

# Možnosti uplatnění absolventů středních škol na trhu práce

Anežka Christovová

---

Bakalářská práce  
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

  
INSTITUT  
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati  
Institut mezioborových studií Brno  
akademický rok: 2013/2014

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

Jméno a příjmení: **Anežka CHRISTOVÁ**  
Osobní číslo: **H118099**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Možnosti uplatnění absolventů středních škol na trhu práce**

### Zásady pro vypracování:

**Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovědního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.**

**S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:**

- na vymezení pojmů trh práce, poplávka po práci, absolvent,
- na postavení absolventů na trhu práce,
- na přechod absolventů do praxe a jejich uplatnění.

**Součástí práce bude sociologický výzkum, zaměřený na problematiku potíží absolventů při hledání zaměstnání a možnosti jejich uplatnění na trhu práce.**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

Buchtová, B., a kol., *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: GradaPublishing, 2002

Burdová, J., Chamoutová, D., *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním.* Praha: NÚOV, 2010

Brožová, D. *Společenské souvislosti na trhu práce.* Praha: Sociologické nakladatelství, SLON, 2003

Keller, J. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme.* Praha: Sociologické nakladatelství, SLON, 2011

Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha: Sociologické nakladatelství, SLON, 2002

Srnčová, J. *Jak se ucházet o zaměstnání.* Praha: Computer Press, 2000

Další literatura bude obsažena v Projektu bakalářské práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Renata Oralová

Institut mezioborových studií

Datum zadání bakalářské práce:

11. listopadu 2013

Termín odevzdání bakalářské práce:

30. dubna 2014

V Brně dne 11. listopadu 2013

  
doc. PhDr. Miroslav Jůzl, Ph.D.  
vedoucí ústavu



  
doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.  
vedoucí katedry

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby<sup>1/</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3<sup>2/</sup>;
- podle § 60<sup>3/</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60<sup>4/</sup> odst. 2 a 3 mohu užit své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spolunátor.

*ANEŽKA ČERNOUDOVÁ*

Jméno příjmení studenta

V Brně *24. 5. 2014*

*Melisková*

Podpis

1) Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejněním zveřejnění práce.

2) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3.

3) Ústavem, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odvedené nezávisle k obhajobě smí být též rovněž při zpracování díla před konáním samotného zveřejnění souběžně s jinými zveřejněními v podobě učebnic, odborných přednášek, učebních textů nebo jiných podobných prací, pokud jejich vydání nebo šíření není v rozporu s právy autorskými.

4) Platí, že užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona, lze uvést na vzhled k ústavě.

5) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3.

6) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

7) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

8) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

9) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

10) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

11) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

12) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

13) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

14) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

15) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

16) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

17) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

18) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

19) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

20) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

21) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

22) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

23) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

24) Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 40 Školní dílo.

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce je zaměřena na problematiku trhu práce ve vztahu k absolventům středních škol. Teoretická část se zabývá vymezením základních pojmů, kterými jsou trh práce, vzdělání absolventů, nezaměstnanost, ekonomické, sociální a psychické důsledky nezaměstnanosti.

Součástí práce je část empirická, v níž jsou uvedeny jednotlivé případové studie absolventů, kteří již mají zkušenosti se vstupem na trh práce.

Práce si klade za cíl zjistit, jaké jsou možnosti uplatnění absolventů středních škol na trhu práce.

### **Klíčová slova:**

trh práce, absolventi středních škol, nezaměstnanost, důsledky nezaměstnanosti

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis is focused on the topic of labour market in relation to high school graduates. The theoretical part is dealing with the basic concepts, namely the labour market, qualification of graduates, unemployment and the economical social and psychological consequences of unemployment.

The empirical part of the work includes a series of individual case studies of graduates who already have experience of entering the labour market.

The goal of this thesis is to explore the possibilities of high school graduates in labour market.

### **Keywords:**

labour market, high school graduates, unemployment, unemployment consequences

## Poděkování

Tímto děkuji paní Mgr. Renatě Oralové za odborné vedení, cenné rady, metodickou pomoc a laskavý přístup, jenž mně věnovala v průběhu vzniku této práce.

## Prohlášení

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 ZÁKLADNÍ POJMY</b> .....	<b>12</b>
1.1 TRH PRÁCE .....	12
1.2 VÝVOJ NA TRHU PRÁCE .....	14
1.3 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI .....	16
1.4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	17
<b>2 ABSOLVENTI ŠKOL A MLADISTVÍ</b> .....	<b>20</b>
2.1 ABSOLVENTI NA TRHU PRÁCE.....	20
2.2 ABSOLVENTSKÁ A PRAKTIKANTSKÁ MÍSTA .....	22
2.3 PROBLÉMY UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ.....	22
2.4 SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELŮ SE ŠKOLAMI.....	25
2.5 KOMPETENCE DŮLEŽITÉ PRO ABSOLVENTY PŘI HLEDÁNÍ PRACOVNÍHO MÍSTA .....	26
<b>3 EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ ASPEKTY NEZAMĚSTNANOSTI</b> .....	<b>30</b>
3.1 EKONOMICKÉ DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI.....	31
3.2 SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI .....	32
3.3 PSYCHOLOGICKÉ DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI.....	33
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>37</b>
<b>4 SOCIOLOGICKÝ VÝZKUM ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH ŠKOL</b> .....	<b>38</b>
4.1 CÍL VÝZKUMU .....	38
4.2 POPIS VÝZKUMNÉHO VZORKU .....	38
4.3 KAZUISTIKY .....	38
4.4 SHRNUTÍ.....	45
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>48</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>50</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ</b> .....	<b>53</b>
<b>SEZNAM TABULEK</b> .....	<b>54</b>



## ÚVOD

Ve své bakalářské práci jsem se věnovala problematice, která souvisí s uplatňováním absolventů středních škol na trhu práce. V současné době jejich perspektiva není vždy jasná. Kvalifikace absolventů, kterou studiem získali, by měla sloužit jako platná vstupenka na trh práce. V ideálních případech by absolventi měli bez obtíží nalézt uplatnění ve vystudovaném oboru a plynule vstoupit na trh práce tj. zahájit svoji pracovní dráhu. Je zřejmé, že hospodářská krize omezila zájem zaměstnavatelů o absolventy, neboť jejich možnosti uplatňování na trhu práce nejsou jednoduché. Setkávají se u zaměstnavatelů s odmítáním, nízkým finančním ohodnocením, nevýhodnými pracovními smlouvami. Praxe a pracovní zkušenosti jsou faktory, na kterých tito mladí lidé selhávají, pokud se ucházejí o konkrétní pracovní místo. Zaměstnavatelé požadují většinou hotové zaměstnance vhodné na pracovní zařazení bez nutnosti investic. Vzniká-li u absolventů delší časová prodleva mezi ukončením školy a zařazením do pracovního procesu, může to mít za následek skutečnost, že se čím dál obtížněji, budou později v práci adaptovat. Včasné začlenění absolventů do socializačních struktur je nutné, proto aby nedocházelo k vynechávání důležité socializační etapy. Nezaměstnanost pro mladé absolventy může znamenat víc negativních důsledků než u jiných věkových skupin.

Práce zastává v našem životě velice důležitou roli, dává životu smysl, je pro každého člověka součástí života jak společenského, tak i osobního. Je spojena s uspokojováním lidských potřeb neboť zajišťuje člověku materiální zabezpečení, přispívá k navazování sociálních kontaktů, je prostředkem seberalizace.

*Cílem této práce bylo zjistit, jaké jsou možnosti uplatnění absolventů středních škol na trhu práce. Zjistit jaké se nabízí podmínky uplatnění v praxi, zda se absolventům nabízí dostatek vhodných pracovních příležitostí na trhu práce.*

V teoretické části práce se zabývám přiblížením základních pojmů, kterými jsou trh práce, vývoj na trhu práce, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, absolventi škol a mladiství, spolupráce zaměstnavatelů se školami. Dále se zabývám ekonomickými, sociálními a psychologickými důsledky nezaměstnanosti.

Empirická část navazuje na teoretická východiska a jejím metodologickým základem je kvalitativní výzkum s ohledem na povahu tématu. Kvantitativním výzkumem bychom dosáhli pouhého statistického vzorce, jenž by z mého pohledu postrádal osobní přístup a tím onu vypovídající hodnotu. Domnívám se, že metoda kvalitativního výzkumu je

v daném případě vhodnější, neboť se dotýká i soukromého života konkrétních jedinců. Zvolila jsem sondu kvalitativního charakteru – kazuistiky pěti absolventů středních škol různých oborů, kteří již mají zkušenost se vstupem na trh práce.

Práce je určena pro pracovníky úřadů práce, kteří se setkávají s absolventy středních škol, neboť právě úřad práce musí plnit základní funkci – rychlé zprostředkování práce. Případně také pro pracovníky personálních agentur, kteří mohou vhodně pomoci absolventům při hledání prvního pracovního místa a tím podpořit jejich přístup na trh práce.

.

## I. TEORETICKÁ ČÁST

## 1 ZÁKLADNÍ POJMY

Nezaměstnanost je palčivé téma napříč společnostmi. Jelikož v dnešní době nemáme práci jistou, jak tomu bylo dříve, většina z nás se v průběhu života setká s pozicí nezaměstnaného buď osobně, nebo v řadách svých nejbližších. Ač se stát snaží o sociální podporu lidí, kteří práci poprvé hledají nebo o práci přišli, ať už formou aktivní nebo pasivní politiky zaměstnanosti, tato tíživá situace se stále týká obrovského počtu lidí.

### 1.1 Trh práce

Pracovní trh a zaměstnanost jsou dnes diskutované pojmy. Vždyť kdo z nás nemá strach, že přijde o práci, že se jeho děti neuplatní po absolvování studia, či že nebude schopen najít práci odpovídající jeho vzdělání či zkušenostem? Trh práce jako pojem můžeme chápat z několika různých pohledů, mezi něž patří například ekonomický, sociální nebo psychologický. V této kapitole bych je chtěla představit.

Trh práce je součástí trhu, ale kromě jeho obecných vlastností, jako je „*hospodářská soutěž, fungování nabídky a poptávky, peněžní vyjadřování ceny práce, soukromé vlastnictví či volný vnitrostátní pohyb pracovních sil, má i svá specifika.*“ Práci nelze srovnávat s ostatním zbožím, má odlišnou kvalitu. Trh práce se často stává místem zájmu politiků nebo státních zásahů. „*Schopnost pracovat, tedy pracovní síla jako souhrn fyzických a duševních sil, je neoddělitelná od člověka, ale neztotožňuje se s ním.*“ Člověk má tedy současně jak pracovní rozměr, tak také osobnostní a biologický rozměr. Trh práce je místem, kde se utváří pracovní podmínky, včetně platů, skrze nabídku a poptávku po práci.<sup>1</sup> Tato nabídka a poptávka charakterizuje pracovní trh v jeho ekonomické podobě. Znamená to tedy, že na trhu práce existuje vzájemná konkurence nabídky a poptávky. Nabídkou se myslí nabídka firem na pracovní místa, poptávkou zase snaha lidí práci nalézt. „*Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice.*“<sup>2</sup> Všichni kdo vstupují na trh práce řeší vztah nabídky a poptávky. Z psychologického a sociálního pohledu nejde jen o nabídku hodin určité práce spojené s určitou kvalifikací, jak to vidí ekonomika. Z jejich pohledu zaměstnanec nenabízí jen úsilí, odbornost a své přičinění či zkušenosti, ale také např. loajalitu k firmě, solidnost či spolupráci, tedy složky spíše

---

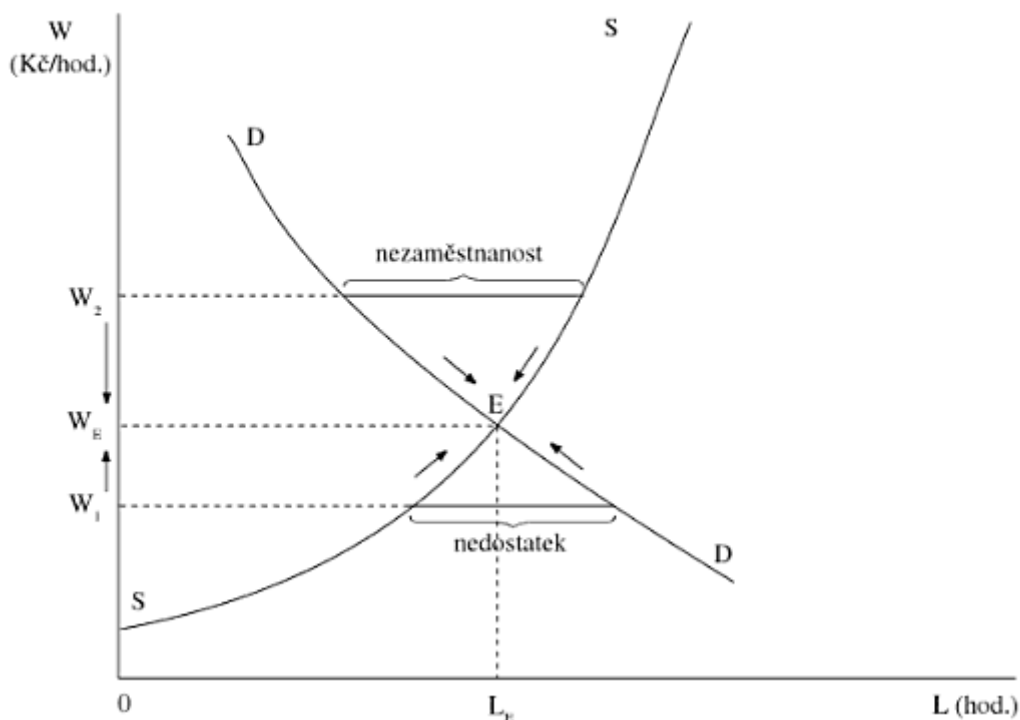
<sup>1</sup> DVOŘÁKOVÁ, Z.: *Management lidských zdrojů*, Praha: C.H. Beck, 2007, s. 67. ISBN 978-80-7179-893-4.

<sup>2</sup> HOLMAN, R.: *Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*, 2. vydání, Praha: C.H. Beck, 2005, s.142. ISBN 80-7179-890-8.

sociální. Tyto složky zajišťují to, zda firma a její lidský kapitál, technologie a strategie či organizace na trhu, bude úspěšná a do jaké míry, či nikoli. Člověka vidí jako konkrétní jednotku s určitou interindividuální a intraindividuální variabilitou.<sup>3</sup>

Trh práce funguje podobně jako trh se zbožím a spěje ke své rovnováze. Dočasná nerovnováha je kompenzována pohybem reálné mzdy. Následující graf toto znázorňuje:

Obr. 1 Trh práce



Trh práce je v rovnováze při reálné mzdě  $W_E$ . Při nižší mzdě by byl nedostatek práce a při vyšší mzdě by byl přebytek práce, čili nezaměstnanost.

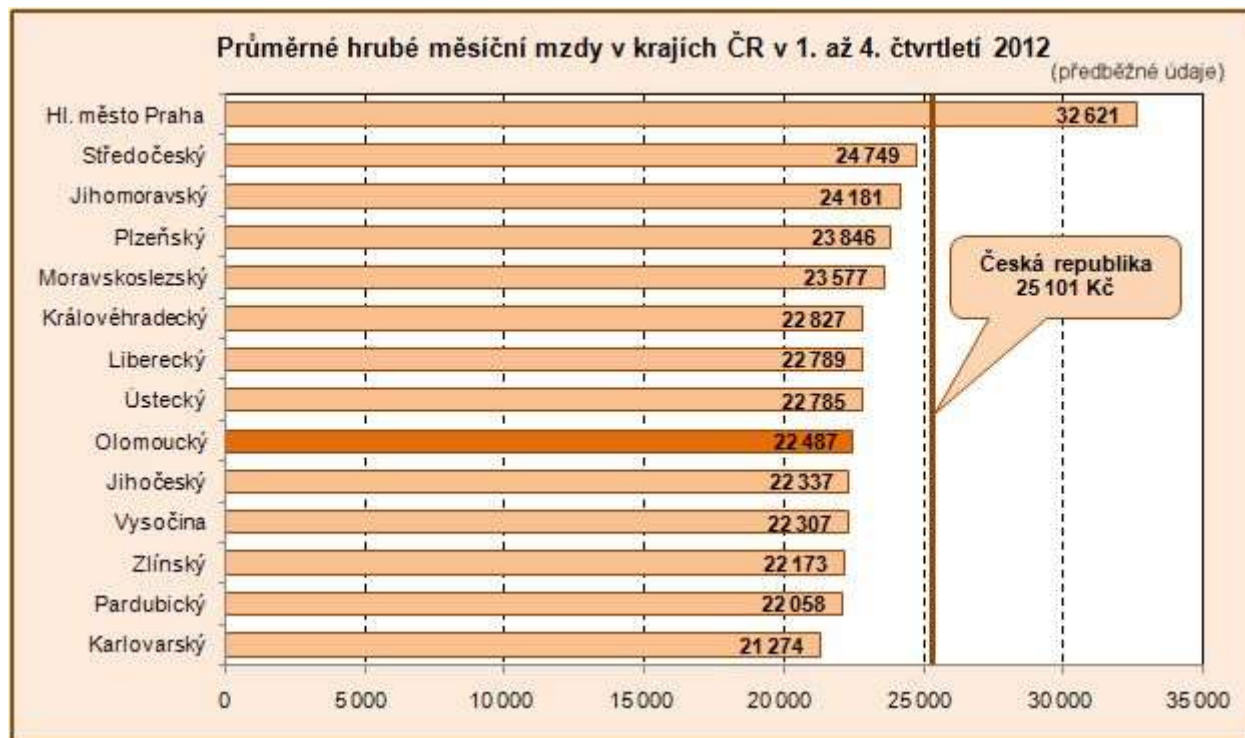
Zdroj: HOLMAN, R. *Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*, 2005, s.143.

**Reálná mzda:** Reálná mzda nevyjadřuje přesný obnos peněz, ale kupní sílu pracovníků, tedy množství statků a služeb, které si mohou za svou mzdu pořídit v dané zemi. Proto je tato hodnota lepší pro srovnání mezd v jednotlivých zemích, kde jsou rozdílné náklady na živobytí a je oprostěna o vliv inflace. Nevýhodou reálných mezd je fakt, že životní náklady jsou porovnávány prostřednictvím cen zboží v takzvaném spotřebním koši, který

<sup>3</sup>RIEGEL, K.: *Ekonomická psychologie*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, s.72. ISBN 978-80-247-1185-0.

je sestaven uměle a tedy neodpovídá skutečným životním nákladům.<sup>4</sup> Následující graf porovnává průměrnou hrubou mzdu v jednotlivých krajích v roce 2012:

Tab.1 Průměrné hrubé měsíční mzdy v krajích ČR v 1. až 4. čtvrtletí 2012



Zdroj: [http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/a8cb6b819a5eb950c1257b2b0033650e/\\$FILE/mzdy4q2012g1.jpg](http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/a8cb6b819a5eb950c1257b2b0033650e/$FILE/mzdy4q2012g1.jpg)

## 1.2 Vývoj na trhu práce

Západoevropský trh a jeho změny byly těsně spjaty s událostmi po druhé světové válce. „Hospodářský vývoj Evropy byl narušen rozdělením kontinentu na část, kde se rozvíjely centrálně plánované ekonomiky, a část, která se dále vyvíjela směrem k soudobému systému tržních ekonomik.“<sup>5</sup> Po druhé světové válce se vyskytla snaha o překonání značné ekonomické a politické ztráty a rozdělení této části, která bránila nastavení evropské stability. Německo se vyznačovalo značně narušenými vztahy mezi ním a ostatními státy a většina států byla válkou hospodářsky oslabena. Díky ekonomické obnově a modernizaci procházela většina zemí západní Evropy rychlým ekonomickým růstem v 50. a 60. letech.

<sup>4</sup>JINDRA, V.: *Ekonomie: 10. Nabídka práce, trh práce*, FIM UHK, Katedra ekonomie, [online <https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/predmety/?p=miek1&page=texty-ke-studiu> 2013-07-31]

<sup>5</sup>HUBINKOVÁ, Z.: *Psychologie a sociologie ekonomického chování*, 3. aktualizované vydání, Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 13. ISBN 978-247-1593-3.

V 70. letech se vyskytl problém s ostře rostoucími náklady na výrobu, což vyústilo v řadě zemí ve zpomalení ekonomického růstu provázeného vysokou inflací a nezaměstnaností. Výhodou však zůstala západoevropská integrace, která probíhala nadále. Jelikož tyto země zaostávaly v ekonomické dynamice, což mělo vliv na jejich konkurenceschopnost, v 80. letech vznikl program na dobudování vnitřního trhu do roku 1993.<sup>6</sup>

### **Česká republika:**

Vývoj trhu práce v České republice prošel od roku 1990 mnohými změnami. Tyto změny souvisely hlavně s restrukturalizačními tendencemi a cyklickými problémy s vyrovnáváním nabídky a poptávky na pracovním trhu. Již během 90. let změnila své zaměření nebo prošla změnou pracovního zařazení více než polovina zaměstnaných. Jednalo se o změny způsobené přílivem zahraničního kapitálu, potřeba vyšší profesní vzdělanosti či přeřazení na méně kvalifikovanou práci.<sup>7</sup> Tento jev nepřímo způsobil chudobu a příjmovou nerovnost, což platí jak pro ČR, tak pro ostatní země Evropy. Dalšími problémy vývoje pracovního trhu byly zánik malých rodinných firem, stárnutí populace, měnící se struktura domácností, technologický pokrok atd. Na základě ekonomického vývoje se také objevuje nový fenomén nazývaný bezdomovectví. Dnešní paradigma kultury je v zlepšování technických vynálezů, které nadále snižují nutnost lidské práce. Pro jedince je však práce nezbytná, dává jeho životu smysl a neustále jej vyvíjí a naplňuje jeho volný čas. Dlouhodobou ztrátou práce lidský organismus velmi trpí, je to srovnatelné s poškozením po dlouhodobé nemoci nebo při snížení pohyblivosti po úraze. To je také jeden z důvodů, proč se zaměstnanost nenápadně přesouvá z ekonomické oblasti do oblasti psychologie a lékařství. Mezi další charakteristiky dnešní práce patří její fragmentace, člověk již nemá celoživotní cíl, ale zabývá se pouze dílčími úkoly či epizodami. Mít práci na celý život, jak tomu bylo dříve, téměř neexistuje. Tento fakt v lidech vyvolává nejistotu a stres z možnosti, že o práci přijdou. Dalším problémem je, že mnoho firem k nám přichází ze zahraničí a přináší jev nazývaný „zeštíhlování firem“, což znamená buď snižování mezd nebo počet zaměstnanců. Díky tomu se zvyšuje profit akcionářů, které ale nezajímají sociální důsledky těchto opatření. Filiálky, které jsou do Čech lákány na zvýhodnění ve formě tzv. „daňových prázdnin“ si hlídají cenu pracovní síly. Pokud tato cena překročí pro ně akceptovatelnou hranici, nic jim nebrání odejít

---

<sup>6</sup>CIHELKOVÁ, E.: *Regionalismus a multilateralismus. Základy nového světového obchodního řádu?* s.259-261.

<sup>7</sup>DVOŘÁKOVÁ, Z.: *Management lidských zdrojů*, Praha: C.H.Beck, 2007, s. 68. ISBN 978-7179-873-4

do západních zemí, kde je pracovní síla o něco levnější. V této souvislosti se dokonce mluví o tzv. „bílých otrocích“. Proto je potřeba se zamyslet nad tím, zda je pro ČR opravdu výhodné zvát tyto zahraniční podniky a zvyhodňovat je.<sup>8</sup>

### 1.3 Druhy nezaměstnanosti

**Nezaměstnanost** je stav, kdy lidé sice chtějí pracovat a **aktivně i práci hledají**, ale nemohou žádnou přiměřeně placenou sehnat. „*Nezaměstnanosti vzniká poklesem potřeby pracovních sil.*“ Důvody mohou být mnohé, mezi ně patří:

- ekonomické potíže podniku, odvětví nebo celé národní ekonomiky,
- nižší poptávka po dané kvalifikaci (dočasná nebo trvalá),
- v jednotlivých zemích se kritéria zařazené jedinců k nezaměstnaným liší, obvykle se dělí na **zjevnou** – jedinci si aktivně práci hledají, a pokud ne, nejspíš je to kvůli tomu, že nemají možnost si přiměřenou najít, **skrytou** – vyskytuje se v podnicích, kdy zaměstnavatel zaměstnává vyšší počet pracovníků, než je třeba, nebo zaměstnává na poloviční úvazek osoby, které by chtěly pracovat na plný.

Nezaměstnanost je vážný sociální problém. Lidé se statusem nezaměstnaného mají nižší sociální status, změněný životní styl, nižší sebeúctu, omezené sociální kontakty, deprese, někdy i manželské krize a deviantní chování.<sup>9</sup>

#### Druhy nezaměstnanosti:

- **nezaměstnanosti frikční:**

Tato nezaměstnanost spočívá v přirozeném pohybu pracovních sil na trhu práce, její součástí je i sezónní přesun pracovníků. Vzhledem k tomu, že se lidé většinou snaží sami nalézt nějakou práci, ale toto hledání trvá určitou dobu, vzniká v tomto období frikční nezaměstnanost.<sup>10</sup>

<sup>8</sup>BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z.: *Nezaměstnanost - 2.*, přepracované a aktualizované vydání, Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, s. 91-94. ISBN 978-80-247-4282-3.

<sup>9</sup>JANDOUREK, J.: *Slovník sociologických pojmů*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, s. 169. ISBN 978-80-247-3679-2.

<sup>10</sup>Businesscenter.cz [online <http://business.center.cz/business/pojmy/p1657-frikcni-nezamestnanost.aspx> 2013-08-08]



- **nezaměstnanost strukturální:**

Tato nezaměstnanost vzniká na základě strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak rostou. Mění se poptávka po určitých profesích, které se musí přizpůsobovat i nabídka. Proto je nutné mnoho pracovníků requalifikovat. Tento druh nezaměstnanosti trvá obvykle déle než frikční nezaměstnanost, znamená také větší zásah do života jedince. Strukturální nezaměstnanost je však přirozenou a nevyhnutelnou hnací silou ekonomiky.

- **cyklická nezaměstnanost:**

Cyklická nezaměstnanost je fenomén vznikající jako následek celkového hospodářského poklesu a týká se více méně všech odvětví. Propuštění pracovníci většinou nemohou najít práci ani v jiných odvětvích, protože poptávka po práci klesá všude. Cyklická nezaměstnanost mizí po obnovení hospodářského růstu.

Další druhy nezaměstnanosti:

- **nezaměstnanost dobrovolná:**

Tato nezaměstnanost se týká lidí hledajících práci, ovšem za vyšší mzdu, než se v současné době objevuje na trhu. Může se jednat o krátkodobě či dlouhodobě nezaměstnané. Výše a délka této nezaměstnanosti závisí na poskytování podpory v nezaměstnanosti. Je-li tato podpora krátká a nízká je také krátká dobrovolná nezaměstnanost.

- **nezaměstnanost nedobrovolná:**

Tato nezaměstnanost se týká lidí, kteří hledají práci za odpovídající mzdu, někteří dokonce za nižší než reálně existuje na trhu práce, avšak nejsou schopni si ji najít. *„Příčinou této nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd. Jednou z nich bývají odbory, pokud si jako jeden z hlavních cílů vytknou prosazování vysokých mezd“<sup>11</sup>*

## 1.4 Politika zaměstnanosti

V České republice je politika zaměstnanosti zaměřena na snahu dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, využít zdroje pracovních sil a zabezpečit právo občanů na zaměstnání. Tuto politiku zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí

---

<sup>11</sup>HOLMAN, R.: *Základy ekonomie pro student vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*, 2. vydání, Praha: C.H. Beck, 2005, s. 152-158. ISBN 80-7179-890-8

a úřady práce. Úzce spolupracují se státní hospodářskou, regionální, sociální a vzdělávací politikou, která musí odpovídat měnícím se podmínkám pracovního trhu. Střednědobá strategie zaměstnanosti má svůj plán nazývaný *Národní plán zaměstnanosti* a jeho součástí je aktualizovaná verze *Národní akční plán zaměstnanosti*. Politiku zaměstnanosti můžeme rozdělit na aktivní a pasivní.<sup>12</sup>

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika získává na významu tím, jak se zvyšuje míra nezaměstnanosti. Její snahou je co nejrychlejší navrácení nezaměstnaných do pracovního procesu a tedy podpora v hledání práce. Mezi její nástroje podle zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) patří:

- „rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- poradenství úřadu práce pro volbu a zprostředkování nového zaměstnání,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- a cílené programy k řešení zaměstnanosti schvalované vládou nebo MPSV“.

Nástroje aktivní politiky by měly urychlovat a usnadňovat nezaměstnaným se zapojit zpět do pracovního procesu. Nedaří se to u dlouhodobě nezaměstnaných, i přes to, že zákon definuje vhodné zaměstnání, které by měl nezaměstnaný přijmout. Většinou však nevyužívá sankcí, které tento zákon nabízí. Úřady práce často nedostatečně trvají na dodržování individuálního plánu uchazečů o práci. Ti jsou často málo motivováni k aktivnímu přístupu. Kvůli neustále se měnícím podmínkám práce je nutné, aby i uchazeči o ni byli schopnější a podřizovali se novým trendům. Také je potřeba, kvůli nárůstu flexibilních míst, upravovat pracovněprávní legislativu a politiku.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> DVOŘÁKOVÁ, Z.: *Management lidských zdrojů*, Praha: C.H.Beck, 2007, s. 98. ISBN 978-80-7179-893-4.

<sup>13</sup> ZADRAŽILOVÁ, D.: *Společenská odpovědnost podniků. Transparentnost a etika podnikání*. Praha: C.K.Beck, 2010, s.123. ISBN 978-80-7400-192-5.

### **Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti se snaží o zmírnění dopadu nezaměstnanosti na občany vyplácením dávek a podpor v nezaměstnanosti. Výše této podpory by však neměla být demotivující pro hledání dalšího zaměstnání. Kvůli růstu počtu nezaměstnaných se také zvyšuje množství této podpory a tedy prostředků vynaložených ze státního rozpočtu.

- **Podpory příjmu v nezaměstnanosti:**

- Pojištění v nezaměstnanosti – tato podpora je postavena na příspěvku státu, zaměstnanců a zaměstnavatelů. Je stanovena jako procento z poslední mzdy, doba poskytování závisí na době předchozího placení příspěvků.
- Dávky sociální pomoci – vyplácení těchto dávek je vázáno na tzv. sociální potřebnost. Tato podpora nezáleží na předchozím výdělku, ale garantuje určitý minimální příjem a doba poskytování je nejčastěji neomezená.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká, pokud občan není nadále veden v registru uchazečů o práci, uplyne-li podpůrní doba nebo je z tohoto registru vyřazen (např. pro neplnění podmínek).<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Dle zákona o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb.

## 2 ABSOLVENTI ŠKOL A MLADISTVÍ

Obzvláště znevýhodněnou skupinou jsou absolventi škol, kteří sice mají dostatek entusiasmů, ale zato žádné zkušenosti ani jistotu, s kterou by si práci hledali. Často ani neví, kterým směrem se ubírat, nevědí, jakým způsobem probíhají pracovní pohovory, jelikož na to je často škola nepřipraví.

### 2.1 Absolventi na trhu práce

V České republice, stejně jako i v jiných ekonomicky a sociálně vyspělých zemích, se vyskytuje shodný obraz: Čím vyšší má jedinec vzdělání, tím je vyšší jeho možnost uplatnění na trhu práce. S vyšším vzděláním absolventů škol se zvyšuje šance na získání práce. Z toho vyplývá, že absolventi univerzit vykazují nižší míru nezaměstnanosti než absolventi středních škol. Naopak u absolventů základních škol nebo bez vyučení je míra nezaměstnanosti vyšší. Kromě stupně vzdělání také záleží na oboru. V porovnání s ostatními zeměmi EU je míra nezaměstnanosti u absolventů v České republice lehce pod průměrem.<sup>15</sup>

**Tab. 2** Skupina absolventů podle úrovně vzdělání

Skupina absolventů podle úrovně vzdělání	2002	2005	2010	2011
Střední s vyučným listem	23,8	15,7	15,6	15,3
Střední odborné s maturitou	20,8	10,1	8,3	8,9
Vyšší odborné	9,9	8,2	6,2	6,9
Vysokoškolské magisterské	N	N	4,3	4,7

*Pramen:* Databáze ISA (2011); N = údaje neuvedeny

Zdroj: Databáze ISA (2011)

Absolventi škol jsou proti jiným nezaměstnaným v určitých věcech znevýhodněni. Jedná se například o nulové pracovní návyky, ale také postrádají určitý přehled o pracovním trhu a pracovní kontakty. V posledních letech nezaměstnanost mladých v zemích OECD stoupá. Nezaměstnanost v EU se týká každého pátého mladého a práce schopného člověka do 25 let. Největší nezaměstnanost je u jižních zemí zasažených krizí, jako je Španělsko, Itálie, Portugalsko a Řecko. Některé výzkumy naznačují, že se podle předchozí nezaměstnanosti dá předpokládat nezaměstnanost v pozdějších obdobích života. Nezaměstnanost absolventů středních škol a mladých lidí, kteří se práci získat nesnaží,

<sup>15</sup> PRŮCHA, J., VETEŠKA, J.: *Andragogický slovník*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, s. 15-16. ISBN 978-80-247-3960-1.

provází psychické a výchovné problémy. Mladí lidé si musí včas osvojit potřebné pracovní návyky nebo budou později v dospělosti neschopni udržet si dlouhodobě zaměstnání a budou získávat finance či zahánět nudu protispolečenským chováním. Toto chování vede k dalšímu vyčleňování ze společnosti a tak vzniká bludný kruh. Nezaměstnanost může být jedním ze způsobů, jak si mladí lidé prodlužují adolescenci a oddalují tím dosažení nezávislosti na rodičích. Mimo jiné ale také narušuje další společenské a přátelské kontakty. Proto by měli být mladí lidé ze strany společnosti v hledání zaměstnání více podporováni, například různými rekvalifikačními či jazykovými kurzy. Po delší době strávené jako nezaměstnaný může docházet k tomu, že vezmou práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci a platovému ohodnocení. Tím se může opět snižovat šance na získání adekvátní praxe a zaměstnání později.

Dalším aspektem nezaměstnanosti mladých, který byl už zmíněn výše, je setrvávání v domě rodičů. Tento trend se nazývá tzv. „syndrom plného hnízda“. V roce 2008 žilo v EU 46 % lidí ve věku mezi 18-34 lety v rodině s alespoň jedním rodičem, a přitom jejich míra nezaměstnanosti byla daleko vyšší než u mladých lidí žijících ve vlastním bytě či domě. Tento jev se vyskytuje také převážně v zemích jižní Evropy, které prochází ekonomickou krizí a kde ubývá rodin s větším počtem členů domácnosti.

Dalším trendem v zemích EU je snaha o zvýšení kvalifikace prodlužováním studia. Díky tomu se ale řada mladých lidí zadluží a vyhlídky na získání práce se zase o tolik nezlepší. Často je problém ve studovaném oboru, který není na pracovním trhu příliš požadovaný a hodnotný.<sup>16</sup>

Absolventi patří do skupiny takzvaných vnějších zdrojů získávání pracovníků. K tomu, aby získali alespoň nějakou praxi, mají možnost využít některé programy nabízené školami, jde většinou o ověření znalostí nebo rozšíření praxe. Obvykle je takováto zkušenost u zaměstnavatelů ceněna. Absolventi tyto stáže často nepovažují za důležité, jelikož nejde o běžný pracovní poměr. Ale pro zaměstnavatele je alespoň nějaká praxe lepší než žádná.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost - 2, přepracované a aktualizované vydání*, Praha: Grada Publishing, a.s., s. 82-86. ISBN 978-80-247-4282-3

<sup>17</sup> SIEGEL, Z.: *Jak hledat a najít zaměstnání - Rady a tipy pro uchazeče - 3., aktualizované a rozšířené vydání*, Praha: Grada Publishing, a.s., s. 41-42. ISBN: 978-80-247-4407-0

## 2.2 Absolventská a praktikantská místa

Tato místa byla finančně podporována úřadem práce až po dobu jednoho roku (plně nebo částečně), tak aby absolventi bez praxe mohli nastoupit k zaměstnavateli a danou praxi tak získali. Nemuselo se jednat pouze o absolventy škol, ale také o mladistvé bez předchozí praxe. Tento příspěvek umožňoval snadnější nalezení práce a zařazení se tak do pracovního procesu.

Jednou z podmínek této dohody o uzavření praxe bylo, že absolvent bude pracovat v oboru, který vystudoval. Úřad práce později poskytoval dohodnutý finanční příspěvek na základě smlouvy se zaměstnavatelem. Záleželo také na finančních možnostech daného úřadu práce a také na situaci trhu práce.<sup>18</sup> V mnoha městech se však skrze špatnou finanční situaci tento příspěvek zrušil.

## 2.3 Problémy uplatnění absolventů

O určitých problémech, které provází absolventy škol bez praxe před nastoupením do prvního zaměstnání, jsem se zmínila již v první kapitole. Jak to ale vidí sami absolventi? Které dovednosti jsou podle nich ty důležité pro následující získání práce? V jaké oblasti by tedy měli školy své studenty více rozvíjet, aby je tak dobře připravili na budoucí práci?

Výzkum prováděný na technických univerzitách v České republice signalizuje, že mezi dovednosti, které studenti považují za důležité patří:

- schopnost řešit problémy (80 %),
- schopnost učit se, získávat nové poznatky či dovednosti (79 %),
- schopnost dobře komunikovat s lidmi (67 %),
- týmová práce (53 %),
- schopnost prosadit se (38 %),
- schopnost nést riziko (35 %).<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. s. 124. ISBN 80-86429-08-3.

<sup>19</sup> DUCHOŇ, B., ŠAFRÁNKOVÁ, J.: *Management. Integrace tvrdých a měkkých prvků řízení*. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 229-230. ISBN 978-80-7400-003-4.

Pokud chceme odlišit tyto dovednosti podle oboru můžeme použít následující tabulku:

**Tab. 3. Schopnosti důležité pro dobré uplatnění v praxi**

Schopnosti:	ČVUT	F1	F2	F3	F4	F5	F6
<i>řešit problémy</i>	80	79	78	83	77	75	81
<i>učit se</i>	79	75	77	86	88	65	72
<i>komunikovat</i>	67	67	66	65	66	71	67
<i>týmová práce</i>	53	51	48	58	57	55	55
<i>sebeprosazení</i>	38	37	33	38	49	43	40

Poznámky: F1 – stavební univerzita, F2 – strojní, F3 – elektrotechnická, F4 – jaderná a fyzikálně inženýrská, F5 – architektury, F6 – dopravní fakulta

Zdroj: DUCHOŇ, B., ŠAFRÁNKOVÁ, J.: Management. Integrace tvrdých a měkkých prvků řízení. Praha: C.K. Beck, 2008. s. 230

Proto jsou tolik důležité takové aktivity studentů vysokých škol, které jsou přímo spjaty s využitím praxe, protože mají ohromný význam pro další uplatnění absolventů univerzit. Jedním takovým příkladem může být akční výzkum. Podle Vašutové a kol. (1999) je jednou z nejvhodnějších forem vysokoškolské výuky. Jedná se o řešení různých miniprojektů, díky nimž si studenti mohou osvojit následující dovednosti:

- určení výzkumné otázky,
- přípravu vhodné metody sběru dat,
- nalezení vhodného způsobu, kterým se sebraná data zpracují,
- interpretování dat tak, aby nález nepřekračoval platnost sebraných dat a zároveň, aby nebyl pouze jejich popisem.

Akční výzkum je takový, který se snaží o inovaci reálných profesních situací, které se snaží praktické poznat a zlepšit. Podle Whitheada (1993) a Nezvalové (2002) akční výzkum zahrnuje těchto 5 kroků:

- 1) „Problém, který se objevil v praxi,
- 2) představa o řešení problému,
- 3) aktivita ke zvolenému řešení,
- 4) vyhodnocení výsledků aktivit vedoucích k řešení problému,
- 5) modifikace problému.“

Obvykle se pro tento výzkum hledá problém, který by studenti řešili po dobu jednoho semestru (tedy adekvátně velký) a byli ho schopni dovést do konce.<sup>20</sup> Dalším řešením může být propojení dalších činností například u již zmíněných technických oborů. Jak píše Tomek (2004), nezřídka se stává, že absolventi technických oborů si nacházejí uplatnění jako obchodníci, kdy mají možnost působit přímo na trh. Pokud však zůstanou u svého poslání, tj. u výzkumu nebo ve vývoji, vzniká dojem, že se nepotřebují zcela starat o chod podniku, který zajišťují podnikoví ekonomové a obchodníci. Pokud se však absolventi dostanou na pozici řízení podniku nebo provozu, nejspíš jim samotné technické znalosti nebudou stačit. K technickým znalostem se tak přidávají další jako podniková ekonomika, organizace a řízení, managementem, manažerskou psychologií a dalšími. Je tedy nezbytné, aby navazovalo technické a ekonomické vzdělávání na různých úrovních managementu, například prostřednictvím následujícího modelu:

- na plnohodnotné technické inženýrské studium navazuje postgraduální ekonomicko-manažerský kurz,
- studenti si již během studia zapisují určitý počet ekonomicko-manažerských předmětů, jako je ekonomika podnikání, management, marketing a další,
- v rámci studijních oborů je zaveden studijní obor „ekonomika a řízení v daném technickém oboru“.<sup>21</sup>

V roce 2011 vykazovali čerství absolventi středních škol s výučním listem 18,7 %, což bylo nejvíce, dále to byli absolventi středních škol s maturitní zkouškou a odborným výcvikem (18,2 %). Každý pátý absolvent tak u nás zůstává bez práce. V roce 2011 bylo evidováno celkem 32 tisíc nezaměstnaných absolventů škol.<sup>22</sup>

---

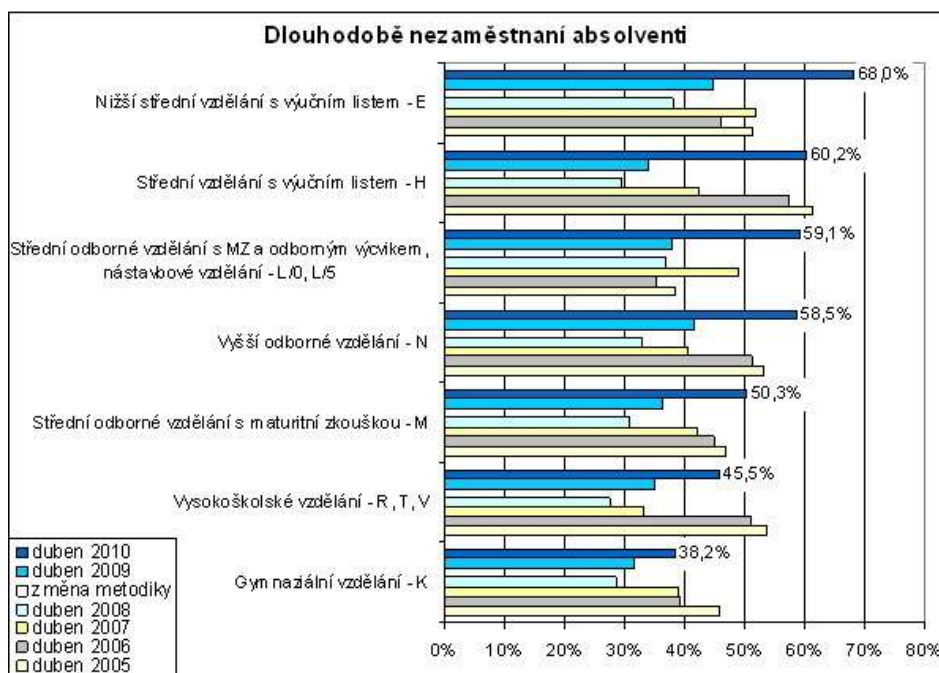
<sup>20</sup> ROHLÍKOVÁ, L., VEJDOVÁ, L. *Vyučovací metody na vysoké škole. Praktický průvodce výukou v prezenční i distanční formě studia*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, s. 64. ISBN 978-80-247-4152-9

<sup>21</sup> TOMEK, G., VÁVROVÁ, V.: *Střety marketingu. Uplatnění principu marketingu ve firemní praxi*. Praha: C.H.Beck, 2004, s. 72. ISBN 80-7179-887-8.

<sup>22</sup> BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost - 2., přepracované a aktualizované vydání*, Praha: Grada Publishing, a.s., s. 83. ISBN 978-80-247-4282-3.



Graf 1. Dlouhodobě nezaměstnaní absolventi:



Zdroj: [online <http://clanky.rvp.cz/clanek/o/o/10013/NEZAMESTNANOST-ABSOLVENTU-SKOL.html/19-09-2013>]

## 2.4 Spolupráce zaměstnavatelů se školami

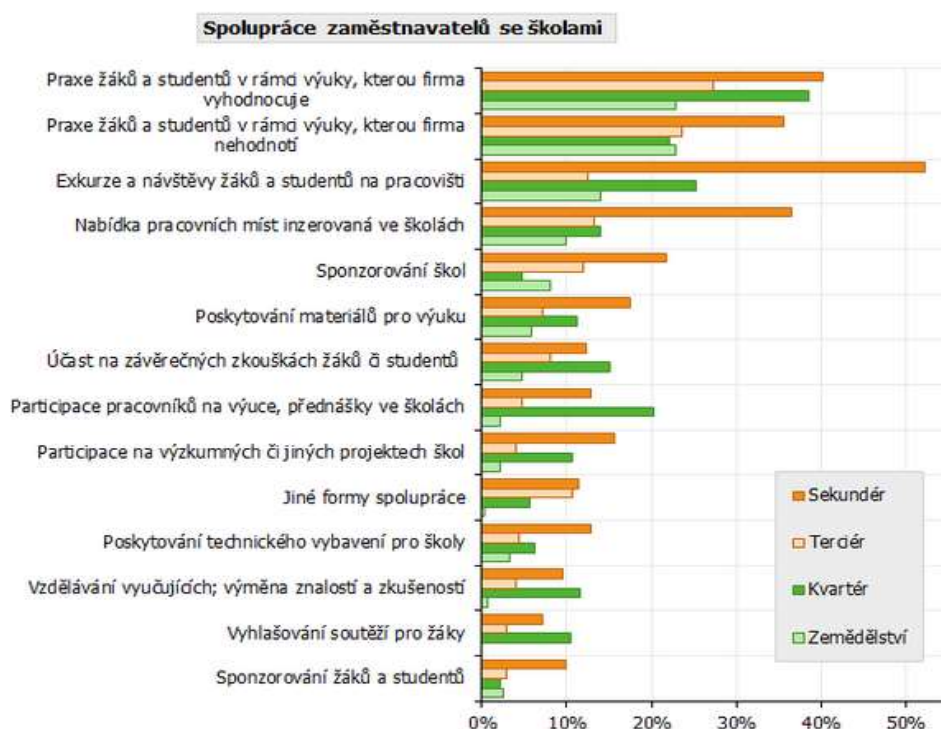
Jedním ze způsobů, které zvyšují šanci absolventů na uplatnění na pracovním trhu je úzké propojení škol se zaměstnavateli. Cílem je, aby měli absolventi možnost doplnit své znalosti o praktické poznatky a byli seznámeni s reálným pracovním prostředím ještě během studia.

- Průmyslový sektor: Sekundární sektor se podílí na umožňování exkurzí do podniků a na pracoviště, dále ve vykonávání praxe v rámci výuky, ať už ji daná firma vyhodnocuje či nikoli. Průmyslové podniky také mnohem častěji zadávají inzeráty na pracovní pozice přímo do škol, také se podílejí na sponzorování škol, stejně jako studentů, spolupracují na poskytování technického vybavení a výukových materiálů a také se podílejí na výzkumných projektech škol.
- Sektor služeb: Terciární sektor se podílí na praxích a spolupráci se školami výrazně méně. Podílejí se však na umožňování exkurzí na pracovišti, ve školách inzerují své nabídky pracovních míst a také sponzorují školy.
- Kvartérní sektor: Tento sektor umožňuje především vykonávání praxe, kterou zároveň často vyhodnocuje a také nabízí exkurze na pracovišti. Oproti ostatním

sektorům dochází častěji k participaci na výuce a také k účasti na závěrečných zkouškách, vzdělávání vyučujících a výměně znalostí a zkušeností se školami.

- Zemědělská sféra: Tato sféra nejčastěji spolupracuje se školami na využívání žáků pro praxi v rámci výuky. Dále také na exkurzích na pracovišti a nabídce pracovních míst ve školách.

Graf 2. Spolupráce zaměstnavatelů se školami



Zdroj: [Online <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-11/Jak-zamestnavatele-spolupracuji-se-skolami/1> 05-02-2014]

## 2.5 Kompetence důležité pro absolventy při hledání pracovního místa

Většina zaměstnavatelů považuje profesní dovednosti za stejně důležité jako klíčové dovednosti. Klíčové jsou takové schopnosti, které se jeví jako velmi důležité nejen pro profesní dráhu, ale také pro úspěšný život obecně. Jejich zvládnutí by mělo přispívat k většímu uplatnění pracovníků v rozličných oborech a úspěšnosti ve zvládnutí různých úkolů.

### Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí pracovníků se vzděláním s výučním listem

Za nejdůležitější klíčové kompetence v oblasti manuálních a manipulačních činností jsou považovány především čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochota učit se novým činnostem, schopnost týmové práce a adaptabilita či flexibilita. V terciárním a kvartérním sektoru vystupuje do popředí schopnost nést zodpovědnost. V sekundárním sektoru je naopak méně důležitá schopnost nést zodpovědnost, řešit problémy, rozhodovat se, schopnost vést či zběhlost v cizích jazycích. Následující tabulka přináší přesný procentuální přehled.

**Tab. 4. Hodnocení důležitosti kompetencí vyučených pracovníků**

Střední vzdělání s výučním listem	Sekundér		Terciér		Kvartér	
	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité
Komunikační schopnosti	1%	6%	16%	19%	17%	17%
Čtení a porozumění prac. instrukcím	34%	27%	27%	29%	30%	25%
Zběhlost v cizích jazycích	1%	2%	7%	5%	4%	7%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	7%	17%	11%	16%	7%	14%
Schopnost rozhodovat se	5%	20%	12%	24%	11%	26%
Schopnost řešit problém	11%	20%	15%	29%	20%	27%
Nést zodpovědnost	15%	23%	26%	27%	32%	23%
Adaptabilita a flexibilita	8%	32%	16%	27%	16%	30%
Schopnost týmové práce	15%	31%	23%	30%	21%	26%
Schopnost vést	0%	5%	3%	10%	3%	7%
Ochota učit se	20%	32%	20%	35%	22%	28%
Zběhlost v používání výpoč. techniky	3%	11%	7%	15%	8%	15%
Zběhlost v zacházení s informacemi	7%	14%	7%	17%	11%	19%

Zdroj: Kalousková, P., Vojtěch, J.: Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled, Praha: NÚOV, 2008, s.9

### Hodnocení důležitých kompetencí pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou

Pro praxi v odborných technicko-hospodářských, ekonomických, zdravotnických, pedagogických, sociálně-právních, uměleckých a dalších činnostech jsou studenti připravováni v čtyřletých programech zakončených maturitní zkouškou. Do této skupiny se řadí také vyučení s maturitou. V případě, že studenti dále nepokračují studiem na vysoké nebo vyšší odborné škole, měli by být dostatečně kvalifikovaní pro dobrý start na pracovní trh. Mezi nejvíce požadované dovednosti patří opět číst a rozumět pracovním instrukcím, ochota učit se, komunikační schopnosti, zběhlost v používání výpočetní techniky,

schopnost nést zodpovědnost a řešit problém, dovednost týmové spolupráce a zběhlost v zacházení s informacemi. Největší rozdíl mezi sektory se nachází v oblasti komunikace, práce s čísly a zběhlosti v cizích jazycích.

Následující tabulka znázorňuje procentní počet požadovaných klíčových kompetencí a důraz na jejich důležitost.

**Tab. 5. Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou**

Střední odborné vzdělání s maturitou	Sekundér		Terciér		Kvartér	
	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité
Komunikační schopnosti	13%	38%	32%	38%	40%	37%
Čtení a porozumění prac. instrukcím	40%	41%	35%	43%	43%	36%
Zběhlost v cizích jazycích	6%	25%	13%	28%	11%	20%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	18%	40%	23%	35%	18%	28%
Schopnost rozhodovat se	15%	47%	21%	37%	26%	36%
Schopnost řešit problém	23%	45%	26%	44%	34%	36%
Nést zodpovědnost	27%	41%	31%	40%	42%	30%
Adaptabilita a flexibilita	19%	49%	25%	36%	24%	40%
Schopnost týmové práce	24%	42%	30%	38%	26%	38%
Schopnost vést	3%	30%	9%	26%	9%	21%
Ochota učit se	33%	46%	30%	44%	36%	42%
Zběhlost v používání výpoč. techniky	37%	40%	35%	33%	34%	39%
Zběhlost v zacházení s informacemi	22%	45%	21%	43%	27%	41%

Zdroj: Kalousková, P., Vojtěch, J.: Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled, Praha: NÚOV, 2008, s.11

### **Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí pracovníků s vyšším odborným vzděláním**

Vyšší odborné vzdělání se zařadilo do české vzdělávací soustavy v roce 1995. Je určeno pro studenty, kteří střední vzdělání zakončili maturitní zkouškou. Studium trvá 3 roky a zakončuje se absolutoriem. Může být studováno jak denně tak dálkově. Po zakončení studenti získávají titul DiS. (diplomovaný specialista). „U pracovníků s vyšším odborným vzděláním považují zaměstnavatelé za nejdůležitější zejména ochotu učit se, zběhlost v používání výpočetní techniky, komunikační schopnosti, schopnost řešit problém a nést zodpovědnost, zběhlost v zacházení s informacemi, čtení a porozumění pracovním instrukcím či schopnost rozhodovat se.“ Nejvíce odlišný je v tomto kvartérní sektor, kde se nepovažují za tolik důležité kompetence jako umění zacházet s čísly, zběhlost v cizích jazycích nebo schopnost vést.

Tab. 6. Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vyšším odborným vzděláním

Vyšší odborné vzdělání	Sekundér		Terciér		Kvartér	
	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité
Komunikační schopnosti	37%	47%	44%	44%	60%	31%
Čtení a porozumění prac. instrukcím	52%	34%	48%	35%	55%	30%
Zběhlost v cizích jazycích	28%	44%	29%	38%	24%	34%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	29%	44%	32%	40%	24%	34%
Schopnost rozhodovat se	39%	44%	37%	43%	43%	39%
Schopnost řešit problém	48%	42%	42%	41%	51%	36%
Nést zodpovědnost	49%	39%	48%	36%	54%	34%
Adaptabilita a flexibilita	34%	51%	33%	44%	34%	40%
Schopnost týmové práce	36%	46%	41%	42%	37%	41%
Schopnost vést	24%	44%	24%	41%	25%	33%
Ochota učit se	53%	40%	44%	40%	46%	42%
Zběhlost v používání výpoč. techniky	62%	30%	52%	33%	50%	37%
Zběhlost v zacházení s informacemi	38%	51%	42%	42%	46%	38%

Zdroj: Kalousková, P., Vojtěch, J.: Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled, Praha: NÚOV, 2008, s.12



### 3 EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ ASPEKTY NEZAMĚSTNANOSTI

Ztráta zaměstnání přináší obrovské změny jak do života jedince bez práce, tak do života jeho blízkých. V dnešní době se nezaměstnaným může stát kdokoli, i když si to možná nechceme připustit. Existuje velké množství případů, kdy se nezaměstnanými stávají lidé bez vlastního přičinění, mezi tyto příčiny patří:

- absolventi škol po ukončení studia,
- zánik společnosti, ukončení činnosti,
- snižování stavů z různých důvodů.

Změna, kterou přináší vstup na trh práce lze popsat z několika pohledů:

1. Přijetí důsledků nezaměstnanosti – ekonomické (menší příjmy, finanční nejistota), sociální (izolace, omezené možnosti dělat vedlejší aktivity), psychické (nejistota, frustrace, snížení sebevědomí).
2. Adaptace na trhu práce – Stejně jako jakákoli změna i vstup na trh práce vyžaduje osvojení si určitých pravidel, návyků, přizpůsobení se novým úkolům apod. Buď se těmto požadavkům dokážeme přizpůsobit, nebo jen těžko najdeme nové zaměstnání. Při hledání nové práce nám poslouží čas, záleží však jen na nás, jak dlouhý časový úsek to bude. Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti lze jen velmi těžko ovlivnit. Správné pochopení a přizpůsobení se trhu práce odstraňuje psychické důsledky nezaměstnanosti a také zvyšuje šanci na nalezení práce nové. Nalezení zaměstnání pak odstraňuje sociální a ekonomické důsledky.

Adaptace znamená osvojení si dovedností, které:

- souvisejí s hledáním zaměstnání,
- ovlivňují hledání zaměstnání,
- usnadňují nalezení nového zaměstnání.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> SIEGEL, Z.: *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2005, s. 12-13. ISBN 978-80-247-6236-4.

### 3.1 Ekonomické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Přirozeným znakem tržní ekonomiky je, že člověk daleko častěji do stavu nezaměstnanosti vstupuje a zase z něj vystupuje. U krátkodobé nezaměstnanosti nejsou problémy takového charakteru jako u dlouhodobé. Dlouhodobá nezaměstnanost může mít závažné důsledky, může ohrozit jak finanční, tak zdravotní a sociální existenci člověka a nejen jeho, ale i jeho rodiny. Trpí-li ekonomika v nějaké zemi dlouhodobou nezaměstnaností, která netrvá měsíce ale roky, nejspíše nebude něco v pořádku.

Dlouhodobá nezaměstnanost se může měnit z nedobrovolné na dobrovolnou, je-li člověk dlouhodobě bez práce, mění se také jeho postoj k jejímu hledání, ztrácí motivaci a zvyká si na nižší zato pohodlnější standart života ze sociálních dávek.

#### Pružné pracovní trhy a hospodářský růst

*„Pružnost pracovních trhů má vliv i na ekonomický růst. Americká ekonomika roste v posledních šesti letech tempem kolem 3,5 % ročně, zatímco Evropská unie dosahuje tempa jen kolem 2,5 %. Čím se Amerika od Evropy liší, to výstižně charakterizoval bývalý šéf německé centrální banky Hans Tietmeyer: „Evropská unie trpí strnulostí svých vlastních struktur, včetně trhu práce.“ Americké odbory mají dnes na pracovních trzích mnohem menší vliv, než měly ještě v osmdesátých letech a než mají dnes odbory v Evropě. Americké firmy mohou snáze propouštět zaměstnance a ti si snáze hledají nová místa. Pružné pracovní trhy jsou velkou výhodou pro potřebné strukturální změny i pro rychlé zavádění nových technologií.“*

#### Ekonomický dopad

Velká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, jelikož během depresí ekonomika nevytváří tolik, kolik by vytvářela v normálním stavu. Ztráty, ke kterým dochází v obdobích vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým mrháním zdroji v dnešní ekonomice. Obvykle se jedná především o dopad cyklické nezaměstnanosti. Toto kvantifikuje Okunův zákon – na každá 2 % o které HDP poklesne vzhledem k potenciálnímu produktu se sníží zaměstnanost o 1 %.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> DVOŘÁČEK, J., SLUNČÍK, P.: *Podnik a jeho okolí. Jak přežít v konkurenčním prostředí?*, Praha: C.H. Beck, 2012, s. 29. ISBN 978-80-7400-224-3.

### 3.2 Sociální důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Společenské důsledky nezaměstnanosti jsou také závažné, jelikož mají dopad nejen na jedince, ale i na jeho společenské okolí. Sociální dopad je následující:

- chudobu a změnu sociálního statusu,
- obavy o bydlení, bezdomovectví,
- rodinné krize a rozpad manželství,
- nudu, odcizení,
- ostudu a stigmatizaci,
- zvětšující se izolaci,
- kriminalitu,
- obroušení sebevědomí a zakrnění pracovních dovedností.

Podle Whitea (1991) je nezaměstnanost jedna z nejhorších věcí, které člověka mohou potkat. A ještě k tomu většinou potkává lidi, kteří jsou již tak znevýhodněni ve společnosti (nižší vrstvy, imigranti atp.). Podle výzkumu Gilleyho (1993) jsou v rodinách, kde není ani jeden partner zaměstnaný, reportovány následující problémy:

- vážné zdravotní problémy malých dětí,
- vážné problémy rodičů,
- vážné rozpory a hádky mezi partnery,
- vážné finanční problémy a problémy s bydlením.

Nezaměstnanost rodičů má vážné důsledky pro život dětí. Nejen, že daná situace působí stres okamžitý, ale také dlouhodobě negativně ovlivňuje jejich vzdělání, zaměstnání a budoucí společenský život. Rodinné problémy plynoucí z nezaměstnanosti a chudoby jsou společným znakem pro problémy s chováním u dětí. Existuje také spojení mezi vyšším počtem nezaměstnaných žen v manželství s nezaměstnanými muži a také u žen, které se starají samy o dítě.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> MCCLELLAND, A., MCDONALD, F.: *The social consequences of unemployment*, Business Council of Australia, 1998, online 14.1.2014 <http://bsl.org.au/pdfs/social.pdf>



## Sociální dopad

Přirozená míra nezaměstnanosti má u plné zaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva tendenci k neustálému růstu (v posledních letech). Sociální příčiny jejího zvyšování jsou následující:

- Demografické změny – souvisí s ekonomickou strukturou společnosti a s rostoucí aktivitou dospívající mládeže, příslušníků menšin a žen, kteří mají tendence být více nezaměstnaní.
- Vládní politika – větší sociální jistoty přispívají k větší nezaměstnanosti či menšímu zájmu o hůře placenou práci,
- Strukturální změny – dochází k vzestupné tendenci strukturální nezaměstnanosti, ekonomika se rychle mění, zatímco pracovníci na tyto změny reagují pomaleji (volný překlad).<sup>26</sup>

Nezaměstnanost má kromě výdajů na sociální dávky také jiný společenský dopad. Je prokázáno, že při růstu nezaměstnanosti o 1 % roste:

- počet infarktů o 4,5 %,
- množství zhoubných nádorů o 3 %,
- majetková kriminalita o 0,5 %.<sup>27</sup>

### 3.3 Psychologické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Psychologickými dopady nezaměstnanosti se zabývali autoři poprvé již v 30. letech 20. století. První velký výzkum nezaměstnanosti provedli M. Jahodová, P. Lazarsfeld a H. Ziesel, kteří zkoumali hloubkově dopady nezaměstnanosti v oblasti Marienthalu v Rakousku. Jahodová také provedla další výzkum v oblasti jižního Walesu v roce 1937. V roce 1935 byly publikované studie o nezaměstnanosti ve Varšavě B. Zawadskim a Lazarsfeldem. Kromě toho E. W. Bakke vydal monografii zabývající se nezaměstnaností.

Teoretické podpory se dostalo těmto autorům ve výzkumu P. Trusta (1938), který se zabýval psychologickým důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. Nezaměstnanost ve 30.

---

<sup>26</sup> DVOŘÁČEK, J., SLUNČÍK, P.: *Podnik a jeho okolí. Jak přežít v konkurenčním prostředí?*, Praha: C. H. Beck, 2012, s. 29. ISBN 978-80-7400-224-3.

<sup>27</sup> KEŘKOVSKÝ, M.: *Ekonomie pro strategické řízení. Teorie pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 167. ISBN 80-7179-885-1.

letech měla pro její nositele katastrofální důsledky, které se stupňovaly s délkou nezaměstnanosti a také vyčerpáním finančních zdrojů. Mezi nejzávažnější důsledky patřily:

- *„úzkost,*
- *nedostatek odpočinku,*
- *nervozita,*
- *deprese,*
- *stavy beznaděje a apatie,*
- *pocity smutku a sociální izolace.“*

Důsledky nezaměstnanosti v dnešní době:

- *„nárůst patologických vzorců chování, zvláště u mladistvých (kriminalita, nárůst brutality při páchání kriminálního činu)*
- *nárůst drogové závislosti, pokusů o sebevraždy a depresí,*
- *navýšení počtu léčených osob,*
- *nárůst počtu psychosomatických onemocnění,*
- *zhoršení průběhu již existujících psychických poruch.“*

Psychologické důsledky nezaměstnanosti se projevují hned v několika oblastech:

- pokles vlastní sebedůvěry, pokles důvěry k ostatním lidem, snížení pocitu sebehodnoty,
- deprese, fatalismus, apatie – poslední fáze psychického strádání,
- sociální izolace, ztráta schopnosti organizovat svůj čas,
- obviňování svých blízkých ze ztráty práce.

Důsledky nezaměstnanosti pro rodinu postiženého:

- nárůst konfliktů z důvodů ztráty sociálního postu odchodem z práce,
- u dětí nezaměstnaných rodičů nárůst počtu vývojových poruch, poruch chování, emoční labilita,
- slabé výkony ve škole, zhoršený prospěch,

- obtíže v rodině v důsledku ztráty rolové autority rodičů.

Strach z propuštění vede k:

- zesílení tlaku na výkon, někteří nadřízení vědomě využívají strachu z propuštění pro tvrdší práci podřízených,
- zvýšení konkurenčního tlaku na pracovišti,
- omezení odchodů na dovolenou, nemocenskou, snížení počtu žádostí o lázeňskou péči.

Vnímání stresu při ztrátě zaměstnání je podmíněno následujícími faktory:

- osobní dispozice,
- věk,
- pohlaví,
- výše vzdělání,
- kvalifikace,
- rodinné zázemí.

Reakce na ztrátu zaměstnání:

- psychický šok – tato reakce se dle Buchtové (2002) objevuje převážně u žen,
- pasivita a rezignace – vykazuje necelých 18 % osob,
- obranné postoje – objevují se spíše u mužů, kteří pro organizaci pracovali dlouhodobě,
- výzva k hledání nového zaměstnání – tento typ reakce převažuje u mužů do 30 let. U některých se objevila snaha přiživovat se na organizaci, například získat materiál pro svou další činnost.

U nezaměstnaných se v prožívání projevila bezmoc (1/4 osob), strach, tíseň a nejistota (1/4 osob) a ztráta zájmu o práci (1/4 osob). U osob ve věku 40 - 50 let a u osob, které měly 5 let do důchodu se objevila ztráta motivace, rezignace na společenskou aktivitu, což vedlo k sociální izolaci. Jako největší problém se jeví neschopnost reagovat flexibilně na požadavky trhu a fixované pracovní návyky z předchozího zaměstnání (sociálně psychologické komponenty práce – společné oslavy, obědy, sdílení problémů – více

převažuje u žen). V kognitivní rovině se objevují obavy z budoucích událostí, jako je ekonomická nejistota, ztráta pracovní aktivity, problémy v rodině. V zdravotní rovině se častěji u žen než u mužů projevuje neurotizace – ženy více pociťují únavu, nespavost, úzkost, napětí a vnitřní neklid.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> FARKOVÁ, M.: *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, s. 83-85. ISBN 978-80-247-2480-5.

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

## 4 SOCIOLOGICKÝ VÝZKUM ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH ŠKOL

Pro tuto práci jsem zvolila kvalitativní výzkum – kazuistiky neboť se domnívám, že kvantitativním výzkumem bychom dosáhli statistického vzorce, jenž by z mého pohledu neměl onu vypovídající hodnotu. Kazuistika spočívá v podrobném popisu jednoho konkrétního případu. S vybranými respondenty, se kterými jsem se setkala osobně, jsem vedla volný rozhovor, při kterém jsem si dělala poznámky a podle potřeby jsem kladla doplňující otázky. Data, která jsem uvedeným výzkumem získala, není možné vztahovat na celou populaci avšak pouze na mnou vybraný výzkumný vzorek.

### 4.1 Cíl výzkumu

Hlavním cílem výzkumu je zjistit a popsat jak se absolventům daří přechod do praxe, zdali je dostatek vhodných příležitostí, a dále zjistit jaké se nabízí podmínky při jejich uplatňování na trhu práce.

### 4.2 Popis výzkumného vzorku

Hledisko pro výběr výzkumného souboru - výzkumný vzorek tvoří dvě dívky a tři chlapci z města Brna, ve věku 21 až 23 let, které jsem našla jednak mezi dětmi mých přátel, a pak v okruhu přátel mých dětí. Jedná se o absolventa školy potravinářské a služeb oboru kuchař, absolventa školy stavební oboru stavební materiály, absolventa školy strojní oboru programátor CNC strojů, absolventku obchodní školy oboru ekonomika a podnikání a absolventku obchodní akademie, která vystudovala i vyšší odbornou školu sociálně právní.

### 4.3 Kazuistiky

**Jméno: Kristýna**

**Věk: 22 let**

Žije v bytě v Brně. Rodina je neúplná, rodiče se rozvedli, otec s rodinou nežije ale je s rodinou v kontaktu, dva starší bratři se již odstěhovali. Úzký vztah má s babičkou a dědečkem, který je dlouhodobě upoután na lůžko. Matka SŠ pracuje na obchodním oddělení v divadle, otec je vyučený a pracuje jako zaměstnanec v oboru elektrikář. Na základní škole měla velmi dobré výsledky a učení zvládala bez problémů. Navštěvovala folklórní soubor do 14 let. Doma ji hodně bavilo pomáhat při vaření, asi

od 12 let dokázala sama uvařit. Tímto směrem se toužila vydat a studovat hotelovou školu nebo se vyučit kuchařkou. Později, při rozhodování o volbě střední školy, byla silně ovlivňována maminkou i babičkou, které ji doporučovaly zaměření na ekonomiku nebo administrativu. Nastoupila na obchodní školu, kterou absolvovala s vyznamenáním. Velice ji bavila praxe při studiu. Vyzkoušela si práci na poště, na podatelně na brněnském výstavišti a pomáhala v kanceláři ředitele školy. Protože zatoužila po administrativní práci rozhodla se vystudovat ještě nástavbu v oboru veřejně správní činnost.

Po ukončení školy pracovala dva týdny brigádně na poště ale stálou práci nehledala, protože červenec a srpen pojala jako poslední prázdniny. V září se registrovala na úřadu práce. Přístup a jednání konkrétních úředníků hodnotila jako vstřícné ale deptala ji samotná životní situace. Zaskočilo ji, jak nepříjemně na ni působilo to, že je nezaměstnaná. Nabídky volných míst, které dostávala z úřadu práce, byly vždy s požadavkem praxe. Odpověděla na několik inzerátů, kde výslovně nepožadovali praxi ale zklamáním bylo to, že se jednalo o nabídky na oslovování zákazníků po telefonu, podomní prodej služeb, nebo o práci, kde bylo podmínkou vyřízení živnostenského listu. O to rozhodně neměla zájem. Dále zůstávala v evidenci úřadu práce bez nároku na podpozu v nezaměstnanosti. Protože v bytě žijí společně s matkou, chtěla co nejdříve začít pracovat a přispívat na domácnost. Slevila tedy ze svých očekávání a po měsíci přijala nabídku agentury, spolupracující s úřadem práce a nastoupila jako administrativní pracovnice na dobu určitou. Toto místo nebylo tím co si představovala a jednoduché, či spíše pomocné administrativní úkoly jí nijak nebavily. Na této pozici měla nízký plat ale chtěla překlenout těžké období a hlavně získat prokazatelnou praxi. Po třech měsících jí byla pracovní smlouva na stejné období prodloužena. I nadále se snažila a hledala případnou lepší práci. Poté přijala novou nabídku z úřadu práce jako zapisovatelka u soudu. Zde přicházela do kontaktu s odsouzenými, kteří byli různého původu, zapáchající, vulgární a šel z nich strach. Tyto nepříjemné situace jí vadily natolik, že ukončila pracovní poměr ve zkušební době. Následně, během dvou dnů se rozhodla, že odjede získávat zkušenosti do zahraničí. Na internetu si našla kontakt na zprostředkovatelskou agenturu a do týdne odjela do Anglie jako au pair. Maminka ji od této cesty zrazovala, protože se o ni strachovala. I sama dnes hodnotí tento svůj čin jako ukvapený, prý možná proto, že si neuměla představit co zlého by jí mohlo potkat. Nyní svého rozhodnutí nelituje, naopak to pozitivně ovlivnilo její sebedůvěru. V Anglii plnila svoje povinnosti jako au pair a také pracovala na zdokonalení jazykové vybavenosti. Po osmi měsících se vrátila do ČR a chtěla nabyté zkušenosti zúčtovat. Na úřadě práce se již

neregistrovala neboť byla úspěšná ve výběrovém řízení, které jí doporučil rodinný známý a nastoupila na pozici asistentky do architektonické kanceláře. Pozice je kumulovaná z více funkcí tj. zvládá administrativu, práci na recepci, okrajově účetnictví a především ji uspokojuje to, že využívá svoje jazykové znalosti téměř denně.

**Jméno: František**

**Věk: 21**

Žije s rodiči a mladším, studujícím bratrem v bytě ve městě Brně. Rodiče mají střední vzdělání, oba pracují jako zaměstnanci. Od předškolního věku do 11 let se věnoval tanci a zpěvu ve folklórním souboru. Na druhém stupni ZŠ začal navštěvovat sportovní třídu se zaměřením na volejbal. Volejbalu podřizoval většinu času, neboť trénoval čtyřikrát týdně a o víkendu se obvykle účastnil volejbalových utkání. Školní výsledky se začaly mírně zhoršovat a základní školu dokončil s průměrným prospěchem. Při výběru střední školy se příliš neorientoval. Určitě neplánoval gymnázium spíše měl zájem o obor stavební, informační technologie, případně automobilní. V roce kdy měl podávat přihlášku na střední školu, bylo možné podávat přihlášku pouze na jednu školu. Nastoupil studium oboru zaměřeného na stavební materiály. Výsledky v prvním pololetí měl velmi dobré, ale už na konci třetího ročníku skládal z matematiky opravnou zkoušku. Ve čtvrtém ročníku byl hodnocen nedostatečnou ze tří předmětů a požádal ředitele školy o opakování ročníku. Kriticky uznává, že se měl učení věnovat více. Z jeho pohledu se ani učitelé nesnažili ve studentech vzbudit ten správný zájem o obor. Měli celkem vlažný přístup v tom, že u písemné práce, kterou student napsal na dostatečnou neměli snahu jej alespoň málo povzbudit k tomu aby si známku opravil se slovy: „Ále ta čtyřka ti stačí, ne?“.

Spolužáci maturovali a on od května nastoupil na brigádu na montážní práce u pásu. Dvanáctihodinové směny mu vadily pokud pracoval na noc. V září se znovu vrátil do školy opakoval ročník a odmaturoval .

V červenci se chtěl evidovat na úřadu práce, protože neměl jasno, co by měl jiného dělat. Tam se dozvěděl, že jako uchazeče o zaměstnání jej lze registrovat až od září. V červenci a srpnu odpověděl a zaslal životopis asi na sedm inzerovaných nabídek práce přes internet. pozice skladníka, rozpočtáře do stavební firmy, a prodejce stavebnin. Pouze z jedné prodejny stavebnin mu odpověděli, že byl vybrán jiný uchazeč. Z ostatních firem žádná odpověď nepřišla.



V září se registroval na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Zajímal se o to, jakou bude pobírat podporu. Byl překvapen, když paní referentka řekla, že jako absolvent je bez nároku na podporu v nezaměstnanosti a vyživovací povinnost vůči němu mají rodiče. Pokračoval v rozesílání životopisů na vybrané nabídky práce. Na naléhání rodičů se registroval i v jedné personální agentuře. Přítomná slečna prý nebyla příliš akční a zaznamenala pár údajů o něm a zeptala se, jakou práci by si představoval. Uvedl rozpočtáře, stavbyvedoucího, skladníka. Jak si vzpomíná, nikdy mu z agentury, přestože mu to přislíbili, žádnou nabídku nezaslali ani jej jinak nekontaktovali.

Pocíval jako velmi nepříjemné to, že na svoje aktivity ve volném čase, např. kino, koncert, diskotéku musel žádat peníze po rodičích. Nezaměstnanost spolu s finanční stránkou Františka trápila hodně. Byť je mladý, zdravý, silný s maturitou, tak ani to mu nestačí na to aby mohl pracovat a vydělávat si. V říjnu jej oslovil kamarád, který pracoval ve skladu kancelářských potřeb, jestli by měl zájem v předvánoční době o brigádu. Začal ve skladu pracovat ale protože věděl, že dosáhne vyššího výdělku než je dovoleno, nechal se ve firmě zapsat pod jménem studujícího bratra. Pracovní dobu neměl pevně danou a když se mu některý den nechtělo vstávat, přišel do firmy na tři, čtyři hodiny. Firma jej jako stabilního zaměstnance přijmout nechtěla a navíc se stěhovala zcela mimo Brno.

Poté se na úřadu práce informoval na rekvalifikační kurzy. Od referentky obdržel seznam nabízených rekvalifikačních kurzů na prostudování. Přestože ukončil střední školu a tím dosáhl určité kvalifikace, nechtěl už dál „jen“ hledat práci a rozhodl se pro další vzdělávání. V rámci programu „S novou kvalifikací na trh práce“ v dubnu nastoupil k jisté soukromé firmě zaměřené na vzdělávání, do kurzu pro skladníky. Především chtěl získat průkaz na vysokozdvizný vozík. Nelíbilo se mu, že výuka probíhala pouze dva dny v týdnu, takže časově byl celý kurz natažen na šest měsíců, což se mu zdálo dlouho. Pokud by sehnal místo, musel by přemýšlet jestli kvůli nové práci z kurzu předčasně odejít anebo zda by na něj ve firmě čekali, než kurz dokončí. O finance musel žádat rodiče, což pro něj bylo stále nepříjemnější. A rodiče se také častěji ptali jestli už našel místo, protože bez práce byl již rok. Od června začal prodávat ve sportovním areálu ve stánku s občerstvením na dohodu o provedení práce. Nahrávalo tomu i to, že v srpnu měli v kurzu výuku jen jeden den v týdnu. Vysokozdvizný vozík zatím na vlastní oči neviděl a stále ani nevěděl kde bude probíhat praktický výcvik na VZV. Nakonec frekventanti kurzu vykonali čtyřiceti hodinovou praxi ve velké firmě formou přenášení krabic ve skladu. Po skončení kurzu dostal průkaz na VZV, aniž by jej kdy řídil. Rodičům se nezamlouvaly jeho

neoficiální pracovní úvazky a ptali, jak se snaží při hledání stabilní práce. Vzpomíná, že už se styděl za to, že musel říkat, že se mu firmy, kde se o práci ucházel ani neozvaly. V září byl pozván do druhého kola výběrového řízení na pozici pracovníka do skladu koupelnového studia. Toto kolo spočívalo v tom, že pracoval ve skladu s ostatními pracovníky. Měl pocit, že bylo nejdůležitější předvést jak je fyzicky zdatný. Poté mu telefonicky oznámili, že byl na pozici vybrán. Domnívá se, že na pozici ani není nutné středoškolské vzdělání, protože prozatím ani nemusel doložit maturitní vysvědčení. Plat má nízký ale očekává, že po zapracování se to zlepší.

**Jméno: Kryštof****Věk: 23 let**

Kryštof žije v bytě ve městě Brně s rodiči a starším bratrem, který je často pracovně mimo domov. Bratr je vysokoškolák, rodiče středoškoláci, matka pracuje v mateřské škole, otec je zaměstnancem. Od tří let navštěvoval mateřskou školu. Už v předškolním věku rád hrál fotbal. Do školy měl roční odklad. V základní škole neměl žádné problémy, velmi dobrý prospěch až do deváté třídy. Po základní škole chtěl jít na učební obor a vyučit kuchařem. Jeho otec byl proti, nesouhlasil a argumentoval tím, že by se chlapec poflakoval každý druhý týden, kdy mívají učni praktické vyučování. I když velice nerad, přesto poslechl, upustil od svého přání a vyhověl přání otce a nastoupil do učebního oboru mechanik elektronik s maturitou. Hodně brzy se mu potvrdilo to, že neudělal dobře. V tomto studiu nebyl spokojený obor jej nebavil, i když se snažil kvůli otci vydržet a dostudovat. Několikrát žádal rodiče, aby mu dovolili změnu. Ti nakonec souhlasili a mohl přestoupit na soukromou školu studovat obor kuchař. Studium jej bavilo ale neměl dobrý pocit z toho, že mu rodiče musí platit školné. Opět vyřizoval změnu školy a přešel do stejného oboru na státní školu, kde úspěšně odmaturoval. Po dobu studia práci nehledal pouze vykonával jednu čtrnáctidenní brigádu ve velkém řetězci rychlého občerstvení. Po maturitě si nechal prázdniny na vlastní relaxaci. V září se zaevidoval na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Jako absolvent neměl nárok na podporu v nezaměstnanosti. Paní referentka mu neposkytla žádné nabídky, proto se snažil sám hledat v inzerci na internetu. Odpověděl na několik nabídek na místo kuchaře ale vždy byla požadována praxe a nikde neuspěl. Po měsíci bez práce, se naskytla příležitost a nastoupil do restaurace svého strýce jako pomocný kuchař na dohodu o provedení práce. Oficiálně si moc peněz nevydělal ale

od strýce dostával nějaké peníze bokem. Zde pracoval asi 11 měsíců, pak restaurace zkrachovala. Po dobu práce u strýce se s referentkou na úřadu práce dohodnul na delších intervalech povinných návštěv. Při další návštěvě ÚP dostal doporučenku na místo kuchaře v Černé Hoře. Nevadilo mu, že místo bylo již obsazeno, protože by měl problém s dojížděním, což jej odrazovalo. Na úřadu práce obdržel neoficiálně několik nabídek, o které se ucházel a byl opět odmítán z důvodu nedostatečné praxe. Další doporučenku dostal už mimo obor, kdy se jednalo o místo skladníka. Tuto pozici, kde byly dvanáctihodinové směny denní i noční, přijmout nechtěl. Vedoucí skladu mu odmítnul potvrdit doporučenku s tím, že očekává, že na místo nastoupí. Protože na místo odmítnul nastoupit, rozhodl se, po poradě s referentkou, sám odhlásit z evidence úřadu práce. Nyní sleduje vývěsku úřadu práce a odpovídá na vybrané nabídky. Aby si občas vydělal nějaké peníze, chodí nepravidelně vypomáhat do firmy připravovat a balit bagety.

**Jméno: Sára**

**Věk: 23**

Sára žije s rodiči v bytě v Brně. Nemá sourozence. Matka má vysokoškolské vzdělání, pracuje jako úřednice. Otec je středoškolák a nyní je OSVČ. Sára má velice kamarádský vztah s matkou. Do školky začala chodit ve čtyřech letech. Do osmi let hrála na flétnu. Jiné vyhraněné zájmy neměla, jenom si pamatuje, že byla od malička posedlá módou a paráděním. Odklad školní docházky neměla. Ve škole byla spokojená, měla výborné výsledky, učení ji bavilo. Na konci deváté třídy měla vyznamenání. Při rozhodování o volbě střední školy se spoléhala na to, že právě matka řekne, na kterou střední školu by měla jít. Sama se s tím nijak nezaobírala, neměla jasnou či spíše žádnou představu. Nastoupila na ochodní akademii, kde rovněž prospívala velice dobře a neměla žádný problém. Jako perličku uvádí, že po celou dobu studia na střední škole neměla jedinou hodinu absence. Jako odměnu dostala v závěru studia finanční odměnu od vedení školy. Pokračovala ve studiu na VOŠ v oboru sociální práce. Odbornou praxi vykonávala po čas studia v domovech pro seniory, u soudu, na odboru sociální péče, kde se účastnila šetření u klientů a byla přítomna u různých správních řízení. Náhodně, cestou přes známou spolužačku, začala vykonávat brigádu jako asistentka prodeje, v obchodě s módními oděvy pro mladé. Pracovala na základě dohody o provedení práce. Byla spokojená, pracovala jak škola dovozovala a nejvíce o víkendech. VOŠ ukončila absolutoriem s vyznamenáním.

S brigádou v obchodě skončila po 13 měsících, tedy asi dva měsíce před ukončením VOŠ. Snad by sama ani neodešla ale atmosféra a problémy, které nastaly s příchodem nové vedoucí prodejny ji od této brigády odradily. Následující prázdniny si nechala na odpočinek, finančně byla zajištěna z brigády. V září se zaregistrovala na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Po práci se poptávala sama a zasílala životopisy. Nevyužila služeb žádné personální agentury. Odpovídala na nabídky volných míst na magistrát, exekutorské úřady, soudy. Objevily se i nabídky z institucí, kam chodila ještě v rámci studia na praxi a tehdy nějak víc doufala, že se na ni upamatují a bude přijata. Ale to se nestalo. Další schůzky měla asi tři. Byly to případy, kdy se jednalo o práci v call centru ale o takovou práci neměla zájem. Na další schůzce, týkající se pracovní nabídky se dozvěděla, že administrativní práce je ve skutečnosti sepisování smluv pro mobilního operátora a to na základě dohody o provedení práce. V jednom případě byla pozvána do druhého kola výběrového řízení na místo v bance. To spočívalo v setkání s vedoucí oddělení, kam by bývala měla nastoupit, která jí i tak dala najevo, že bez praxe přijata nebude. Po otcově intervenci u rodinné známé, zaslala odpověď na nabídku na samotný úřad práce, kde jí nakonec řekli, ať se hlásí až po volbách, že bude snad lepší situace. Zatím ať se nechá zaměstnat kdekoliv a získá nějakou praxi. Uvádí, že tehdy už přestávala věřit sobě i tomu, že najde práci. Vypadalo to tak, že rodiče ji snad budou stále živit a bude je prosit o kapesné. Zprostředkovaně, cestou přes další rodinnou známou, se naskytlo místo do soukromé firmy zabývající se výběrem státních zakázek. Tentokrát byla na krátkém pohovoru a byla přijata. Toto místo má se smlouvou na dobu určitou šesti měsíců. Je spokojená, práce jí baví, učí se novým věcem a především je ráda za to, že má vlastní příjem.

**Jméno: Marek**

**Věk: 23 let**

Žije v rodinném domku v Brně, s rodiči, babičkou a třemi mladšími sourozenci, o které se dost často staral a pomáhal jim s domácími úkoly. Vztahy v rodině mezi sourozenci jsou přátelské. Otec i matka jsou středoškolského vzdělání. V současné době společně podnikají v oboru úklidových služeb.

V předškolním věku měl rád skládal stavebnice, navštěvoval kroužek keramiky. Byl samotářský, blízkého kamaráda měl jednoho. Od tří let nastoupila matka do práce a on

zůstal doma s babičkou. Od čtyř let nastoupil do mateřské školy. Do základní školy nastoupil v šesti letech a vůbec jej to nebavilo a celkově zvládal školu velmi špatně. Měl problémy se čtením i psaním, měl pomalé pracovní tempo. Na základě vyšetření v pedagogickopsychologické poradně mu diagnostikovali poruchy čtení, psaní i pravopisu. Chodil stále do běžné třídy a snažil se. Na druhém stupni se přidaly obtíže v matematice a fyzice. Učení věnoval velkou pozornost, docházel na doučování z matematiky. Na koníčky nezbýval čas, někdy se rád projel na kole. Výsledky měl dobré, až nakonci deváté třídy měl dostatečnou z matematiky. Hodně spolupracoval a radil se s rodiči o výběru střední školy. Troufal si na informační technologie, elektroprůmyslovku a strojní průmyslovku. Po zvažování všech okolností se přihlásil na strojní na obor programátor CNC strojů. Obtíže s učením měl i na střední škole, těžce zvládal zápisy, z češtiny měl stabilně dostatečnou. Ve druhém ročníku po vyšetření v PP poradně byla u Marka prokázána dysgrafie a dysortografie. Od té doby byly zohledněny jeho poruchy. Z matematiky měl doučování a zvolil si ji jako maturitní předmět. Odmaturoval úspěšně a v termínu. Ihned po maturitě, ještě před začátkem prázdnin se sám začal aktivně poohlížet po práci. Procházel internetové stránky úřadu práce a vyhledával nabídky volných míst ve svém oboru, kde bylo přímo uvedeno, že na místo přijmou i absolventa školy. V případě nabídky, na kterou odpověděl ještě v červnu byl úspěšný. Byl pozván na krátký pohovor k budoucímu zaměstnavateli a hned od července získal uplatnění. Byl vybrán na místo programátora CNC strojů do firmy na okraji Brna. Po školních peripetiích je nyní spokojený, myslí si, že jej v kolektivu dobře přijali. Práce jej baví a využívá a rozvíjí vše, co se na průmyslové škole naučil.

#### 4.4 Shrnutí

Prostřednictvím provedeného výzkumu jsem popsala pět případů konkrétních mladých absolventů, kteří již mají vlastní zkušenost s možnostmi uplatnění se na trhu práce. Přiblížila jsem proč a jakým způsobem si vybrali právě ten obor, který si vybrali, jak se jim dařilo při studiu. Jaké příležitosti se jim nabízely na trhu práce a za jakých podmínek.

Kristýna přijala místo u firmy spolupracující s úřadem práce finančně pohodnocené hlavně z důvodu získání praxe. Místo zapisovatelky u soudu vypověděla ve zkušební době, protože jí nevyhovovalo. Odvážně se rozhodla a z vlastní iniciativy odjela nabýt zkušenosti do zahraničí. Po návratu uplatnila svoje jazykové znalosti posílené pobytem v zahraničí.

Uspěla na pozici, ke které využila nabídku zprostředkovanou známým, na úrovni svého vzdělání. V evidenci úřadu práce setrvala měsíc.

František byl mnohokrát odmítnut z důvodu chybějící praxe. Pracoval po dobu evidence na ÚP ale neoficiálně, pod jménem studujícího bratra. Doma pocíval tlak ze strany rodičů a snížení životní úrovně. Profesní přípravu podpořil rekvalifikačním kurzem, který ale byl neprakticky rozložen do mnoha měsíců, s nelogicky uspořádanou výukou, např. jeden den v týdnu. Proto v té době opět pracoval na dohodu o provedení práce. Oba neoficiální pracovní úvazky, které vykonával, u něj pracovní návyky nijak nepodpořily. Nakonec po rekvalifikaci získal uplatnění v rámci vystudovaného oboru ale pod úrovní dosaženého vzdělání. Nezaměstnaný byl 13 měsíců.

Kryštof pracoval téměř rok u příbuzného, na dohodu o provedení práce souběžně s evidencí na úřadu práce. Přesto byl vícekrát odmítán u zaměstnavatelů z důvodu chybějící praxe. Nechce za práci dojíždět mimo Brno a chce pracovat ve vystudovaném oboru. Nyní v hledání práce ztratil aktivitu i víru ve vlastní schopnosti. Pracuje občas brigádně, nepravidelně, podle toho jak se mu chce a potřebuje-li peníze. Nezaměstnaný je již 18 měsíců.

Sára měla výborné studijní výsledky, dosáhla vzdělání na vyšší odborné škole. Při hledání uplatnění byla odmítána z důvodu chybějící praxe. Vykonávala práci při studiu na dohodu o provedení práce. Nenaplnil se její předpoklad, že se svým vyšším odborným vzděláním je připravenější a snáze najde práci. Také v jejím případě sehrály důležitou roli osobní kontakty od rodinných známých, na základě nichž našla uplatnění odpovídající jejímu oboru a kvalifikaci. Nezaměstnaná byla 5 měsíců.

Marek zvolil studium technického oboru a s velkým vlastním úsilím jej zvládnul a úspěšně odmaturoval. Při hledání pracovního uplatnění projevil velkou odpovědnost a aktivitu a uplatnění jako programátor CNC strojů našel ihned po studiu. Do praxe přešel plynule a bez časové prodlevy. Byl úspěšný a jen vlastní snahou a vůlí našel uplatnění v oboru, který vystudoval.



## ZÁVĚR

V práci jsem se zabývala absolventy středních škol, kteří patří k množině skupin majících na trhu práce ztížené postavení. Tito mladí lidé si zvolili studium určitého oboru, dosáhli studiem jisté hodnoty ve formě kvalifikace. Přesto se setkávají s obtížemi, které musejí překonávat a vypovídá o tom i skutečnost, že každý pátý absolvent zůstává několik měsíců bez práce.

V teoretické části jsem za pomoci odborné literatury a odborných zdrojů zjistila, že čím nižší mají lidé vzdělání, tím hůře se uplatňují na trhu práce. Současní absolventi středních škol mají dobré jazykové znalosti, mají schopnost ovládat nové technologie, nové trendy, práci s výpočetní technikou. Absolventi středních škol technických oborů jakými jsou strojírenství, informační technologie se na trhu práce uplatňují lépe a je o ně větší zájem ze strany firem.

Cílem práce bylo zjistit jaké možnosti uplatnění nachází absolventi na trhu práce, zjistit zdali nabízí trh práce vhodné příležitosti pro absolventy a jaké se absolventům nabízí podmínky.

Z výsledku provedených studií je možné konstatovat, že absolventi pocítují především jako velkou překážku nulovou praxi. Respondenti uvádí, že práci hledali aktivně, přesto se třem z nich nedařilo práci najít několik měsíců. Z průzkumu také vyplynulo, že absolventi chtějí vykonávat práci v oboru ale situace na trhu práce mnohé z nich nutí hledat uplatnění mimo obor, či práci méně kvalifikovanou. Z důvodu alespoň nějakého finančního zajištění, však přijímají práci bez nutnosti kvalifikace, práci na základě dohody o provedení práce, různé brigády nebo i práci načerno. Tento způsob zaměstnávání je však výhodný pro zaměstnavatele, který se takto zbavuje povinnosti odvádět pojištění a zdaňovat celou mzdu. Absolventi dostanou peníze, jsou ale poškozeni tím, že mzdu bez výplatní pásky nelze započítat do výdělku pro účely nemocenských dávek ani důchodového pojištění. Alarmující je pokud absolventi vykonávají práci za nelegálních podmínek, tedy kde už chybí jakákoli smlouva a peníze dostávají do ruky. Tímto způsobem zaměstnávání, který je vůči jejich získané kvalifikaci neefektivní, by absolventi svoji pracovní dráhu začínat neměli. Jejich přechod do praxe by měl být dokončen tak, že získají vhodné a stabilní zaměstnání. Proto je potřeba zaměřit se v této oblasti na podpůrné programy a dokázat jim po všech stránkách účinně pomáhat. Je zřejmé, že absolventi nalézají pracovní uplatnění až po několika měsících od ukončení studia. Tato skutečnost vyžaduje velkou aktivitu,



vytrvalost a iniciativu nejenom od samotných absolventů. Tím, že absolventi v této životní etapě stále žijí u rodičů, je ovlivněna i socio-ekonomická situace rodiny, což se promítá do života všech jejích členů.

Práce poukazuje na nelehkou roli absolventů při uplatňování na trhu práce. Přispívá i k tomu, aby bylo možné tuto nastupující generaci jednak pochopit a dokázat jim po všech stránkách účinně pomáhat formou nástrojů politiky zaměstnanosti ze strany státu. Jedním z možných prostředků k řešení problému, by mělo být také aktivní zapojení firem do spolupráce se školami např. formou praxí, stáží, odborného výcviku. Pro společnost není žádoucí, aby u mladých kvalifikovaných absolventů vlivem obtíží při hledání zaměstnání, potažmo vlivem nezaměstnanosti, docházelo k negativním důsledkům tj. znehodnocení vzdělání, riziku návyku na životní styl bez povinností, ztráty motivace aktivně se zapojovat do pracovního života, poklesu životní úrovně s důsledkem sociálního vyloučení a v neposlední řadě zdravotním obtížím fyzickým i psychickým.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z., Nezaměstnanost – 2. přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [2] CIHELKOVÁ, E., Regionalismus a multilateralismus. Základy nového světového obchodního řádu?, Praha: C.H.Beck, 2010, 373 s. ISBN 978-80-7400-196-3.
- [3] DUCHOŇ, B., ŠAFRÁNKOVÁ, J., Management. Integrace tvrdých a měkkých prvků řízení. Praha: C.H. Beck, 2008, 378 s. ISBN 978-80-7400-003-4.
- [4] DVOŘÁČEK, J., SLUNČÍK, P., Podnik a jeho okolí. Jak přežít v konkurenčním prostředí?, Praha: C. H. Beck, 2012, 173 s. ISBN 978-80-7400-224-3.
- [5] DVOŘÁKOVÁ, Z., Management lidských zdrojů, Praha: C. H. Beck, 2007, 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- [6] FARKOVÁ, M., Dospělost a její variabilita. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 136 s. ISBN 978-80-247-2480-5.
- [7] HOLMAN, R., Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ, 2.vydání, Praha: C.H. Beck, 2005, 372 s. ISBN 80-7179-890-8.
- [8] HUBINKOVÁ, Z., Psychologie a sociologie ekonomického chování, 3. aktualizované vydání, Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, 280 s. ISBN 978-80-247-1593-3.
- [9] JANDOUREK, J., Slovník sociologických pojmů, Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, 264 s. ISBN 978-80-247-3679-2.
- [10] KALOUSKOVÁ, P., VOJTĚCH, J., Potřeby zaměstnavatelů a připravenost škol – souhrnný pohled, Praha: NÚOV, 2008
- [11] KEŘKOVSKÝ, M., Ekonomie pro strategické řízení. Teorie pro praxi. Praha: C. H. Beck, 2004, 184 s. ISBN 80-7179-885-1.
- [12] MAREŠ, P., Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 2002, 172 s. ISBN 978-80-8642-908-3.
- [13] MCCLELLAND, A., MACDONALD, F.: The social consequences of unemployment, Business Council of Australia, 1998, online 14.1.2014 <http://bsl.org.au/pdfs/social.pdf>
- [14] PRŮCHA, J., VETEŠKA, J., Andragogický slovník, Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, 296 s. ISBN 978-80-247-3960-1.
- [15] RIEGEL, K., Ekonomická psychologie, Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, 248 s. ISBN 978-80-247-1185-0.

- [16] ROHLÍKOVÁ, L., VEJDOVÁ, L., Vyučovací metody na vysoké škole. Praktický průvodce výukou v prezenční i distanční formě studia. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, 281 s. ISBN 978-80-247-4152-9.
- [17] SIEGEL, Z., Jak hledat a najít zaměstnání - Rady a tipy pro uchazeče – 3. aktualizované a rozšířené vydání, Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, 112 s. ISBN 978-80-247-4407-0.
- [18] SIEGEL, Z., Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání, Praha: Grada Publishing, a.s., 2005, 165 s. ISBN 978-80-247-6236-4.
- [19] TOMEK, G., VÁVROVÁ, V., Střety marketingu. Uplatnění principu marketingu ve firemní praxi. Praha: C.H.Beck, 2004, 216 s. ISBN 80-7179-887-8.
- [20] TOMEŠ, I., Obory sociální politiky, Praha: Portál, s.r.o., 2011, 366 s. ISBN 978-80-7367-868-5.
- [21] TRHLÍKOVÁ, J., VOJTĚCH, J., ÚLOVCOVÁ, H., Přípravenost absolventů středních odborných škol na uplatnění v praxi. Srovnání situace absolventů středního odborného vzdělání s výučním listem, s maturitou I odborným výcvikem a s maturitou tři roky od ukončení studia, Praha: NÚOV, 2012
- [22] VAŠUTOVÁ, J., Vybrané otázky vysokoškolské pedagogiky pro vzdělavatele učitelů. Praha: PedF UK, 1999, 222 s. ISBN 80-86039-97-8.
- [23] ZADRAŽILOVÁ, D., Společenská odpovědnost podniků. Transparentnost a etika podnikání. Praha: C.H.Beck, 2010, 167 s. ISBN 978-80-7400-192-5.

### **Prameny práva**

- [24] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

### **Internetové odkazy**

- [25] JINDRA, V., Ekonomie: 10. Nabídka práce, trh práce, FIM UHK, Katedra ekonomie. [online] [cit.2013-08-31] Dostupné z: <https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/predmety/?p=miek1&page=texty-ke-studiu>
- [26] Frikční nezaměstnanost [online] [cit. 2013-08-08] Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pojmy/p1657-frikcninezamestnanost.aspx>
- [27] Průměrné hrubé měsíční mzdy v krajích ČR [online] [cit.2013-09-29] Dostupné z: <http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/b/mzdy4q2012g1.jpg>
- [28] Nezaměstnanost absolventů škol [online] [cit. 2013-09-19] Dostupné z: <http://clanky.rvp.cz/clanek/c/O/10013/nezamestnanost-absolventu-skol.html/>
- [29] NEZVALOVÁ, D., Akčním výzkumem k zlepšení kvality školy. e-Pedagogium [on-line] [cit.2014-04-14] Dostupné z: <http://epedagog.upol.cz/eped4.2002/clanek02.htm>

## **SEZNAM ZKRATEK**

<b>OECD</b>	Organization for Economic Co-operation and Development - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
<b>VOŠ</b>	Vyšší odborná škola
<b>ÚP</b>	Úřad práce
<b>OSVČ</b>	osoba samostatně výdělečně činná
<b>CNC</b>	computer numerical controlled – počítačem řízený obráběcí stroj
<b>VZV</b>	vysokozdvíhový vozík

## **SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ**

Obr.1 Trh práce.....	13
Graf 1. Dlouhodobě nezaměstnaní absolventi .....	25
Graf 2. Spolupráce zaměstnavatelů se školami .....	26

## **SEZNAM TABULEK**

Tab.1 Průměrné hrubé měsíční mzdy v krajích ČR 2012.....	14
Tab.2 Skupina absolventů podle úrovně vzdělání .....	20
Tab.3 Schopnosti důležité pro dobré uplatnění v praxi .....	23
Tab.4 Hodnocení důležitosti kompetencí vyučených pracovníků .....	27
Tab.5 Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou .....	28
Tab.6 Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vyšším odborným vzděláním .....	29