucí či nežádoucí schopnosti. V tomto případě může zaměstnavatel využít signál o vzdělání například v podobě diplomu z vysoké školy, který signalizuje, že držitel má nějaké schopnosti, které musel osvědčit, aby dosažené vzdělání získal. Problém je v tom, že signál platí obecně a každý absolvent vysoké školy nemá stejné vlastnosti. Signál proto není pro zaměstnavatele stoprocentní zárukou, že zaměstná vhodného uchazeče.

Podle této teorie je interpretace vysokoškolského vzdělání firmami jako signál vyšších schopností racionální, neboť méně schopní lidé se terciálního vzdělávání neúčastní, protože by museli investovat mnohem více prostředků, času a úsilí při studiu než ti schopnější. Vysokoškolský diplom dále může svědčit o vyšší úrovni znalostí a dovedností, o schopnosti dobře komunikovat nebo o ochotě učit se novým věcem. To jsou přednosti, které zaměstnavatel hledá, a které právě absolvent musel prokázat při studiu, a proto se očekává, že je využije i v pracovním procesu. Mimo výše zmíněné firma také předpokládá, že u vysokoškolsky vzdělaného uchazeče bude zaučení na nové pracovní pozici méně nákladné než u jiných uchazečů.⁶⁷

1.3 Rešerše odborné literatury

*„V industrializovaných společnostech je vzdělání jasně nejvýznamnějším faktorem předurčujícím úspěch v profesním životě. Zaměstnavatelé si podle něho vybírají pracovníky pro specifické pracovní pozice a úkoly a jednotlivci do něj investují, proto aby vylepšili svoje postavení na trhu práce.“*⁶⁸ Avšak mladí absolventi jsou na trhu práce

⁶⁵ Soukup, 2005

⁶⁶ Které je lépe ohodnoceno

⁶⁷ Brožová, 2012

⁶⁸ Zelenka, 2008, s. 8

často v relativní nevýhodě ať už se jedná o zaměstnatelnost nebo o samotnou kvalitu jejich zaměstnání. Na druhou stranu v moderní době jim k uplatnění napomáhá fakt, že neustále roste podíl hospodářských odvětví, která se zaměřují právě na mladé absolventy. I tak je ale nezaměstnanost mladých výrazně rozšířenější než nezaměstnanost starší, zkušenější populace. Studenti často kombinují vzdělání a zaměstnání a v důsledku toho se u nich často přechod do pracovního života prodlužuje, což lze ale brát i jako pozitivum. Možnost kombinovat práci a vzdělání dává studentům šanci získat dovednosti, které mohou následně využít v praxi.⁶⁹

Podíl absolventů terciálního vzdělání na trhu práce stále roste. To má za následek globální změny v jejich uplatnitelnosti – struktura profesí, ve kterých jsou absolventi vysokých škol zaměstnáni, se mění. Například se zvyšuje podíl absolventů zaměstnaných v úřednických profesích, kde byl tento podíl ještě před několika lety téměř nulový. Navíc se mění také náplň práce v některých profesích a ty se potom často mění ze středoškolských na vysokoškolské. Na trhu práce roste i konkurence na straně nabídky, což má za následek to, že zaměstnavatelům již u absolventa nestačí samotný vysokoškolský titul. Naopak spíše zjišťují, co absolvent skutečně umí.⁷⁰

Terciálním vzděláváním se také zabývají autoři Mach, Boháčková a Selby (2014). Konkrétně ve svém článku *Knowledge or Degree? Insight of the Czech Republic* píše (mimo jiné) o motivaci, schopnosti a ochotě studentů vysoké školy se učit. Poukazují na to, že tento „talent“ může být determinován kvalitou a náročností předchozího, středoškolského vzdělání. „*V tomto kontextu jde o to, jak je student naučen se učit, zda umí pracovat samostatně i ve skupině, je schopen vyhledat a zpracovat informace, umí rozlišit důležité od nedůležitého a umí logicky uvažovat bez vedení učitele.*“⁷¹ Autoři uvádí, že motivace studentů získávat kvalitní znalosti a schopnosti během studia je často malá nebo dokonce žádná a studenti se soustředí pouze na to, aby dokončili studium a získali titul. Dále ve svém článku poukazují na fakt, že struktura absolventů vysokých škol plně nekoresponduje s požadavky trhu práce. Dominují zde absolventi humanitních oborů, po kterých je poptávka poměrně nízká, zatímco často poptávaných absolventů technických oborů je nedostatek.⁷²

Pro vlády, zaměstnavatele i jednotlivce ve vyspělých zemích je v dnešní době téma terciálního vzdělávání klíčové. Investice do vzdělání má pro všechny tyto subjekty

⁶⁹ Zelenka, 2008

⁷⁰ Koucký, Ryška, Zelenka, 2014

⁷¹ Mach, Boháčková, Selby, 2014, s. 3136

⁷² Mach, Boháčková, Selby, 2014

pozitivní efekt. Maršíková (2015) na základě dat získaných empirickou studií na Ekonomické fakultě Technické univerzity v Liberci však uvádí, že zvyšující se počty absolventů vysokých škol nepřinášejí jen pozitivní efekty – lidé na pracovním trhu díky tomuto fenoménu více čelí problému nesouladu ve vzdělání a dovednostech. Pomocí dotazníkového šetření na zmíněné fakultě mezi pracujícími studenty zjistila, že nemalá část z nich očekává vyšší než aktuální příjmy po získání diplomu. Zároveň však studenti uvedli, že neočekávají žádné změny v příjmu v aktuálním zaměstnání. To značí, že tito studenti se stanou v budoucnu tzv. „overeducated“⁷³ a budou muset změnit zaměstnání, aby své dosažené vzdělání efektivně využili.⁷⁴

Pojmem „overeducation“, neboli nadměrným vzděláváním se zabývají ve svém výzkumu také autorky Dohnalová a Lipková (2013). Podle nich sice na jedné straně rostoucí počet absolventů vysokých škol přispívá k ekonomickému růstu dané země, ale na straně druhé dochází právě ke zmíněnému nadměrnému vzdělávání společnosti. To ve výsledku znamená, že právě pro absolventy vysokých škol se stává stále obtížnější najít si pracovní místo, které by bylo úměrné jejich úrovni vzdělání.⁷⁵ „*Rostoucí počet mladých lidí, kteří oddalují jejich vstup na trh práce díky studiu na univerzitách mění podmínky daného pracovního trhu. Jejich příležitosti najít si pracovní místo korespondující s úrovní vzdělání se zhoršují s rostoucím počtem absolventů, kteří zvyšují konkurenci na straně nabídky práce.*“⁷⁶ Dalším problémem je tzv. profesní neutralita studentů. Ta souvisí s tím, že se výrazně zvyšuje rozdíl mezi strukturou poptávané a nabízené práce – firmy v podstatě poptávají zaměstnance na jiné pozice, než jsou ty, o které se studenti převážně zajímají.⁷⁷

Poptávku po absolventech vysokých škol analyzovaly také autorky Vendolská a Kačerová (2016). Ty zkoumaly takzvané „soft skills“⁷⁸ potenciálních zaměstnanců z řad absolventů vysokých škol. Konkrétně se v jejich výzkumu zajímaly o to, jakou váhu přikládají zaměstnavatelé 18 individuálním kritériím a jak na tato kritéria pohlíží studenti – budoucí absolventi a uchazeči o zaměstnání. Výsledky výzkumu mezi 756 zaměstnavateli a 840 studenty ukázaly, že dvě pro zaměstnavatele nejdůležitější kritéria při náboru absolventů vysokých škol jsou flexibilita a adaptabilita. Následuje ochota se učit, loajalita a samostatnost. Jako nejméně důležitá kritéria považují zaměstnavatelé

⁷³ Tzn. být více vzdělaný, než je třeba

⁷⁴ Maršíková, 2015

⁷⁵ Dohnalová, Lipková, 2013

⁷⁶ Dohnalová, Lipková, 2013, s. 33

⁷⁷ Tamtéž

⁷⁸ Někdy překládané do češtiny jako „měkké dovednosti“

například pobyt v zahraničí nebo různé certifikáty. Na druhé straně studenti považují za nejdůležitější znalost cizích jazyků, komunikační dovednosti, ochotu se učit a stáže během studia. Nejméně důležitá pro zaměstnavatele je podle studentů konkrétní univerzita, pobyt v zahraničí a sebevědomí. Autorky na základě shrnutých výsledků poukazují na to, že studenti nejsou dobře informováni o preferencích svých potenciálních zaměstnavatelů, což jim může způsobit problémy při hledání zaměstnání vzhledem k tomu, že se budou soustředit na předvedení schopností a dovedností o nichž si myslí, že zaměstnavatelé považují za důležité, přičemž realita bude jiná.⁷⁹

Uplatněním absolventů vysokých škol na trhu práce se zabývá Kačerová (2016) ve svém dalším příspěvku, ve kterém zkoumá, jak studenti vnímají jednotlivé rizikové faktory, které ovlivňují potenciální úspěch při hledání prvního zaměstnání. Na základě odpovědí od téměř 500 studentů z Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně zjistila, že studenti vnímají jako nejvýznamnější rizikový faktor ovlivňující jejich uplatnění nedostatek samostatnosti a to, že nebudou schopni řešit problémy. Na druhou stranu jsou studenti sebevědomí v oblasti IT a inovací – nejméně rizikový faktor je podle nich nedostatek vědomostí z IT a nemají obavy ani z nových nápadů a inovací.⁸⁰

Teorii lidského kapitálu (Human Capital Theory – HCT) a teorii screeningu (Screening Theory – ST) se věnují autoři Cooper a Davis (2017), kteří ve svém článku shrnují základní prvky těchto dvou teorií na základě myšlenek několika stěžejních autorů. HCT poukazuje na to, že vzdělání zvyšuje individuální produktivitu, díky které se zvyšují budoucí příjmy. Se vzděláním však zároveň přichází i náklady obětované příležitosti na ušlou mzdu obětovanou kvůli vzdělávání. Hodnota těchto nákladů je ale pro jednotlivce nižší, než je hodnota budoucích příjmů plynoucích z investice do lidského kapitálu – investice se vyplatí. ST bere v úvahu potřebu firem nějakým způsobem odhadovat produktivitu uchazečů o zaměstnání. K tomu slouží právě vzdělání – je to signál pro firmy, že uchazeč má určité schopnosti a potenciál produktivity. Autoři v závěru článku shrnují základní rozdíly těchto dvou teorií. HCT vychází z neoklasické ekonomie (Schultz, Becker) a je vysvětlována jako akumulace vzdělání, která je užitečná pro pracovníka. Vzdělání vidí jako investici, která zvyšuje produktivitu a budoucí příjmy. Předpokládá dokonalou konkurenci na trhu práce, ve které jsou nízké (nebo žádné) překážky ke vstupu nebo výstupu na/z trhu. Na druhé straně ST vychází z institucionální ekonomie (Spence, Arrow, Stiglitz) a je založena na selektivních potřebách firem. Na vzdělání pohlíží jako na signál zaměstnavatelům o určité produktivitě a schopnostech.

⁷⁹ Vendolská, Kačerová, 2016

⁸⁰ Kačerová, 2016

Předpokládá, že na trhu existují bariéry související se vstupem, respektive výstupem z trhu. Obě teorie se shodují v názoru, že vzdělání a školení představují přidanou hodnotu pro firmy a že hodnota budoucích příjmů a zvýšené produktivity převáží hodnotu současných nákladů (včetně nákladů obětované příležitosti) na vzdělání.⁸¹

Zieliński (2015) ve svém příspěvku pojednává o nezaměstnanosti a o politikách trhů práce v zemích Visegrádské skupiny⁸² v době ekonomické krize. Konkrétně se zaměřuje na míru nezaměstnanosti, diskriminaci na trhu práce a na výši a strukturu výdajů politiky zaměstnanosti. Na základě analýzy statistických dat konstatuje, že během ekonomické krize byl ve všech zkoumaných zemích patrný trend zvyšování profesní aktivity populace, což ve výsledku vedlo k prohlubování nerovnosti na trzích práce a snižování efektivnosti politik zaměstnanosti. Důvod byl ten, že se „aktivovali“ lidé, kteří byli do té doby mimo trh práce a většina měla nízkou kvalifikaci. Dále vyvrací, že by krize vedla k diskriminaci žen na trhu práce. Naopak míra nezaměstnanosti mladých byla během krize dvakrát vyšší než míra nezaměstnanosti celé populace. Zároveň autor poukazuje na to, že priority se v rámci politiky zaměstnanosti v jednotlivých zemích liší. Česká republika a Polsko vydávalo nejvíce prostředků na dotovaná pracovní místa a pracovní rehabilitace, zatímco Maďarsko na tvorbu pracovních míst a pobídky start-upů. Slovensko vydalo nejvíce prostředků na pobídky zaměstnanosti. Maďarsko bylo dle analýzy označeno jako země s nejméně stabilní politikou zaměstnanosti, zatímco Česká republika měla tuto politiku nejstabilnější.⁸³

Za dílčí závěr vyvozený z literární rešerše se dá považovat to, že autoři zabývající se uplatněním absolventů vysokých škol na trhu práce se shodují v názoru, že závažným problémem je výrazný nesoulad ve struktuře nabídky a poptávky po práci absolventů vysokých škol. Autoři se také shodují v tom, že pro absolventy je v souvislosti se silnou konkurencí vyplývající z velkého množství nových vysokoškoláků obtížné najít si pracovní místo odpovídající jejich vzdělání. Dále lze konstatovat, že politika zaměstnanosti (nejen) v České republice patřičně nereaguje na změny na pracovním trhu.

1.4 Charakteristika použitých metod

V této bakalářské práci je použita metoda analýzy. Analýza spočívá v rozboru zkoumaného jevu na jednotlivé části, aby bylo možné poznat zákonitosti jevu jako

⁸¹ Cooper, Davis, 2017

⁸² Česká republika, Maďarsko, Polsko, Slovensko

⁸³ Zieliński, 2015

celku.⁸⁴ Konkrétně je v této práci analyzováno uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce v České republice a v Pardubickém kraji.

Následující metodou je komparace, kterou se rozumí srovnání údajů zjištěných analýzami. V kapitole 2.3 jsou srovnávány údaje zjištěné v České republice a v Pardubickém kraji. Dále je zjišťována míra korelace vývoje ukazatelů v ČR a v Pardubickém kraji pomocí Pearsonova korelačního koeficientu.

V poslední části praktické části je využita metoda dotazníkového šetření k provedení kvantitativního výzkumu. V takovém výzkumu je důležitá reprezentativnost výběrového souboru. Rozsah informací, které jsou pomocí této metody zjištěny, je sice omezený, avšak velký počet respondentů dává možnost dobře data zobecňovat.⁸⁵ Dotazníkové šetření bylo provedeno mezi různými zaměstnavateli v Pardubickém kraji a týkalo se poptávky po absolventech vysokých škol.

⁸⁴ LORENC, Miroslav. *Závěrečné práce: metodika* [online]. [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <http://lorenc.info/zaverecne-prace/metodika.htm>

⁸⁵ Urban, 2017

2 Praktická část

V rámci analýzy uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce je v daném období sledován vývoj následujících ukazatelů: míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol, podíl absolventů vysokých škol na celkovém počtu nezaměstnaných, mediánový a průměrný hodinový výdělek absolventů vysokých škol a míra nezaměstnanosti absolventů VŠ podle oborových zaměření fakult. Tyto ukazatele jsou sledovány v České republice a poté v Pardubickém kraji a následně je provedena jejich komparace⁸⁶ a je zjišťována míra korelace pomocí statistické metody Pearsonova korelačního koeficientu.

Data o vývoji míry nezaměstnanosti absolventů VŠ jsou získána ze statistických ročenek vydávaných Českým statistickým úřadem. Jedná se o míru nezaměstnanosti vypočítanou na základě výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), které je v souladu s definicemi a doporučeními Mezinárodní organizace práce (ILO).

Podíly absolventů vysokých škol na celkovém počtu nezaměstnaných jsou zjištěny z Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, konkrétně z měsíční a čtvrtletní statistiky struktury uchazečů a volných pracovních míst, kde lze nalézt počty nezaměstnaných absolventů a celkové počty nezaměstnaných, výsledný podíl je již jednoduchou matematickou operací. Data byla zjišťována na čtvrtletní bázi, a proto byla následně zprůměrována, aby je bylo možné interpretovat za jednotlivé roky.

Statistiky o mediánovém a průměrném hodinovém výdělku absolventů VŠ vydává Informační systém o průměrném výdělku (ISPV), který je pod záštitou MPSV. Od roku 2007 do roku 2010 jsou dostupná přímo data o průměrném a mediánovém hodinovém výdělku absolventů VŠ. Avšak od roku 2011 ISPV ve svých statistikách uvádí pouze hrubou mediánovou a průměrnou měsíční mzdu. Z toho důvodu bylo třeba v letech 2011–2017 hodinovou mzdu dopočítat pomocí hrubé měsíční mzdy a počtu placených hodin za měsíc. Vhodnější by pravděpodobně bylo sledovat vývoj hrubé měsíční mzdy, avšak ta je u absolventů VŠ ve statistikách ISPV naneštěstí dostupná pouze od roku 2011.

Data o míře nezaměstnanosti absolventů VŠ podle zaměření fakult jsou zjištěna z databáze o nezaměstnaných vysokoškolácích, kterou vede Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy. Vzhledem k tomu, že za jednotlivé roky lze z této databáze zjistit dvě různé míry nezaměstnanosti (vztažené ke konci měsíce dubna či září), byly tyto dvě míry následně zprůměrovány pomocí váženého průměru, kdy jako

⁸⁶ Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ podle zaměření fakult je uvedena pouze v rámci analýzy uplatnění absolventů v České republice. Metoda výpočtu této míry neumožňuje její relevantní výpočet výhradně pro jednotlivé kraje.

váhy byly využity celkové počty absolventů (k dubnu/září) jednotlivých oborových zaměření.

Ve čtvrté hlavní kapitole praktické části této práce je proveden kvantitativní výzkum pomocí metody dotazníkového šetření mezi různými zaměstnavateli v Pardubickém kraji za účelem analyzování poptávky po absolventech vysokých škol.

2.1 Analýza uplatnění absolventů VŠ na trhu práce v ČR v období 2007 až 2017

2.1.1 Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů VŠ

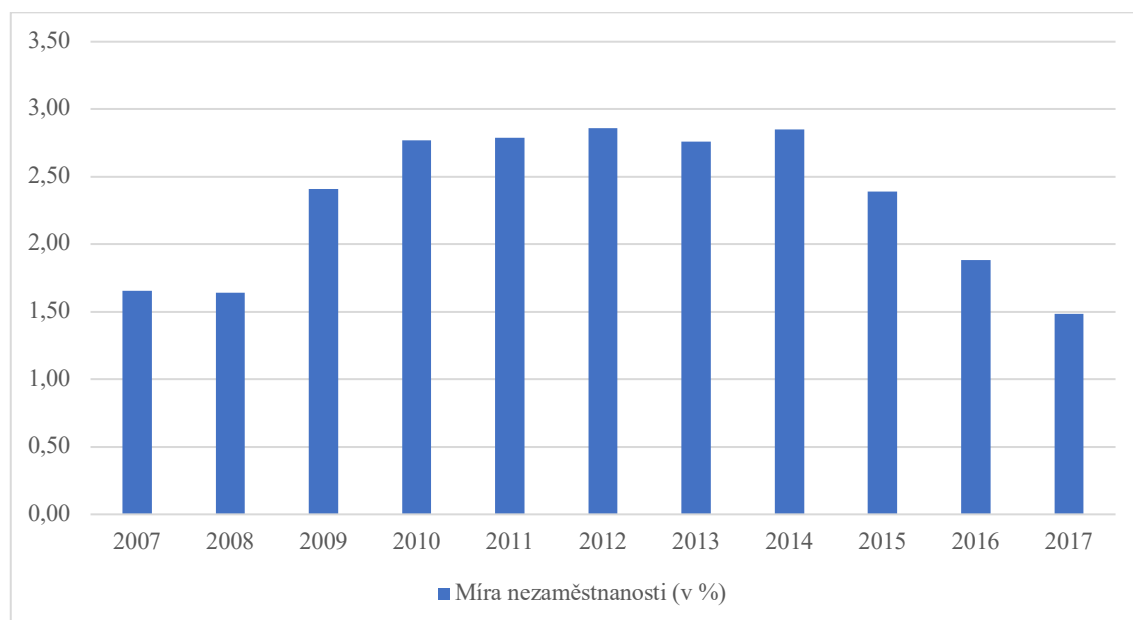
V tabulce č. 1 a v grafu č. 5 jsou uvedeny hodnoty, které vyjadřují vývoj míry nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v České republice v období od roku 2007 do roku 2017.

Tabulka č. 1: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR; 2007–2017

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Míra nezaměstnanosti (v %)	1,66	1,64	2,41	2,77	2,79	2,86	2,76	2,85	2,39	1,88	1,49

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf č. 5: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR; 2007–2017



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Jak lze vyčíst z výše uvedené tabulky a grafu, míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v České republice měla v posledních letech sledovaného období poměrně výrazně klesající trend. Tento trend je patrný od roku 2014, kdy byla zmíněná míra

nezaměstnanosti na úrovni 2,85 % a v následujícím roce 2015 klesla o 0,46 procentního bodu na úroveň 2,39 %. Klesající tendence pokračovala i v roce 2016, kdy míra nezaměstnanosti klesla o 0,51 procentního bodu na úroveň 1,88 %. V roce 2017, který je posledním rokem sledovaného období, klesla míra nezaměstnanosti na nejnižší úroveň za celé období a to na 1,49 % (což znamená pokles oproti předchozímu roku o 0,39 procentního bodu). Tento klesající trend nezaměstnanosti je v souladu s celkovou situací na pracovním trhu a s výrazným hospodářským růstem – poptávka po práci je na vysoké úrovni, zvláště pak po kvalifikovaných absolventech VŠ.

Naopak v první části sledovaného období vykazovala míra nezaměstnanosti absolventů VŠ rostoucí trend. V roce 2007 byly hodnoty na úrovni 1,66 % a v následujícím roce 2008 mírně klesly na úroveň 1,64 %. V roce 2009 byl zaznamenán nárůst oproti předchozímu roku o 0,77 procentního bodu na úroveň 2,41 %. Míra nezaměstnanosti vzrostla i v roce 2010, a to o 0,36 procentního bodu na hodnotu 2,77 %.

V období 2010 až 2014 se nezaměstnanost absolventů pohybovala poměrně stabilně okolo průměrné hodnoty 2,81 %. Výkyvy nepřesáhly 0,05 procentního bodu.

Výrazný nárůst této nezaměstnanosti v letech 2009 a 2010 lze bezpochyby připisovat ekonomické krizi, která negativně ovlivnila zaměstnanost nejen absolventů VŠ. Následná stagnace míry nezaměstnanosti souvisela s převládající ekonomickou recesí.

2.1.2 Vývoj podílu absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných

V tabulce č. 2 jsou uvedeny počty nezaměstnaných absolventů vysokých škol v ČR, celkové počty nezaměstnaných a následně vypočítané podíly. V grafu č. 6 je potom znázorněn vývoj podílu nezaměstnaných absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných v ČR v letech 2007 až 2017.

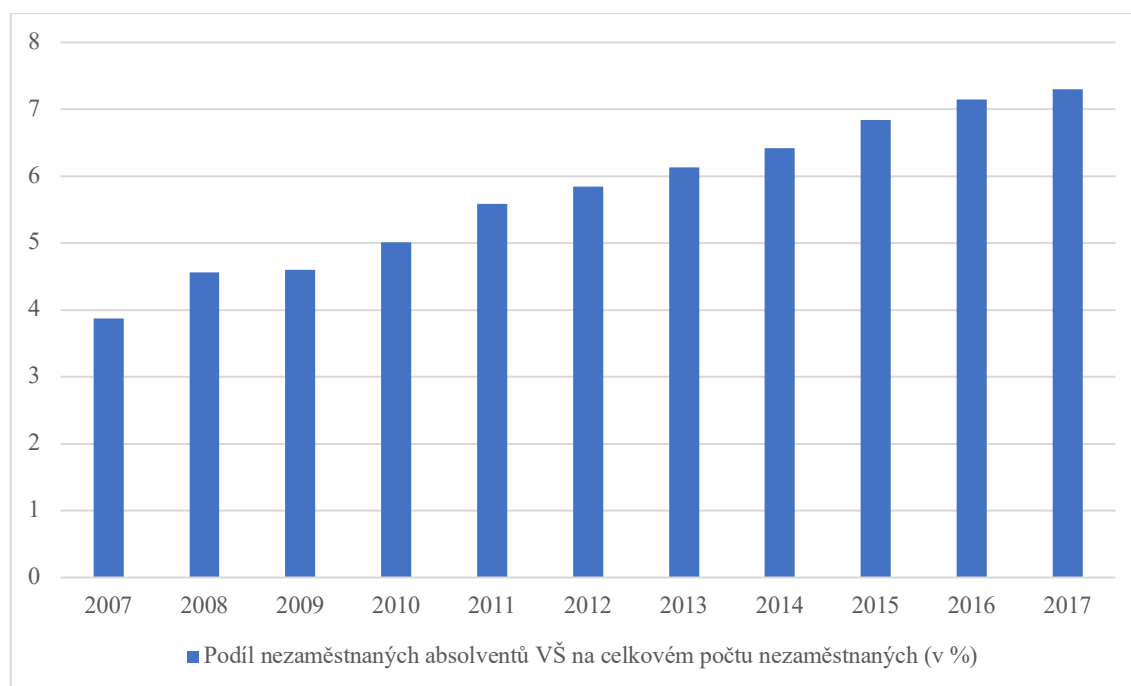
Tabulka č. 2: Podíl nezaměstnaných absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných v ČR; 2007–2017

Rok	Nezaměstnaní absolventi VŠ	Nezaměstnaní celkem	Podíl
2007	14 710	380 280	3,87 %
2008	14 836	325 246	4,56 %
2009	22 456	488 104	4,60 %
2010	26 764	533 839	5,01 %
2011	28 099	502 526	5,59 %
2012	29 746	509 566	5,84 %

2013	34 982	570 533	6,13 %
2014	35 598	554 127	6,42 %
2015	32 022	467 930	6,84 %
2016	28 359	396 767	7,15 %
2017	22 235	304 772	7,30 %

Zdroj: MPSV, vlastní výpočet a zpracování

Graf č. 6: Podíl nezaměstnaných absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných v ČR; 2007–2017



Zdroj: MPSV, vlastní výpočet a zpracování

Z výše uvedené tabulky lze vyčíst, že od začátku sledovaného období, tj. rok 2007, do roku 2014 se výrazně zvyšoval počet nezaměstnaných absolventů VŠ. Zatímco v roce 2007 jich bylo registrovaných na úřadech práce „pouhých“ 14 710, v roce 2014 jich bylo již téměř 2,5krát více – 35 598. Příčinou tohoto výrazného růstu je s největší pravděpodobností fakt, že v tomto období přicházeli na trh práce noví absolventi vysokých škol v obrovském množství – v období okolo roku 2013 vstupovalo na trh více než 50 tisíc absolventů ročně. To mělo za následek zvýšení nepoměru mezi pracovními místy pro vysokoškoláky a jejich nabídkou práce.

Naopak od roku 2015 do konce sledovaného období byl parný klesající trend – počet nezaměstnaných absolventů se snížil až na 22 235. Tento trend souvisel mimo jiné

s tím, že v těchto letech již klesaly počty čerstvých absolventů vstupujících na trh práce, a tak konkurence na straně nabídky již nebyla tak silná.⁸⁷

Zatímco počet nezaměstnaných absolventů měl v daném období rostoucí i klesající tendenci, jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných v České republice vykazoval za celé období od roku 2007 do roku 2017 rostoucí trend, jak je možné vidět na grafu č. 6. To znamená, že růst počtu nezaměstnaných absolventů v období do roku 2014 byl v poměru rychlejší než růst počtu celkově nezaměstnaných v ČR. Stejně tak v období od roku 2015 ubývalo nezaměstnaných absolventů méně a pomaleji, než ubývalo celkově nezaměstnaných v ČR. Zmiňovaný podíl byl na začátku na úrovni 3,87 % a po celé sledované období poměrně stabilně rostl až na úroveň 7,3 % v roce 2017.

2.1.3 Vývoj mediánového a průměrného hodinového výdělku absolventů VŠ

V tabulce č. 3 jsou uvedeny hodnoty mediánového a průměrného hodinového výdělku absolventů VŠ v České republice ve sledovaném období 2007 až 2017. Tyto hodnoty jsou následně ilustrovány v grafu č. 7. Hodnoty mediánového výdělku byly do tabulky a grafu přidány z toho důvodu, že jsou v určitém ohledu reprezentativnější než hodnoty průměrného výdělku. Medián není zkreslen vlivem extrémně vysokých či nízkých hodnot.

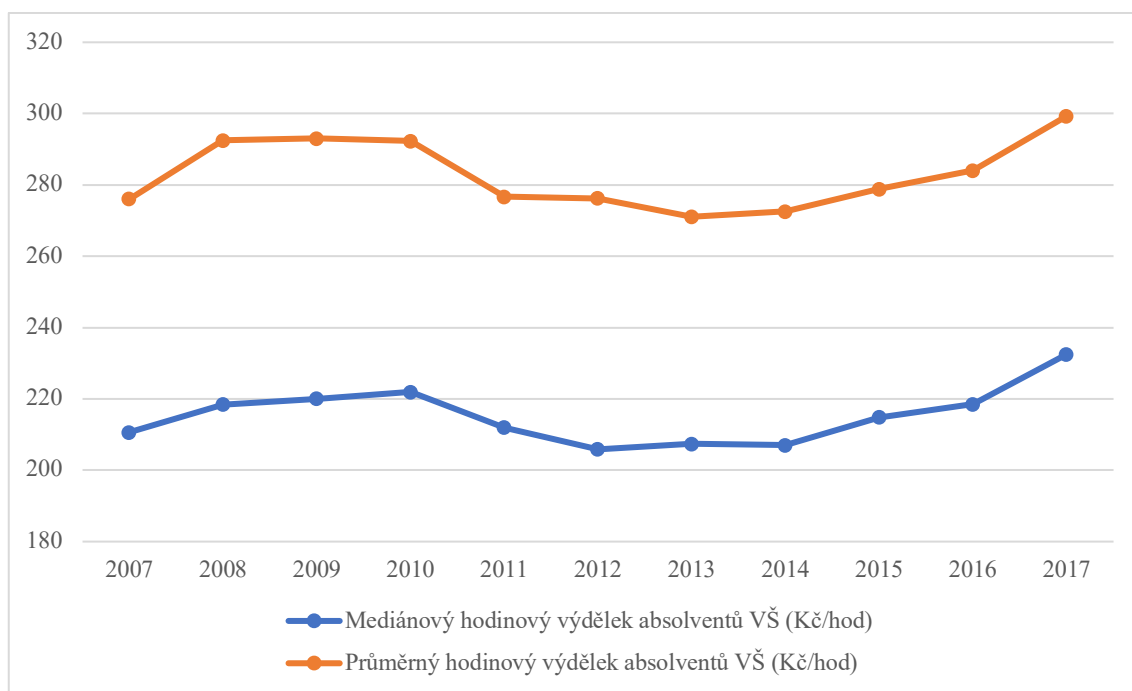
Tabulka č. 3: Mediánový a průměrný hodinový výdělek absolventů VŠ v ČR; 2007–2017

Rok	Medián (Kč/hod)	Průměr (Kč/hod)
2007	210,62	276,04
2008	218,41	292,52
2009	220,05	293,06
2010	221,95	292,34
2011	212,01	276,70
2012	205,86	276,26
2013	207,43	271,08
2014	207,05	272,59
2015	214,82	278,88
2016	218,51	284,09
2017	232,50	299,30

Zdroj: ISPV, vlastní výpočet a zpracování

⁸⁷ Zelenka, 2018

Graf č. 7: Mediánový a průměrný hodinový výdělek absolventů VŠ v ČR; 2007–2017



Zdroj: ISPV, vlastní výpočet a zpracování

Z výše uvedené tabulky a grafu je patrné, že mediánový hodinový výdělek absolventů VŠ v ČR se v daném období vyvíjel velice podobně jako průměrný hodinový výdělek s tím rozdílem, že byl průměrně za celé období zhruba o 68 Kč/hod nižší.

Mediánový hodinový výdělek od roku 2007 do roku 2010 mírně stoupal, konkrétně z počáteční hodnoty 210,62 Kč/hod na 221,95 Kč/hod. Následně měl od roku 2010 do roku 2012 klesající tendenci. Jeho hodnota v roce 2012 klesla až na 205,86 Kč/hod, což byla nejnižší hodnota za celé sledované období. Od roku 2015 vykazoval rostoucí trend, jehož příčinou byla pravděpodobně výrazně klesající míra nezaměstnanosti jak absolventů VŠ, tak celkově v ČR, která souvisela i s hospodářským růstem. V roce 2014 byl mediánový hodinový výdělek na úrovni 207,05 Kč/hod a v roce 2017 vzrostl až na hodnotu 232,5 Kč/hod, což bylo maximum za dané období.

Jak bylo již zmíněno, průměrný hodinový výdělek měl ve vývoji podobné tendence jako mediánový. Na počátku daného období, tj. v roce 2007, byla jeho hodnota 276,04 Kč/hod. Následně v roce 2008 poměrně prudce vzrostla na úroveň 292,52 Kč/hod. Od té doby byl patrný dlouhodobý klesající trend, přičemž hodnota průměrného hodinového výdělku klesla až na úroveň 271,08 Kč/hod v roce 2013, což bylo minimum za sledované období. Stejně jako mediánový výdělek, i ten průměrný měl ke konci daného období rostoucí tendenci. Od roku 2013 vzrostla jeho hodnota o 28,22 Kč/hod až na maximální úroveň 299,3 Kč/hod.

2.1.4 Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů VŠ podle oborových zaměření fakult

V této kapitole jsou srovnány vývoje jednotlivých měr nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v ČR podle oborových zaměření jednotlivých fakult v letech 2007 až 2017. V roce 2012 a 2013 bohužel tato data nejsou dostupná z důvodu jiného systému shromažďování dat o nezaměstnaných Ministerstvem práce a sociálních věcí, jež znemožnil výpočet míry nezaměstnanosti na úrovni jednotlivých fakult.

Nutno podotknout, že metoda výpočtu této „oborové“ míry nezaměstnanosti se liší od metody výpočtu „obecné“ míry nezaměstnanosti absolventů VŠ (uvedené v kapitole 2.1.1) a nelze tak tyto míry spolu srovnávat.

Tabulka č. 4: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR podle oborových zaměření fakult; 2007–2011 a 2014–2017; část 1; v %

Rok	Lékařské a farmaceutické	Technické	Právnícké	Pedagogické a tělovýchovné	Ekonomické
2007	2,95	4,32	2,78	2,85	4,24
2008	2,32	4,04	2,48	2,72	4,03
2009	1,96	5,33	2,58	2,69	5,06
2010	2,6	6,35	3,79	3,00	5,92
2011	2,31	6,35	4,61	3,23	5,98
2012	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2013	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2014	2,85	6,73	3,43	4,14	6,52
2015	2,49	5,67	3,39	3,48	5,51
2016	2,25	4,43	2,84	3,04	4,92
2017	1,85	3,08	1,93	2,04	3,13

Zdroj: Středisko vzdělávací politiky, vlastní výpočet a zpracování

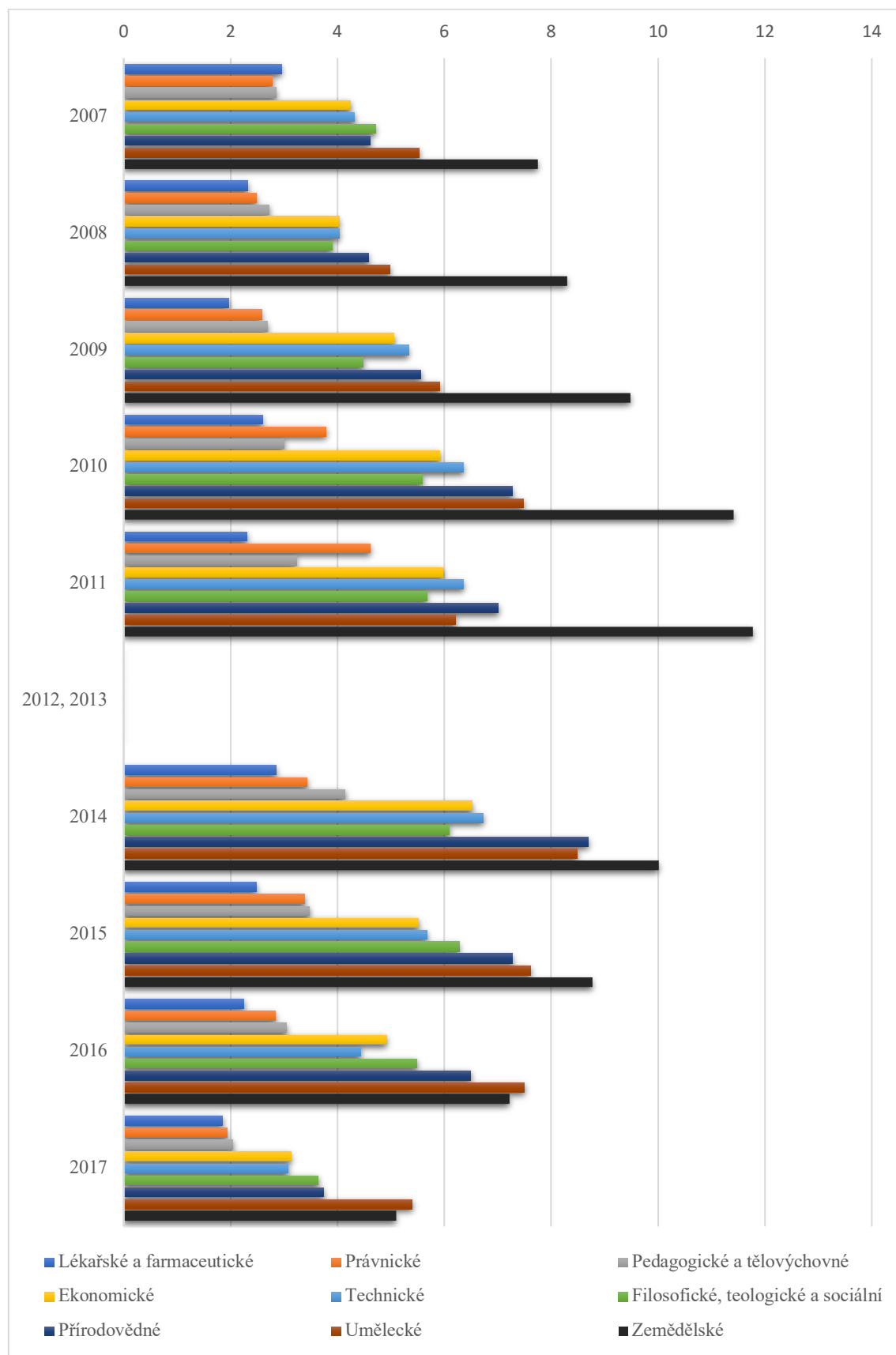
Tabulka č. 5: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR podle oborových zaměření fakult; 2007–2011 a 2014–2017; část 2; v %

Rok	Přírodovědné	Filosofické, teologické a sociální	Zemědělské	Umělecké
2007	4,61	4,71	7,75	5,53
2008	4,58	3,9	8,3	4,98

2009	5,56	4,48	9,48	5,92
2010	7,28	5,59	11,41	7,48
2011	7,01	5,67	11,77	6,21
2012	n/a	n/a	n/a	n/a
2013	n/a	n/a	n/a	n/a
2014	8,70	6,09	10,01	8,49
2015	7,27	6,28	8,77	7,61
2016	6,49	5,49	7,22	7,50
2017	3,74	3,64	5,10	5,40

Zdroj: Středisko vzdělávací politiky, vlastní výpočet a zpracování

Graf č. 8: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR podle oborových zaměření fakult; 2007–2011 a 2014–2017; v %



Zdroj: Středisko vzdělávací politiky, vlastní výpočet a zpracování

Z výše uvedených tabulek a grafu vyplývá, že absolventi s dlouhodobě nejnižší mírou nezaměstnanosti byli absolventi lékařských a farmaceutických fakult. Kromě roku 2007, kdy byla míra nezaměstnanosti absolventů těchto fakult vyšší než míra nezaměstnanosti absolventů fakult právnických, byla tato míra nejnižší ze všech oborů v celém sledovaném období a pohybovala se okolo průměrné hodnoty 2,40 %. Druhou dlouhodobě nejnižší míru nezaměstnanosti měli absolventi právnických fakult, kromě již zmíněného roku 2007 a let 2010 a 2011, kdy ji předstihla míra nezaměstnanosti absolventů pedagogických a tělovýchovných fakult. Ta završuje skupinu tří oborů, které se dlouhodobě řadily mezi obory s nejnižší mírou nezaměstnanosti svých absolventů. Následují fakulty ekonomické, technické a filosofické, teologické a sociální. Absolventi těchto fakult měli ve sledovaném období míru nezaměstnanosti v průměru od 5,03 % do 5,14 %. Dalšími jsou fakulty přírodovědné a umělecké, u kterých byla míra nezaměstnanosti za dané období v průměru od 6,14 % do 6,57 %. V porovnání s ostatními typy fakult zaznamenaly přírodovědné a umělecké fakulty výrazný nárůst míry nezaměstnanosti v roce 2014, kdy od roku 2011 vzrostly o 1,69, respektive o 2,28 procentního bodu. V následujících letech byl patrný snižující se rozestup mezi přírodovědnými fakultami a výše zmíněnými. Výrazně vyšší míru nezaměstnanosti oproti ostatním typům fakult měli v daném období absolventi zemědělských fakult. Od roku 2007 do roku 2011 byl rozdíl velmi markantní a začal se snižovat až od roku 2014 do konce sledovaného období. V posledních dvou letech byla míra nezaměstnanosti absolventů zemědělských fakult dokonce nižší než fakult uměleckých. V posledních letech (tj. od roku 2014 do roku 2017) byl patrný klesající trend míry nezaměstnanosti absolventů všech sledovaných typů fakult.

2.2 Analýza uplatnění absolventů VŠ na trhu práce v Pardubickém kraji v období 2007 až 2017

2.2.1 Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů VŠ

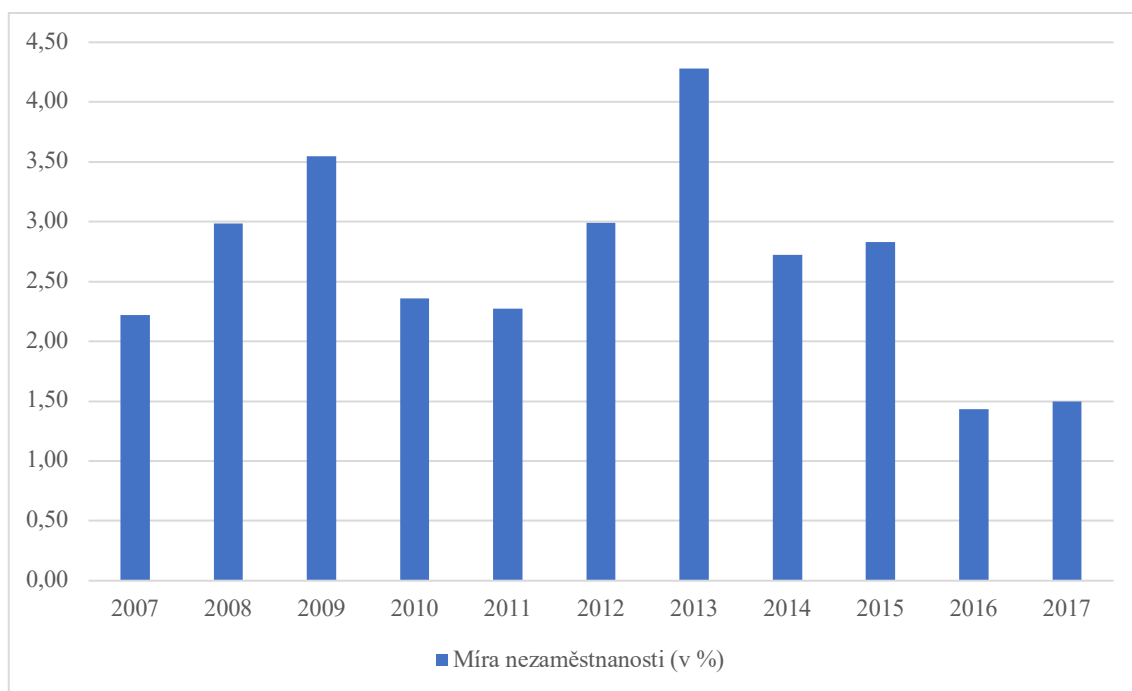
V tabulce č. 6 a v grafu č. 9 je možné vidět vývoj míry nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v Pardubickém kraji v letech 2007 až 2017.

Tabulka č. 6: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v Pardubickém kraji; 2007–2017

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Míra nezaměstnanosti (v %)	2,22	2,99	3,55	2,36	2,27	2,99	4,28	2,72	2,83	1,44	1,50

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf č. 9: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v Pardubickém kraji; 2007–2017



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky a grafu je možné vypořádat, že v Pardubickém kraji se míra nezaměstnanosti absolventů VŠ vyvíjela na počátku sledovaného období s rostoucím trendem. Oproti hodnotě 2,22 % v roce 2007 se do roku 2009 zvýšila o 1,33 procentního bodu na hodnotu 3,55 %. Tento rostoucí trend lze opět vysvětlit ekonomickou krizí, která zasáhla i Pardubický kraj. Trh práce v kraji se s touto krizí však vypořádal (co se týče nezaměstnanosti absolventů VŠ) poměrně dříve než celá republika. V roce 2010 klesla míra nezaměstnanosti absolventů meziročně o 1,19 procentního bodu, což je poměrně výrazný pokles. V následujícím roce 2011 míra nezaměstnanosti opět klesla, nyní však pouze o nepatrných 0,09 procentního bodu. V roce 2012 a především v roce 2013 se však projevilo již zmíněné přesycení trhu novými absolventy a ekonomická recese, což mělo za následek nárůst míry nezaměstnanosti absolventů od roku 2011 do roku 2013 o něco málo přes celé 2 procentní body na úroveň 4,28 %, která byla maximální úrovní za sledované období. Od tohoto roku má míra nezaměstnanosti klesající trend, přičemž lze pozorovat dvě výrazná snížení její úrovně – od roku 2013 do roku 2015, kdy klesla o 1,45 procentního bodu na úroveň 2,83 % a od roku 2015 do roku 2017, kdy celkově klesla o 1,33 procentního bodu na úroveň 1,5 %. Na nejnižší úrovni za dané období byla míra nezaměstnanosti absolventů v roce 2016 – 1,44 %. Zmíněný klesající trend lze přičíst (mimo jiné) ekonomické konjunktury, klesající celkové míře nezaměstnanosti a klesajícímu trendu v počtu nových absolventů vysokých škol.

2.2.2 Vývoj podílu absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných

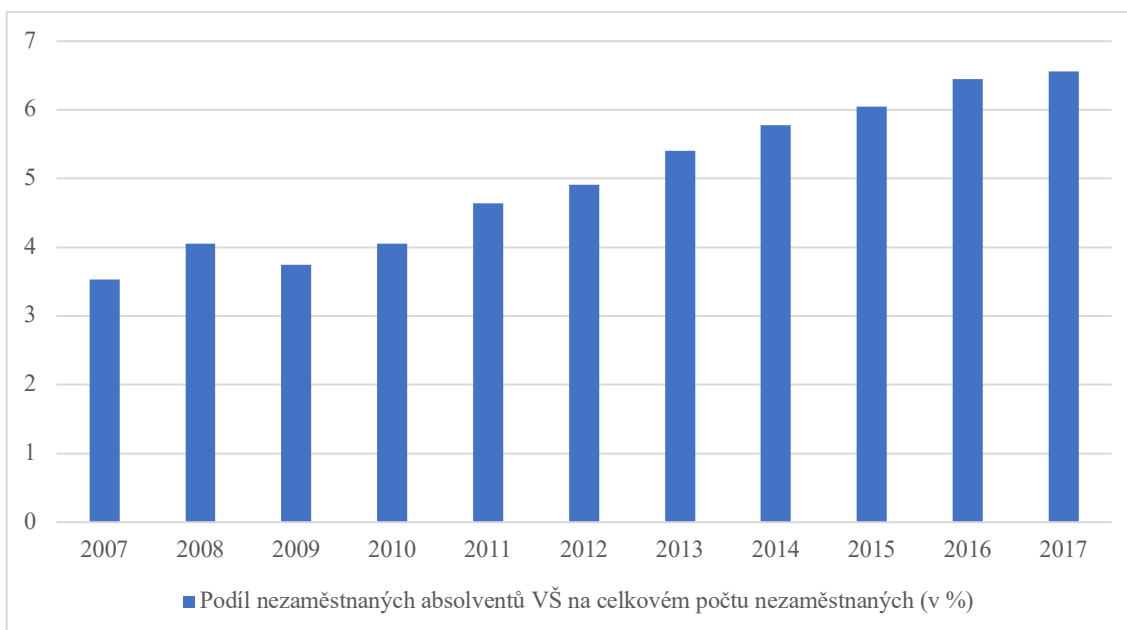
V tabulce č. 7 lze pozorovat vývoj počtu nezaměstnaných absolventů VŠ v Pardubickém kraji, vývoj celkového počtu nezaměstnaných v Pardubickém kraji a následně vývoj podílu těchto dvou ukazatelů v letech 2007 až 2017, který je znázorněn v grafu č. 10.

Tabulka č. 7: Podíl nezaměstnaných absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných v Pardubickém kraji; 2007–2017

Rok	Nezaměstnaní absolventi VŠ	Nezaměstnaní celkem	Podíl
2007	561	15 876	3,53 %
2008	591	14 579	4,05 %
2009	889	23 736	3,75 %
2010	1 032	25 508	4,05 %
2011	1 063	22 932	4,64 %
2012	1 119	22 794	4,91 %
2013	1 358	25 143	5,40 %
2014	1 325	22 929	5,78 %
2015	1 091	18 036	6,05 %
2016	954	14 800	6,45 %
2017	696	10 615	6,56 %

Zdroj: MPSV, vlastní výpočet a zpracování

Graf č. 10: Podíl nezaměstnaných absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných v Pardubickém kraji; 2007–2017; v %



Zdroj: MPSV, vlastní výpočet a zpracování

Z tabulky č. 5 vyplývá, že počet nezaměstnaných absolventů vysokých škol v Pardubickém kraji v letech 2007 až 2013 vykazoval poměrně stabilní tempo růstu. Na počátku sledovaného období, což je rok 2007, bylo v kraji zapsaných na úřadu práce 561 nezaměstnaných absolventů. Do roku 2013, kdy bylo v kraji nezaměstnaných absolventů již 1 358, se tento počet zvýšil téměř 2,5krát. Po roce 2013, kdy byly hodnoty na svém maximu za dané období, začalo nezaměstnaných absolventů ubývat. V roce 2014 bylo zaznamenáno první nepatrné snížení o 33 absolventů na hodnotu 1 325. V následujících letech se počet snižoval vyšším tempem a na konci sledovaného období (rok 2017) již bylo v kraji pouze 696 nezaměstnaných absolventů VŠ, což byl nejmenší počet za celé sledované období. Rostoucí tendence z první poloviny sledovaného období lze připsat na účet jak ekonomické krizi (resp. recesi), tak zvyšujícímu se počtu absolventů vysokých škol, kteří si hledali své první uplatnění, což mělo za následek vysokou konkurenci na straně nabídky práce. Naopak klesající počty nezaměstnaných absolventů v posledních letech jsou způsobeny zvyšující se poptávkou po práci vzhledem k ekonomickému vývoji v kraji a snižujícím se počtem nových absolventů.

Zaměříme-li se na vývoj podílu nezaměstnaných absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných, můžeme na grafu č. 9 pozorovat rostoucí trend tohoto podílu v celém sledovaném období, kromě roku 2009 kdy tento podíl meziročně klesl o 0,3 procentního bodu na hodnotu 3,75 %. Zatímco v roce 2007 byl zmíněný podíl na úrovni 3,53 %, v roce 2017 stoupl až na hodnotu 6,56 %. Vývoj tohoto podílu značí, že růst či pokles nezaměstnaných absolventů v kraji plně nekorespondoval s poklesem, respektive růstem všech nezaměstnaných v kraji – v recesi byl růst nezaměstnanosti absolventů rychlejší a v konjunktře pokles pomalejší, než byl růst, resp. pokles celkové nezaměstnanosti v kraji.

2.2.3 Vývoj mediánového a průměrného hodinového výdělku absolventů VŠ

V tabulce č. 8 a v grafu č. 11 jsou uvedeny hodnoty mediánového a průměrného hodinového výdělku absolventů vysokých škol v Pardubickém kraji ve sledovaném období 2007 až 2017. Stejně jako v kapitole 2.1.3 je i zde uváděn mediánový výdělek z důvodu větší reprezentativnosti než průměrný výdělek.

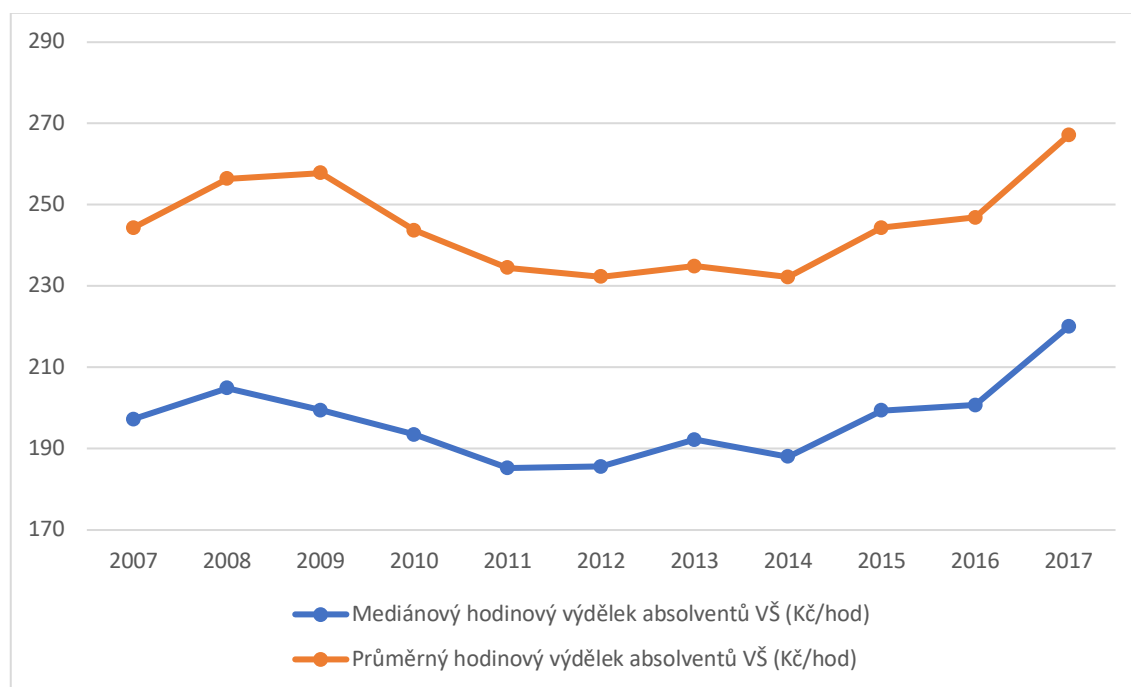
Tabulka č. 8: Mediánový a průměrný hodinový výdělek absolventů VŠ v Pardubickém kraji; 2007–2017

Rok	Medián (Kč/hod)	Průměr (Kč/hod)
2007	197,26	244,34

2008	204,91	256,40
2009	199,43	257,82
2010	193,48	243,69
2011	185,24	234,51
2012	185,59	232,28
2013	192,19	234,90
2014	188,07	232,23
2015	199,40	244,35
2016	200,71	246,88
2017	220,12	267,15

Zdroj: ISPV, vlastní výpočet a zpracování

Graf č. 11: Mediánový a průměrný hodinový výdělek absolventů VŠ v Pardubickém kraji; 2007–2017



Zdroj: ISPV, vlastní výpočet a zpracování

Z výše uvedené tabulky a grafu je zřejmé, že mediánový hodinový výdělek v daném období převážně korespondoval s výdělkem průměrným. Jedinou výjimkou byl rok 2009, kdy průměrný hodinový výdělek meziročně nepatrně vzrostl, zatímco ten mediánový poměrně výrazněji klesl. Mediánový výdělek vykazoval od roku 2009, kdy byla jeho hodnota 199,43 Kč/hod, klesající trend až do roku 2011, ve kterém byl na úrovni 185,24 Kč/hod. Od roku 2012 měl rostoucí tendenci (kromě mírného poklesu v roce 2014) a vzrostl až na hodnotu 220,12 Kč/hod v roce 2017.

Průměrný hodinový výdělek absolventů VŠ rostl od počátku sledovaného období, kdy byla jeho hodnota na úrovni 244,34 Kč/hod, až do roku 2009, ve kterém byla jeho

hodnota 257,82 Kč/hod. Následně lze pozorovat klesající tendenci až do roku 2012. Stejně jako mediánový výdělek, i průměrný roztl následně až do konce sledovaného období s jedinou výjimkou – rokem 2014. Od počátku tohoto růstu v roce 2013 stoupla jeho hodnota o 34,87 Kč/hod až na úroveň 267,15 Kč/hod v roce 2017.

2.3 Komparace uplatnění absolventů VŠ na trhu práce v ČR a v Pardubickém kraji v období 2007 až 2017

V předchozích kapitolách byl sledován vývoj jednotlivých ukazatelů na úrovni České republiky a Pardubického kraje. V následujících kapitolách jsou jednotlivé vývoje těchto ukazatelů vloženy do jednoho grafu a tabulky, aby bylo možné sledovat a porovnat krajský vývoj s průměrným vývojem za celou republiku a zjistit míru korelace.

2.3.1 Komparace vývoje míry nezaměstnanosti absolventů VŠ

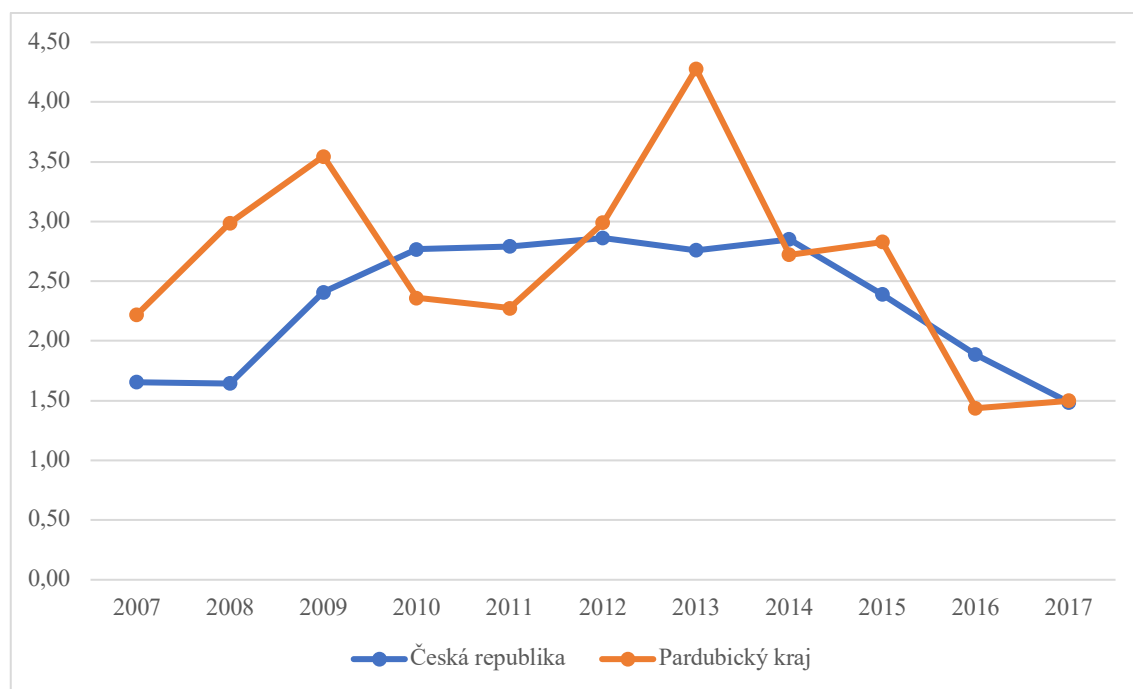
V tabulce č. 9 jsou uvedeny hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů VŠ v České republice a v Pardubickém kraji v období 2007–2017, které jsou následně graficky zobrazeny na grafu č. 12.

Tabulka č. 9: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR a v Pardubickém kraji; 2007–2017; v %

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Česká republika	1,66	1,64	2,41	2,77	2,79	2,86	2,76	2,85	2,39	1,88	1,49
Pardubický kraj	2,22	2,99	3,55	2,36	2,27	2,99	4,28	2,72	2,83	1,44	1,50

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf č. 12: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR a v Pardubickém kraji; 2007–2017; v %



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Na výše uvedené tabulce a grafu lze pozorovat, že míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol na krajské úrovni se vyvíjela poměrně rozdílně než v průměru za celou Českou republiku. Od počátku sledovaného období do roku 2009 byla krajská míra nezaměstnanosti v průměru o 1,02 procentního bodu vyšší než míra nezaměstnanosti v celé republice. Zatímco v Pardubickém kraji zaznamenala v roce 2010 výrazný pokles o 1,19 procentního bodu, na úrovni ČR stoupla meziročně o 0,36 procentního bodu. Naopak mezi roky 2011 a 2013, kdy míra nezaměstnanosti absolventů zaznamenala v Pardubickém kraji výrazný růst – z hodnoty 2,27 % na hodnotu 4,28 %, se míra nezaměstnanosti absolventů v rámci celé ČR držela poměrně stabilně okolo hodnoty 2,8 %. Od roku 2014 do konce daného období vykazovaly obě míry nezaměstnanosti celkově klesající trend. V rámci celé republiky její hodnota klesla z úrovně 2,85 % o 1,36 procentního bodu na úroveň 1,49 %. V Pardubickém kraji nebyl pokles tak přímočarý – v letech 2015 a 2017 zaznamenala míra nezaměstnanosti absolventů mírný meziroční růst, avšak v roce 2016 klesla meziročně o 1,39 procentního bodu. To ve výsledku znamená celkový pokles mezi roky 2014 a 2017 o 1,22 procentního bodu.

Lze tedy konstatovat, že vývoj míry nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR koreloval do značné míry s vývojem v Pardubickém kraji pouze na počátku sledovaného období, kdy vývoj velmi ovlivňovala ekonomická krize, a na konci sledovaného období, kdy na trh práce výrazně působil ekonomický růst.

K zjištění korelace vývoje těchto dvou ukazatelů byl využit Pearsonův korelační koeficient, jehož výsledná hodnota je 0,497, jež je považována za střední míru korelace. Tato míra korelace byla ovlivněna především vysokými výkyvy hodnot v Pardubickém kraji.

2.3.2 Komparace vývoje podílu absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných

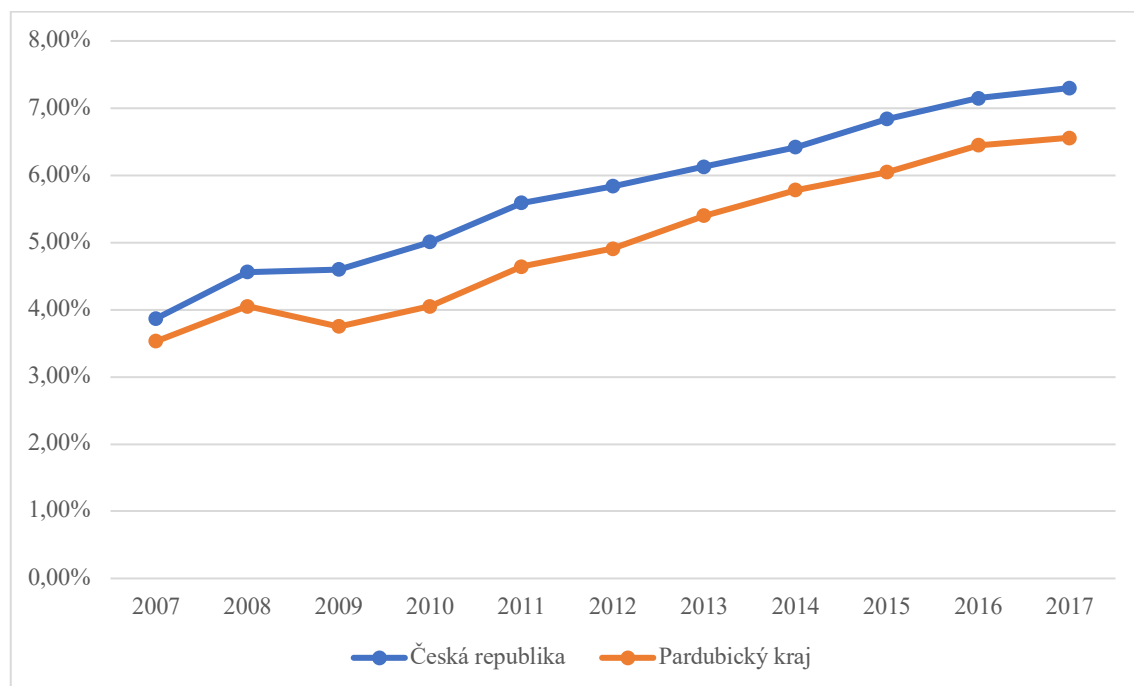
V tabulce č. 10 a v grafu č. 13 jsou uvedeny podíly nezaměstnaných absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných v letech 2007 až 2017. Nejprve jsou uvedeny hodnoty za Českou republiku a následně za Pardubický kraj.

Tabulka č. 10: Podíl nezaměstnaných absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných v ČR a v Pardubickém kraji; 2007–2017

Rok	Česká republika	Pardubický kraj
2007	3,87 %	3,53 %
2008	4,56 %	4,05 %
2009	4,60 %	3,75 %
2010	5,01 %	4,05 %
2011	5,59 %	4,64 %
2012	5,84 %	4,91 %
2013	6,13 %	5,40 %
2014	6,42 %	5,78 %
2015	6,84 %	6,05 %
2016	7,15 %	6,45 %
2017	7,30 %	6,56 %

Zdroj: MPSV, vlastní výpočet a zpracování

Graf č. 13: Podíl nezaměstnaných absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných v ČR a v Pardubickém kraji; 2007–2017



Zdroj: MPSV, vlastní výpočet a zpracování

Jak je zřejmé z výše uvedené tabulky a grafu, podíl nezaměstnaných absolventů vysokých škol měl v Pardubickém kraji velice podobný vývojový trend jako v celé republice. Tento podíl byl za celé sledované období vyšší průměrně o 0,74 procentního bodu v České republice než v Pardubickém kraji. Nejnižší rozdíl mezi jednotlivými hodnotami v republice a v kraji byl v roce 2007 – 0,34 procentního bodu. Naopak nejvyšší v roce 2010 – 0,96 procentního bodu.

U vývoje těchto dvou ukazatelů byla zjištěna velmi silná míra korelace. Výsledná hodnota Pearsonova korelačního koeficientu je 0,986. Nebýt výraznějšího poklesu podílu nezaměstnaných absolventů VŠ v Pardubickém kraji v roce 2009, byla by korelace ještě silnější.

2.3.3 Komparace vývoje mediánového a průměrného hodinového výdělku absolventů VŠ

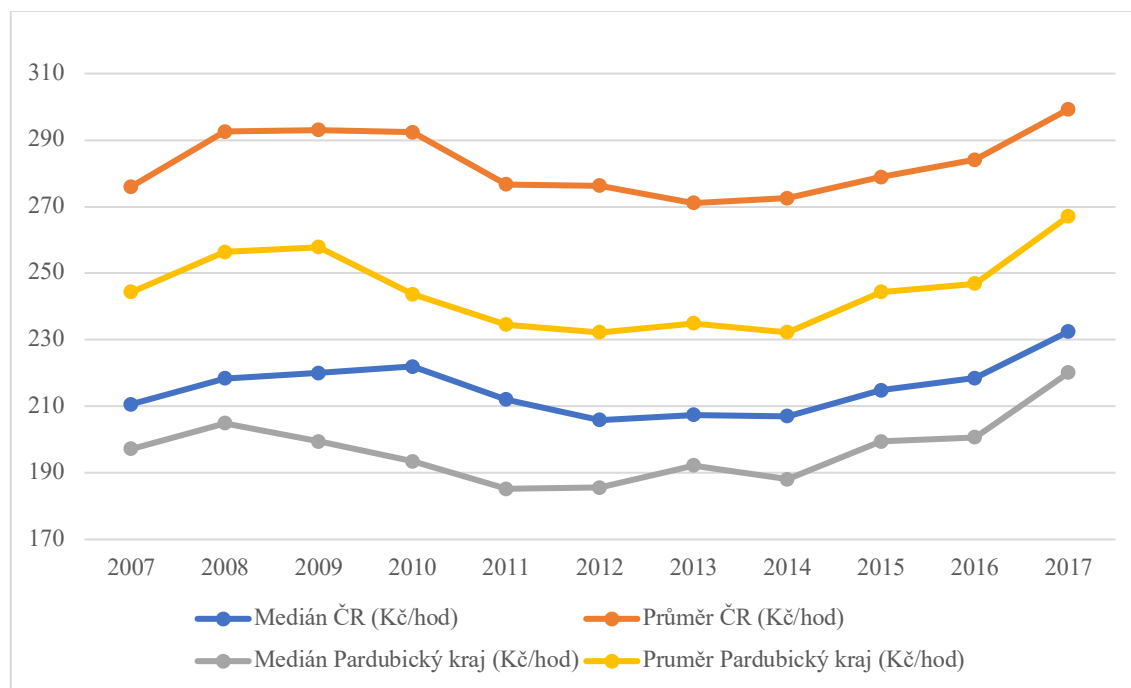
Hodnoty mediánového a průměrného hodinového výdělku absolventů vysokých škol v České republice a v Pardubickém kraji jsou zaneseny do tabulky č. 11 a následně graficky ilustrovány na grafu č. 14.

Tabulka č. 11: Mediánový a průměrný hodinový výdělek absolventů VŠ v ČR a v Pardubickém kraji; 2007–2017

Rok	Medián ČR (Kč/hod)	Průměr ČR (Kč/hod)	Medián Pardubický kraj (Kč/hod)	Průměr Pardubický kraj (Kč/hod)
2007	210,62	276,04	197,26	244,34
2008	218,41	292,52	204,91	256,40
2009	220,05	293,06	199,43	257,82
2010	221,95	292,34	193,48	243,69
2011	212,01	276,70	185,24	234,51
2012	205,86	276,26	185,59	232,28
2013	207,43	271,08	192,19	234,90
2014	207,05	272,59	188,07	232,23
2015	214,82	278,88	199,40	244,35
2016	218,51	284,09	200,71	246,88
2017	232,50	299,30	220,12	267,15

Zdroj: ISPV, vlastní výpočet a zpracování

Graf č. 14: Mediánový a průměrný hodinový výdělek absolventů VŠ v ČR a v Pardubickém kraji; 2007–2017



Zdroj: ISPV, vlastní výpočet a zpracování

Na výše uvedené tabulce a grafu lze pozorovat vývoj mediánového a průměrného hodinového výdělku absolventů VŠ v ČR a v Pardubickém kraji, který se vyvíjel s velmi

podobnou tendencí v obou zkoumaných oblastech. Vývojový trend mediánového výdělku byl z počátku stejný v ČR jako v Pardubickém kraji – v roce 2008 vzrostl v obou sledovaných oblastech o necelých 8 Kč/hod. Medián v České republice následně rostl až do roku 2010, zatímco v Pardubickém kraji začal klesat až do roku 2011. Od roku 2013 až do konce daného období se v každém roce medián vyvíjel podobně v ČR jako v Pardubickém kraji. V roce 2017, kdy byly obě hodnoty na maximu, byl mediánový výdělek v ČR na úrovni 232,5 Kč/hod a v Pardubickém kraji na úrovni 220,12 Kč/hod. Vývoj průměrného hodinového výdělku v ČR koreloval s tím v Pardubickém kraji v téměř celém sledovaném období. Výjimkami byly roky 2013, kdy průměr v České republice klesnul a v Pardubickém kraji naopak vzrostl a 2014, kdy nastala opačná situace.

U mediánového hodinového výdělku absolventů VŠ v ČR a v Pardubickém kraji byla změřena slabší korelace než u průměrného. Výsledná hodnota Pearsonova korelačního koeficientu je 0,848 u mediánu a 0,892 u průměru. Obě tyto hodnoty jsou však považovány za velmi silnou korelaci.

2.4 Dotazníkové šetření v Pardubickém kraji

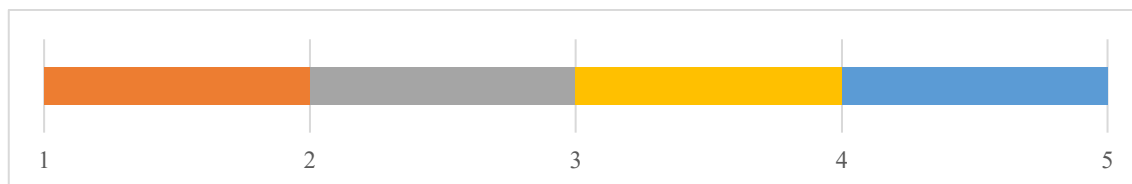
V této kapitole jsou graficky ilustrovány, popsány a následně zhodnoceny výsledky dotazníkového šetření mezi podniky v Pardubickém kraji, jehož cílem je analýza poptávky po absolventech vysokých škol a zodpovězení hypotézy, která tvrdí, že i přes to, že na krajském trhu práce převládá nedostatek zaměstnanců, tak si čerství absolventi VŠ bez praxe nacházejí pracovní místa stále obtížněji než ti s praxí. Dotazník byl vytvořen pomocí Formulářů Google a obsahoval celkem 25 otázek. Následně byl rozeslán pomocí e-mailu do celkem 282 podniků působících na trhu v Pardubickém kraji. Oslovovány byly především personální oddělení či vedoucí pozice jednotlivých firem. Z 282 rozeslaných dotazníků se jich vyplněných vrátilo celkem 95 – procentní návratnost je tedy necelých 34 %.

2.4.1 Výsledky dotazníkového šetření

Výsledky dotazníkového šetření jsou v této části interpretovány pomocí grafů⁸⁸ postupně podle jednotlivých otázek. U některých otázek je využito váženého průměru k určité agregaci odpovědí, které mají charakter „1 až 5“, kde „1“ znamená absolutní důležitost a „5“ absolutní nedůležitost. Pro ilustraci je níže uveden graf, na kterém je zobrazeno rozmezí od 1 do 5.

⁸⁸ Odpovědi na 6 otevřených otázek jsou interpretovány pouze slovně

Graf č. 15: Ilustrační graf



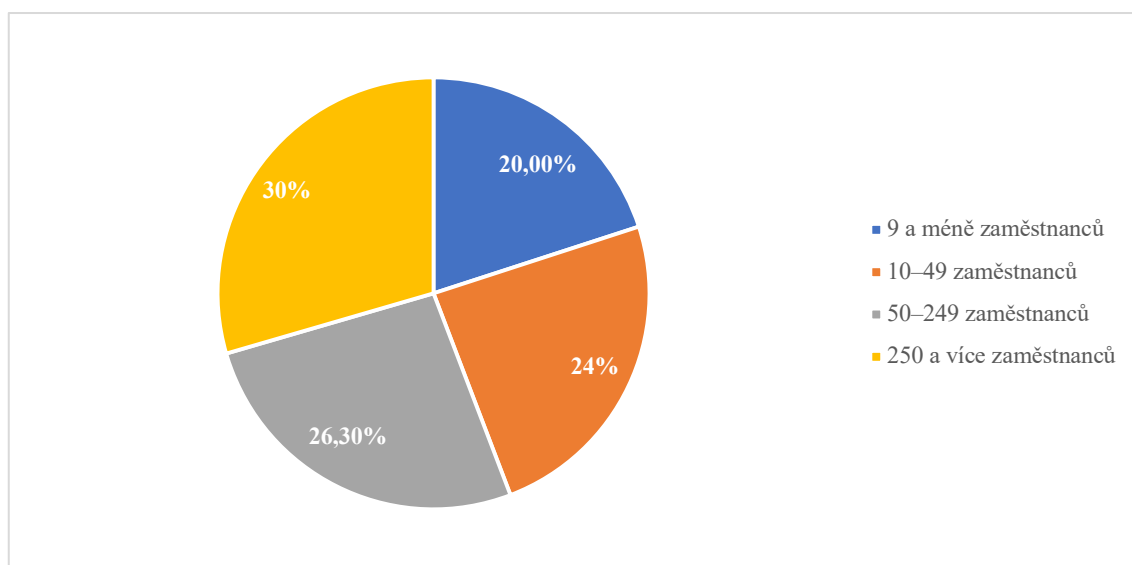
Výsledný vážený průměr si lze následně představit na takovémto grafu, aby bylo možné znázornit, k jakému „stupni důležitosti“ respondenti inklinují.⁸⁹

Otázka č. 1: Jaká je velikost Vaší firmy?

V první otázce měli respondenti vybrat velikost své firmy podle počtu zaměstnanců. Na výběr byly kategorie: 9 a méně, 10–49, 50–249 a 250 a více zaměstnanců. Jak lze vidět na grafu č. 16, rozložení respondentů podle velikosti firmy je víceméně rovnoměrné. Nejmenší část tvoří firmy s 9 a méně zaměstnanci – 20 %, dále s 10 až 49 zaměstnanci – 24 %. Firmy s 50 až 249 zaměstnanci tvoří 26,30 % a s 250 a více zaměstnanci 30 %.

Dle Českého statistického úřadu tvořily v prvním až čtvrtém čtvrtletí roku 2018 v Pardubickém kraji největší část celku ekonomické subjekty s 9 a méně zaměstnanci, s velkým odstupem následovaly podniky ve velikostní kategorii 10–49 zaměstnanců a nejmenší části tvořily subjekty posledních dvou kategorií: 50–249 a 250 a více zaměstnanců.⁹⁰ Pro maximální reprezentativnost získaných odpovědí byly však dotazníky rozeslány relativně rovnoměrně všem velikostním kategoriím.

Graf č. 16: Vyhodnocení otázky č. 1



Zdroj: vlastní výzkum

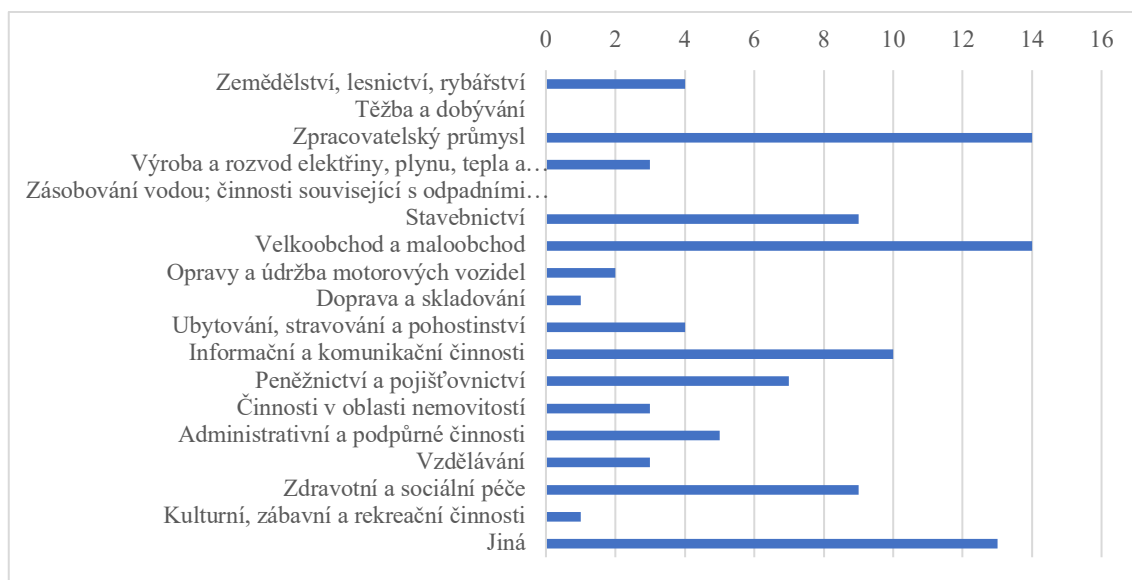
⁸⁹ Viz např. otázka č. 17

⁹⁰ ČSÚ, Statistický bulletin – Pardubický kraj

Otázka č. 2: Do jaké z následujících oblastí lze zařadit Vaši firmu?

V této otázce byly respondenti tázáni, do jaké z uvedených oblastí lze zařadit jejich firmu a mohli vybrat více než jednu možnost. Nejvíce respondentů uvedlo, že jejich firmu lze zařadit do oblasti zpracovatelského průmyslu a velkoobchodu/maloobchodu. Obě tyto možnosti uvedlo 14 z nich. Dalších 13 respondentů uvedlo, že jejich firma spadá do nějaké jiné oblasti. Mezi ně patří například strojírenství, elektrotechnika, věda a výzkum, automotive nebo chemický a farmaceutický průmysl. Dalšími z frekventovaných odpovědí jsou oblasti informační a komunikační činnosti, stavebnictví, zdravotní a sociální péče a peněžnictví a pojišťovnictví. Všechny ostatní možnosti a jejich četnosti jsou ilustrovány na níže uvedeném grafu č. 17.

Graf č. 17: Vyhodnocení otázky č. 2



Zdroj: vlastní výzkum

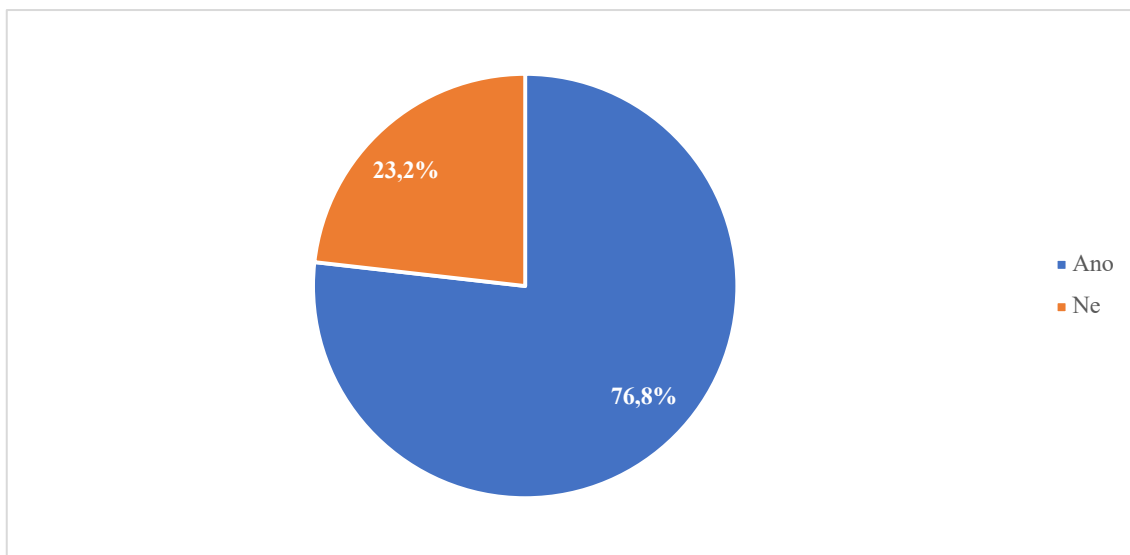
Otázka č. 3: Zaměstnává, poptává, nebo se chystá poptávat Vaše firma aktuálně zaměstnance s vysokoškolským vzděláním?

Respondenti zde byli dotázáni, zda aktuálně zaměstnávají zaměstnance s VŠ vzděláním, případně zda takové zaměstnance poptávají nebo se chystají poptávat. Vzhledem k tomu, že dotazník se týkal poptávky po absolventech VŠ, měla tato otázka filtrační funkci. Pokud byla zvolena odpověď „Ne“, respondent byl odkázán na konec dotazníku.

Více než tři čtvrtiny z nich (76,8 %) zvolilo možnost „Ano“ – zaměstnávají, poptávají nebo se chystají poptávat zaměstnance s VŠ vzděláním. Tito respondenti byli odkázáni na následující otázku.

Lze tedy konstatovat, že většina zaměstnavatelů v Pardubickém kraji, kteří odpověděli na tuto otázku, zaměstnávají (či chtějí zaměstnávat) absolventy VŠ. Je však třeba si uvědomit, že toto nutně neznamená, že by všechny podniky měly neustálý zájem o tyto absolventy. Vysoká četnost odpovědí „Ano“ může být způsobena tím, že mnoho firem má například i jen jednu či dvě pozice, které vyžadují vysokoškolské vzdělání.

Graf č. 18: Vyhodnocení otázky č. 3

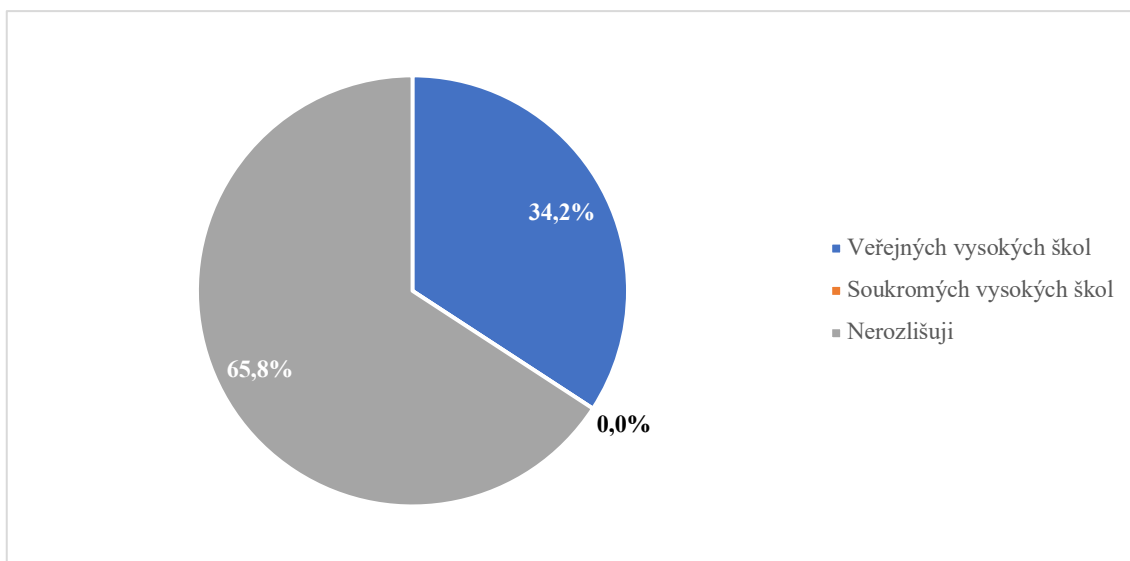


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 4: Při potenciálním náboru absolventa VŠ preferujete absolventy

Tato otázka zjišťovala, zda respondenti mají nějaké preference v oblasti typů škol. Žádný z nich neuvedl, že by preferoval soukromé vysoké školy před veřejnými. Naopak 34,2 % respondentů uvedlo, že preferují právě veřejné VŠ. Avšak většina (65,8 %) uvedla možnost „Nerozlišuji“ – nepreferuje u uchazečů ani jeden typ školy.

Graf č. 19: Vyhodnocení otázky č. 4

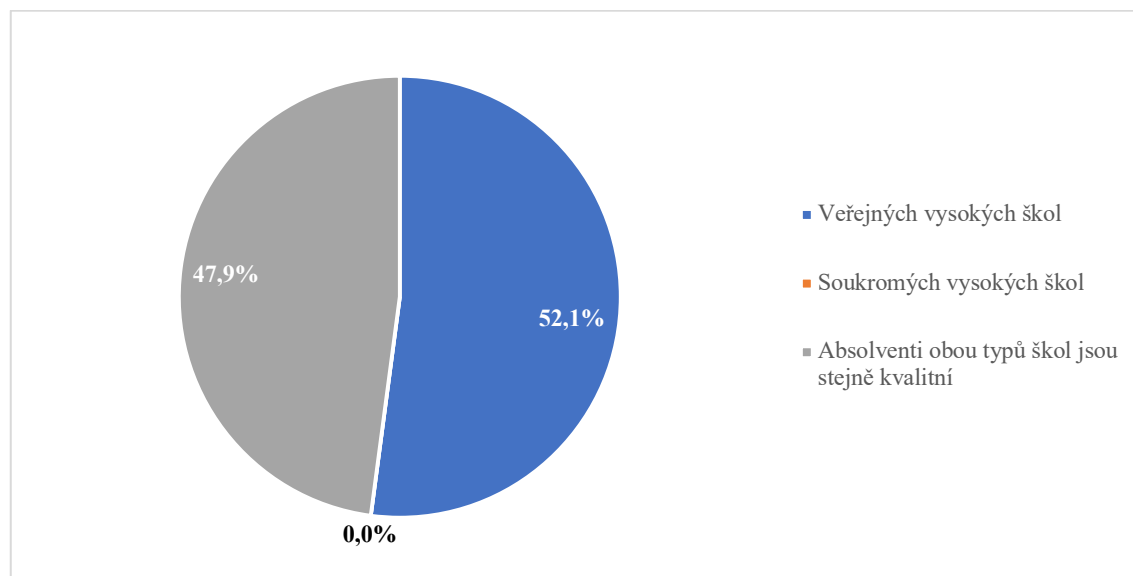


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 5: Dle Vašeho názoru (či případných zkušeností) jsou kvalitnější absolventi

Stejně jako předchozí, i tato otázka se týkala veřejných a soukromých vysokých škol. Avšak zde měli respondenti uvést svůj vlastní názor na kvalitu absolventů těchto typů škol. Více než polovina (52,1 %) jich uvedlo, že považují absolventy veřejných VŠ za kvalitnější. Opět nikdo neuvedl, že by považoval za kvalitnější absolventy soukromých VŠ a 47,9 % respondentů uvedlo, že absolventi obou typů škol jsou stejně kvalitní.

Graf č. 20: Vyhodnocení otázky č. 5



Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 6: Máte nějaké konkrétní zkušenosti s rozdílnou kvalitou absolventa veřejné a soukromé vysoké školy? Popř. jaké?

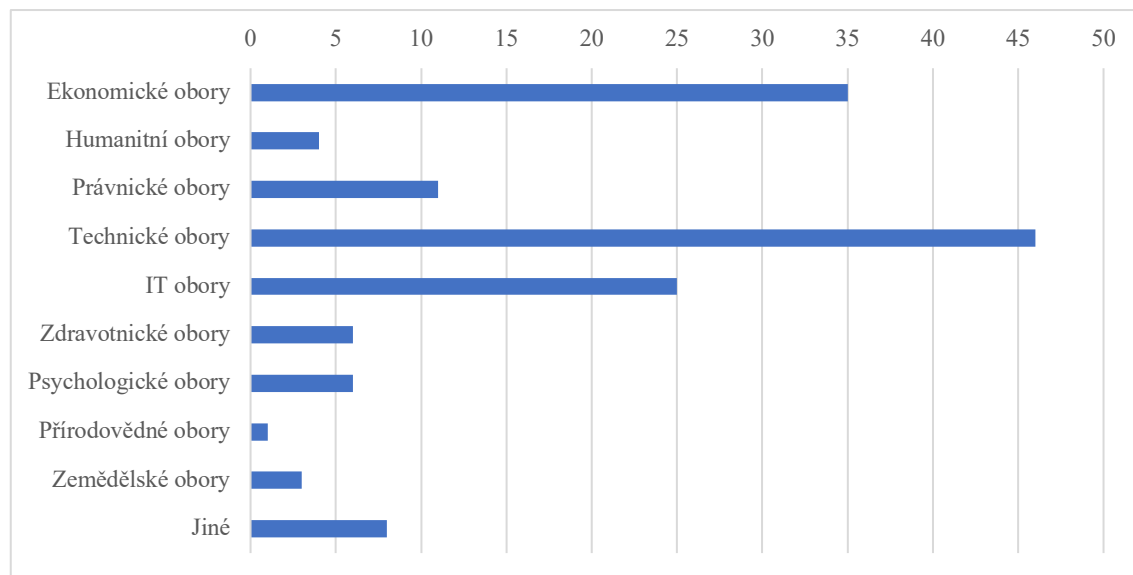
Tato otázka byla otevřená a respondenti zde byli dotázáni, zda mají nějaké konkrétní zkušenosti s rozdílnou kvalitou absolventů veřejných/soukromých VŠ. Relevantní odpovědi na tuto otázku byly celkem pouze 4 a respondenti v nich uvedli, že například absolventi soukromých VŠ mívají lepší znalosti cizích jazyků nebo často pocházejí ze sociálně silných rodin, a proto mají v práci nižší motivaci překonávat překážky. Dále uvedli, že absolventi veřejných škol mají lepší všeobecný přehled, zatímco absolventi soukromých škol se více vyznají ve svém oboru.

Otázka č. 7: Jaké z následujících oborů preferujete při potenciálním náboru absolventa VŠ?

V této otázce měli respondenti vybrat z devíti oborů (případně uvést jiné obory) ty, které preferují při náboru absolventů VŠ. Nejčastější volbou (46 odpovědí) byly obory technické. To je pravděpodobně způsobeno tím, že kategorie technických oborů pojímá

velké množství různých podoborů. Ekonomické obory vybralo 35 respondentů zřejmě z toho důvodu, že velké množství firem potřebuje do vedoucích pozic zaměstnance s různým ekonomickým zaměřením. Další nejčastěji volenou odpovědí byly IT obory (25 odpovědí). Pod odpovědí „Jiné“ uvedli respondenti například pedagogické obory nebo cestovní ruch.

Graf č. 21: Vyhodnocení otázky č. 7



Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 8: Zde můžete uvést užší zaměření v rámci Vámi zvoleného oboru

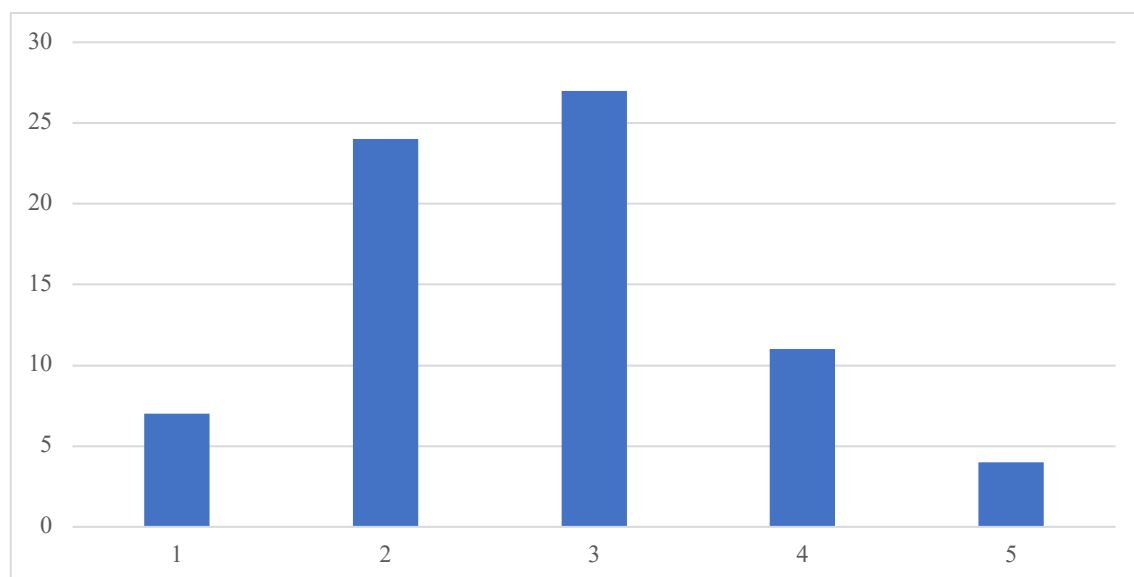
Tato otázka byla podotázkou té předchozí a respondenti zde mohli uvést konkrétní zaměření v rámci jednotlivých vybraných oborů. Nejčastěji se zde objevovalo účetnictví, management, strojírenství nebo elektrotechnické obory.

Otázka č. 9: Do jaké míry je pro Vás rozhodující vystudovaný obor uchazeče?

Tzn.: Obsazujete do konkrétních pozic výhradně absolventy konkrétních oborů či nikoliv?

Zde bylo zjišťováno, do jaké míry je pro zaměstnavatele důležitý vystudovaný obor uchazeče, kdy možnost „1“ znamenala, že vystudovaný obor je absolutně rozhodující a možnost „5“ naopak. To znamená, zda obsazují do konkrétních pozic pouze absolventy konkrétních oborů, či nikoliv. Nejčastěji respondenti vybírali možnosti „2“ a „3“ – 24 a 27 odpovědí. Váženým průměrem odpovědí byla zjištěna hodnota 2,74. To znamená že zaměstnavatelé spíše nepatrně tíhnou k tomu, že na konkrétní pozice zaměstnávají pouze absolventy konkrétních oborů.

Graf č. 22: Vyhodnocení otázky č. 9

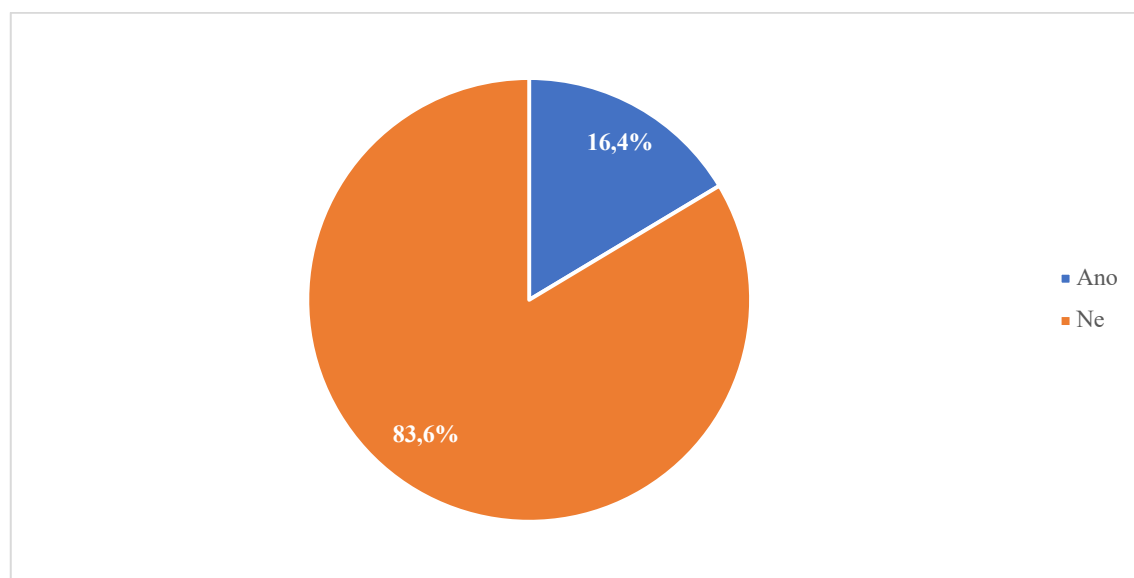


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 10: Dáváte přednost nějakým konkrétním vysokým školám před ostatními při potenciálním náboru absolventa VŠ?

V této otázce bylo zjišťováno, zda respondenti preferují nějaké konkrétní vysoké školy. Většina z nich (83,6 %) uvedla, že nedává přednost žádné konkrétní vysoké škole. Pouze 16,4 % uvedlo možnost „Ano“.

Graf č. 23: Vyhodnocení otázky č. 10



Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 11: Pokud ano, jakým?

Z respondentů, kteří v předchozí otázce zvolili možnost „Ano“ – preferují konkrétní VŠ – jich v této otázce uvedlo konkrétní školy 11. Nejčastěji preferovanými

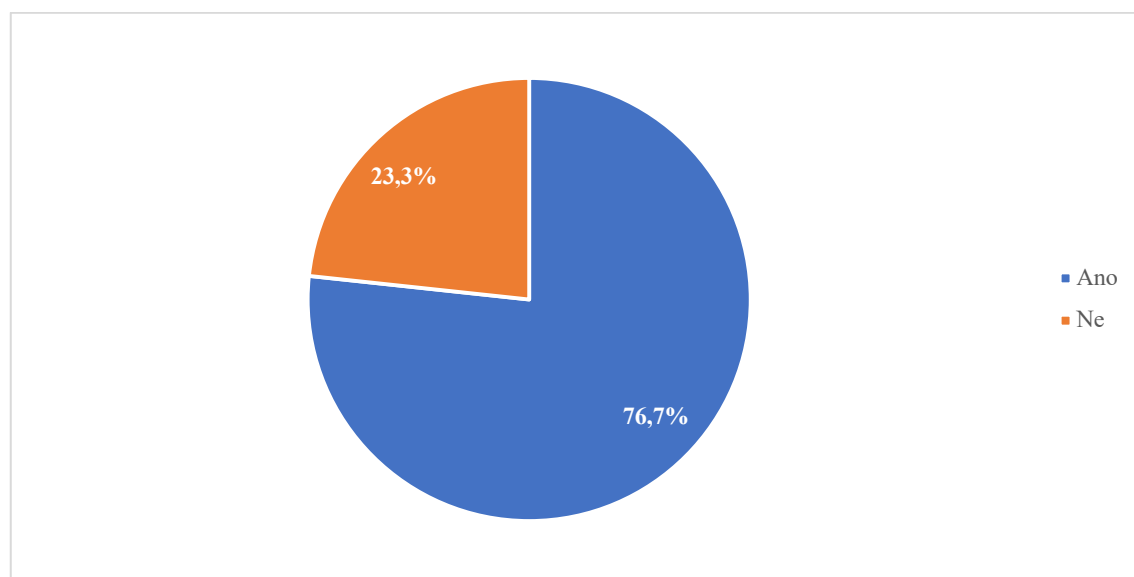
vysokými školami jsou u nich: Vysoká škola ekonomická v Praze, České vysoké učení technické v Praze, Vysoké učení technické v Brně a Univerzita Karlova.

Nutno však podotknout, že z těchto odpovědí nelze vyvozovat žádné obecné závěry o preferencích zaměstnavatelů v Pardubickém kraji, vzhledem k tomu, že relevantních odpovědí na tuto otázku bylo pouze 7, protože většina respondentů na předchozí otázku odpověděla, že při náboru absolventů VŠ nepreferuje žádnou konkrétní vysokou školu před ostatními.

Otázka č. 12: Jste spokojeni se schopnostmi a obecně s kvalitou absolventů VŠ?

Na otázku, zda jsou respondenti spokojeni se schopnostmi a kvalitou absolventů vysokých škol jich 76,7 % odpovědělo „Ano“. S kvalitou absolventů není spokojeno pouze 23,3 % respondentů.

Graf č. 24: Vyhodnocení otázky č. 12



Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 13: Jaké jsou podle Vás nejčastější nedostatky a nevýhody absolventů VŠ?

V této otázce mohli respondenti uvést nedostatky a nevýhody, které spatřují u absolventů vysokých škol. Nejčastějšími nedostatky jsou dle odpovědí na tuto otázku například vysoké nároky na mzdy, nedostatek praxe a zkušeností, málo pokory a příliš vysoké sebevědomí. Několik respondentů také uvedlo, že nejsou spokojeni s jazykovými schopnostmi absolventů VŠ.

Otázka č. 14: Jaké jsou vlastnosti, kterých si u absolventů VŠ ceníte?

Zde někteří respondenti uvedli vlastnosti, kterých si u absolventů VŠ cení. To je například flexibilita, samostatnost, pracovní a životní elán, schopnost rychle se naučit nové věci nebo zaujetí pro obor.

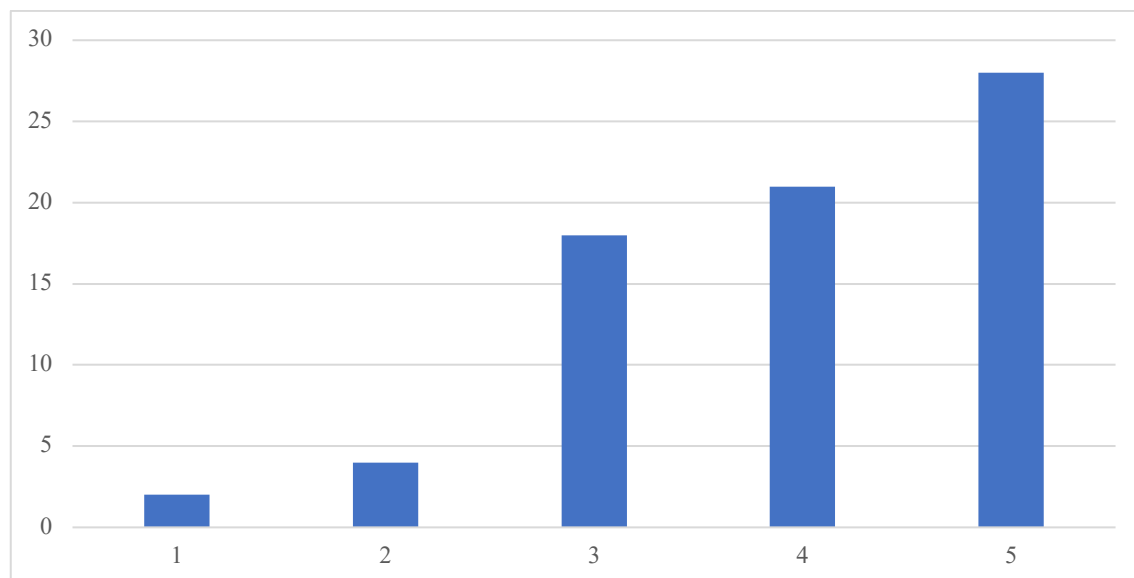
Otázka č. 15: Máte nějaké nápady či návrhy, jak zvýšit obecnou kvalitu absolventů VŠ, aby byli atraktivnější pro Vás jako zaměstnavatele?

Zaměstnavatelé, kteří odpověděli na tuto otázku, v drtivé většině uváděli, že by zavedli do studia mnohem více (v některých případech i povinné) praxe ve formě různých stáží, trainee programů či pouze praktických předmětů. V této souvislosti také uvedli, že by si studenti sami měli během studia hledat nějakou práci, díky které získají přehled o pracovním životě, kontakty a také tím mohou zjistit co je potenciálně baví.

Otázka č. 16: Do jaké míry je pro Vaši firmu rozhodující školní prospěch uchazeče?

V této otázce měli respondenti rozhodnout, do jaké míry je pro ně důležitý školní prospěch absolventa vysoké školy. Možnost „1“ značila, že prospěch je absolutně důležitý a možnost „5“, že prospěch je absolutně nedůležitý. Jak je patrné z níže uvedeného grafu pro většinu z respondentů je školní prospěch vůbec anebo málo rozhodující, což potvrzuje i hodnota váženého průměru, která je v tomto případě 3,95.

Graf č. 25: Vyhodnocení otázky č. 16

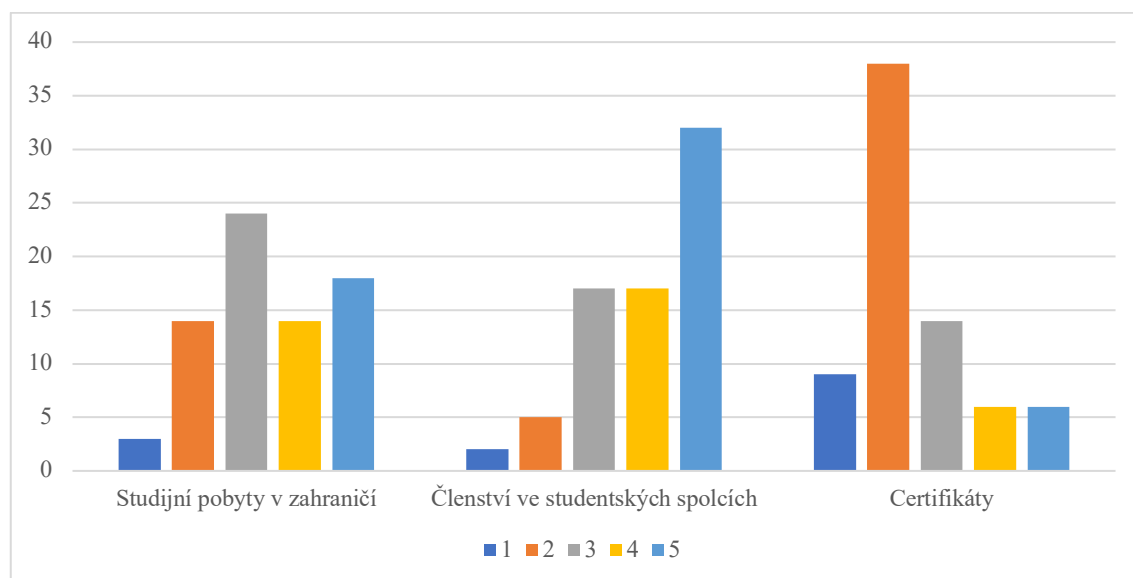


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 17: Do jaké míry je pro Vaši firmu rozhodující aktivita uchazeče během jeho studia?

V této otázce bylo zjišťováno, jakou důležitost připisují zaměstnavatelé aktivitám studentů během studia, konkrétně studijním pobytům v zahraničí, členstvím ve studentských spolcích a různým certifikátům. Studijním pobytům (jako například Erasmus) přikládá většina respondentů různou důležitost. Nejvíce jich vybralo možnost „3“, což je tzv. „něco mezi“. Váženým průměrem byla zjištěna hodnota 3,41, což značí mírnou inklinaci k názoru, že studijní pobyty důležité nejsou. Členství ve studentských spolcích většina respondentů nepovažuje za důležité a zvolila možnost „4“ nebo „5“. Vážený průměr je v tomto případě 3,99. Různé certifikáty považují respondenti za relativně důležité. Nadpoloviční většina z nich zvolila možnost „2“ což znamená, že certifikáty pro ně důležité jsou. Vážený průměr odpovědí týkajících se certifikátů je 2,48.

Graf č. 26: Vyhodnocení otázky č. 17

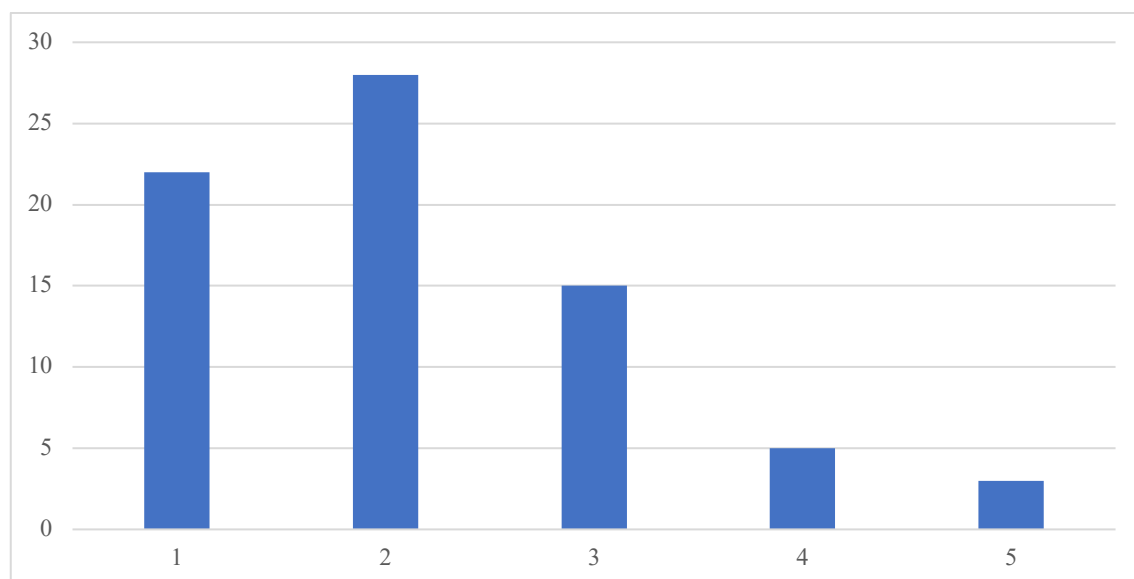


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 18: Do jaké míry je pro Vaši firmu rozhodující pracovní praxe uchazeče v oboru?

Většina respondentů u otázky, do jaké míry je pro ně důležitá pracovní praxe v oboru zvolila možnost „1“ nebo „2“. Možnost „1“ zde opět značí, absolutní důležitost a „5“ absolutní nedůležitost. To znamená že pro většinu zaměstnavatelů je pracovní praxe v oboru velmi rozhodující. Pouze celkem 8 respondentů uvedlo možnost „4“ a „5“. Vážený průměr u této otázky je 2,16, což znamená že pro významnou část zaměstnavatelů je pracovní praxe v oboru velmi rozhodující.

Graf č. 27: Vyhodnocení otázky č. 18

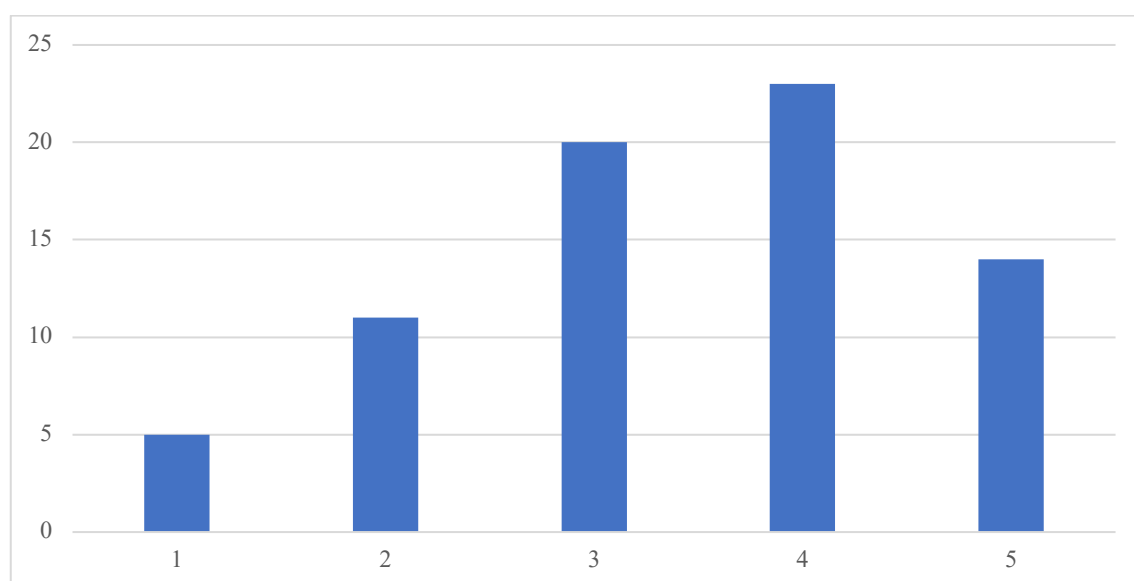


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 19: Do jaké míry je pro Vaši firmu rozhodující pracovní praxe uchazeče mimo obor?

Tato otázka je podobná té předchozí s tím rozdílem, že se jedná o pracovní praxi mimo obor. Zde se odpovědi poměrně výrazně liší od předchozí otázky. Pouze 16 respondentů zvolilo možnost „1“ nebo „2“ a celkem 37 jich zvolilo možnosti „4“ a „5“. Dále 20 respondentů zvolilo středovou možnost „3“. Vážený průměr zde má hodnotu 3,41, což znamená, že respondenti inklinují spíše k tomu, že praxe mimo obor pro ně není rozhodující.

Graf č. 28: Vyhodnocení otázky č. 19



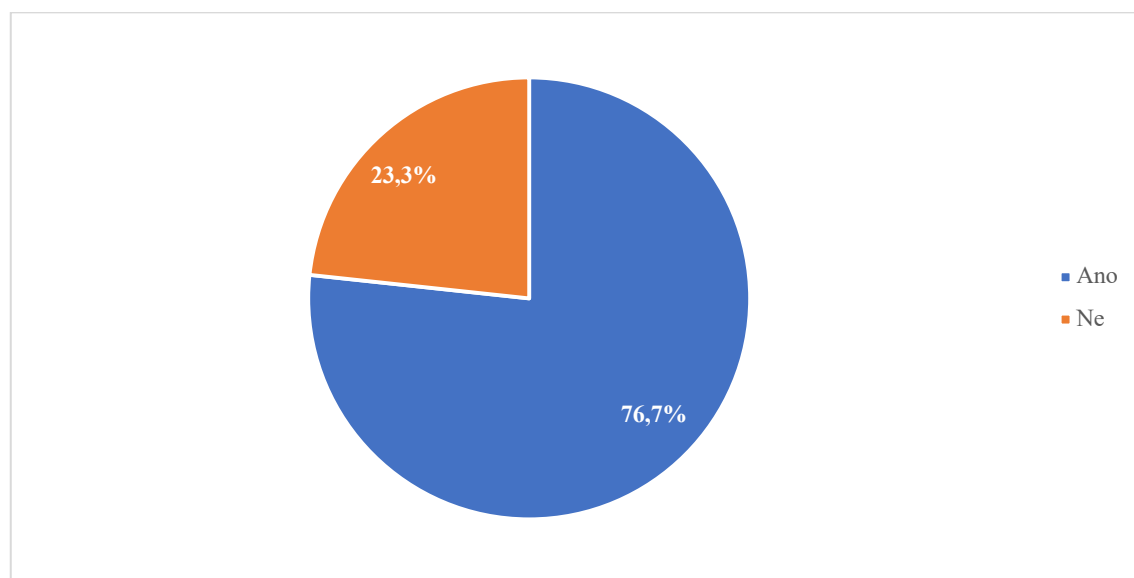
Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 20: Potýká se Vaše firma v posledních letech s nedostatkem zaměstnanců?

Zde měli respondenti vybrat možnost „Ano“ nebo „Ne“ v odpovědi na otázku, zda se jejich firma v posledních letech potýká s nedostatkem zaměstnanců. Více než tři čtvrtiny z nich (76,7 %) odpovědělo kladně – v posledních letech skutečně mají nedostatek zaměstnanců. Pouhých 23,3 % respondentů uvedlo, že tyto problémy nemají.

Respondentům, kteří zvolili odpověď „Ano“ (v posledních letech se jejich firma skutečně potýká s nedostatkem zaměstnanců) byly dále položeny až otázky č. 23 a 24. Ti, kteří opověděli, že se s nedostatkem zaměstnanců nepotýkají, odpovídali potom na otázky č. 21 a 22.

Graf č. 29: Vyhodnocení otázky č. 20

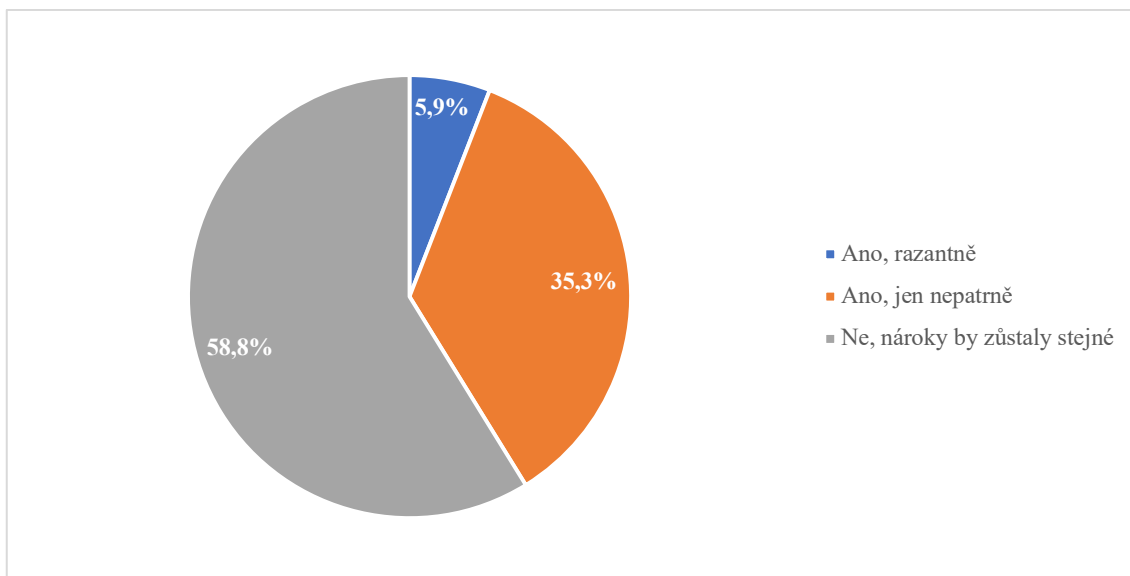


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 21: Pokud by se vaše firma potýkala s nedostatkem zaměstnanců, předpokládáte, že by byla nucena snížit nějakým způsobem nároky na uchazeče s vysokoškolským vzděláním?

Tato otázka byla položena jen těm respondentům, kteří v předchozí otázce zvolili možnost „Ne“ – s nedostatkem zaměstnanců se nepotýkají. Byli požádáni, aby na tuto a následující otázku odpovídali hypoteticky. Pouhých 5,9 % těchto respondentů uvedlo, že by byli nuceni razantně snížit nároky na absolventy VŠ, pokud by měli nedostatek zaměstnanců. Dalších 35,3 % by také tyto nároky snižovalo, avšak pouze nepatrně. Na druhou stranu nadpoloviční většina (58,8 %) respondentů odpověděla, že by nároky na uchazeče nesnižovala.

Graf č. 30: Vyhodnocení otázky č. 21

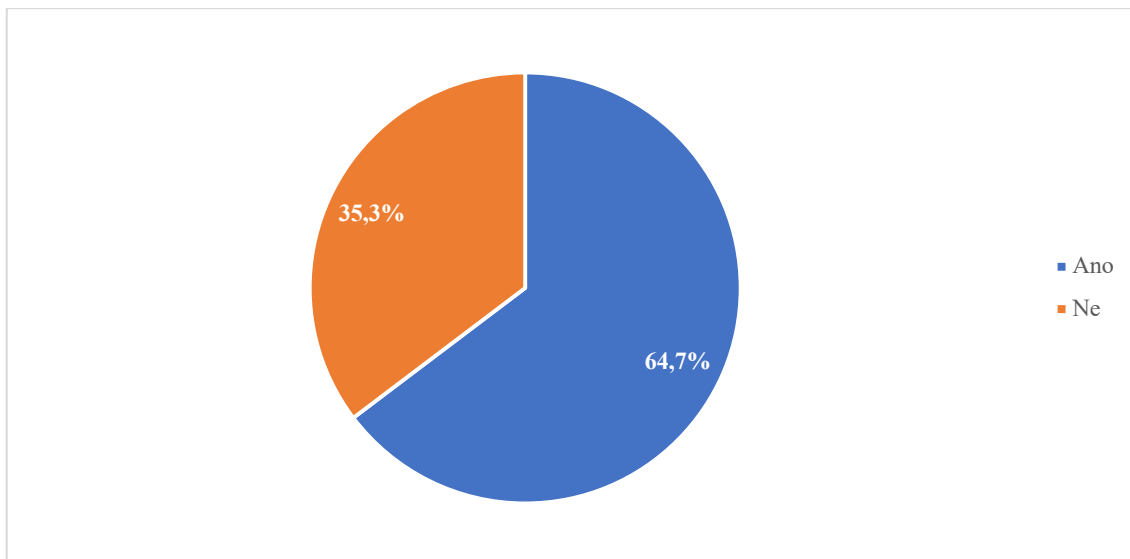


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 22: Pokud ano, týkaly by se snížené nároky pracovní praxe? Tzn. přijala by Vaše firma i uchazeče bez pracovních zkušeností?

Na tuto otázku odpovídali respondenti také hypoteticky a 64,7 % jich uvedlo, že pokud by skutečně snižovali nároky na uchazeče s VŠ vzděláním, tyto nároky by se týkaly pracovní praxe a byli by schopni přijmout i uchazeče bez praxe. Zbytek (35,3 %) uvedl, že nároky na praxi uchazečů by se neměnily.

Graf č. 31: Vyhodnocení otázky č. 22

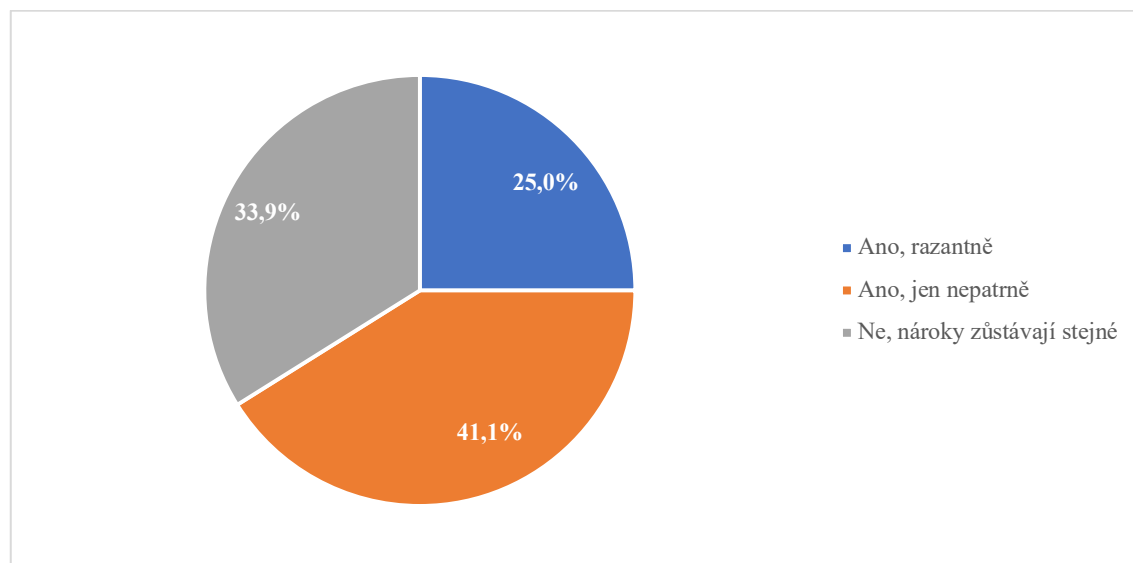


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 23: Řekl/a byste, že Vaše firma v důsledku nedostatku zaměstnanců nějakým způsobem snížila nároky na uchazeče s vysokoškolským vzděláním?

Tato a následující otázka byla položena pouze těm respondentům, kteří na otázku, zda se potýkají s nedostatkem zaměstnanců, odpověděli „Ano“. Z nich jedna čtvrtina odpověděla na tuto otázku, že skutečně razantně snížila nároky na uchazeče s VŠ vzděláním. Dalších 41,1 % respondentů uvedlo, že nároky snížili jen nepatrně. Něco málo přes jednu třetinu respondentů (33,9 %) odpovědělo, že tyto nároky nesnižovali.

Graf č. 32: Vyhodnocení otázky č. 23

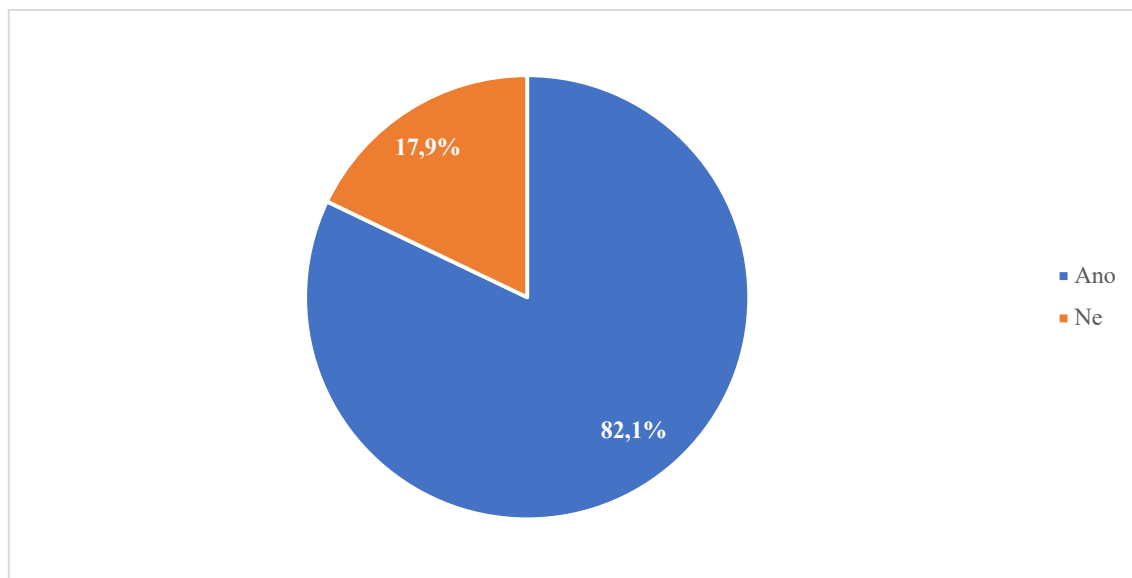


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 24: Pokud ano, týkají se snížené nároky pracovní praxe? Tzn. přijala by Vaše firma i uchazeče bez pracovních zkušeností?

V této otázce respondenti odpovídali na otázku, zda se případné snížené nároky týkají pracovní praxe. Pouhých 17,9 % jich uvedlo, že nároky na pracovní praxi absolventů VŠ zůstaly nezměněné, zatímco 82,1 % respondentů potvrdilo opak. Snížené nároky firem těchto respondentů se skutečně týkají praxe a oni by tak přijali i uchazeče bez pracovních zkušeností.

Graf č. 33: Vyhodnocení otázky č. 24

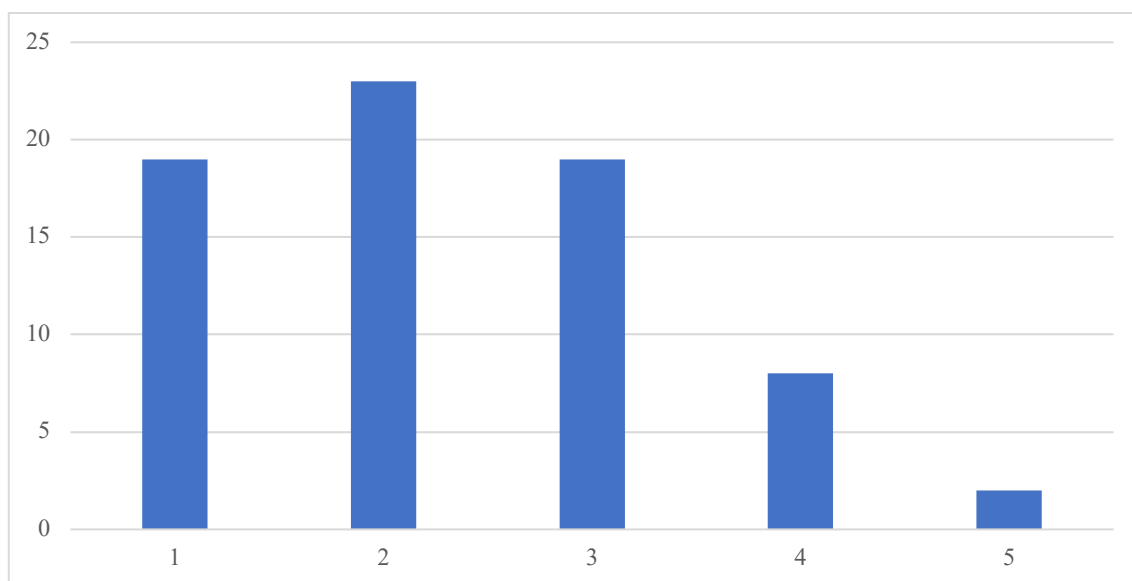


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 25: Do jaké míry je dle Vašeho názoru ovlivněna pracovní migrace absolventů VŠ do zahraničí rozdílným mzdovým ohodnocením oproti ČR?

V poslední otázce dotazníku měli respondenti sdělit svůj názor na to, jakou roli má dle jejich názoru rozdílné mzdové ohodnocení oproti ČR v pracovní migraci absolventů vysokých škol do zahraničí. Možnost „1“ znamenala, že rozdílné mzdové ohodnocení má rozhodující roli a možnost „5“, že nemá s pracovní migrací žádnou souvislost. Jak lze vyčíst z grafu č. 34, většina respondentů zvolila možnosti „1“ a „2“ – přičítají rozdílným mzdám velký podíl na pracovní migraci absolventů. Celkem pouhých 10 jich uvedlo, že rozdílné mzdy na migraci mají malý, nebo žádný vliv. Středovou možnost zvolilo 19 respondentů. Vážený průměr odpovědí má hodnotu 2,31, což znamená, že zaměstnavatelé tíhnou spíše k názoru, že rozdílné mzdové ohodnocení oproti ČR má významnou roli v pracovní migraci absolventů vysokých škol.

Graf č. 34: Vyhodnocení otázky č. 25



Zdroj: vlastní výzkum

2.4.2 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření

V tomto kvantitativním výzkumu byly zastoupeny poměrně rovnoměrně všechny velikosti podniků v členění podle počtu zaměstnanců. Co se týče oblastí podnikání, tak největší podíl měly firmy z oblasti zpracovatelského průmyslu a obchodu. V odpovědích bylo malé zastoupení firem z oblasti kulturní, zábavní a rekreační činnosti či oblasti dopravy a skladování, přestože dotazník byl takovýmto firmám zaslán.

Většina zaměstnavatelů, kteří poskytli své odpovědi, aktuálně zaměstnává anebo chce zaměstnávat vysokoškolsky vzdělané zaměstnance a ve většině případů jsou s kvalitami absolventů vysokých škol spokojeni. Cení si nejčastěji toho, že tito zaměstnanci (či uchazeči o zaměstnání) jsou flexibilní, a naopak jim vadí, že mají vysoké nároky na mzdy nekorrespondující s jejich zkušenostmi. V souvislosti s tím někteří uvedli své doporučení, že by si studenti měli během studia již aktivně hledat zaměstnání, aby získali praktické zkušenosti, které většina z nich považuje při náboru za rozhodující.

Při rozhodování o přijetí uchazeče s vysokoškolským vzděláním většina firem nerozlišuje, zda je uchazeč ze soukromé či veřejné VŠ, avšak něco přes polovinu z nich si myslí, že absolventi veřejných VŠ jsou obecně kvalitnější. Respondenti většinou nepreferují žádnou konkrétní vysokou školu a nejčastěji poptávají absolventy technických, ekonomických a IT oborů, přičemž je pro ně relativně často důležité, aby spárovali volné pracovní místo s uchazečem, který vystudoval konkrétní obor. Při rozhodování o přijetí uchazeče hledí také na jazykové certifikáty a studijní pobyty v zahraničí, zatímco školní prospěch či členství ve studentských spolcích je pro ně spíše irelevantní.

Respondenti většinou odpověděli, že se jejich firma v posledních letech skutečně potýká s nedostatkem zaměstnanců a v souvislosti s tím velká část z nich také uvedla, že právě kvůli tomu musela snížit nároky na uchazeče s vysokoškolským vzděláním, které souvisí i s pracovní praxí a firma by tak přijala i uchazeče bez praxe. Pouze zhruba třetina respondentů uvedla, že s tímto nedostatkem problém nemají. Podnětem k diskusi může být otázka, zda by tito zaměstnavatelé, kteří uvedli, že nemají problém s nedostatkem zaměstnanců, odpověděli na otázky týkající se snižování nároků na uchazeče s VŠ vzděláním stejně, kdyby se s nedostatkem zaměstnanců skutečně potýkali.

Závěr

Problematika uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce na regionální i celostátní úrovni je v souvislosti s dynamicky měnící a vyvíjející se celkovou situací na pracovním trhu velmi významná, což se během psaní této bakalářské práce bezpochyby potvrdilo. Jsem přesvědčen, že analytické zkoumání pracovního trhu z různých hledisek má nepopiratelný národohospodářský význam především z toho důvodu, že správné pochopení zákonitostí fungování tohoto trhu je klíčové pro mnoho oblastí hospodářské politiky. Tato bakalářská práce poskytuje analytický a komparativní pohled na situaci absolventů vysokých škol na pracovním trhu na krajské a celostátní úrovni v souvislosti s ekonomickým vývojem a výsledky těchto analýz a komparací považuji za podnětné zejména pro vládní instituce, jež jsou nositeli hospodářské politiky. Pro mě jako autora mělo zpracování této práce nemalý přínos zejména v oblasti analýzy poptávky po práci na krajské úrovni, která přinesla relevantní a aktuální informace o kritériích zaměstnavatelů při přijímání uchazečů o zaměstnání.

Z teoretické části vyplývá, že nezaměstnanost, jejíž míra je v této práci zkoumána v rámci analýzy uplatnění absolventů VŠ na trhu práce, lze počítat různými metodami, a tudíž interpretovat pomocí různých ukazatelů. Liší se zejména pohledy na to, na jaké skupiny obyvatel by měl být brán zřetel při výpočtu míry nezaměstnanosti. V České republice se nejčastěji používá ukazatel podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15–64 let využívaný především Ministerstvem práce a sociálních věcí a ukazatel obecné míry nezaměstnanosti, který je využíván Českým statistickým úřadem či Eurostatem. Existují různé typy nezaměstnanosti, avšak tou, která je pro tuto práci nejrelevantnější, je nezaměstnanost strukturální. Ta se projevuje především nesouladem v kvalifikační struktuře nabídky a poptávky po práci. Dvě hlavní teorie, které souvisí se vzděláním a uplatnitelností na trhu práce jsou teorie lidského kapitálu a teorie signalizace, která je někdy označována jako teorie screeningu. Teorie lidského kapitálu v podstatě tvrdí, že vzdělání je jeden z faktorů, který zvyšuje lidský kapitál a následně i produktivitu, což má za následek budoucí zvýšení příjmů. Naopak teorie signalizace chápe vzdělání jako signál potenciálně lepších schopností, který zachycuje zaměstnavatel při hledání zaměstnanců. Na závěr teoretické části je provedena rešerše odborné literatury, kde jsou mimo jiné shrnuty základní prvky těchto teorií. Dále je rešerše zaměřena především na příspěvky o terciálním vzdělávání a o jeho absolventech. Autoři těchto příspěvků se shodují zejména v názoru, že vysokoškolské vzdělání je sice v zásadě přínosné pro společnost a pro absolventy je jedním z hlavních faktorů předurčujících úspěch na trhu práce, avšak v souvislosti s tím, že na tomto trhu je v poslední době takovýchto

absolventů velké množství, se pro ně samotné zvyšuje konkurence na straně nabídky práce a uplatnění se pro ně stává čím dál složitější. Na druhou stranu výhodou pro tyto absolventy je často fakt, že většinou nemají problém s novými technologiemi například v oblasti IT a snadno si osvojují různé inovace. Dalším poznatkem, na kterém se autoři shodli, je to, že závažný problém spočívá také v kvalifikačním strukturálním nesouladu nabídky a poptávky po práci.

Považuji za nutné poznamenat, že je překvapující, jak malá pozornost je v českých ekonomických impaktovaných časopisech věnována právě uplatnění absolventů vysokých škol a obecně trhu práce. Vzhledem k tomu, že co se zaměstnanosti týče tak absolventi VŠ bez pracovních zkušeností se dají považovat za určitou rizikovou skupinu, by se o tomto tématu v českém prostředí mělo zpracovávat větší množství příspěvků a studií. Bohužel i na státní úrovni je tomuto tématu věnovaná velmi malá pozornost. Prostřednictvím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy jsou zpracovávány především koncepce a projekty týkající se vstupu na trh práce absolventů škol středních a Ministerstvo práce a sociálních věcí se věnuje spíše jiným ohroženým skupinám na trhu. Institucí, která se naopak velmi intenzivně zabývá zaměstnaností a uplatněním absolventů VŠ na trhu práce je Středisko vzdělávací politiky, které je pracovištěm Pedagogické fakulty UK v Praze. Je tedy otázkou, proč se odborná veřejnost tématu uplatnění absolventů vysokých škol a trhu práce obecně nevěnuje stejně intenzivně jako ostatním národohospodářským tématům.

Z analýzy uplatnění absolventů VŠ na trhu práce v České republice vyplynulo, že míra nezaměstnanosti těchto absolventů se dlouhodobě pohybovala mezi zhruba třemi a jedním a půl procenty. Její největší nárůst byl zaznamenán v době ekonomické krize, a naopak v posledních letech její hodnota v souvislosti s hospodářským růstem razantně klesla. Zatímco míra nezaměstnanosti víceméně korespondovala s celkovým ekonomickým vývojem, podíl absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných v České republice vykazoval celkově rostoucí trend v celém sledovaném období. V období recese totiž počet nezaměstnaných absolventů VŠ rostl poměrně rychleji než celkový počet nezaměstnaných, a naopak v době konjunktury nezaměstnaných absolventů ubývalo pomaleji než celkově nezaměstnaných. Nejvíce si absolventi vydělali v roce 2017, kdy jejich průměrná hodinová mzda byla téměř tři sta korun za hodinu. Mediánový hodinový výdělek byl v celém sledovaném období zhruba o šedesát osm korun za hodinu nižší. V této části byla také sledována oborová nezaměstnanost absolventů podle typu fakulty. Dlouhodobě nejvyšší nezaměstnaností trpěli absolventi

zemědělských fakult, a naopak nejnižší absolventi fakult lékařských a farmaceutických, právnických a pedagogických a tělovýchovných.

Následovala analýza uplatnění absolventů VŠ na trhu práce v Pardubickém kraji, z níž vyplynulo, že pracovní trh v tomto kraji se do jisté míry vypořádal s ekonomickou krizí po roce 2007 rychleji než celorepublikový trh (co se týče nezaměstnanosti absolventů vysokých škol). Už v roce 2010 byl zaznamenán poměrně výrazný pokles míry nezaměstnanosti těchto absolventů, a kromě prudkého skokového růstu v roce 2013 byla tato míra následně poměrně stabilní a v posledních dvou letech sledovaného období v souvislosti s celkově příznivou situací v celé české ekonomice klesla na nejnižší hodnoty daného období. Nezaměstnaných absolventů VŠ bylo v porovnání s celkově nezaměstnanými v kraji stále více. To bylo pravděpodobně zapříčiněno silnou konkurencí na straně nabídky práce způsobenou velkým počtem nových absolventů VŠ vstupujících na trh práce. Mediánový hodinový výdělek těchto absolventů se v Pardubickém kraji vyvíjel relativně stejně jako ten průměrný. Po ekonomické krizi byla zaznamenána klesající tendence, avšak od roku 2014 bylo patrné oživení a hodinové výdělků absolventů VŠ rostly až do konce daného období.

Komparace uplatnění absolventů VŠ v ČR a v Pardubickém kraji měla za cíl zjistit do jaké míry spolu vývoje jednotlivých ukazatelů korelují v kraji a v celé republice. Jako první byla porovnávána míra nezaměstnanosti absolventů VŠ. Komparace ukázala, že v lepší situaci byli v průměru za dané období absolventi v České republice. Míra korelace mezi vývojem v kraji a v celé republice se ukázala jako pouze střední. Naopak podíl nezaměstnaných absolventů na celkovém počtu nezaměstnaných se v ČR vyvíjel téměř totožně jako v Pardubickém kraji s tím rozdílem, že v celém období byl tento podíl nižší na krajské úrovni. Míra korelace byla u tohoto ukazatele velmi silná. Průměrný i mediánový hodinový výdělek absolventů téměř kopíroval celkovou ekonomickou situaci v obou oblastech zkoumání s tím rozdílem, že bezprostředně po krizi většinou spíše stoupal. Během ekonomického růstu v posledních letech daného období výrazně rostl. Míra korelace hodinového výdělku v ČR a v Pardubickém kraji byla změřena vyšší u mediánového než u toho průměrného. Obě získané hodnoty se však považují za velmi silnou korelaci. Je nutné poznamenat, že zjišťovaná korelace je do jisté míry ovlivněna tím, že hodnoty, které jsou získané pro Pardubický kraj, jsou v určitém procentu obsaženy i v průměrných hodnotách získaných pro Českou republiku, protože data z Pardubického kraje jsou podmnožinou dat z celé republiky.

Z výsledků kvantitativního výzkumu mezi podniky v Pardubickém kraji, který byl proveden s důrazem na reprezentativnost vzorku, a proto byly v odpovědích zastoupeny

relativně rovnoměrně všechny velikostní skupiny firem, vyplývá, že poptávka po vysokoškolsky vzdělaných lidech je v kraji poměrně vysoká. Většina oslovených firem totiž uvedla, že absolventy vysokých škol aktuálně zaměstnává nebo chce zaměstnávat. S jejich kvalitou jsou zaměstnavatelé vesměs spokojeni, avšak největší problém se ukázal být ten, že mnoho absolventů získává během studia velmi málo pracovních zkušeností, což jim znesnadňuje vstup na pracovní trh. To, zda je uchazeč absolventem soukromé či veřejné vysoké školy, a zda absolvoval nějakou konkrétní, ve většině případů nehraje roli, avšak zhruba polovina respondentů považuje za kvalitnější absolventy veřejných škol. Z dotazníku dále vyplynulo, že největší poptávka je po absolventech technických, ekonomických a IT oborů. Obzvláště pak u těch ekonomických to může být způsobeno tím, že obor ekonomie pojímá mnoho podoborů a velké množství firem má vždy nějakou pozici vyžadující určité ekonomické vzdělání. Většina zaměstnavatelů potvrdila, že se v posledních letech skutečně potýká s nedostatkem zaměstnanců. Tito respondenti dále převážně uvedli, že právě kvůli tomuto nedostatku museli snížit nároky na uchazeče s vysokoškolským vzděláním a následně zhruba 80 % jich odpovědělo, že zmíněné snižování nároků se týká i pracovní praxe a oni by tak přijali i uchazeče bez praxe.

Byl získán a zpracován dostatek dat pro analýzu uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce v České republice a v Pardubickém kraji, která byla provedena, a proto lze konstatovat, že hlavní cíl práce byl naplněn. Podařilo se také změřit a interpretovat míru korelace vývoje sledovaných ukazatelů v ČR a v Pardubickém kraji. Odpověď na stanovenou výzkumnou otázku, zda je i přes velmi nízkou míru nezaměstnanosti a nedostatek pracovních sil na krajském trhu práce pro čerstvé absolventy bez pracovních zkušeností stále výrazně obtížnější najít si pracovní místo než pro absolventy, kteří již disponují praxí, zní ne. Pro absolventy bez pracovních zkušeností je do určité míry nepochybně složitější se uplatnit než pro ty, kteří již zkušenosti mají, avšak na základě odpovědí krajských zaměstnavatelů na dotazníkové otázky nelze potvrdit, že by bylo pro absolventy bez praxe uplatnění obtížnější výrazně. Naopak mnoho respondentů v odpovědích uvedlo, že v souvislosti se současnou situací na trhu práce jsou ochotni zaměstnat právě i uchazeče bez praxe.

Problematika uplatnění absolventů vysokých škol jistě stojí za pozornost a měl by ji být věnován další výzkum. V této bakalářské práci je mimo jiné analyzována poptávka po práci absolventů vysokých škol a zcela jistě by bylo přínosné se v navazujícím zkoumání zaměřit i na stranu nabídky práce – na samotné absolventy. Výzkum mezi zaměstnavateli byl v této práci proveden v době hospodářského růstu, a proto by bylo bezpochyby zajímavé provést podobný výzkum v časech, kdy se trh práce potýká

s vysokou nezaměstnaností. Vzhledem k tomu, že výzkum v této práci ukázal, že žádný ze zaměstnavatelů, kteří poskytli své odpovědi, nepovažuje za kvalitnější absolventy soukromých vysokých škol, doporučil bych pro navazující zkoumání vypracování podrobné analýzy kvality vzdělávání právě na těchto školách. Toto však vidím spíše jako podnět pro státní výzkum, neboť rozsah bakalářských či diplomových prací by pravděpodobně takovou analýzu limitoval.

Seznam tabulek, grafů a obrázků

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR; 2007–2017	25
Tabulka č. 2: Podíl nezaměstnaných absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných v ČR; 2007–2017	26
Tabulka č. 3: Mediánový a průměrný hodinový výdělek absolventů VŠ v ČR; 2007–2017	28
Tabulka č. 4: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR podle oborových zaměření fakult; 2007–2011 a 2014–2017; část 1; v %	30
Tabulka č. 5: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR podle oborových zaměření fakult; 2007–2011 a 2014–2017; část 2; v %	30
Tabulka č. 6: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v Pardubickém kraji; 2007–2017 .	33
Tabulka č. 7: Podíl nezaměstnaných absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných v Pardubickém kraji; 2007–2017	35
Tabulka č. 8: Mediánový a průměrný hodinový výdělek absolventů VŠ v Pardubickém kraji; 2007–2017	36
Tabulka č. 9: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR a v Pardubickém kraji; 2007–2017; v %	38
Tabulka č. 10: Podíl nezaměstnaných absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných v ČR a v Pardubickém kraji; 2007–2017	40
Tabulka č. 11: Mediánový a průměrný hodinový výdělek absolventů VŠ v ČR a v Pardubickém kraji; 2007–2017	42

Seznam grafů

Graf č. 1: Křivka nabídky práce.....	4
Graf č. 2: Křivka poptávky po práci	5
Graf č. 3: Rovnováha na trhu práce	6
Graf č. 4: Nedobrovolná a dobrovolná nezaměstnanost	12
Graf č. 5: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR; 2007–2017	25
Graf č. 6: Podíl nezaměstnaných absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných v ČR; 2007–2017	27
Graf č. 7: Mediánový a průměrný hodinový výdělek absolventů VŠ v ČR; 2007–2017	29
Graf č. 8: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR podle oborových zaměření fakult; 2007–2011 a 2014–2017; v %	32

Graf č. 9: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v Pardubickém kraji; 2007–2017	34
Graf č. 10: Podíl nezaměstnaných absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných v Pardubickém kraji; 2007–2017; v %	35
Graf č. 11: Mediánový a průměrný hodinový výdělek absolventů VŠ v Pardubickém kraji; 2007–2017	37
Graf č. 12: Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v ČR a v Pardubickém kraji; 2007–2017; v %	39
Graf č. 13: Podíl nezaměstnaných absolventů VŠ na celkovém počtu nezaměstnaných v ČR a v Pardubickém kraji; 2007–2017	41
Graf č. 14: Mediánový a průměrný hodinový výdělek absolventů VŠ v ČR a v Pardubickém kraji; 2007–2017	42
Graf č. 15: Ilustrační graf.....	44
Graf č. 16: Vyhodnocení otázky č. 1	44
Graf č. 17: Vyhodnocení otázky č. 2	45
Graf č. 18: Vyhodnocení otázky č. 3	46
Graf č. 19: Vyhodnocení otázky č. 4	46
Graf č. 20: Vyhodnocení otázky č. 5	47
Graf č. 21: Vyhodnocení otázky č. 7	48
Graf č. 22: Vyhodnocení otázky č. 9	49
Graf č. 23: Vyhodnocení otázky č. 10	49
Graf č. 24: Vyhodnocení otázky č. 12	50
Graf č. 25: Vyhodnocení otázky č. 16	51
Graf č. 26: Vyhodnocení otázky č. 17	52
Graf č. 27: Vyhodnocení otázky č. 18	53
Graf č. 28: Vyhodnocení otázky č. 19	53
Graf č. 29: Vyhodnocení otázky č. 20	54
Graf č. 30: Vyhodnocení otázky č. 21	55
Graf č. 31: Vyhodnocení otázky č. 22	55
Graf č. 32: Vyhodnocení otázky č. 23	56
Graf č. 33: Vyhodnocení otázky č. 24	57
Graf č. 34: Vyhodnocení otázky č. 25	58

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Rozdělení obyvatelstva na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní .	7
Obrázek č. 2: Faktory zaměstnatelnosti	13
Obrázek č. 3: Schéma politiky zaměstnanosti	14

Seznam literatury

Literární zdroje

BECKER, Gary S. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. ISBN 02-260-4120-4.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.

HANZELKOVÁ, Alena, Miloslav KERKOVSKÝ a Lubomír KOSTROŇ. *Personální strategie: krok za krokem*. V Praze: C.H. Beck, 2013. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7179-564-3.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál: bohatství, které dřímá v nás*. 2., upr. vyd. Praha: Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2139-5.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

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

MAZOUCHE, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-380-6.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. Vyd. 2. Praha: Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X.

URBAN, Lukáš. *Sociologie: klíčová témata a pojmy*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-247-5774-2.

VLČEK, Josef a kol. *Ekonomie a ekonomika*. Druhé přepracované vydání. Praha: ASPI, 2003. ISBN 80-86395-46-4.

ZELENKA, Martin. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008. ISBN 978-80-7290-372-6.

Internetové zdroje

COOPER, Joy a Larry DAVIS. Exploring Comparative Economic Theories: Human Capital Formation Theory vs Screening Theory. *The Journal of Applied Business and Economics* [online]. 2017, vol. 19, no. 6, s. 68-73. ISSN 1499691X.

ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky – 2007* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-ceske-republiky-2007-h4wherp1yd>

ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky – 2008* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-ceske-republiky-2008-h985n5fra0>

ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky – 2009* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-ceske-republiky-2009-x5xduy85af>

ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky – 2010* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-ceske-republiky-2010-zqa20bl53r>

ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky – 2011* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-ceske-republiky-2011-idioienvk3>

ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky: Statistical yearbook of the Czech Republic* [online]. Český statistický úřad, 2012 [cit. 2019-04-05]. ISBN 978-80-250-2253-5. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20557519/000112.pdf/2ab1b250-f96a-4bf4-a587-d355576c07f0?version=1.0>

ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky: Statistical yearbook of the Czech Republic* [online]. Český statistický úřad, 2013 [cit. 2019-04-05]. ISBN 978-80-250-2386-0. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20557523/000113.pdf/f3e17de9-9bfa-4ccc-af5d-df01c6392af5?version=1.0>

ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky: Statistical yearbook of the Czech Republic* [online]. Český statistický úřad, 2014 [cit. 2019-04-05]. ISBN 978-80-250-2580-2. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20557527/32019814.pdf/a5280e4a-075e-4178-a233-451317ad54f4?version=1.0>

ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky: Statistical yearbook of the Czech Republic* [online]. Český statistický úřad, 2015 [cit. 2019-04-05]. ISBN 978-80-250-2638-0. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/35626213/32019815.pdf/7df90fe9-22fd-470e-98e1-48ee3f13fc97?version=1.1>

ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky: Statistical yearbook of the Czech Republic* [online]. Český statistický úřad, 2016 [cit. 2019-04-05]. ISBN 978-80-250-2726-4. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/33199363/32019816.pdf/a2dde9e4-2973-433e-a863-aa20b47ad784?version=1.6>

ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky: Statistical yearbook of the Czech Republic* [online]. Český statistický úřad, 2017 [cit. 2019-04-05]. ISBN 978-80-250-2778-3.

Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/67309422/32019817.pdf/1917ff5f-f7bf-4aa3-be8e-de2835bd40e6?version=1.6>

ČSÚ. *Statistická ročenka Pardubického kraje – 2007* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-pardubickeho-kraje-2007-rf6egwbyz5>

ČSÚ. *Statistická ročenka Pardubického kraje – 2008* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-pardubickeho-kraje-2008-2n1dbfklwr>

ČSÚ. *Statistická ročenka Pardubického kraje – 2009* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-pardubickeho-kraje-2009-glaxbolinx>

ČSÚ. *Statistická ročenka Pardubického kraje – 2010* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-pardubickeho-kraje-2010-zdvpzgzt8>

ČSÚ. *Statistická ročenka Pardubického kraje – 2011* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-pardubickeho-kraje-2011-1ad07bqiqf>

ČSÚ. *Statistická ročenka Pardubického kraje – 2012* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-pardubickeho-kraje-2012-uouyn8c0p1>

ČSÚ. *Statistická ročenka Pardubického kraje – 2013* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-pardubickeho-kraje-2013-v7ik5o14xv>

ČSÚ. *Statistická ročenka Pardubického kraje – 2014* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-pardubickeho-kraje-2014-hvixu8zmmq>

ČSÚ. *Statistická ročenka Pardubického kraje – 2015* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-pardubickeho-kraje-2015>

ČSÚ. *Statistická ročenka Pardubického kraje – 2016* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-pardubickeho-kraje-2016>

ČSÚ. *Statistická ročenka Pardubického kraje – 2017* [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-pardubickeho-kraje-2017>

ČSÚ. *Statistický bulletin – Pardubický kraj – 1. až 4. čtvrtletí 2018* [online]. [cit. 2019-04-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticky-bulletin-pardubicky-kraj-1-az-4-ctvrtleti-2018>

ČSÚ. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2019-04-11]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti 20121107

DOHNALOVÁ, Zuzana a Jana LIPKOVÁ. Vývoj trhu práce v České republice v komparaci se zaměstnatelností absolventů škol/Development of Labour Market in the Czech Republic in Comparison to the Employability of University graduates. *Trendy Ekonomiky a Managementu* [online]. 2013, vol. 7, no. 14, s. 25-34. ISSN 18028527.

ISPV. *Výsledky šetření: Archiv*. [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv.aspx>

KAČEROVÁ, Eliška. Risk Factors of Young Graduates in the Competitive E.U. Labour Market at the End of the Current Economic Crisis. *Journal of Competitiveness* [online]. 2016, vol. 8, no. 3. ISSN 1804171X.

KOUCKÝ, Jan, Radim RYŠKA a Martin ZELENKA. *Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol: Výsledky šetření REFLEX 2013* [online]. Praha, 2014 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Reflexe%20vzdelani%20a%20uplatneni%20absolventu.%20Vysledky%20setreni%20REFLEX%202013.pdf>

LORENC, Miroslav. *Závěrečné práce: metodika* [online]. [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <http://lorenc.info/zaverecne-prace/metodika.htm>

MACH, Jiří; BOHÁČKOVÁ, Ivana; SELBY, Richard. Knowledge or degree?—Insight of the Czech Republic. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* [online]. 2014, 116: 3135-3141. ISSN 1877-0428.

MARŠÍKOVÁ, Kateřina. THE VALUE OF A UNIVERSITY DEGREE IN THE EUROPEAN CONTEXT: THE CASE OF PART-TIME STUDENTS IN THE CZECH REPUBLIC. *Economics & Sociology* [online]. 2015, vol. 8, no. 3, s. 260-271. ISSN 2071789X.

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

SOUKUP, Alexandr. *Vzdělání a informační společnost* [online]. 2005 [cit. 2019-03-24]. Dostupné z: http://www.agris.cz/Content/files/main_files/72/150753/47Soukup.pdf

Středisko vzdělávací politiky. *Databáze o nezaměstnaných vysokoškolácích*. [online]. Pedagogická fakulta, Univerzita Karlova v Praze [cit. 2019-04-11]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/app/navs2010/>

VENDOLSKÁ, Iva a Eliška KAČEROVÁ. Flexible Graduate is Successful Graduate. Key Factors of Successful Job Interview, Results of a Comparative Analysis. *Journal of Competitiveness* [online]. 2016, vol. 8, no. 2. ISSN 1804171X.

ZELENKA, Martin. *Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v letech 2002–2017* [online]. 2018 [cit. 2019-04-09]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Nezamestnanost%20absolventu%20VS%202002-2017.%20SVP%20PedF%20UK%202018.pdf>

ZIELIŃSKI, Mariusz. Unemployment and Labor Market Policy in Visegrad Group Countries **. *Equilibrium* [online]. 2015, vol. 10, no. 3, s. 185-201. ISSN 1689765X.

Ostatní zdroje

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník – poptávka po absolventech vysokých škol

Vážený respondente, vážená respondentko,

jmenuji se Ondřej Štěpánek a jsem studentem Národohospodářské fakulty Vysoké školy ekonomické v Praze. Tímto bych Vás chtěl požádat o vyplnění krátkého dotazníku, s jehož pomocí zpracuji bakalářskou práci, která se týká poptávky po absolventech vysokých škol na trhu práce v Pardubickém kraji.

Vaše odpovědi budou zcela anonymní a nebudou sloužit jinému účelu, než je vypracování bakalářské práce.

Předem děkuji za Váš čas.

V případě, že se budete zajímat o výsledky výzkumu, či budete mít otázky k dotazníku, můžete mě kontaktovat na ondrej.stepanek.skolni@gmail.com

Jaká je velikost Vaší firmy?

- ☐ 9 a méně zaměstnanců
- ☐ 10–49 zaměstnanců
- ☐ 50–249 zaměstnanců
- ☐ 250 a více zaměstnanců

Do jaké z následujících oblastí lze zařadit Vaši firmu?

- ☐ Zemědělství, lesnictví, rybářství
- ☐ Těžba a dobývání
- ☐ Zpracovatelský průmysl
- ☐ Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
- ☐ Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
- ☐ Stavebnictví
- ☐ Velkoobchod a maloobchod
- ☐ Opravy a údržba motorových vozidel
- ☐ Doprava a skladování
- ☐ Ubytování, stravování a pohostinství
- ☐ Informační a komunikační činnosti
- ☐ Peněžnictví a pojišťovnictví
- ☐ Činnosti v oblasti nemovitostí
- ☐ Administrativní a podpůrné činnosti
- ☐ Vzdělávání
- ☐ Zdravotní a sociální péče
- ☐ Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
- ☐ Jiné

Zaměstnává, poptává, nebo se chystá poptávat Vaše firma aktuálně zaměstnance s vysokoškolským vzděláním?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

Při potenciálním náboru absolventa VŠ preferujete absolventy:

- ☐ Veřejných vysokých škol
- ☐ Soukromých vysokých škol
- ☐ Nerozlišuji

Dle Vašeho názoru (či případných zkušeností) jsou kvalitnější absolventi:

- ☐ Veřejných vysokých škol
- ☐ Soukromých vysokých škol
- ☐ Absolventi obou typů škol jsou stejně kvalitní

Máte nějaké konkrétní zkušenosti s rozdílnou kvalitou absolventa veřejné a soukromé vysoké školy? Popř. jaké?

- ☐ _____

Jaké z následujících oborů preferujete při potenciálním náboru absolventa VŠ?

- ☐ Ekonomické obory
- ☐ Humanitní obory
- ☐ Právnícké obory
- ☐ Technické obory
- ☐ IT obory
- ☐ Zdravotnické obory
- ☐ Psychologické obory
- ☐ Přírodovědné obory
- ☐ Zemědělské obory

Zde můžete uvést užší zaměření v rámci Vámi zvoleného oboru (př.: Ekonomické obory – účetnictví, management, ...)

- ☐ _____

Do jaké míry je pro Vás rozhodující vystudovaný obor uchazeče? Tzn.: Obsazujete do konkrétních pozic výhradně absolventy konkrétních oborů či nikoliv? 1 = absolutně rozhodující, 5 = absolutně nerozhodující

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Dáváte přednost nějakým konkrétním vysokým školám před ostatními při potenciálním náboru absolventa VŠ?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

Pokud ano, jakým? Můžete také uvést obor, se kterým souvisí Vámi preferovaná škola (př.: Technické obory – Vysoká škola X, ekonomické obory – Vysoká škola Y)

☐ _____

Jste spokojeni se schopnostmi a obecně s kvalitou absolventů VŠ? Jak u Vašich stávajících zaměstnanců, tak u uchazečů

- ☐ Ano
- ☐ Ne

Jaké jsou podle Vás nejčastější nedostatky a nevýhody absolventů VŠ? Např.: vysoké nároky na mzdy, nedostatečné schopnosti a dovednosti, neochota učit se novým věcem atp.

☐ _____

Jaké jsou vlastnosti, kterých si u absolventů VŠ ceníte?

☐ _____

Máte nějaké nápady či návrhy, jak zvýšit obecnou kvalitu absolventů VŠ, aby byli atraktivnější pro Vás jako zaměstnavatele?

☐ _____

Do jaké míry je pro Vaši firmu rozhodující školní prospěch uchazeče? 1 = absolutně rozhodující, 5 = absolutně nerozhodující

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Do jaké míry je pro Vaši firmu rozhodující aktivita uchazeče během jeho studia? 1 = absolutně rozhodující, 5 = absolutně nerozhodující

- **Studijní pobyty v zahraničí (např. Erasmus)**

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

- **Členství ve studentských spolcích**

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

- **Certifikáty (např. jazykové)**

- ☐ 1
- ☐ 2

- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Do jaké míry je pro Vaši firmu rozhodující pracovní praxe uchazeče v oboru? 1 = absolutně rozhodující, 5 = absolutně nerozhodující

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Do jaké míry je pro Vaši firmu rozhodující pracovní praxe uchazeče mimo obor? 1 = absolutně rozhodující, 5 = absolutně nerozhodující

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

V posledních letech je v souvislosti s hospodářským růstem velmi nízká míra nezaměstnanosti napříč celým trhem práce. Zvláště v pak v Pardubickém kraji, který je dlouhodobě pod celorepublikovým průměrem. V poslední části dotazníku mě bude zajímat, zda se i Vaše firma potýká s nedostatkem pracovních sil a zda se tento nedostatek nějakým způsobem promítá do Vašich nároků na vysokoškolsky vzdělané uchazeče o práci.

Potýká se Vaše firma v posledních letech s nedostatkem zaměstnanců?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

Na předchozí otázku jste odpověděl/a, že se Vaše firma nepotýká s nedostatkem zaměstnanců. V následujících otázkách odpovídejte, prosím, hypoteticky. Tzn. předpokládejte situaci, že by se Vaše firma s nedostatkem zaměstnanců skutečně potýkala. Pokud by se vaše firma potýkala s nedostatkem zaměstnanců, předpokládáte, že by byla nucena snížit nějakým způsobem nároky na uchazeče s vysokoškolským vzděláním?

- ☐ Ano, razantně
- ☐ Ano, jen nepatrně
- ☐ Ne, nároky by zůstaly stejné

Pokud ano, týkaly by se snížené nároky pracovní praxe? Tzn. přijala by Vaše firma i uchazeče bez pracovních zkušeností?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

Následující 2 otázky byly položeny respondentům, kteří na otázku, zda se potýkají s nedostatkem zaměstnanců, odpověděli „Ano“ (pozn. autora)

Řekl/a byste, že Vaše firma v důsledku nedostatku zaměstnanců nějakým způsobem snížila nároky na uchazeče s vysokoškolským vzděláním?

- ☐ Ano, razantně
- ☐ Ano, jen nepatrně
- ☐ Ne, nároky zůstávají stejné

Pokud ano, týkají se snížené nároky pracovní praxe? Tzn. přijala by Vaše firma i uchazeče bez pracovních zkušeností?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

Do jaké míry je dle Vašeho názoru ovlivněna pracovní migrace absolventů VŠ do zahraničí rozdílným mzdovým ohodnocením oproti ČR? 1 = rozdílné ohodnocení je rozhodující, 5 = rozdílné ohodnocení nehraje roli

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5