

Nezaměstnanost absolventů středních škol v okrese Kroměříž

Magdalena Hanáková

Bakalářská práce
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Magdalena Hanáková**
Osobní číslo: **H12187**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Nezaměstnanost absolventů středních škol v okrese Kroměříž**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti trhu práce, nezaměstnanosti, politiky zaměstnanosti a absolventů středních škol.
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

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

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1994. ISBN 80-901424-9-4.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Eva Šalenová**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **23. ledna 2015**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2015**

Ve Zlíně dne 23. ledna 2015


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

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 ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k 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 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ 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 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít 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 spoluautor.

Ve Zlíně 23.4.2015


.....

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 Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

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) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).*

3) *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, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností absolventů středních škol v okrese Kroměříž. Teoretická část se podrobněji věnuje segmentaci trhu práce a skupinám, které jsou na pracovním trhu nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Prezentuje jednotlivé typy nezaměstnanosti a problémy, které s nezaměstnaností souvisí. Dále nás seznamuje s úlohou a postavením státu k dané problematice, a také nástroji, které mohou příznivě ovlivnit postavení nezaměstnaných na trhu práce. Poslední kapitola teoretické části je věnována absolventům středních škol a projektům nabízených v rámci Zlínského kraje. Praktická část potom zkoumá a vyhodnocuje strategie absolventů středních škol při hledání zaměstnání, překážky bránící jejich úspěšnému uplatnění na trhu práce a ochotu přizpůsobovat se požadavkům trhu práce. Zvolen byl kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření.

Klíčová slova: Trh práce, Nezaměstnanost, Politika zaměstnanosti, Absolventi středních škol, Programy a projekty

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with the unemployment of secondary school graduates in Kroměříž region. The theoretical part is focused on the labour market segmentation and groups, which are the most vulnerable to unemployment. It presents various types of unemployment and related issues. It also addresses the role and the position of the government in relation to these issues as well as the tools which can positively affect the situation of the unemployed in the labour market. The last chapter of the theoretical part is dedicated to secondary school graduates and projects available in Zlín region. The practical part then examines and evaluates the strategies of secondary school graduates in seeking employment, barriers to their success in the labour market and their willingness to adapt to the demands of the labour market. In my quantitative research I employed the method of the questionnaire survey.

The key words: Labour Market, Unemployment, Employment Policy, Secondary School Graduates, Programs and Projects

Ráda bych na tomto místě poděkovala Mgr. Evě Šalenové za cenné připomínky, odborné rady a ochotu při vedení mé bakalářské práce.

Dále děkuji své rodině za podporu během mého celého studia.

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

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| ÚVOD | 10 |
| I TEORETICKÁ ČÁST | 12 |
| 1 TRH PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOST | 13 |
| 1.1 TRH PRÁCE | 14 |
| 1.1.1 Segmentace trhu práce..... | 14 |
| 1.1.2 Rizikové skupiny na trhu práce | 15 |
| 1.2 NEZAMĚŠTNANOST..... | 18 |
| 1.2.1 Druhy a příčiny nezaměstnanosti | 19 |
| 1.2.2 Důsledky a problémy související s nezaměstnaností..... | 21 |
| 2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI | 25 |
| 2.1 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI..... | 25 |
| 2.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI | 27 |
| 2.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti | 27 |
| 2.3 PROPOJENÍ STÁTNÍ A EVROPSKÉ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI | 29 |
| 2.3.1 Evropský sociální fond (ESF) | 30 |
| 2.3.2 Evropa 2020 | 31 |
| 3 ABSOLVENTI STŘEDNÍCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE | 33 |
| 3.1 PROBLÉMY ABSOLVENTŮ PŘI VSTUPU NA TRH PRÁCE | 34 |
| 3.2 POČTY NEZAMĚŠTNANÝCH ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE | 36 |
| 3.3 PROGRAMY A PROJEKTY ZAMĚŘENÉ NA ZVÝŠENÍ UPLATNITELNOSTI ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE V OKRESE KROMĚŘÍŽ..... | 38 |
| II PRAKTICKÁ ČÁST | 41 |
| 4 REALIZACE VÝZKUMU | 42 |
| 4.1 STANOVENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU | 43 |
| 4.1.1 Vymezení výzkumných cílů a výzkumných otázek | 43 |
| 4.2 METODA A REALIZACE VÝZKUMU | 44 |
| 4.2.1 Tvorba dotazníku | 45 |
| 4.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR | 46 |
| 5 ANALÝZA A VYHODNOCENÍ ZÍSKANÝCH DAT | 47 |
| 5.1 VYHODNOCENÍ OBLASTI A - RESPONDENTY VYUŽÍVANÉ STRATEGIE PŘI HLEDÁNÍ NOVÉHO ZAMĚŠTNÁNÍ..... | 47 |
| 5.1.1 Zodpovězení výzkumných otázek - oblast A | 50 |
| 5.2 VYHODNOCENÍ OBLASTI B - OCHOTA RESPONDENTŮ PŘÍZPŮSOBOVAT SE PRACOVNÍM NABÍDKÁM..... | 51 |
| 5.2.1 Zodpovězení výzkumných otázek - oblast B..... | 56 |

| | | |
|-------|--|-----------|
| 5.3 | VYHODNOCENÍ OBLASTI C - NEJPODSTATNĚJŠÍ PŘEKÁŽKY, KTERÉ BRÁNÍ ABSOLVENTŮM NAJÍT PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ | 57 |
| 5.3.1 | Zodpovězení výzkumných otázek - oblast C..... | 60 |
| 5.4 | VYHODNOCENÍ OBLASTI D - VÝZNAM PROJEKTŮ A REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ | 62 |
| 5.4.1 | Zodpovězení výzkumných otázek - oblast D | 65 |
| 5.5 | VYHODNOCENÍ OBLASTI E - OČEKÁVANÉ INFORMACE A SLUŽBY POSKYTOVANÉ ÚP A JEDNÁNÍ PRACOVNÍKŮ ÚP | 66 |
| 5.5.1 | Zodpovězení výzkumných otázek - oblast E..... | 68 |
| 5.6 | SHRNUTÍ VÝZKUMNÉ ČÁSTI | 70 |
| 5.7 | DOPORUČENÍ PRO PRAXI..... | 72 |
| | ZÁVĚR | 74 |
| | SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY | 75 |
| | SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK | 79 |
| | SEZNAM GRAFŮ | 80 |
| | SEZNAM TABULEK..... | 81 |
| | SEZNAM PŘÍLOH..... | 82 |

ÚVOD

Nezaměstnanost dnes představuje velký sociální problém, se kterým se naše společnost potýká. Ne vždy tomu tak bylo. V naší zemi se nezaměstnanost objevila společně s přechodem na tržní ekonomiku, ale její míra nebyla na počátku 90. let nikterak vysoká. V posledních deseti letech procházela česká ekonomika obdobím růstu a relativní stability, ale stejně jako jiné technicky vyspělé země, byla po roce 2008 vystavena účinkům světové ekonomické krize a nezaměstnanost se stala jevem trvalým.

Práce je důležitou součástí lidské existence, a to nejen po stránce materiální, ale také po stránce společenské. Nezaměstnanost sebou tedy přináší řadu problémů, které mohou mít drtivé dopady nejen na jedince, ale na celou naši společnost.

Od doby, kdy centrálně plánová ekonomika přešla na ekonomiku tržní, se na trhu práce objevují skupiny osob, které jsou nezaměstnaností ohroženy více. Jak uvádí Vágnerová (2014, s. 670), je riziko nezaměstnanosti ovlivněno vzděláním, věkem, pohlavím, zdravotním stavem a příslušností k určité sociální skupině.

Do jedné z rizikových skupin řadíme také absolventy středních škol, kterým chybí dostatečná praxe. Ocitají se tak v bludném kruhu. Nejsou zaměstnáni z důvodů nedostatečné praxe a nedostatečných základních pracovních návyků, ale ty nemají možnost získat. V konkurenci s ostatními uchazeči jsou značně znevýhodněni. V této době míra nezaměstnanosti absolventů středních škol výrazně převyšuje současnou úroveň nezaměstnanosti v mnoha rozvinutých zemích. K řešení problémů spojených s nezaměstnaností mladých lidí vytváří stát řadu opatření, včetně nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Státní intervence však není dostačující, velmi podstatnou roli při hledání zaměstnání zastává také přístup samotných absolventů. Jaké strategie volí nezaměstnaní absolventi při hledání zaměstnání? Jsou ochotni přizpůsobovat se požadavkům trhu práce? Využívají či zvažují nabídky úřadů práce na projektech, které by mohly jejich situaci vyřešit? To jsou jen některé z otázek, na které hledáme odpověď ve výzkumné části bakalářské práce. Teoretická část práce je zaměřena na základní terminologii a pojmy spojené s nezaměstnaností, v návaznosti na absolventy středních škol. První kapitola prezentuje jednotlivé typy nezaměstnanosti a problémy, které s nezaměstnaností souvisí. Druhá kapitola nás seznamuje s úlohou a postavením státu k dané problematice a také nástroji, které mohou příznivě ovlivnit postavení nezaměstnaných na trhu práce. Nastihuje také kooperaci českého státu a Evropské unie a plnění společných cílů. Poslední kapitola teoretické části je věnována právě absolventům

středních škol a projektům nabízeným v rámci Zlínského kraje. Obecným cílem práce je výzkum a vyhodnocení strategií absolventů středních škol při hledání zaměstnání, překážek bránících jejich úspěšnému uplatnění na trhu práce a ochoty přizpůsobovat se požadavkům trhu práce. Zvolen byl kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření. V průběhu přípravy podkladů pro bakalářskou práci jsme spolupracovali s kontaktními pracovišti v Kroměříži, Holešově a Bystřici pod Hostýnem krajské pobočky Úřadu práce České republiky ve Zlíně.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST

„V historii lidstva se práce stala klíčovým fenoménem. Práce byla vždy důležitou aktivitou pro udržení i rozvoj sociálních skupin. Z čistě biologické závislosti lidí na práci se postupně vytvořila vazba psychická i sociální. S rozvojem trhu a dělbou práce vznikly tisíce povolání a lidská práce se stala předmětem studia mnoha disciplín. V ekonomii jde o základní výrobní faktor, který i ve vysoce ztechnologizovaném procesu produkce hraje důležitou roli. Sociologie sleduje práci jako specifický sociální jev odehrávající se v sociálním prostředí, kde se ve složitě hierarchizovaných interakcích setkávají jedinci, kteří vykonávají cílevědomé a účelné činnosti. Psychologové si pak všímají vlivu práce na rozvoj lidské psychiky, faktorů determinujících pracovní motivaci i kladných či záporných dopadů práce na kvalitu vnitřního života.“ (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 22)

Nezaměstnanost tak představuje jistou nerovnováhu ekonomiky a stupňuje napětí v sociální oblasti. Vedle ekonomických ztrát přináší také sociální důsledky v podobě poklesu životní úrovně nezaměstnaného a jeho rodiny. Jak uvádí Keller (2010, s. 21) výrazně se zvyšují nerovnosti celkových příjmů mezi domácnostmi zaměstnanců a těmi, kdo jsou z trhu práce dočasně anebo trvale vyloučeni.

Nezaměstnanost je nežádoucí sociálně-ekonomický jev, který vzniká, pokud nabídka na trhu práce převyšuje poptávku. Trh práce je nedílnou součástí tržního hospodářství a je založen na principu nabídky a poptávky, kdy na straně nabídky stojí nositel práce (uchazeč o zaměstnání), který nabízí svou kvalifikaci (tj. své vzdělání, znalosti a dovednosti) a na straně poptávky zaměstnavatel, který hledá na určité pracovní místo zaměstnance. „Během vyjednávání mezi nabízejícími a poptávajícími se dohaduje cena i množství směnného zboží, tedy práce. Prostřednictvím trhu práce jsou lidé rozmístěni do jednotlivých zaměstnání, firem, odvětví a regionů. Díky organizaci produkce a distribuce práce jsou uspokojovány osobní potřeby individuálních lidí i celé společnosti.“ (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 23)

Z toho důvodu se v úvodu naší bakalářské práce budeme věnovat základní charakteristice pracovního trhu.

1.1 Trh práce

Trh práce je obdobně jako jakýkoliv jiný trh, založen na vztahu dvou subjektů. Toho, kdo něco nabízí, a toho, kdo o tuto nabídku projeví zájem. Práce nemá stejnou povahu jako jiné zboží. Ač je součástí trhu, jde o specifický výrobní faktor. Předmětem koupě a prodeje nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla. Schopnost pracovat je neoddělitelná od člověka, představuje souhrn jeho fyzických a duševních sil. Kromě pracovního rozměru je součástí každého člověka také rozměr individuálně osobnostní a biologický. Lidé se od ostatních výrobních faktorů liší vůlí, přáními, myšlením a v demokratických společnostech také svými právy.

Hlavním smyslem a podstatou trhu práce je alokace pracovních sil mezi zaměstnavatele. Jak uvádí Dvořáková (2012, s. 65) dochází na trhu práce k interakci mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a státem, resp. mezi jejich orgány vč. orgánů správy. Problémy, které významně ovlivňují vývoj trhu práce, jsou řešeny jednáním, zpravidla na tripartitním základě, a to na centrální i regionální úrovni.

1.1.1 Segmentace trhu práce

V České republice se pracovní trh vyznačuje regionální povahou. Liší se demografickými, geografickými, historickými, sociálními i ekonomickými podmínkami, které působí na celou oblast zaměstnanosti. Trh práce tedy není homogenní, ale je segmentován a má mnoho dimenzí. V kontextu výše uvedeného můžeme pracovní trh členit z následujících hledisek.

Trh práce, na kterém se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti označujeme jako *primární*. Pracovní místa mají vyšší prestiž a umožňují relativně lepší možnosti profesionálního růstu. Existuje zde určitá ochrana před ztrátou zaměstnání propouštěním. Někdy bývá tento trh práce označován jako „privilegovaný“, ať už z důvodu dobře placené práce či zajištěnému růstu mezd.

Sekundární trh práce je naopak charakteristický pracovními místy s nižší prestiží a nízkým mzdovým ohodnocením. Přejít z primárního trhu práce na sekundární je takřka nemožné. Možnost zvýšení kvalifikace či profesionálního růstu je velmi omezená. Pracovníci na tomto trhu práce se často stávají nezaměstnanými, ale na rozdíl od primárního trhu práce

jsou jejich šance opětovného nalezení pracovního místa vyšší. Existuje zde velká fluktuace pracovníků. Podle Mareše (1994, s. 51) se na sekundárním trhu práce koncentrují zejména ženy, mladí a staří lidé, osoby tělesně handicapované, osoby nekvalifikované a s nízkým vzděláním a příslušníci etnických minorit.

Segmentace trhu se projevuje i jinými způsoby. Podle vlivu veřejné autority rozlišujeme *formální a neformální pracovní trh*. „Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, tak či onak kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci. Neformální trh je naproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí.“ (Mareš, 1994, s. 53) Pro formální trh práce je příznačné, že je částečně ovlivňován státem, neboť činnosti veřejných institucí působících na formální trh práce lze vnímat jako uplatňování státní autority. Naopak nedostatečné působení státních institucí na neformální trh práce vede k různým formám nelegálního podnikání a obcházení pracovních a daňových zákonů. Tuto nelegální činnost lze řadit do šedé či dokonce černé ekonomiky. Zahrnují se sem i formy sousedské a rodinné výpomoci.

Pokud bychom pracovní trh odlišovali podle prostředí, ve kterém se odehrávají pracovní-právní vztahy, tak budeme mluvit o *externím a interním trhu práce*. Vnitřní trh je realizován uvnitř jednotlivých firem a společností. Pracovníci jsou rozmisťováni v rámci daného podniku. Orientace firmy na vnitřní trh práce nese výhody v podobě větších jistot pro zaměstnance (např. udržení zaměstnání a možnosti kariérního růstu). Nevýhody spočívají v malé flexibilitě firmy, způsobené omezeným přílivem zaměstnanců, kteří by do firmy přinesli nové prvky. Vnější trh, na rozdíl od vnitřního trhu, podporuje mobilitu pracovníků mezi firmami a ty si tedy vzájemně konkurují.

1.1.2 Rizikové skupiny na trhu práce

„Nezaměstnanost neohrožuje stejnou měrou všechny skupiny lidí. Existují určité okruhy osob, u nichž je ztráta zaměstnání pravděpodobnější a pro které je také těžší nalézt nové místo. Mezi tyto rizikové skupiny patří v našich podmínkách zejména jakkoli zdravotně znevýhodnění občané, mladí lidé, zejména absolventi škol bez praxe, lidé s nízkým vzděláním a malou kvalifikací, lidé v předdůchodovém věku, ženy a příslušníci romského etnika.“ (Matoušek, Kodymová a Koláčková, 2005, s. 301)

Obdobně jako Kodymová a Koláčková vymezuje osoby, které spadají do rizikové skupiny, Kuchař (2007, s. 139-161). Podrobněji se věnuje osobám s nekvalifikovanou pracovní silou, ženám, absolventům škol, lidem v předdůchodovém věku, osobám se zdravotním postižením a romskému etniku.

Pokud bychom hledali podrobnější definování rizikových skupin v zákoně, tak jej nenalezneme. Zákon v § 33 vymezuje ty uchazeče o zaměstnání, kteří potřebují při zprostředkování zaměstnání zvýšenou péči. Jde hlavně o osoby, které mají pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo jiné vážné důvody zhoršené podmínky na trhu práce. (Česko, 2004a)

Z výše uvedeného je tedy zřejmé, že sociální postavení, úroveň dosaženého vzdělání, pohlaví jedince a jeho věk, stejně tak jako příslušnost k menšinové skupině či zdravotní omezení ovlivňují úspěšnost při nalézání pracovního uplatnění. Rizika nezaměstnanosti se liší podle „znevýhodnění“, které je s příslušnou skupinou spojeno. V dalším textu si tyto kategorie stručně popíšeme.

Osoby zdravotně znevýhodněné

Vzhledem k stále rostoucímu tlaku na produktivitu práce a výkon, mají osoby zdravotně znevýhodněné čím dál těžší šanci najít uplatnění na trhu práce. Tito lidé se potýkají nejen s problémy zdravotními, ale výrazně vystupují do popředí také problémy ekonomické, psychické a sociální. Doba, po kterou setrvávají na úřadě práce jako klienti, velmi výrazně převyšuje dobu, po kterou jsou zde evidovaní lidé bez zdravotního hendikepu.

Z toho důvodu je lidem se zdravotním postižením poskytnuta zvýšená ochrana na trhu práce. Úřad práce ČR neposkytuje pouze příspěvky zaměstnavatelům na zřízení chráněných pracovních míst a příspěvky na částečné uhrazení provozních nákladů těchto chráněných míst, ale nabízí této skupině uchazečů také pracovní rehabilitace, speciální rekvalifikační kurzy a možnost zapracování na vhodné pracovní místo.

Mladí lidé

Do skupiny mladých lidí spadají absolventi středních a vysokých škol. Ti jsou v konkurenci mezi ostatními žadateli o práci značně znevýhodněni. Jde o jejich první zaměstnání, a tudíž nemají patřičně dlouhou praxi, která je u většiny zaměstnavatelů vyžadována. Ocitají se tak v bludném kruhu. Mají co nabídnout, ale nemají praktické zkušenosti.

Buchtová (2002, s. 110) uvádí, že s nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání, se objevují také výchovné a psychologické problémy. Pokud u těchto lidí nedojde ve správném čase k osvojení potřebných pracovních návy-

ků, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti. Nuda pak bude důsledkem sociálněpatologického chování a povede k postupnému vyřazování ze společnosti.

Lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace

„V současné populaci dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci (asi jedna třetina všech nezaměstnaných), jejich část tvoří i absolventi základních škol" (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 90).

Jsou to zejména mladí lidé s jen velmi malým zájmem o zaměstnání a obtížně vzdělavatelní. K tomuto stavu velkou měrou přispívá jejich sociální a rodinný život. Tato riziková skupina se bude pravděpodobně rozšiřovat, neboť pracovní místa určená těmto nekvalifikovaným lidem budou nahrazována stroji či pracovníky z jiných zemí, kterým je český pracovní trh otevřen.

Starší lidé

Ztrátu zaměstnání prožívají starší lidé asi nejhůře ze všech rizikových skupin. Práce pro ně představovala jistý stereotyp a životní náplň. Uvědomují si, že vzhledem ke svému věku se budou pomaleji a obtížněji přizpůsobovat nové životní situaci. Mnohdy se cítí zrazeně a nedoceneně, když před koncem svého produktivního věku přijdou o práci. Po celý život jim práce přinášela jistotu a pocit být užitečný pro společnost po pracovní stránce.

Jsou si vědomi, že zaměstnavatelé v případě možnosti volí mladé lidi, neboť je vnímají jako flexibilnější a přizpůsobivější, mají pocit, že se rychleji zapracovávají a jsou odolnější vůči stresu. Nemůžeme ale vnímat kategorii starších nezaměstnaných osob jako zcela nepřínosnou pro pracovní trh. Oproti mladým lidem mohou nabídnout letité zkušenosti a loajalitu vůči zaměstnavateli.

Ženy

Ženy jsou další rizikovou skupinou ohroženou nezaměstnaností. Zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu, která se ukazuje jako územně mobilnější a ne tolik zatížená starostmi o domácnost.

Pokud jde o mladou bezdětnou ženu, může mít zaměstnavatel obavu z jejího možného těhotenství. Na druhé straně ani ženy s dětmi nejsou žádanou pracovní silou, neboť jsou zatížené rizikem častých absencí. Ještě obtížnější je potom sociální a životní situace pro ženy žijící v neúplných rodinách, v kterých nelze rozdělit péči o dítě mezi partnery. Tyto ženy mnohdy vyhledávají práci na částečný nebo zkrácený úvazek, ale zaměstnavatelé vytváří jen minimum pracovních míst s takto uzpůsobenou pracovní dobou.

I přes tyto negativní důsledky se nezaměstnané ženy s touto situací vyrovnávají lépe než muži. Pravděpodobně proto, že k jistému naplnění a pocitu užitečnosti přichází žena při péči o domácnost a děti.

Romské etnikum

Romové patří do skupiny, které se zaměstnání hledá jen velmi obtížně a to hlavně díky nárokům zaměstnavatelů na úroveň kvalifikace. Velká většina tohoto etnika dosahuje jen základního vzdělání. Patří mezi sociální vrstvy, které si neuvědomují či nepocítují potřebu a důležitost vzdělání.

„Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot, i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrována. Jejich šance společenského uplatnění je tedy minimální.“ (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 91)

Dalším problémem je také zvýšená koncentrace romských obyvatel v určitých regionech. Tyto oblasti se pak vyznačují vysokou mírou nezaměstnanosti, rostoucí závislostí na dávkách státní sociální podpory a vysokou kriminalitou, která je pravděpodobně důsledkem nezaměstnanosti.

1.2 Nezaměstnanost

Práce představuje v životě člověka velmi důležitou roli. Nezajišťuje mu jen uspokojení biologických a materiálních potřeb, ale plní také další funkce lidského života. Zasahuje do složky sociální, psychické i kulturní a dává lidem také jistý status. Jak uvádí Beck (2004, s. 222), osobu stavíme na roveň povolání, které má a povolání slouží jako identifikační šablona. Z toho všeho je patrné, že pokud člověk o zaměstnání přijde anebo jej nemá, představuje tato situace velký sociální problém. Tento problém následně bobtná v přímé úměře k tomu, jak velký je podíl nezaměstnaných na trhu práce, a nemůžeme již mluvit o problému jednotlivce, ale o problému celé společnosti.

Již dlouhou dobu představuje nezaměstnanost velmi palčivé téma, které je běžně reflektováno v médiích. Bereme ji jako něco přirozeného, je součástí naší společnosti, přesto není jednoduché ji definovat. O nezaměstnaném nemůže mluvit jako o jedinci, který je bez práce, ale musíme uvádět, že jde o osobu, která je bez placeného zaměstnání, neboť i bez práce za mzdu je člověk vykonavatelem mnoha různých činností, které běžně prací nazýváme.

1.2.1 Druhy a příčiny nezaměstnanosti

Jak jsme uvedli výše, je nezaměstnanost velmi rozšířeným pojmem a existuje nespočet jejích definic a náhledů na ni. Pro snadnější orientaci je rozlišována podle různých hledisek, jako je např. doba, po kterou je jedinec v pozici nezaměstnaného, zda chce či nechce být nezaměstnaný či podle způsobu jakým vznikla. V následujícím textu uvedeme a vysvětlíme různé druhy nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost spočívá v přirozeném pohybu pracovních sil na trhu práce. Jde o běžný přesun osob mezi pracovními místy. V angličtině se tyto osoby označují jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs), čímž se akcentuje přechodnost tohoto stavu, nazývaného „frikční nezaměstnanost“ (Mareš, 1994, s. 17).

Lidé opouštějí svá pracovní místa z různých důvodů, jako je např. likvidace pracoviště, odchod za lépe placenou práci či z důvodu stěhování. Do této skupiny zařazujeme také osoby, které nově vstupují na trh práce a hledají své první zaměstnání. Tento typ nezaměstnanosti trvá většinou jen krátké období a nezasáhne více jak 2% zaměstnané populace.

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku útlumu některých výrobních odvětví, neboť se struktura ekonomiky mění územně a odvětvově. Ruší se neefektivní podniky a lidé, kteří se ocitají na pracovním úřadě, se sice vyznačují určitou kvalifikací, zkušenostmi a dovednostmi, ty ale neodpovídají poptávce na pracovním trhu.

Jinou část strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou (někdy se tato nezaměstnanost označuje jako technologická). Je tedy dána poklesem poptávky po pracovnících v důsledku technologického a technického vývoje. (Mareš, 1994, s. 20)

Cyklická nezaměstnanost vzniká v době ekonomického poklesu, kdy je nedostatečná poptávka po práci nebo zboží. Zvýšená nezaměstnanost se následně odráží ve všech sektorech ekonomiky, neboť hospodářský pokles, tedy recese, nevyužívá stávající kapacity z důvodů odbytových potíží.

Sezónní nezaměstnanost je spojena s přírodním cyklem. Sezónní výkyvy poptávky po práci mohou být ovlivněny specifickými rysy oborů (např. stavebnictví, zemědělství, turistika) v závislosti na ročních obdobích.

Kromě výše uvedených nejběžněji členěných druhů nezaměstnanosti se můžeme setkat s dalším, podrobnějším dělením. Mareš (1994, s. 20-25) dále rozlišuje:

Skrytou nezaměstnanost, kdy hovoříme o osobách, které zaměstnání nemají, ale nejsou registrováni jako nezaměstnaní. Někdy se můžeme setkat s pojmem „skrytá pracovní síla“ (hidden labour force), jde tedy o formu nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba práci nehledá a ani se jako nezaměstnaná osoba neregistruje na pracovním úřadě. Příkladem skryté nezaměstnanosti mohou být vdané ženy, které unikly do jiného statusu, např. v podobě mateřství či prací v domácnosti.

Neúplná nezaměstnanost je situace, kdy na trhu práce existují pracovníci, kteří musejí přijmout práci na snížený úvazek, nebo při práci nemohou plně využívat svých schopností a kvalifikací. Dále jde o pracovníky pracující na zkrácenou pracovní dobu či sdílí pracovní místo s jinou osobou.

Do skupiny *nepřavé nezaměstnanosti* zařazujeme osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale v průběhu evidence na pracovním úřadě vykonávají nelegální práci v neformální či šedé ekonomice. Současně zde řadíme nezaměstnané, kteří si práci nehledají (eventuálně přijmout práci i odmítají) a spíše se snaží maximálně vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti.

"Job stagnation" představuje takový jev, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. V době vysoké nezaměstnanosti i lidé silně nespokojení se svou prací nechtějí riskovat problémy s hledáním jiného, vhodnějšího pracovního místa a setrvávají ve svém původním, často nevyhovujícím zaměstnání.

Důležitou charakteristikou nezaměstnanosti je délka jejího trvání. Určit přesnou časovou hranici mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností je obtížné a autoři se při určování její délky rozcházejí. Zpravidla bývá uváděna za *dlouhodobou nezaměstnanost* buď doba delší než 5 měsíců (Burdová a Vojtěch, 2013, s. 3) anebo doba delší než 12 měsíců (Brožová, 2003, s. 95; Dvořáková a kol, 2012, s. 69). Na čem se ale všichni autoři shodují je, že jde o velmi nežádoucí ekonomický a sociální jev.

1.2.2 Důsledky a problémy související s nezaměstnaností

V předchozí části jsme si popsali a vysvětlili jednotlivé druhy nezaměstnanosti a příčiny vzniku těchto jevů. Jaké dopady má ale nezaměstnanost na samotného jedince?

Jak uvádí Mareš (1994, s. 56) význam zaměstnání pro člověka souvisí s centrální rolí práce a zaměstnání v moderní společnosti. Vyloučení ze zaměstnání představuje deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojuje, či je jejich uspokojování s nimi úzce spojeno.

Další pohled na problematiku nezaměstnanosti přináší Kebza (2005, s. 199), který hovoří o tom, že se ztráta zaměstnání vztahuje ke změnám v pocitu osobní pohody, emočnímu vyladění, sebepojetí a postoji k práci.

Giddens (1999, s. 308) uvádí, že zaměstnání hraje důležitou roli pro udržení sebeúcty a to i v případech, kdy je práce nezajímavá nebo se odehrává v málo příjemném prostředí. Jak dále uvádí, zaměstnání má určující vliv na psychologický stav jedince a ovlivňuje cyklus každodenních činností. Shrnuje šest faktorů placené práce, které mají pro život člověka klíčový význam.

1. *Peníze* - mzda či plat za práci představuje pro mnoho lidí hlavní zdroj obživy. Pokud tento příjem ztratí, vyvstanou obavy, jakým způsobem si poradí s každodenními životními problémy.
2. *Míra aktivity* - práce je základnou pro osvojování a zdokonalování dovedností a schopností. Poskytuje možnost používat určité znalosti i v případech, že jde o práci rutinní. V důsledku ztráty zaměstnání tak jedinci často ztrácejí šanci tyto znalosti a schopnosti nějakým způsobem uplatňovat.
3. *Změna* - zaměstnání představuje vstup do prostředí kontrastně jiného, než je to domácí.
4. *Strukturovaný čas* - u zaměstnaných osob se den obvykle řídí podle rytmu práce. „U těch, kdo se ocitají mimo zaměstnání, se rozvíjí apatie vůči vnímání času a nuda se proto stává hlavním problémem.“ (Mareš, 1994, s. 59)
5. *Sociální kontakty* - v pracovním prostředí často nacházíme nová přátelství a možnosti podílet se na širších aktivitách s ostatními lidmi.

6. *Osobní identita* - pracovníkovi poskytuje jeho zaměstnání sebeúctu, osobní uspokojení a sociální status.

Výše uvedené faktory jasně reflektují, jak významná je práce a zaměstnání pro život a jak značný vliv má nezaměstnanost na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. Je nesporné, že pro různé jedince a pro různé sociální kategorie představuje nezaměstnanost odlišné zkušenosti. Přesto existují určité zkušenosti sdílené všemi nezaměstnanými (např. dostatek volného času, ale nedostatek finančních prostředků pro ideální využití tohoto času).

Mareš (1994, s. 65-76) uvádí různé důsledky a problémy související s nezaměstnaností:

Snížení životní úrovně

Ztráta příjmu ze zaměstnání a žití z podpory v nezaměstnanosti nebo sociálních dávek představuje značné snížení životní úrovně a finanční problémy nejen pro nezaměstnaného jedince, ale také pro jeho rodinu. Studie ukazují, že po ztrátě zaměstnání dochází ke snížení příjmu v průměru o polovinu.

Zvláště dlouhodobá nezaměstnanost je podle Mareše (1994, s. 63) vstupenkou do světa chudoby a nouze. Je ale třeba podotknout, že nízký životní standard není vázán pouze na nezaměstnanost.

Změna struktury času

Rozbití časové struktury dne nezaměstnaných a změny ve vnímání času se považují za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků.

Člověk dělí čas na pracovní a volný. Volný čas je smysluplný právě v kombinaci s časem pracovním. Pro nezaměstnaného, který čas takto dělit nemusí, ztrácí volný čas jakýkoliv smysl. Po nějaké době je velmi obtížné rozlišovat všední dny od dnů víkendových. Tento problém se objevuje zvláště u mladých lidí, kteří nemají zažité pracovní vzorce, a volný čas pro ně představuje nudu. Ti pak tráví čas ve společnosti vrstevníků, kteří se ocitli ve stejné situaci. Vzniká tak nebezpečí růstu sociálně-patologických jevů. Jedná se zejména o kriminální činnosti, které směřují k získání finančních prostředků, ale také nadměrné požívání alkoholu či drog. Nutno podotknout, že existuje malá skupina nezaměstnaných, která je i po delší době ztráty zaměstnání schopna udržovat určitou časovou strukturu dne a vytvářet aktivní životní styl, tak jako lidé zaměstnaní.

Rodina

Nezaměstnanost neovlivňuje rodinu pouze snížením finančních prostředků, ale má daleko širší vliv na rodinný život. Příkladem mohou být narušené denní stereotypy rodiny, omezené sociální kontakty, a to ne jen kontakty nezaměstnaného, ale celé rodiny. Dochází ke změnám v rozdělení domácí práce a dotýká se také vnitřních pravidel rodiny a domácnosti. V tradičně orientovaných rodinách, kde se stále udržuje představa muže, jako živitele rodiny, může např. otec se ztrátou zaměstnání přijít o své dominantní postavení v rodině. Tuto úlohu převezme jiný člen. (Matoušek, Kodymová a Koláčková, 2005, s. 307)

Taková situace představuje pro rodinu nezaměstnaného velkou zátěž, která může vést k vážné rodinné krizi, popřípadě k rozpadu rodiny.

Sociální izolace

Zaměstnání nepředstavuje jen zdroj finančních prostředků, ale také zdroj sociálních kontaktů. Člověk však důsledkem ztráty zaměstnání o tyto kontakty přichází. Ztrácí se prostor pro sdílení společných životních zkušeností a hodnot. Pro nezaměstnaného může být kontakt s bývalými spolupracovníky nepříjemný, ponižující, může mu připomínat, že na společenském žebříčku klesl.

Po ztrátě zaměstnání se lidé nevyhýbají jen těm, kteří zaměstnání mají, ale vyhýbají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť jsou pro ně nepříjemné (Mareš, 1994, s. 69).

Míra sociální izolace však není paušální. U starších osob se zpravidla setkáváme s vyšší izolovaností, než je tomu u mladých lidí. Ti mohou vyhledávat širší sociální sítě vrstevníků, kde se mohou setkat s podporou a pochopením, ale také solidaritou při páchání trestné činnosti.

Ztráta statusu

Status je Giddensem definován (1999, s. 554) jako prestiž, postavení jedince, které zaujímá v očích druhých. Obvykle je spojen s charakteristickým stylem života a chováním, jaké se od člověka očekává. Může mít charakter pozitivního, ale i negativního privilegia.

V případě, kdy jedinec zaměstnání ztratí, dochází také ke změně jeho postavení. Neztrácí pouze status spojený s faktem „mít zaměstnání“, ale také status vázaný na povahu původního zaměstnání. Na druhé straně musí přijmout status nový, který je spojen s nepříjemnými povinnostmi, a to status nezaměstnaného. Pro mnohé tato situace představuje osobní selhání. Ještě specifitější problém se objevuje u mladých nezaměstnaných. Neboť zaměst-

nání a tím pádem i konzumní standard, který mohou díky výdělku udržovat, je znakem dospělosti.

To vede k situaci, kdy řada osob odmítá přijmout status nezaměstnaného a vyhýbá se všemu, co by je mohlo jako nezaměstnané identifikovat.

Zdraví

Ztráta zaměstnání a nezaměstnanost představuje řadu důsledků jak fyzických, tak i psychických. V dnešní době má velký vliv na lidské zdraví stres. Působí na imunitní i kardiovaskulární systém jedince. Úlevu od stresu pak mohou někteří hledat v požívání alkoholu, kouření či užívání léků a drog. Dlouhodobé řešení situace prostřednictvím návykových látek vede k dalším zdravotním potížím či trvalému poškození zdraví.

Ve srovnání se zaměstnanou populací jsou nezaměstnaní úzkostlivější, emocionálně nestabilní, ve větší míře se u nich objevují deprese. Trápí je obavy z budoucnosti a poruchy spánku. Jak poznamenává Mareš (1994, s. 73), ne vždy ústí psychické potíže v psychickou poruchu. To se patrně stává tam, kde jsou pro danou poruchu osobní předpoklady (např. dědičnost).

Nezaměstnaní lidé mohou ke zlepšení své situace podnikat individuální kroky, ale mají také možnost obrátit se na pomoc státu, který nabízí řadu možností a opatření, se kterými se dále seznámíme.

2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost jako důsledek fungování trhu práce je bezesporu jedním z nejzávažnějších problémů současného světa. Jak uvádí Krebs (2010, s. 309), není proto divu, že neustále sílí sociální a ekonomické aktivity směřující k řešení této situace a že politika zaměstnanosti se stala středem různých vědních oborů i praktických aktivit. Po roce 1989 se stala trvalou součástí české společnosti a i v ostatních vyspělých zemích má v současné době nezastupitelné místo. Otázkou jen zůstává, v jakém rozsahu a nákladnosti by měla být vynakládána.

Jedním z cílů politiky každého státu je snížení nezaměstnanosti, zejména té nedobrovolné a nápomoc k dosažení a udržení plné a produktivní zaměstnanosti. O zajištění práv občanů na zaměstnání, podmínek rovného zacházení, zákazu diskriminace a dosažení rovnovážného stavu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle usiluje státní politika zaměstnanosti, která je v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce.

Na státní politice zaměstnanosti se ale podílejí i další subjekty činné na trhu práce, jako jsou zaměstnavatelé a odborové organizace. Stát při provádění státní politiky zaměstnanosti také spolupracuje se subjekty činnými na trhu práce, jako jsou územní samosprávné celky, organizace zaměstnavatelů, sdružení osob se zdravotním postižením a profesní organizace.

Nebudeme-li pohlížet na individuální kroky podniknuté ze strany nezaměstnaných k řešení svého problému, můžeme se zaměřit na dva zásadní směry řešení nezaměstnanosti, které nabízí stát.

Podrobněji se tedy budeme věnovat pasivní a aktivní politice zaměstnanosti a stručně popíšeme cíle, kterých se stát snaží dosáhnout nejen v rámci vnitrostátní politiky zaměstnanosti, ale také vzhledem k evropské politice zaměstnanosti, neboť je v posledních letech stále více utvářena i v závislosti na opatřeních EU.

2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Krebs (2010, s. 319) vymezuje pasivní politiku jako politiku, která se podílí na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor

v nezaměstnanosti. Přílišné uplatňování politiky „welfare state“ (tedy politiky tzv. sociálního státu) však může působit kontraproduktivně ve vztahu ke snižování nezaměstnanosti. Výše podpory a sociálních dávek by tedy neměla přesahovat výši, která by přestala motivovat a nutit k hledání nového zaměstnání, či dokonce působit jako podnět k dobrovolné nezaměstnanosti.

Výše podpory v nezaměstnanosti a délka jejího vyplácení je závislá na takových faktorech, jako je délka pojištění, délka předchozího zaměstnání, věk, účast v rekvalifikačních programech, rodinná situace apod.

O podpoře v nezaměstnanosti rozhoduje úřad práce a nárok na ni má dle zákona (Česko, 2004a) uchazeč o zaměstnání, který dle § 39:

- získal v rozhodném období, jímž jsou 3 roky před zařazením do evidence uchazeče o zaměstnání, důchodové pojištění v délce alespoň 12 měsíců,
- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- a není poživitelem starobního důchodu.

Při splnění stanovených podmínek, je pro délku doby, po kterou je podpora v nezaměstnanosti vyplácena rozhodující také věk uchazeče, kterého dosáhl ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Podpůrní doba dle § 43 činí u uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Uchazečem o zaměstnání je pak fyzická osoba, která osobně požádá úřad práce (v jehož správním obvodu má bydliště) o zprostředkování vhodného zaměstnání. Úřad práce při splnění zákonem stanovených podmínek následně zařadí žadatele do evidence uchazečů o zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti v § 25 (Česko, 2004a) dále stanovuje osoby, které nemohou být uchazeči o zaměstnání.

Zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými, je zajištěno kromě podpory v nezaměstnanosti také dalšími nepojistnými sociálními dávkami.

2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Větší škálu možností a současně také větší potenciál v boji s nezaměstnaností poskytuje aktivní politika zaměstnanosti. Ta představuje souhrn opatření směřujících k maximální možné úrovni zaměstnanosti. Vedle ekonomických cílů jsou sledovány také cíle sociální, neboť jde zejména o udržení kvality lidského kapitálu a prevenci sociálního vyloučení.

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje zejména na:

- *rozvoj infrastruktury trhu práce* (zabezpečování zprostředkovatelské, informační a poradenské služby, která poskytuje dokonalejší informovanost o volných pracovních místech i o uchazečích o práci),
- *podporu při vytváření nových pracovních míst a pracovních činností* (např. v podobě finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podpory veřejně prospěšných prací a usnadnění zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů),
- *a na zvýšení adaptability pracovní síly* (např. organizování a podporování různých rekvalifikačních programů). (Krebs, 2010, s. 318-319)

Tato opatření obsahují několik modelů, které se souhrnně nazývají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

2.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Vzhledem k situaci na trhu práce se způsoby aktivní politiky zaměstnanosti modifikují. Tuto činnost zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, a podle situace při realizaci těchto nástrojů spolupracují s dalšími subjekty. Mezi nástroje aktivní politiky patří:

Rekvalifikace, kterou se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, vč. jejího udržování nebo obnovování (Dvořáková, 2012, s. 88). Obsah a rozsah rekvalifikace u osob, které mají být formou získání nových znalostí a dovedností vzdělávány, je odvozen od takových faktorů, jako je dosavadní kvalifikace, zdravotní stav, schopnosti a stávající zkušenosti.

Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání je uskutečněna na základě dohody, která je uzavřena mezi úřadem práce a účastníkem rekvalifikace. Úřad práce hradí náklady rekvalifikace a v případě prokázání nutných nákladů spojených s rekvalifikací může poskytnout příspěvek na úhradu těchto výloh.

Účastníkem rekvalifikace nemusí být jen uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání, ale také osoba zaměstnaná, je-li to v zájmu jejího dalšího pracovního uplatnění.

Investiční pobídky představují hmotnou podporu poskytovanou úřadem práce na vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti (např. údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov, činnosti ve prospěch obcí), které vytváří zaměstnavatel po dohodě s úřadem práce, nejdéle po dobu dvanácti po sobě jdoucích měsíců. Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny zejména pro obtížně umístitelné či dlouhodobě nezaměstnané uchazeče. Příspěvek na veřejně prospěšné práce může zaměstnavateli poskytnout úřad práce a jeho výše může být až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů.

Společensky účelná pracovní místa jsou zaměstnavatelem zřizována nebo vyhrazena na základě dohody s úřadem práce. Tato pracovní místa jsou zpravidla obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, ale mohou představovat i pracovní místa, která byla po dohodě s úřadem práce zřízena uchazeči o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Úřad práce může poskytnout na společensky účelné pracovní místo příspěvek až po dobu jednoho roku.

Příspěvek na zapracování je poskytnut zaměstnavateli, který na základě dohody s úřadem práce přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je úřadem práce věnována zvýšená péče. Tento příspěvek je poskytován maximálně po dobu tří měsíců a jeho měsíční výše činí maximálně polovinu minimální mzdy.

Dvořáková (2012, s. 90) hovoří také o *cílených programech*, jejichž prostřednictvím mohou být řešeny problémy obecního, okresního, krajského či celostátního charakteru. Do těchto programů jsou zahrnuté také mezinárodní programy a programy financované v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství.

Programy aktivní politiky zaměstnanosti však nepředstavují jen pozitivní dopady (např. zvýšení zaměstnanosti, rozšíření sociálních kontaktů, motivace k dalšímu vzdělávání či

rekvalifikaci), ale přináší také negativní efekty této politiky. Sirovátka a Rákoczyová (2002, s. 12-14) ve svém výzkumném projektu uvádí hned několik negativních účinků programů.

Jedním ze zásadních nežádoucích účinků je *efekt uzavření*. V důsledku účasti v programech nemají nezaměstnaní tolik času na hledání zaměstnání, respektive odkládají hledání na pozdější dobu. V některých případech se v souvislosti s programy veřejných prospěšných prací hovoří o vytváření „třetího trhu práce“, kde jsou nezaměstnaní uzavíráni na dotovaných místech a přestávají soutěžit na otevřeném trhu práce. Postupem času tyto nezaměstnaní ztrácejí i schopnost soutěžit.

S dalším negativním účinkem, se kterým se setkáváme, je *nevhodné cílení programů*. V praxi se běžně setkáváme s „creaming efektem“, tedy se samovýběrem a upřednostňováním spíše schopnějších a lépe vybavených uchazečů o programy před těmi, kteří by účast nejvíce potřebovali.

Negativní účinky programů aktivní politiky zaměstnanosti jsou způsobeny také řadou faktorů. Tyto faktory jsou známy jako např. „*mrtvá váha*“ (místa, jež by vznikla, nebo umístění, k nimž by došlo i bez programů), „*substituce*“ (omezení nábora jiných pracovníků v důsledku přijetí účastníků programů) a „*vytlačení*“ (nahrazení již zaměstnaných pracovníků za účastníky programů).

Popsali jsme si nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou využívány v boji s nezaměstnaností a ve zkratce jsme také popsali, jaké negativní účinky tyto programy mohou mít. Aktivní politika zaměstnanosti však není formována a vytvářena jen státní, tedy českou politikou zaměstnanosti. Vzhledem ke členství České republiky v EU je utvářena také evropskou politikou zaměstnanosti a my se s jejich vzájemnou provázaností stručně seznámíme.

2.3 Propojení státní a evropské politiky zaměstnanosti

Evropská unie uskutečňuje svou politiku soudržnosti již po několik desetiletí a zvláště v současné době, kdy jsou ekonomiky a pracovní trhy členských států propojeny, má velký význam. Dříve než si ale toto propojení popíšeme, uvedeme, z jakých zdrojů je státní politika zaměstnanosti financována.

Do roku 1992 bylo financování státní politiky zaměstnanosti zabezpečováno prostřednictvím státního rozpočtu, v němž byla k tomuto účelu vytvořena rezerva. Po tomto roce došlo ke změně daňové soustavy a zdroje na financování státní politiky zaměstnanosti se vytváří na základě pojištění, které platí zaměstnanci, zaměstnavatelé i osoby samostatně výdělečně činné.

Z prostředků určených na politiku zaměstnanosti je dle Krebse (2010, s. 329) dlouhodobě vynakládána přibližně 1/3 na aktivní opatření a zhruba 2/3 na opatření pasivní, v podobě hmotného zabezpečení. Nutno dodat, že zdroje na financování státní politiky zaměstnanosti netvoří jen prostředky ze státního rozpočtu ČR, ale i prostředky Evropského sociálního fondu, které může Česká republika čerpat díky členství v Evropské unii.

2.3.1 Evropský sociální fond (ESF)

Evropský sociální fond (ESF) je jeden z pěti evropských strukturálních a investičních fondů (ESIF) a představuje klíčový evropský nástroj na podporu pracovních míst, pomoc lidem získat lepší zaměstnání a zajištění spravedlivějších pracovních příležitostí pro všechny občany Evropské unie. Od roku 2014 dochází k posílení úlohy ESF a alespoň ve stručnosti si uvedeme cíle, které jsou pro ESF stanoveny v období 2014-2020.

- *Zvyšování zaměstnanosti:* ESF bude podporovat organizace v celé EU, které realizují projekty zaměřené na odbornou přípravu a na pomoc při hledání práce. Dále budou financovány iniciativy na podporu podnikatelů (pro začínající podniky nebo firmy, které se musí vyrovnávat s restrukturalizací či nedostatkem kvalifikovaných pracovníků) a jako hlavní priorita bude pomoc mladým lidem se vstupem na trh práce.
- *Sociální začleňování:* v podobě financování projektů, které pomáhají lidem v obtížných životních situacích a lidem ze znevýhodněných skupin získat dovednosti a práci a mít stejné příležitosti jako ostatní.
- *Lepší vzdělání:* zaměření na zkvalitnění vzdělávání a odborné přípravy, pro lepší konkurenceschopnost na trhu práce. Prioritu představuje snížení počtu osob s předčasně ukončenou školní docházkou a více příležitostí k odbornému a terciárnímu vzdělávání.

- *Efektivnější veřejná správa*: ESF bude podporovat úsilí členských států EU ve zkvalitňování veřejné správy a řízení. (ESF v období 2014-2020, 2014)

Na kontrolu politik zaměstnanosti v zemích EU, na stimulaci a větší vyváženost pracovních trhů a na vytvoření pracovních míst je zaměřena Evropská strategie zaměstnanosti v souladu se strategií růstu Evropa 2020.

2.3.2 Evropa 2020

Evropa 2020 je strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, jejíž snahou je překonání současné krize, která se stále dotýká mnoha zemí EU. Tato strategie představuje stěžejní hospodářskou reformní agendu Evropské unie.

Evropskou radou bylo schváleno pět ambiciózních cílů, týkajících se zaměstnanosti, inovací, vzdělávání, sociálního začleňování a změn klimatu a energetiky. Je třeba dodat, že každý stát má svá hospodářská a sociální specifika, a tak byly jednotlivé státy vyzvány, aby v každé z výše uvedených oblastí stanovily své vlastní cíle.

Po konzultacích s Evropskou komisí o podobě národních cílů ČR, schválila vláda České republiky dne 7. června 2010 některé *kvantifikované národní hlavní cíle a podcíle strategie Evropa 2020*. Vzhledem k oblasti, na kterou je bakalářská práce zaměřena, si dovolíme podrobněji vypsát jen ty cíle, které se týkají nezaměstnanosti.

Cíl Evropské unie pro rok 2020:

- Zaměstnanost 75% osob ve věkové kategorii od 20 do 64 let.

Národní cíle ČR stanovené na základě strategie Evropa 2020:

- Vláda ČR předloží EK národní cíl celkové míry nezaměstnanosti ve výši 75%.
- Národní dílčí cíl míry zaměstnanosti žen: 65%.
- Národní dílčí cíl míry zaměstnanosti starších pracovníků: 55%.
- Národní dílčí cíl „snížení míry nezaměstnanosti mladých osob“ (15-24 let): snížení o třetinu oproti roku 2010.
- Národní dílčí cíl „snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací“: snížení o čtvrtinu ve srovnání s rokem 2010.

- Národní dílčí cíl snížení administrativní zátěže podnikatelů oproti r. 2005: 30%.
- Národní dílčí cíl zvýšení produktivity práce oproti r. 2010: 20%. (Strategie Evropa 2020 a ČR, 2014)

Jak již bylo uvedeno, národní cíle vycházejí z hlavních cílů Unie. Tyto záměry jsou uváděny v národních programech reform, které představují hlavní nástroj plnění strategie Evropa 2020 a jsou spolu s programy stability a konvergenčními programy vlád jednotlivých členských zemí předkládány evropské Komisi každý rok v dubnu. Programy představují reformy, jakým způsobem budou vlády tyto cíle plnit. Dále stanovují, jaká opatření budou provedena, kdy a kým budou podniknuta a jaký objem prostředků z rozpočtu bude na tyto opatření vynaložen.

Jeden z národních cílů ČR, stanovený na základě strategie Evropa 2020, představuje snížení míry nezaměstnanosti mladých osob ve věkové hranici 15 až 24 let. Z toho je patrné, že situace mladých nezaměstnaných je poměrně výrazným sociálně-ekonomickým problémem. V následující části práce se budeme podrobněji věnovat právě této rizikové skupině, a to konkrétně absolventům středních škol.

3 ABSOLVENTI STŘEDNÍCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE

Vzhledem k zaměření bakalářské práce na absolventy středních škol a jejich problematickejšího postavení na trhu práce, se v této kapitole budeme věnovat vybrané skupině ve vyšší míře než ostatním, již uváděným rizikovým skupinám. Blíže si proto definujme pojmy absolvent a střední vzdělávání.

Mezi absolventy řadíme ty, kterým od úspěšného ukončení studia uplynuly nejvýše dva roky. Jak je uváděno v publikaci Úlovce a Vojtěcha, je toto definování absolventů stále využíváno při monitorování nezaměstnanosti absolventů, bez ohledu na pozdější legislativní změny ve vymezení skupin ohrožených nezaměstnaností. (2014, s. 3)

Střední vzdělávání může mít všeobecný nebo odborný charakter a je ukončeno maturitní zkouškou, výučním listem nebo závěrečnou zkouškou. Realizuje se na gymnáziích, středních odborných školách, středních odborných učilištích a na konzervatořích. Střední vzdělávání by mělo dále rozvíjet vědomosti, schopnosti, dovednosti, hodnoty a postoje nabyté v základním vzdělávání a také vytvářet předpoklady pro samostatný život, celoživotní učení a přípravu pro výkon pracovní činnosti či povolání.

Stupně středního vzdělání jsou vymezené § 58 školského zákona (Česko, 2004b) a úspěšného ukončení vzdělávacího programu středního vzdělávání se dosahuje následujících stupňů vzdělání:

- střední vzdělání, které žák získá úspěšným ukončením vzdělávacího programu v délce 1 roku nebo 2 let denní formy vzdělávání,
- střední vzdělávání s výučním listem získá žák úspěšným ukončením vzdělávacího programu v délce 2 nebo 3 let denní formy vzdělávání nebo vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s výučním listem,
- středního vzdělání s výučním listem a maturitní zkouškou je dosaženo úspěšným ukončením vzdělávacího programu odborného vzdělání v délce 4 let denní formy vzdělávání, nebo vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s výučním listem a maturitní zkouškou (Česko, 2011),
- střední vzdělání s maturitní zkouškou může žák získat úspěšným ukončením vzdělávacího programu šestiletého gymnázia, osmiletého gymnázia, vzdělávacího programu v délce 4 let denní formy vzdělávání, vzdělávacího programu nástavbového

studia v délce 2 let denní formy vzdělávání a nebo vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s maturitní zkouškou.

Úspěšným ukončením vzdělávacího programu a prvním pracovním uplatněním se mladí lidé přesouvají do velmi významné životní etapy, která nebude ovlivňovat pouze příští pracovní dráhu, ale velmi výrazně také kvalitu budoucího života. Přechod do této podstatné životní etapy však může poměrně silně ovlivnit nezaměstnanost.

Mladý nezaměstnaný, který je stále existenčně závislý na rodině nebo na podpoře, nemůže získat status dospělého. Jak Vágnerová dále uvádí, nemůže rozvíjet své schopnosti a dovednosti, není schopen vytvářet potřebné pracovní návyky. Nadbytek času, nuda a nedostatek povinností může vést k rozvoji nežádoucího chování. (2014, s. 677)

Je tedy velmi důležité, aby mladí lidé mohli co nejdříve vstoupit do pracovního procesu a mohli začít novou etapu svého života, v které budou dále rozvíjet své schopnosti a dovednosti.

3.1 Problémy absolventů při vstupu na trh práce

Mladí lidé patří po ukončení studií ve většině vyspělých zemí ke skupině osob nejvíce ohrožených nezaměstnaností. Můžeme proto sdílet názor Zelenky, že tato situace představuje nejen neuspokojivé využití potenciálu lidských zdrojů z pohledu společnosti, ale také z pohledu jednotlivce, neboť může negativně ovlivňovat pracovní i životní kariéru jedince. Stále důležitější je potom objasnění faktorů, které ovlivňují začleňování mladých lidí do pracovního života a jaké jsou možnosti řešení této situace. (2008, s. 8)

Jeden z velkých problémů při přechodu ze vzdělávacího systému na trh práce představuje nedostatek pracovních zkušeností. Ve většině případů si absolventi škol hledají své první zaměstnání. Nemají dostatečnou praxi a zkušenosti, na které kladou zaměstnavatelé velký důraz. Oproti starším lidem, kteří již mají pracovní zkušenosti, se ocitají ve velké nevýhodě. Při převisu nabídky si zaměstnavatelé mohou vybírat z velkého počtu uchazečů o zaměstnání a v mnoha případech si vybírají osoby, které disponují jak požadovanou kvalifikací, tak příslušnou odbornou praxí. Absolventi se tak ocitají v bludném kruhu. Nemají dostatek pracovních zkušeností, které ale nemají kde získat, protože zaměstnavatelé preferují právě zkušenosti a praxi.

Někteří zaměstnavatelé mohou pociťovat nedostatečnou chuť mladých pracovníků podávat objektivně požadované výkony. Jak uvádí Hanzlíková, Pauknerová a Soušková (2001, s. 21) je mnoho mladých lidí, kteří nejsou rodinou vedeni k tomu, aby se sami snažili řešit zadávané úkoly. V mnoha úkolech jim pomáhají a leckdy je řeší za ně. Při nástupu do zaměstnání se pak velmi rychle projeví jejich malá vybavenost dovednostmi, popřípadě obyčejná lenost.

Mnozí zaměstnavatelé vyžadují také určité znalosti a dovednosti, souhrnně označované jako kompetence, které jsou získávané a rozvíjené v průběhu studia. Přičemž rozlišujeme kompetence profesní a klíčové. Profesní kompetence úzce souvisí s konkrétními odbornými činnostmi, na jejichž základě lze vykonávat určitou profesi nebo povolání v rámci studovaného oboru. Naproti tomu klíčové kompetence představují univerzální dovednosti a znalosti, které si neosvojujeme pouze v rámci vzdělávacího procesu, ale i v průběhu dalších životních etap.

Úlovec (2014, s. 10-11) ve svém výzkumném projektu zaměřeném na analýzu potřeb zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol popisuje hodnocení klíčových kompetencí zaměstnavateli. S vyšší úrovní dosaženého vzdělání roste také důležitost kompetencí. U vyučených osob jsou akcentovány především kompetence související s pochopením pracovních instrukcí a prací ve skupině. Dále je vyžadována schopnost týmové práce, adaptabilita, flexibilita a rozvíjení znalostí a dovedností. U absolventů maturitních oborů se očekává samostatnost a schopnost řešit situace na individuální úrovni. Předpokládá se také další rozvíjení znalostí, dovedností a ochota dále se vzdělávat.

„Nezaměstnanost absolventů škol je výrazně determinována také ekonomickou situací ve společnosti. V souvislosti s nezaměstnaností hrají svou roli také další faktory, jako například stav nabídky volných pracovních míst, poměr nabídky a poptávky po pracovní síle na trhu práce, sladění potřeb a požadavků zaměstnavatelů na kvalifikaci pracovníků. Na nezaměstnanost má dopad také vývoj vzdělanostní struktury ve společnosti, preference a požadavky zaměstnavatelů na dosaženou úroveň vzdělání a počet absolventů škol vstupujících na pracovní trh.“ (Úlovec a Vojtěch, 2014, s. 5)

Mezi další faktory, které ovlivňují celkový počet nezaměstnaných lze podle Burdové a Vojtěcha (2013, s. 9-10) zařadit například celkovou úroveň nezaměstnanosti, cyklus školního

roku, nesprávnou volbu další vzdělávací cesty absolventů základních škol či zavedení státní maturitní zkoušky.

Na výše zmiňovanou problematiku nelze nahlížet jen skepticky. Některé z uvedených faktorů mohou být pro určité zaměstnavatele naopak výhodou. Například absence pracovních zkušeností sebou nese negativní pracovní návyky a absolventi se tak mohou snadněji přizpůsobit chodu a vizi organizace. V případech, kdy jsou určité zkušenosti nezbytné pro snadné začlenění do pracovního procesu, může sehrát svou roli odborná praxe již v průběhu školního vzdělávání. Praxe absolvovaná na střední škole může představovat také snadnější cestu k adaptaci na reálné pracovní podmínky. Jedněmi z dalších výhod pak mohou být „čerstvost“ teoretických poznatků, inovační pohled na profesní problematiku nebo jak uvádí Úlovec a Vojtěch (2014, s. 26) vyšší potenciál z hlediska dalšího vzdělávání, zvyšování své kvalifikace a rozvíjení svých schopností a dovedností.

3.2 Počty nezaměstnaných absolventů středních škol na trhu práce

Počty nezaměstnaných absolventů škol vykazuje MPSV na základě evidence, kterou provádějí úřady práce. Nezaměstnanost absolventů škol je sledována v rámci pololetních statistik absolventů, vždy k 30. září a 30. dubnu příslušného roku. Hodnoty, z měsíce září jsou vždy vyšší, neboť v této době vrcholí počty absolventů, kteří v červnu téhož roku úspěšně ukončili studium a nyní vstupují na pracovní trh. Pro sledování nezaměstnanosti jsou však přínosnější údaje z měsíce dubna, kdy od ukončení studia uplynula delší doba a absolventi měli více času na nalezení vhodného pracovního místa.

MPSV sleduje tři ukazatele počtu nezaměstnaných absolventů:

1. všichni evidovaní absolventi - uchazeči o zaměstnání (fyzické osoby do 25 let věku, kteří mají nejvýše dva roky od ukončení školy a absolventi vysokých škol pak nejdéle do 30 let věku),
2. disponibilní nezaměstnaní absolventi (uchazeči o zaměstnání - absolventi, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání),
3. čerství nezaměstnaní absolventi (uchazeči o zaměstnání, kteří úspěšně ukončili studium v období od 1. května předcházejícího roku do 30. dubna roku zjišťování, tj. od doby jejich úspěšného ukončení studia neuplynulo více než 12 měsíců).

V níže přiložených tabulkách je uváděn první z možných ukazatelů, tj. počty všech evidovaných absolventů - uchazečů o zaměstnání.

Tabulka 1. Počet evidovaných nezaměstnaných absolventů v ČR.

| Kategorie středního vzdělání | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Střední s výučním listem | 4 463 | 8 178 | 10 073 | 8 970 | 7 505 | 10 688 | 7 529 |
| Střední s MZ a odborným výcvikem | 875 | 1 354 | 1 841 | 1 897 | 1 195 | 1 493 | 1 221 |
| Střední s MZ | 4 349 | 5 902 | 7 514 | 7 823 | 5 950 | 8 489 | 7 121 |
| Gymnaziální vzdělávání | 902 | 913 | 1 189 | 1 222 | 1 090 | 1 466 | 1 464 |
| Česká republiky - celkem | 10 589 | 16 347 | 20 617 | 19 912 | 15 740 | 22 136 | 17 335 |

Zdroj: Úlovec, Vojtěch, 2014

Údaje v tabulce ukazují, jakým směrem se vyvíjel počet nezaměstnaných absolventů od roku 2008, kdy se situace na trhu práce začala zhoršovat vlivem nastupující ekonomické krize. Do tohoto roku měla mezi absolventy míra nezaměstnanosti klesající tendenci a situace na trhu práce se jevila velmi optimisticky. Vzhledem k zlepšující se situaci na trhu práce a příznivým ekonomickým podmínkám přijímali zaměstnavatelé na nabízené pracovní pozice ve větší míře absolventy škol. Dalším pozitivem, které přinášela dobrá ekonomická situace, byla větší angažovanost zaměstnavatelů ve spolupráci se školami v podobě participace výuky zaměřené na praxi nebo podpora studentů v určitých oborech, z kterých si dále vybírali potencionální pracovníky. Jak jsme již uvedli, obrat nastal ve vývoji díky hospodářské krizi. K mírnému zlepšení uplatnitelnosti absolventů středních škol dochází v roce 2012, které však netrvá dlouho. Druhá vlna ekonomické krize v roce 2013 opět zvedá míru nezaměstnanosti.

Druhou možností pro sledování uplatnitelnosti absolventů škol na trhu práce je míra nezaměstnanosti. Pokud bychom při sledování nezaměstnanosti vycházeli pouze z počtu evidovaných nezaměstnaných absolventů, mohlo by dojít ke zkreslení ukazatele. Některé studované obory jsou totiž zastoupené větším počtem studentů než jiné a právě z toho důvodu se ukazatel míry nezaměstnanosti jeví jako vhodnější. Míra nezaměstnanosti absolventů je dána poměrem počtu nezaměstnaných absolventů k celkovému počtu absolventů (tj. za-

městnaných, nezaměstnaných i pokračujících v dalším vzdělávání). Získaná hodnota potom vyjadřuje, kolik procent absolventů určité skupiny oborů zůstane bez zaměstnání.

Tabulka 2. Míra nezaměstnanosti všech absolventů v ČR.

| Kategorie středního vzdělání | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|----------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Střední s výučním listem | 6,0% | 11,8% | 15,6% | 15,3% | 13,5% | 19,3% | 14,4% |
| Střední s MZ a odborným výcvikem | 6,2% | 9,5% | 12,7% | 13,2% | 9,3% | 13,2% | 11,4% |
| Střední s MZ | 4,7% | 6,4% | 8,3% | 8,9% | 7,1% | 10,6% | 9,0% |
| Gymnaziální vzdělávání | 1,9% | 1,9% | 2,4% | 2,5% | 2,3% | 3,1% | 3,1% |

Zdroj: Úlovec, Vojtěch, 2014

Podíváme-li se na hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů uvedené v tabulce, zjistíme, že nejvyšších hodnot dosahuje kategorie absolventů středního vzdělání s výučním listem. Velmi malou míru nezaměstnanosti naopak nacházíme u absolventů gymnaziálního vzdělávání. Můžeme ji zdůvodnit zejména tím, že většina studentů gymnázií pokračuje ve studiu na vysokých či vyšších odborných školách.

3.3 Programy a projekty zaměřené na zvýšení uplatnitelnosti absolventů středních škol na trhu práce v okrese Kroměříž

Nástup do zaměstnání vnímá většina absolventů škol jako prioritu, jde o zásadní změnu v jejich životě, někteří však mohou v tomto směru zaujímat negativní postoj. Přístup absolventů se projevuje v míře aktivity, kterou vynakládají na získání pracovního místa.

Jak uvádí Zelenka (2008, s. 51), lidé kteří hledají práci, musí získat a vyhodnotit informace o volných pracovních místech. Proces získávání informací může být uskutečňován mnoha způsoby, jako je například oslovování příbuzných a přátel, hledání v inzerci nebo přihlášení se k evidenci na úřadu práce. Využití těchto možností často vede k rychlejšímu uplatnění na trhu práce.

Eviduje-li se nezaměstnaný absolvent na pracovním úřadu, může využít řadu opatření, kterými se státní politika zaměstnanosti snaží nepříznivou situaci řešit.

Krajská pobočka Úřadu práce ve Zlíně (pod kterou územně náleží okres Kroměříž a jeho kontaktní pracoviště v Kroměříži, Holešově a Bystřici pod Hostýnem) využívá na základě specifických potřeb trhu práce různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se zejména o rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa a příspěvky na zapracování (viz. kapitola 2.2.1 - Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti).

Kromě těchto možností mohou nezaměstnaní využít řadu programů financovaných z evropských prostředků. Tyto programy jsou realizovány od roku 2004, kdy se Česká republika stala členským státem Evropské unie. „V oblasti pracovního trhu a politiky zaměstnanosti jde přitom rozsahem o velmi významné aktivity, které by měly přispívat k posilování role a účinků aktivních opatření. Zdůrazněním principů partnerství a inovací pak také k možnosti začlenění všech obyvatel na pracovní trh.“ (Horáková, Hora a Vyhlídal, 2010, s. 7)

Mezi konkrétní projekty zaměřené i na absolventy, můžeme zařadit **„Stáže ve firmách - vzdělávání praxí 2“**. Projekt je realizován Fondem dalšího vzdělávání (příspěvkovou organizací Ministerstva práce a sociálních věcí) a navazuje na předchozí úspěšný projekt „Stáže ve firmách - vzdělávání praxí“. Účastníkům stáže je umožněno dosáhnout praktického vzdělávání založeného na reálných požadavcích trhu. Hlavním přínosem pro stážisty je získání praktických zkušeností a znalostí pod vedením zkušeného odborníka, nových kontaktů a sebevědomí. Pro absolventy představují efektivní řešení nedostatku praxe. To vše může vést ke zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce. Délka stáže je v rozsahu 1 až 6 měsíců (dle typu stáže). Projekt trvá od srpna 2014 do června 2015. Z 85% je spolufinancován Evropským sociálním fondem (ESF) prostřednictvím Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost a z 15% ze státního rozpočtu České republiky. (Stáže ve firmách - vzdělávání praxí, 2014)

Přímo na mladé nezaměstnané ve Zlínském kraji a tedy i v okrese Kroměříž je pak zaměřen projekt **„Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji“**. Cílovou skupinou projektu, jak název napovídá, jsou mladí lidé do 30 let věku, bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 4 měsíce (ale i do 4 měsíců) a postrádají nebo mají jen minimální pracovní zkušenosti v souhrnné délce maximálně 2 roky po ukončení přípravy na povolání. Hlavním cílem projektu je zajištění odborné praxe a podpora pracovních míst, vytvořených zaměstnavateli pro tuto cílovou skupinu. Odborné praxe budou v případě potřeby kombinovány s rekvalifikacemi a interními poradenskými

činnostmi, které připraví kandidáty pro efektivní výkon praxe u konkrétního zaměstnavatele. Doba realizace projektu je od července 2013 do konce října 2015. Financování je zajištěno z 85% Evropským sociálním fondem - Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost a z 15% státním rozpočtem ČR. (Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji, 2015)

Touto poslední kapitolou, věnovanou programům a projektům, které mohou absolventi středních škol pro zlepšení své situace využít, jsme uzavřeli teoretickou část bakalářské práce zaměřené právě na problematiku nezaměstnaných absolventů středních škol. S jejich uplatněním na trhu práce souvisí řada faktorů, které jsme si výše nastínili a na které jsme také zaměřili náš výzkum, kterému se budeme věnovat v následující části práce.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 REALIZACE VÝZKUMU

Teoretická část bakalářské práce nás blíže seznámila se základními pojmy jako je trh práce a nezaměstnanost. Uvedli jsme si hlavní členění pracovního trhu, popsali druhy nezaměstnanosti a seznámili se s rizikovými skupinami na trhu práce. Popsali jsme také, jaké možnosti v rámci své politiky zaměstnanosti (aktivní i pasivní) využívá stát. Jakých cílů se snaží v rámci evropské politiky zaměstnanosti dosáhnout a také, jaké má k dosažení vytyčených cílů finanční prostředky. Poslední kapitola teoretické části nás seznámila s pojmem absolvent, členěním stupňů středoškolského vzdělání, počty nezaměstnaných absolventů středních škol a v neposlední řadě nám podrobněji přiblížila problémy, se kterými se absolventi středních škol potýkají při hledání vhodného zaměstnání. Druhou část bakalářské práce proto budeme věnovat výzkumu problematiky uplatnění absolventů středních škol.

Než začneme s realizací samotného výzkumu, připomeneme autory věnující se podrobněji oblasti nezaměstnanosti a seznámíme se s výzkumy, které byly provedeny v této souvislosti v posledních letech.

Mezi významné autory věnující se problematice nezaměstnanosti můžeme zařadit např. Petra Mareše, Boženu Buchtovou, Josefa Šmajse nebo Zdeňka Bolelouckého.

V rámci Operačního programu „Rozvoj lidských zdrojů“, byly realizovány týmem autorů (Koucký, Bartušek a Zelenka) projekty, jejich výsledkem je řada pěti publikací. Některé z těchto publikací se svým tématem dotýkají námi stanoveného výzkumného problému (např. Účast na vzdělávání, financování škol a uplatnění absolventů, Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh).

Mezi velmi aktuální můžeme zařadit realizovaný výzkum z oblasti přechodu absolventů škol na trh práce a kariérového rozhodování, který byl zpracován kolektivem autorů v Národním ústavu pro vzdělávání v roce 2013.

Evropským sociálním fondem a rozpočtem České republiky byl financován projekt - Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2014, zpracovaný M. Úlovcem a J. Vojtěchem. Každoročně vydávaná publikace přináší informace o úspěšném přechodu absolventů středních a vyšších odborných škol na trh práce.

4.1 Stanovení výzkumného problému

Poznatky stanovené v teoretické části naznačují, jak velký význam má zaměstnání v životě mladých lidí a to, jaké důsledky na jejich život může nezaměstnanost mít. I přes snahu státní politiky zaměstnanosti uplatňovat a využívat nástroje APZ k odstranění bariér při uplatnění absolventů na trhu práce, jsou i přesto mnozí absolventi středních škol vystaveni nepříjemné životní situaci v podobě nezaměstnanosti. Velmi důležitou roli v řešení této situace ale nezaujímají jen Úřady práce ČR, ale také samotní absolventi. Jako výzkumný problém jsme si proto stanovili zjistit, jaký přístup volí absolventi středních škol k hledání zaměstnání.

4.1.1 Vymezení výzkumných cílů a výzkumných otázek

Cíle výzkumu se soustředí na identifikování strategií, které absolventi středních škol při hledání zaměstnání volí, ochotu podřízovat se případným nabídkám práce a jaké překážky vidí v tom, že nemohou najít vhodné pracovní uplatnění. Další výzkumný cíl se zaměřuje na zpětné vnímání dříve zvoleného oboru studia a absolvovanou školní přípravu.

Středoškolské vzdělávání je rozděleno do určitých stupňů a tak bude součástí všech výzkumných cílů také porovnávání získaných dat podle stupně ukončeného vzdělání.

Nezaměstnaní mohou pro zlepšení své situace využít řadu programů a projektů nabízených úřady práce a proto se náš další výzkumný cíl zaměřuje na to, jak je na tyto nabízené programy a projekty absolventy nahlíženo.

Vzhledem k zaměření výzkumu na konkrétní lokalitu nás také zajímá, jaké mají nezaměstnaní absolventi zkušenosti s pracovníky úřadu práce. Na základě zjištěných dat, by posléze bylo možné vypracovat vhodná opatření.

V návaznosti na tyto výzkumné cíle jsme stanovili následující výzkumné otázky:

- Jaké strategie při hledání nového zaměstnání respondenti využívají?
- Které způsoby oslovení potenciálních zaměstnavatelů respondenti upřednostňují?
- Co jsou respondenti ochotni podstoupit, pokud se chtějí přizpůsobovat nabídkám trhu práce?
- Které překážky bránící úspěšnému uplatnění na trhu práce považují respondenti za nejpodstatnější?

- Jak respondenti zpětně vnímají zvolený obor studia a školní přípravu na reálný pracovní trh?
- Jak jsou respondenty vnímány projekty a rekvalifikační kurzy nabízené úřadem práce?
- Jaké informace a služby respondenti očekávali od pracovníků úřadu práce?
- Jaké zkušenosti mají respondenti s chováním a jednáním pracovníků úřadu práce?

4.2 Metoda a realizace výzkumu

Pedagogický výzkum můžeme orientovat dvěma směry. Podle cíle výzkumu, vztahu výzkumníka ke zkoumaným osobám, způsobu jeho realizace a výsledkům používáme buď kvantitativní nebo kvalitativní formu výzkumu. Přitom oba typy výzkumů mají své silné i slabé stránky. Kvantitativní výzkum pracuje s číselnými údaji. Gavora (2010, s. 35) uvádí, že tento typ výzkumu zjišťuje množství, rozsah nebo frekvenci výskytu jevů, resp. jejich míru (stupeň). Poskytuje tak poměrně přesná numerická data, která se dají matematicky zpracovávat. Sběr těchto dat je také relativně rychlý a přímočarý. Další uváděnou výhodou kvantitativního výzkumu je nestrannost pohledu výzkumníka, který se snaží od zkoumaných jevů držet odstup. V některých případech dokonce nemusí výzkumník zkoumané osoby vůbec vidět, např. při užití metody dotazníku. Jednou z dalších výhod této formy výzkumu je zevšeobecnění výsledků na celou populaci. Výzkumník se totiž snaží vybírat zkoumané osoby tak, aby co nejlépe reprezentovaly určitou populaci (v našem případě např. absolventy středních škol) a pokud jsou tyto osoby vybrány dobře, je toto zobecnění možné. Naproti tomu kvalitativní výzkum uvádí zjištění ve slovní podobě. Získává se tak podrobný popis a vhled při zkoumání jedince, skupiny nebo události. Pro zastánce takto orientovaného výzkumu není možné pedagogické jevy mechanicky shrnout a sčítat a závěry zevšeobecnovat na populaci. Výzkumník se snaží o sblížení se zkoumanými osobami, o vhled do jejich situací, protože jinak jim nemůže porozumět a následně je ani popsat. "Cílem kvalitativního výzkumu tedy není široké zevšeobecnění údajů, ale hluboké proniknutí do konkrétního případu a objevení nových souvislostí, které se hromadným výzkumem nedají odhalit" (Gavora, 2010, s. 36). Hlavním cílem je tedy porozumět člověku a chápat jej jako jedinečné individuum. Pro výzkum se používají hlavně takové metody, které umožňují být se zkoumanými osobami tváří v tvář.

K dané problematice a vymezeným dílčím výzkumným cílům se jako nejvhodnější jeví kvantitativní způsob výzkumu. V našem případě půjde o deskriptivní, tedy popisný výzkumný problém, který jak uvádí Gavora (2010, s. 56) zjišťuje a popisuje situaci, stav nebo výskyt určitého jevu. Pro získání potřebných údajů jsme jako metodu sběru dat zvolili dotazníkové šetření, charakterizované Chráskou (2007, s. 164) jako poměrně rychlé a ekonomicky nenáročné shromažďování dat od velkého počtu respondentů.

Výzkum jsme realizovali v prosinci 2014 až únoru roku 2015 na kontaktním pracovišti v Kroměříži, Holešově a Bystřici pod Hostýnem krajské pobočky Úřadu práce České republiky ve Zlíně.

4.2.1 Tvorba dotazníku

Dotazník je Gavorou (2010, s. 121) vymezen jako písemný způsob kladení otázek a získávání písemných odpovědí. Toto definování dále rozvádí Chráska (2007, s. 163), který uvádí, že jde o soustavu předem připravených a pečlivě formulovaných a promyšleně seřazených otázek, na které dotazovaná osoba odpovídá písemně.

Proto, aby námi sestavený dotazník odpovídal co nejvíce požadavkům na něj kladeným, jsme před jeho konečným sestavením provedli předvýzkum, který se uskutečňuje na malém souboru lidí. K ověření vhodnosti a srozumitelnosti otázek jsme oslovili 10 respondentů. Mezi respondenty byli záměrně osloveni také pracovníci úřadu práce, kteří poskytli cenné informace, na jejichž základě bylo možné lépe formulovat některé položky dotazníku. Snahou bylo také sestavit časově nenáročný, ale přitom všeobsahující dotazník, který je v souladu s výzkumnými cíli.

Respondent je na úvod dotazníku seznámen s tím, k jakému účelu poskytuje informace, a kdo výzkum provádí. Respondentovi jsou také poskytnuty informace o anonymitě dotazníkového šetření a pokyny pro vyplnění dotazníku. Dotazník se skládá z 19 položek, většinou uzavřených a polouzavřených. 7 položek dotazníku tvoří položky výčtové, ve kterých má dotazovaná osoba možnost zvolit více než jednu odpověď. Zařazení výčtových položek je z důvodu co nejobektivnějšího zachycení zkoumaného jevu. Např. při identifikování strategií, které uchazeči o zaměstnání volí při hledání zaměstnání, by jen jedna možná volba nereflektovala skutečné jednání respondentů. Součástí dotazníku je také jedna škálová

položka, dotazující se na zkušenost respondentů s chováním a jednáním pracovníků úřadu práce a jedna kontrolní položka tázající se na věk respondentů.

Úvodní položky, konkrétně č. 1 a č. 3 jsou zaměřeny na pohlaví respondentů a délku evidence na úřadě práce. Tyto položky pro nás nemají žádný statistický význam a slouží pouze k vytvoření kontaktu mezi výzkumníkem a respondentem, jde tedy o položky kontaktní. Položka č. 2 nám umožňuje charakterizovat respondenty podle stupně absolvovaného středoškolského vzdělání, jde tedy o položku filtrační. Všechny ostatní položky jsou však pro náš výzkum významné a budou dále analyzovány a interpretovány.

Znění dotazníku je k dispozici v příloze tohoto dokumentu.

4.3 Výzkumný soubor

Vzhledem k definovanému problému jsme jako výzkumný soubor zvolili absolventy středních škol evidované na Úřadu práce ČR. Mezi absolventy středních škol, tedy uchazeče o zaměstnání, řadíme ty, u nichž od úspěšného ukončení studia uplynuly nejvýše dva roky.

Jde o záměrný (kvótní) výběr, neboť máme určité kontrolní znaky, podle kterých se výběr orientuje. V tomto případě je kontrolním znakem skutečnost, že jde o osobu, která úspěšně ukončila středoškolské vzdělání nejvýše před dvěma lety a je vedená v evidenci Úřadu práce ČR v okrese Kroměříž. Přitom do lokality okresu Kroměříž patří kontaktní pracoviště v Kroměříži, Holešově a Bystřici pod Hostýnem krajské pobočky Úřadu práce ČR ve Zlíně.

Potencionální respondenti byli oslovováni pracovníci informací těchto kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR. Vzhledem k záměrnému výběru absolventů středních škol, byli respondenti ochotní účastnit se dotazníkového šetření tázání, zda od jejich úspěšného ukončení studia neuplynuly výše než dva roky. Přes tuto skutečnost byla v dotazníku vytvořena kontrolní položka, zaměřená na věk uchazeče o zaměstnání. Zdůrazněna byla i anonymita výzkumného šetření.

5 ANALÝZA A VYHODNOCENÍ ZÍSKANÝCH DAT

V této části práce interpretujeme způsoby zpracování výsledků výzkumu a dále tyto výsledky prezentujeme pomocí sloupcových grafů a tabulek, v kterých jsou porovnávány volby respondentů podle způsobu ukončeného vzdělání. Výsledky výzkumu jsou sjednocené do určitých tematických celků, aby navazovaly na stanovené výzkumné cíle a z nich vyvozené výzkumné otázky. Tyto výzkumné otázky jsou zodpovězeny v závěru oblasti, ke které se vztahují.

Vymezené výzkumné oblasti:

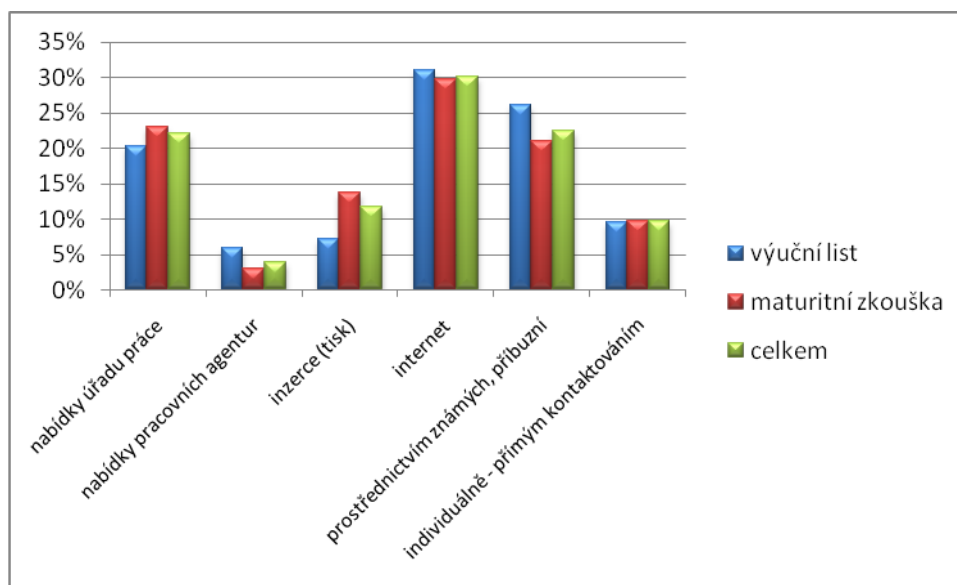
- oblast A - respondenty využívané strategie při hledání nového zaměstnání
- oblast B - ochota respondentů přizpůsobovat se pracovním nabídkám
- oblast C - nejpodstatnější překážky, které brání absolventům najít pracovní uplatnění
- oblast D - význam projektů a rekvalifikačních kurzů
- oblast E - očekávané informace a služby poskytované ÚP a jednání pracovníků ÚP

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 114 respondentů. 9 respondentů bylo z dalšího výzkumu vyřazeno, neboť nesplňovali vyžadovaný stupeň vzdělání. Pro analýzu dat jsme tedy vycházeli z dotazníků 105 respondentů. Z toho 37 respondentů získalo po úspěšném ukončení střední školy výuční list a 68 respondentů zakončilo studium střední školy maturitní zkouškou. Vzhledem k nesoměrnému počtu respondentů rozlišovaných podle stupně ukončeného vzdělání, budeme většinu dat vyjadřovat procentuálně. K výpočtu statistických dat jsme použili statistické funkce programu Microsoft Excel.

5.1 Vyhodnocení oblasti A - respondenty využívané strategie při hledání nového zaměstnání

Položkami č. 4 a č. 5 v dotazníku jsme zjišťovali strategie, které absolventi - uchazeči o zaměstnání využívají při hledání zaměstnání a také způsob, jakým reagují na nabídky práce. Respondenti měli možnost zvolit v každé položce více odpovědí, aby bylo možné co nejlépe zaznamenat všechny využívané strategie. Jednotlivé četnosti byly zpracovány do tabulek v programu Microsoft Excel a převedeny do podoby grafů.

Graf 1. Jaké možnosti při hledání zaměstnání využíváte?



Zdroj: vlastní výzkum autora

Z grafu celkových relativních četností zjišťujeme, že respondenti při hledání zaměstnání nejčastěji využívají možnosti internetu (30%). Jako druhou nejvyužívanější možnost volí shodně nabídky úřadu práce a možnosti hledání zaměstnání prostřednictvím známých či příbuzných (22%). Jako nejméně využívanou možností se jeví nabídky pracovních agentur, které využívá jen 4% dotázaných respondentů. Pro lepší přehlednost uvádíme pořadí volených strategií do tabulky.

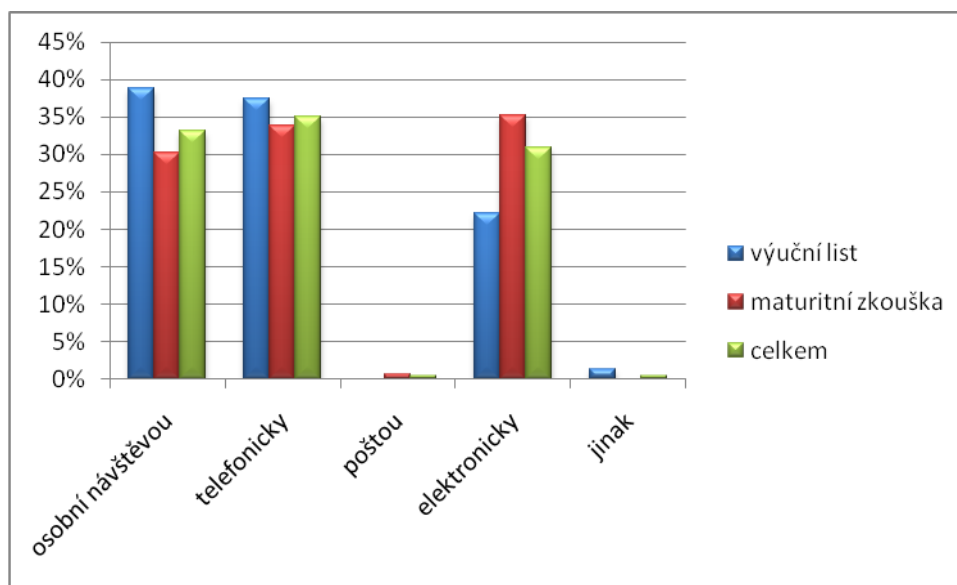
Tabulka 3. Pořadí volených strategií.

| Respondenti s výučním listem | Respondenti s maturitní zkouškou |
|--|--|
| 1. internet | 1. internet |
| 2. prostřednictvím známých, příbuzných | 2. nabídky úřadu práce |
| 3. nabídky úřadu práce | 3. prostřednictvím známých, příbuzných |
| 4. individuálně - přímým kontaktováním | 4. inzerce |
| 5. inzerce | 5. individuálně - přímým kontaktováním |
| 6. nabídky pracovních agentur | 6. nabídky pracovních agentur |

Zdroj: vlastní výzkum autora

Mezi strategie využívané při hledání nového zaměstnání můžeme zařadit také způsob, jakým nezaměstnaní absolventi reagují na nabídky práce.

Graf 2. Jakou formou reagujete na nabídky práce?



Zdroj: vlastní výzkum autora

Odpovědi respondentů se ve velké míře orientují na tři z pěti nabízených možností. 35% oslovených reaguje na nabízené pracovní nabídky telefonickou formou. Pouhý 2% rozdíl, tedy druhé místo v pořadí, zastává osobní návštěva potenciálního zaměstnavatele. Třetí nejčastější možnost oslovení v podobě využití elektronické (e-mailové) komunikace využívá 31% respondentů. I v tomto případě sestavíme tabulku, která nám přehledněji znázorní pořadí zvolených způsobů reakcí na nabídky práce podle stupně ukončeného středoškolského vzdělání.

Tabulka 4. Pořadí nejčastějších forem reakcí na nabídky práce

| Respondenti s výučním listem | Respondenti s maturitní zkouškou |
|------------------------------|----------------------------------|
| 1. osobní návštěvou | 1. elektroniky (e-mailem) |
| 2. telefonicky | 2. telefonicky |
| 3. elektronicky (e-mailem) | 3. osobní návštěvou |
| 4. jinak | 4. poštou |
| 5. poštou | 5. jinak |

Zdroj: vlastní výzkum autora

Mezi absolventy s výučním listem a maturitní zkouškou můžeme vidět jiné pořadí volených forem reakcí na nabídky práce. Zdá se, že respondenti s maturitní zkouškou raději

dříve volí možnost neosobního kontaktu. Naproti tomu osobní návštěvu jako první formu reakce na vhodnou pracovní pozici volí celých 39% absolventů s výučním listem.

5.1.1 Zodpovězení výzkumných otázek - oblast A

Jak jsme již předeslali výše, byla oblast A zaměřená na identifikování strategií využívaných při hledání nového zaměstnání a také na formy, jakými respondenti reagují na nabídky práce. Zjištěná data nám poskytnou odpovědi na výzkumné otázky.

- Jaké strategie při hledání nového zaměstnání respondenti využívají?

Lidé při hledání zaměstnání mohou spoléhat na instituce trhu práce (např. ÚP, pracovní agentury), na svou vlastní iniciativu nebo mohou kombinovat více způsobů. Respondentům byly předloženy nejčastější legální možnosti, kterými nezaměstnaní - uchazeči o zaměstnání hledají uplatnění na trhu práce. Pro lepší přehlednost si pořadí volených možností vyjádříme procentuálně, a to bez rozdělení voleb mezi nezaměstnané absolventy s výučním listem a absolventy s maturitní zkouškou.

| | | |
|----|---------------------------------------|-------|
| 1. | - internet | - 30% |
| 2. | - nabídky úřadu práce | - 22% |
| | - prostřednictvím známých, příbuzných | - 22% |
| 4. | - inzerce (tisk) | - 12% |
| 5. | - individuálně - přímým kontaktováním | - 10% |
| 6. | - nabídky pracovních agentur | - 4% |

Pokud se absolvent střední školy stane nezaměstnaným, soustředí se hlavně na nabídky práce zprostředkované přes internetové portály, úřad práce a využívá také sociální síť (známé a příbuzné). Výhodou využití internetových - pracovních portálů je velký výběr nabídek práce. Na těchto portálech se denně aktualizují volná místa a je zde možnost rychlé reakce na poskytnutou nabídku i odezvy zaměstnavatele na zaslanoú žádost. Méně časté je využívání nabídek pracovních agentur. Může to být i z důvodu, že pracovními agenturami nejsou nabízeny všechny pozice, tedy volná pracovní místa, protože firmy za vyhledávání zaměstnance musí agentuře platit.

- **Které způsoby oslovení potenciálních zaměstnavatelů respondenti upřednostňují?**

V položce dotazníku bylo pro identifikaci způsobů oslovení potenciálních zaměstnavatelů nabídnuto 5 možností. Tyto možnosti níže seřadíme od nejvyužívanějších po nejméně volené.

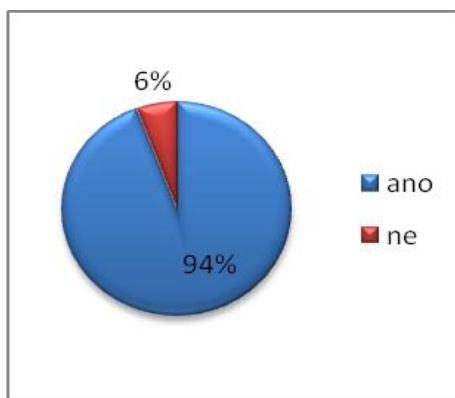
| | | |
|----|---------------------------|-------|
| 1. | - telefonicky | - 35% |
| 2. | - osobní návštěvou | - 33% |
| 3. | - elektronicky (e-mailem) | - 31% |
| 4. | - poštou | - 0% |
| | - jinak | - 0% |

Z následujícího pořadí je patrné, že mezi nejvyužívanější formy oslovování potenciálních zaměstnavatelů, využívají nezaměstnaní absolventi středních škol telefonický kontakt. S velmi malým rozdílem následuje osobní návštěva a elektronická komunikace. Takřka nikdo nevyužívá poštovní zásilky. Při současném rozvoji a dostupnosti elektronické komunikace je tento výsledek očekávaný.

5.2 Vyhodnocení oblasti B - ochota respondentů přizpůsobovat se pracovním nabídkám

Pro uplatnění na trhu práce hraje ze strany pracovní síly důležitou roli ochota a schopnost přizpůsobit se měnícím podmínkám a požadavkům zaměstnavatelů. Pracovní trh není statický a stále se mění. Studenti, kteří absolvují základní vzdělání vybírají své následující středoškolské vzdělání spíše podle svých preferencí, než podle kvalifikované objednávky trhu práce a výsledkem pak může být nedostatek pracovních míst v oblasti studovaného oboru. Tito absolventi pak musí hledat práci i v jiných oborech či podřízovat se takovým požadavkům, s kterými původně vůbec nepočítali. To jak jsou respondenti našeho výzkumu ochotni přizpůsobovat se trhu práce, měly zmapovat položky č. 13, 14 a 16.

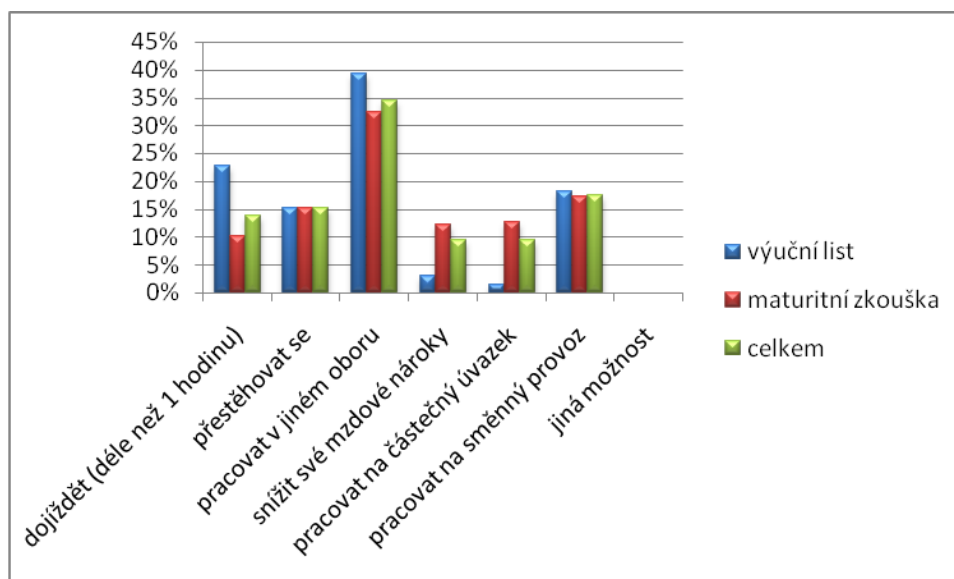
Graf 3. Jste ochotni přizpůsobovat se požadavkům trhu práce?



Zdroj: vlastní výzkum autora

99 respondentů (94%) odpovědělo na otázku, zda jsou ochotni přizpůsobovat se požadavkům trhu práce kladně. Pouze 6 nezaměstnaných absolventů (6%) odpovědělo, že nemají zájem přizpůsobovat se měnícím se podmínkám a požadavkům zaměstnavatelů. Následující graf nás seznamuje, co vše jsou respondenti, kteří mají zájem přizpůsobovat se, ochotni podstoupit.

Graf 4. Co by jste pro získání zaměstnání byli ochotni podstoupit?



Zdroj: vlastní výzkum autora

Z výsledků grafu je patrné, že mezi preferované varianty patří především ochota pracovat v jiném oboru, kterou volilo 35% respondentů. Volba této možnosti byla výrazně čtenější než další nabízené možnosti. Zhruba na stejné úrovni je potom ochota pracovat na směnný provoz (17%), přestěhovat se za prací (15%) a dojíždět za prací - déle než 1 hodinu (14%). Možnost zaměstnání na částečný úvazek a snížení svých mzdových nároků volilo 9% respondentů. Tato výsledná data představují celkový stav a nejsou zde uvedeny rozdíly, které se v ochotě přizpůsobování trhu práce mezi jednotlivými kategoriemi vyskytly. Níže si opět uvedeme tabulku nejčastěji a nejméně volených odpovědí podle kategorie - stupně ukončeného středoškolského vzdělání.

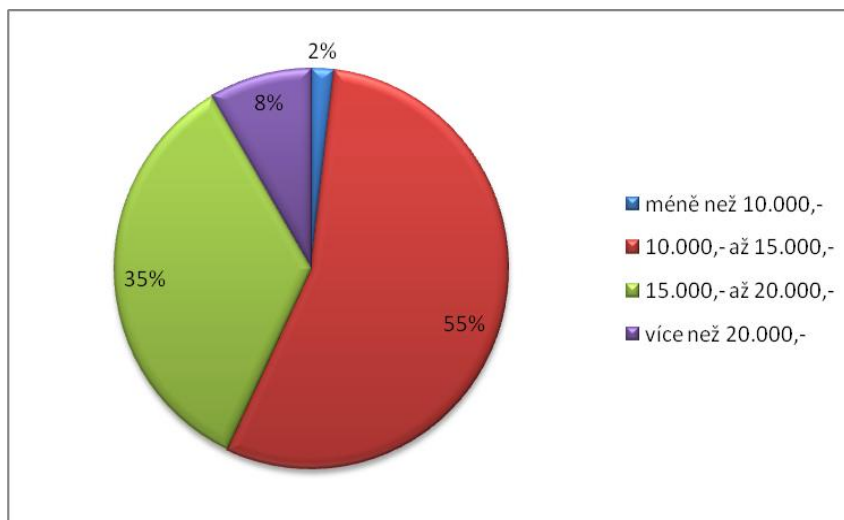
Tabulka 5. Ochota přizpůsobit se pracovním nabídkám.

| Respondenti s výučním listem | Respondenti s maturitní zkouškou |
|---|---|
| 1. pracovat v jiném oboru | 1. pracovat v jiném oboru |
| 2. dojíždění za prací (déle než 1 hodinu) | 2. pracovat na směnný provoz |
| 3. pracovat na směnný provoz | 3. přestěhovat se za prací |
| 4. přestěhovat se za prací | 4. přijmout zaměstnání na částečný úvazek |
| 5. snížit své mzdové nároky | 5. snížit své mzdové nároky |
| 6. přijmout zaměstnání na částečný úvazek | 6. dojíždění za prací (déle než 1 hodinu) |

Zdroj: vlastní výzkum autora

Nejčastější volenou možností u obou skupin představuje přijetí zaměstnání v jiném, než studovaném oboru. Zajímavé je, že respondenti s výučním listem jako druhou možnost volili dojíždění za prací, naproti tomu respondenti s maturitní zkouškou takovou ochotu neprojeví a tato možnost se v jejich případě objevuje až na šesté pozici. Dojíždět za prací bylo ochotno jen 10% z nich. Na páté pozici skončila u obou skupin varianta snížení mzdových nároků. K mzdovým nárokům se váže další položka v dotazníku (č. 15) a její relativní četnost je znázorněna v grafu 5.

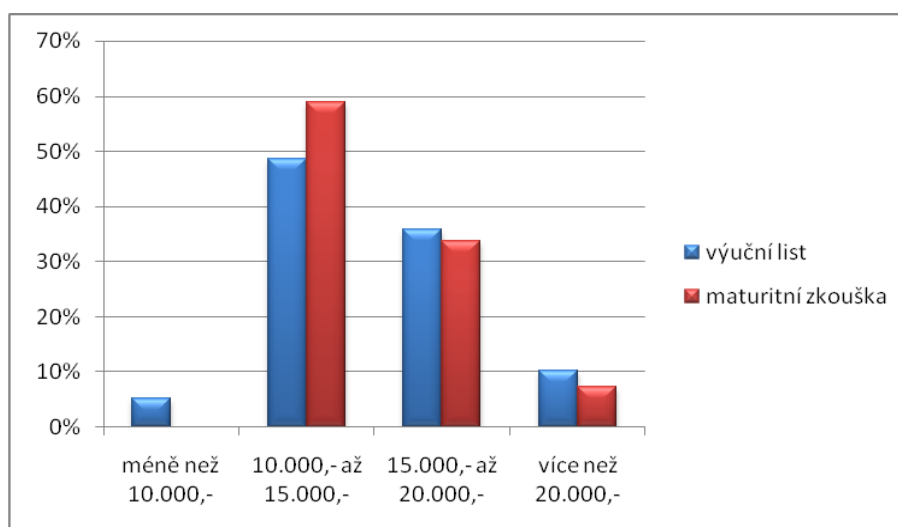
Graf 5. Jaká by měla být výše Vaší očekávané čisté mzdy (v Kč)?



Zdroj: vlastní výzkum autora

Největší procento respondentů (55%) volilo výši očekávané čisté mzdy mezi 10 tis. a 15 tis. Kč. Více než 15 tis. Kč očekává 35 % respondentů. 8 % respondentů považuje za přiměřenou výši čisté mzdy částku přesahující 20 tis. Kč. Porovnání obou skupin respondentů, které je uvedeno v grafu 6, nepřináší nikterak výrazné rozdíly. Relativní četnosti jsou poměrně vyrovnané u obou kategorií. Nabídnutou odpověď - méně než 10.000,- Kč však nezvolil žádný nezaměstnaný absolvent s maturitní zkouškou.

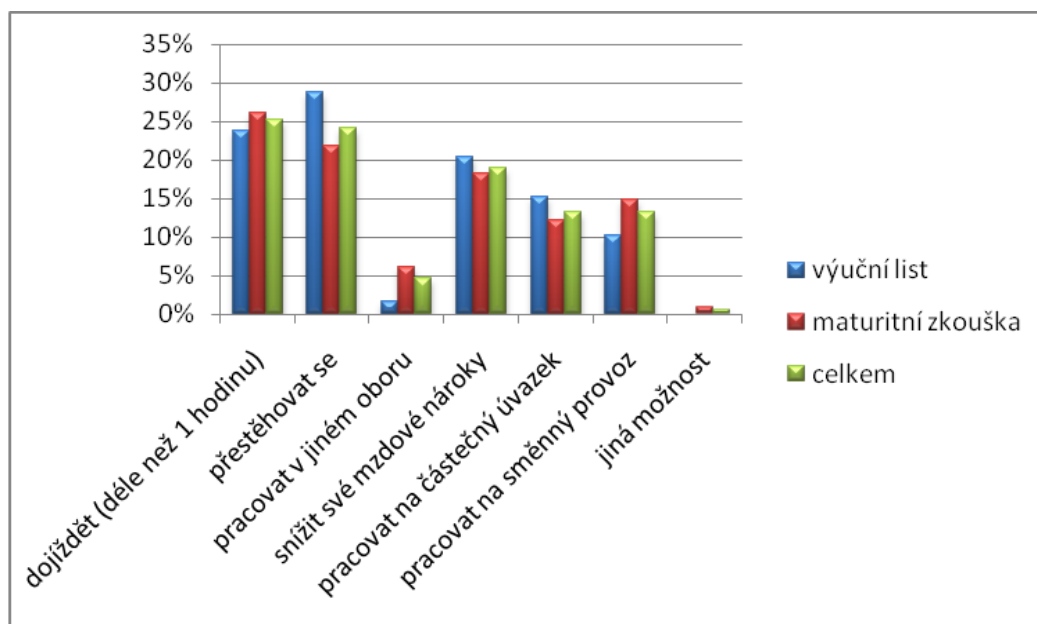
Graf 6. Očekávaná výše čisté mzdy (v Kč).



Zdroj: vlastní výzkum autora

Co jsou dotazovaní absolventi ochotni a schopni podstoupit pro získání nového zaměstnání jsme si již zmínili. Do oblasti výzkumu jsme přidali také otázku, co by rozhodně nebyli ochotni podstoupit. Jednalo se o polouzavřenou výčtovou otázku, která nabízela stejné možnosti jako položka zjišťující ochotu přizpůsobení se požadavkům trhu práce.

Graf 7. Co by jste pro získání zaměstnání rozhodně nebyli ochotni podstoupit?



Zdroj: vlastní výzkum autora

Budeme-li brát v úvahu celkovou relativní četnost, bez ohledu na rozdělení údajů na kategorii absolventů s výučním listem a kategorií absolventů s maturitní zkouškou, projeví respondenti nejmenší ochotu dojíždět do zaměstnání déle než hodinu (25%) a přestěhovat se za práci (24%). Zvolení jiné možnosti využil pouze jeden respondent, který uvedl, že by rozhodně nebyl ochotný pracovat na tří směnný provoz, v znečištěném prostředí a venku.

Pokud srovnáme volby podle stupně ukončeného středoškolského vzdělání, tak nám výsledky v tabulce 6 ukazují, že jsou volené možnosti pro obě kategorie velmi podobné. Jen v prvních dvou místech si nezaměstnaní absolventi s výučním listem prohodili pořadí s nezaměstnanými absolventy s maturitní zkouškou.

Tabulka 6. Co nejsou respondenti ochotni podstoupit.

| Respondenti s výučním listem | Respondenti s maturitní zkouškou |
|---|---|
| 1. přestěhovat se za prací | 1. dojíždění za prací (déle než 1 hodinu) |
| 2. dojíždění za prací (déle než 1 hodinu) | 2. přestěhovat se za prací |
| 3. snížit své mzdové nároky | 3. snížit své mzdové nároky |
| 4. přijmout zaměstnání na částečný úvazek | 4. přijmout zaměstnání na částečný úvazek |
| 5. pracovat na směnný provoz | 5. pracovat na směnný provoz |
| 6. pracovat v jiném oboru | 6. pracovat v jiném oboru |

Zdroj: vlastní výzkum autora

5.2.1 Zodpovězení výzkumných otázek - oblast B

Oblast B byla zaměřena na ochotu a schopnost respondentů přizpůsobovat se podmínkám a požadavkům trhu práce. Jednotlivé položky vztahující se k této oblasti výzkumu jsme již vyhodnotili a analyzovali, teď ještě zbývá odpovědět na výzkumnou otázku.

- Co jsou respondenti ochotni podstoupit, pokud se chtějí přizpůsobovat nabídkám trhu práce?

Položka dotazníku, která nám poskytla odpověď na výše uvedenou otázku obsahovala 7 možností. Jedna z možností nechávala prostor pro vlastní vyjádření respondenta. Tuto možnost však nezvolil žádný, proto nebude uvedena v níže znázorněném přehledu.

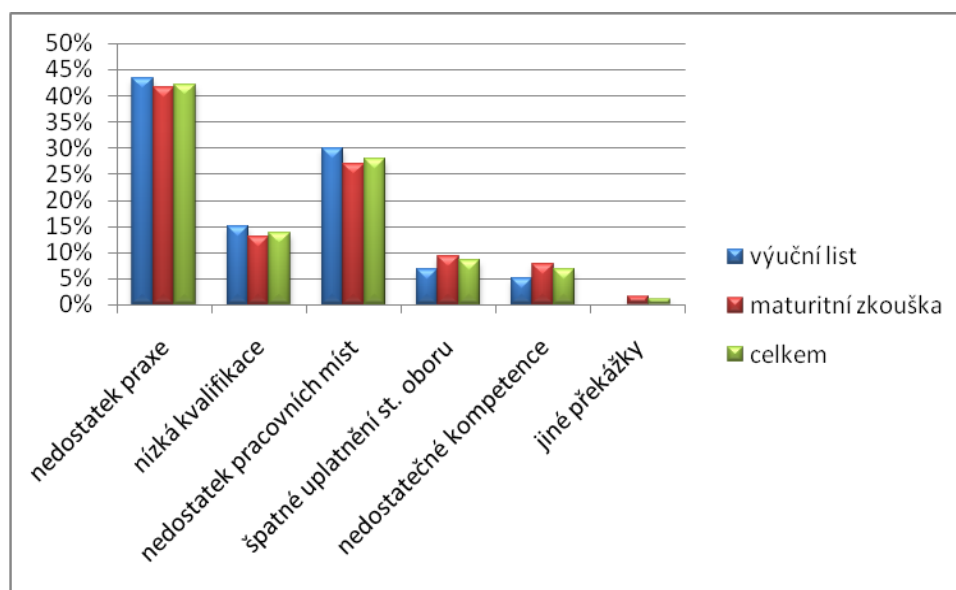
- | | | |
|----|---------------------------------------|-------|
| 1. | - pracovat v jiném oboru | - 35% |
| 2. | - pracovat na směnný provoz | - 17% |
| 3. | - přestěhovat se za prací | - 15% |
| 4. | - dojíždět za prací (déle než hodinu) | - 14% |
| 5. | - snížit své mzdové nároky | - 9% |
| | - pracovat na částečný úvazek | - 9% |

K preferovaným variantám přizpůsobení se podmínkám trhu práce patří především ochota přijmout zaměstnání v jiném oboru, jako další nejčtenější varianta se objevila práce na směnný provoz a přestěhování se za prací.

5.3 Vyhodnocení oblasti C - nejpodstatnější překážky, které brání absolventům najít pracovní uplatnění

Pro identifikaci nejpodstatnějších překážek pro získání nového zaměstnání byla v dotazníku vytvořena polouzavřená výčtová položka č. 9, která nabízí respondentům zvolit více možností.

Graf 8. Které z uvedených možností vnímáte jako překážky pro získání zaměstnání?



Zdroj: vlastní výzkum autora

Nejčastěji a v podstatně největší míře byla volena varianta nedostatku praxe (42%). Druhou největší překážku pro absolventy představuje nedostatek pracovních míst (28%), následuje nízká kvalifikace (14%). Jako nepřiliš podstatné překážky pro získání pracovního místa vnímají nezaměstnaní absolventi špatné uplatnění studovaného oboru (8%) a nedostatečné kompetence (7%). Variantu - jiné překážky volil jeden nezaměstnaný absolvent, který

vnímal jako překážku v získání zaměstnání skutečnost, že má dítě. Tuto volbu nebudeme do tabulky rozdělující vnímané překážky, podle stupně ukončení středoškolského vzdělání uvádět.

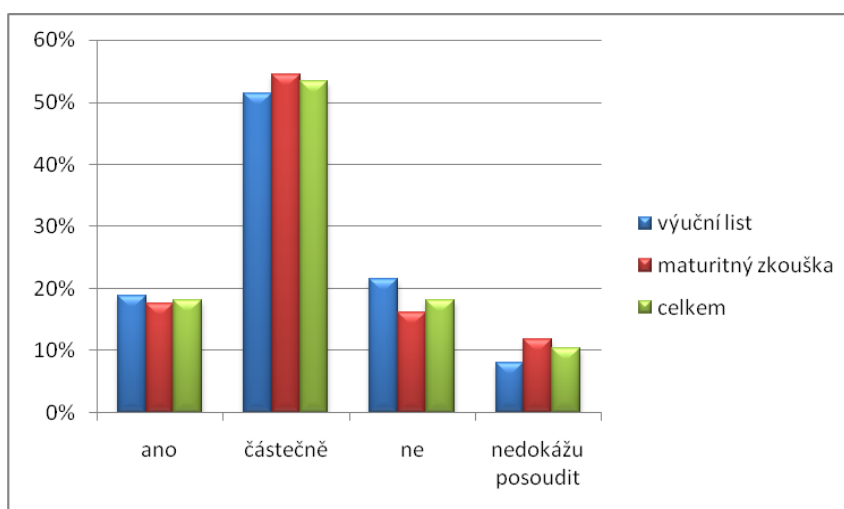
Tabulka 7. Přehled hodnocení překážek uplatnění na pracovním trhu.

| Respondenti s výučním listem | Respondenti s maturitní zkouškou |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. nedostatek praxe | 1. nedostatek praxe |
| 2. nedostatek pracovních míst | 2. nedostatek pracovních míst |
| 3. nízká kvalifikace | 3. nízká kvalifikace |
| 4. špatné uplatnění studovaného oboru | 4. špatné uplatnění studovaného oboru |
| 5. nedostatečné kompetence | 5. nedostatečné kompetence |

Zdroj: vlastní výzkum autora

Jak je z tabulky 7 patrné, vnímají významnost překážek obě skupiny absolventů na stejné úrovni. Nejpodstatnější překážku vidí v nedostatku praxe. Z načerpaných informací různých výzkumů a odborné literatury jsme takovýto výsledek předpokládali, a tak jsme do této oblasti výzkumu zařadili také položky (č. 6, 7 a 8), vztahující se k období studia střední školy.

Graf 9. Myslíte si, že znalosti a dovednosti načerpané během studia jsou dostatečné pro Vaši budoucí kariéru?



Zdroj: vlastní výzkum autora

53% respondentů uvedlo, že znalosti a dovednosti načerpané během studia jsou dostatečné jen z části. Shodná relativní četnost (18%) se objevila u odpovědi ano a ne. Zbývajících 10% respondentů nedokáže tuto skutečnost posoudit. Pro lepší přehled volených možností mezi jednotlivými skupinami zaznamenáme data do tabulky 8.

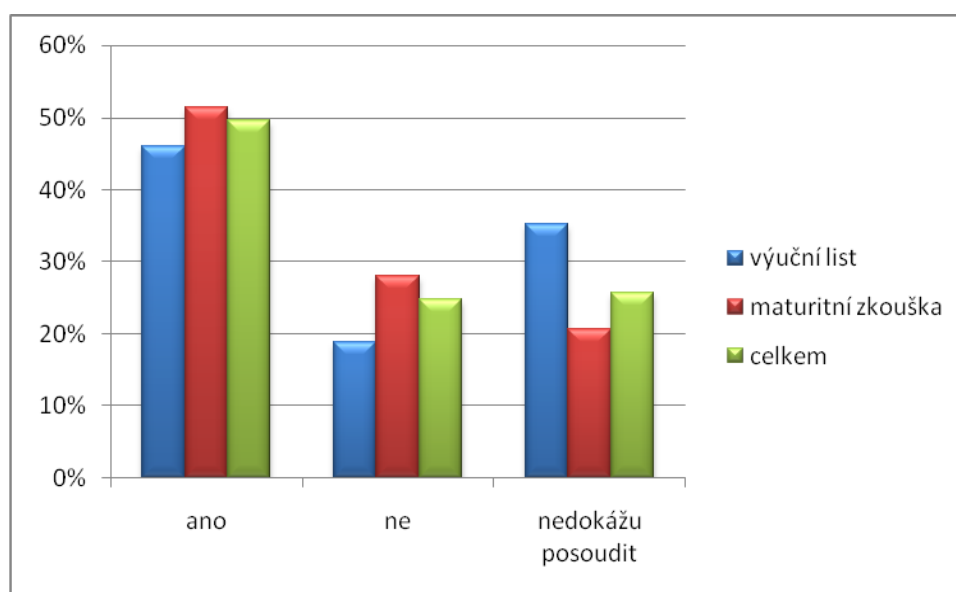
Tabulka 8. Dostatečnost znalostí a dovedností načerpaných během studia.

| Respondenti s výučním listem | Respondenti s maturitní zkouškou |
|------------------------------|----------------------------------|
| 1. částečná | 1. částečná |
| 2. ne | 2. ano |
| 3. ano | 3. ne |
| 4. nedokážu posoudit | 4. nedokážu posoudit |

Zdroj: vlastní výzkum autora

Otázka č. 7 měla vést k zamyšlení respondentů nad vhodností zvoleného oboru studia. I přes současnou situaci a neúspěch při hledání vhodného zaměstnání volilo 50% respondentů kladnou odpověď.

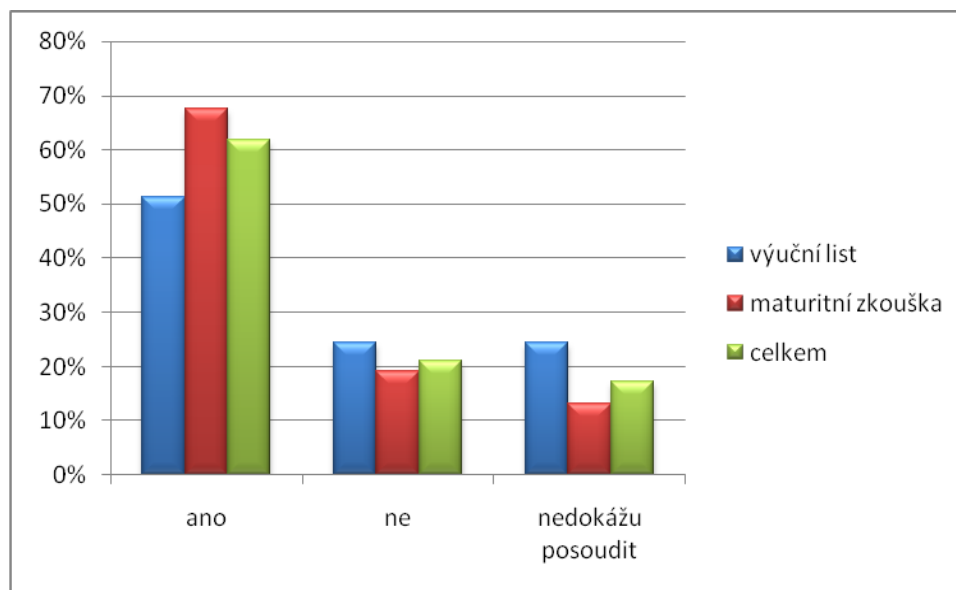
Graf 10. Myslíte si, že jste zvolil(a) vhodný obor studia?



Zdroj: vlastní výzkum autora

Jako největší překážku svého uplatnění uváděli respondenti nedostatek praxe. Další otázka v dotazníku (č. 8) se proto dotazuje, zda by respondenti volili v rámci studia více odborné praxe na úkor teoretických znalostí. Analýzu dat si představíme v následujícím grafu.

Graf 11. Volil(a) by jste v rámci studia více odborné praxe na úkor teoretických znalostí?



Zdroj: vlastní výzkum autora

Velká část respondentů (62%) se kloní k možnosti volit v rámci studia více odborné praxe. Pokud bychom zjištěné hodnoty srovnávali mezi stupni ukončeného středoškolského vzdělání, tak absolventi s výučním listem v 51% uvedli kladnou odpověď a ve 24% shodně zápornou možnost a možnost nedokážu posoudit. Absolventi, kteří ukončili středoškolské studium maturitní zkouškou uvedli kladnou odpověď v 68%, v 19% zápornou a ve 13% nedokázali posoudit.

5.3.1 Zodpovězení výzkumných otázek - oblast C

Jak jsme již uvedli výše, v části C jsme se zaměřili na identifikaci nejvýznamnějších překážek, které respondenti vnímají jako bariéry pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Zjištěná data nám poskytnou odpověď na stanovenou výzkumnou otázku.

- **Které překážky bránící úspěšnému uplatnění na trhu práce považují respondenti za nejpodstatnější?**

Respondentům byly k posouzení předloženy varianty, které lze na základě zjištění v teoretické části této bakalářské práce považovat za překážky bránící úspěšnému uplatnění absolventům středních škol na trhu práce. Získané výsledky jsme vyjádřili relativní četností.

| | | |
|----|--------------------------------------|-------|
| 1. | - nedostatek praxe | - 42% |
| 2. | - nedostatek pracovních míst | - 28% |
| 3. | - nízká kvalifikace | - 14% |
| 4. | - špatné uplatnění studovaného oboru | - 8% |
| 5. | - nedostatečné kompetence | - 7% |
| 6. | - jiné překážky | - 1% |

Je patrné, že nezaměstnaní absolventi středních škol považují za nejvýznamnější překážku svého uplatnění nedostatek praxe. Jsou si vědomi toho, že zaměstnavatelé velmi často dávají přednost žadatelům o práci, kteří již mají pracovní zkušenosti. Zmíněnou problematiku jsme uvedli v teoretické části práce.

Ve výzkumné oblasti jsme se nevěnovali jen identifikaci překážek bránících úspěšnému uplatnění na trhu práce, ale také zpětnému zamýšlení respondentů nad zvoleným oborem a školní přípravou.

- **Jak respondenti zpětně vnímají zvolený obor studia a školní přípravu na reálný pracovní trh?**

Vývoj trhu práce je ovlivňován řadou faktorů a je velmi náročné skloubit výběr oboru střední školy s možnostmi žáka a predikcí budoucí situace na trhu práce. Ze získaných dat se zdá, že i přes současnou nepříznivou situaci absolventů středních škol na trhu práce, je 50% respondentů spokojeno s volbou studovaného oboru. 25% absolventů středních škol zvolilo zápornou variantu a 26% respondentů nedokázalo vhodnost zvoleného oboru posoudit. Při dotazování se na dostatečnost načerpaných dovedností a znalostí během studia pro budoucí kariéru velká část respondentů uvedla, že jsou tyto znalosti jen částečné. Pro lepší srovnání uvádíme procentuální vyjádření relativní četnosti níže.

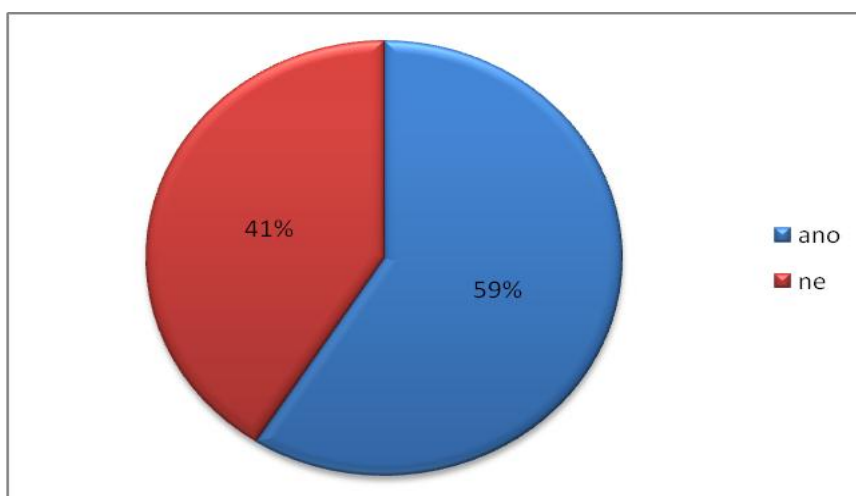
1. - znalosti a dovednosti načerpané během studia jsou - 53% dostatečné jen *částečně*
2. - znalosti a dovednosti načerpané během studia *jsou* - 18% dostatečné pro mou budoucí kariéru
3. - znalosti a dovednosti načerpané během studia *nejsou* - 18% pro mou budoucí kariéru *dostatečné*
4. - *nedokážu* dostatečnost načerpaných znalostí a dovedností *posoudit* - 10%

V rámci školní přípravy by 62% dotázaných respondentů volilo více praxe na úkor teoretický znalostí. Svědčí tedy tyto výsledky o tom, že studenti nejsou dostatečně připravováni na situaci na trhu práce? Skupina nejčtenějších voleb tomu nasvědčuje.

5.4 Vyhodnocení oblasti D - význam projektů a rekvalifikačních kurzů

Účast nezaměstnaného v projektu či rekvalifikačním kurzu nevede jen ke zvýšení jeho kvalifikace, ale může představovat i rychlejší cestu k nalezení zaměstnání. Přináší však i další výhody. Na to, co si o jejich významu myslí respondenti našeho výzkumného šetření, hledá odpověď položka č. 11. Před vyhodnocením získaných dat si však ještě uvedeme, mají-li respondenti o těchto možnostech dostatek informací.

Graf 12. Máte informace o projektech a rekvalifikačních kurzech?

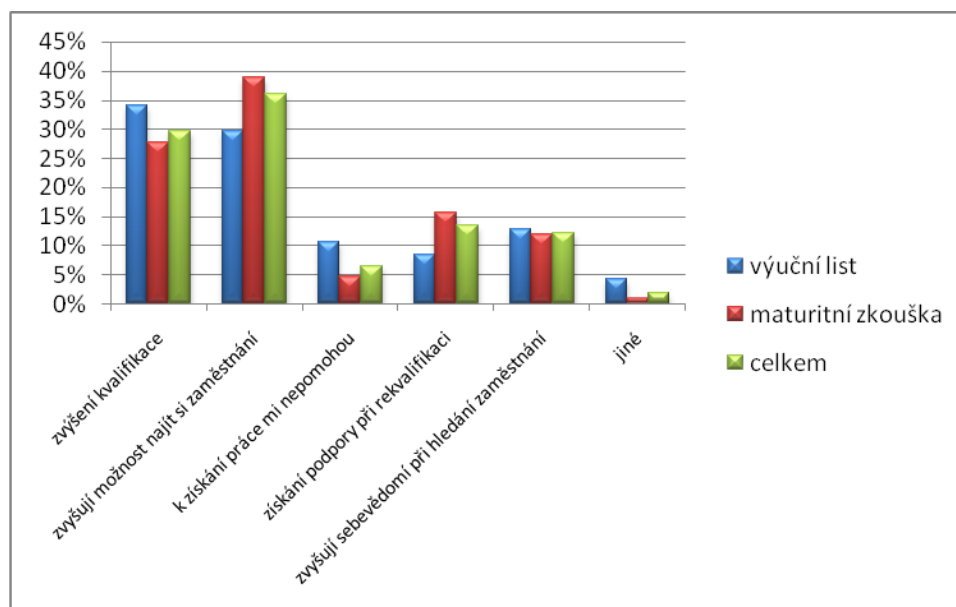


Zdroj: vlastní výzkum autora

Informace o projektech a rekvalifikačních kurzech nabízených úřadem práce má 59% respondentů. 41% dotázaných se vyjádřilo záporně. Mezi volbou ano a ne není nikterak výrazný rozdíl. Rozdělením získaných četností na skupinu absolventů s výučním listem a absolventů s maturitní zkouškou docházíme ke stejnému výsledku jako v grafu 12. Ten je tedy stejný pro vyjádření relativní četnosti celkového počtu respondentů, i kategorie s výučním listem či kategorie s maturitní zkouškou.

Jak jsme již předeslali, zajímalo nás, co si respondenti o projektech a rekvalifikačních kurzech nabízených úřady práce myslí.

Graf 13. Co si myslíte o projektech a rekvalifikačních kurzech?



Zdroj: vlastní výzkum autora

Pro dotazované respondenty představují v první řadě tyto projekty a kurzy možnost, která zvyšuje jejich šance k nalezení zaměstnání (36%). 30% respondentů si myslí, že jsou přínosné pro zvýšení jejich kvalifikace. 14% uvedlo, že podstoupením rekvalifikace mají možnost získat podporu a 12% respondentů považuje účast na rekvalifikaci či jiném projektu jako možnost zvýšení sebevědomí při hledání zaměstnání. Skepticky se k rekvalifikacím a projektům vyjádřilo 6% respondentů, nemyslí si, že by jim pomohly získat zaměstnání. 2 respondenti zvolili jinou možnost. Oba tyto respondenti také shodně uvedli, že nemají informace o projektech a rekvalifikačních kurzech, což by mohlo objasňovat, proč

uvedli možnost "nevím". Názory na rekvalifikační kurzy a projekty se při porovnání skupin podle stupně ukončeného vzdělání lišily.

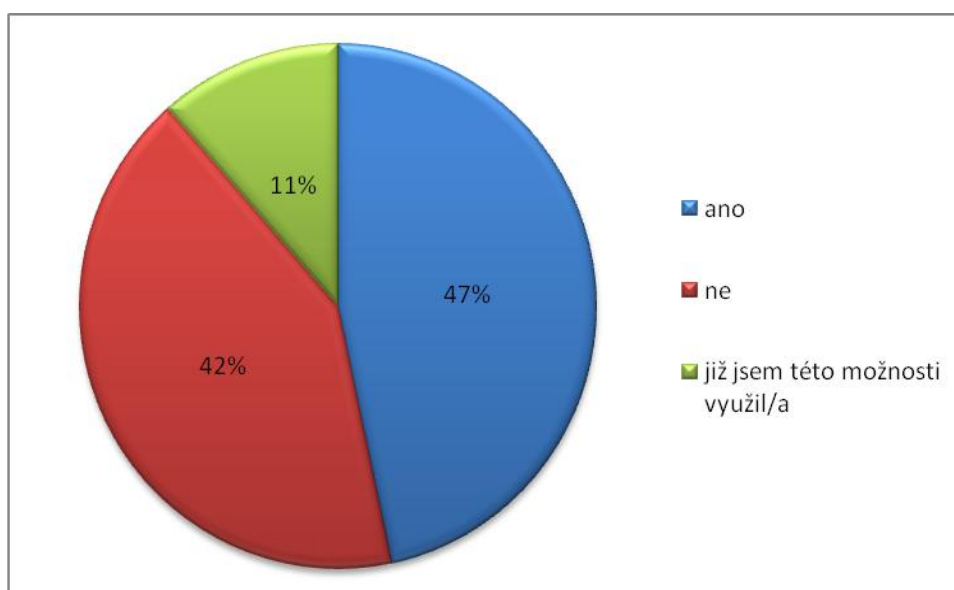
Tabulka 9. Názor na projekty a rekvalifikační kurzy.

| Respondenti s výučním listem | Respondenti s maturitní zkouškou |
|---|---|
| 1. přínosné pro zvýšení kvalifikace | 1. zvyšují možnost nalézt si zaměstnání |
| 2. zvyšují možnost nalézt si zaměstnání | 2. přínosné pro zvýšení kvalifikace |
| 3. zvyšují mé sebevědomí | 3. možnost získání podpory |
| 4. k získání práce mi nepomohou | 4. zvyšují mé sebevědomí |
| 5. možnost získání podpory | 5. k získání práce mi nepomohou |

Zdroj: vlastní výzkum autora

Poslední položkou vztahující se k oblasti rekvalifikací a projektů je položka č. 12 a snažila se zjistit, zda nezaměstnaní absolventi zvažují účast v některém projektu či rekvalifikačním kurzu. Pro případ, že by respondent této účasti v minulosti využil, byla kromě kladné a záporné možnosti vložena i volba "již jsem této možnosti využil(a)".

Graf 14. Zvažujete účast v projektu či rekvalifikačním kurzu?



Zdroj: vlastní výzkum autora

Úmysl zúčastnit se některého nabízeného projektu či rekvalifikace vyjádřilo 47% respondentů. 42% respondentů neuvažuje podstoupit rekvalifikaci či projekt a 11% této možnosti již využilo. Porovnání volených možností podle stupně ukončení středoškolského vzdělání nebudeme uvádět, neboť procentuální podíl voleb odpovídá u obou skupin grafu 14.

5.4.1 Zodpovězení výzkumných otázek - oblast D

Výzkumná oblast byla zaměřená na povědomí nezaměstnaných absolventů o rekvalifikačních kurzech a projektech, které nabízí Úřad práce ČR. Jaké možnosti mohou nezaměstnaní absolventi využít a také konkrétní programy a projekty jsme podrobněji popsali v praktické části bakalářské práce.

Provedenou analýzou dat, můžeme tedy odpověď na níže uvedenou výzkumnou otázku.

- Jak jsou respondenty vnímány projekty a rekvalifikační kurzy nabízené úřadem práce?

Pro získání dat, vztahujících se k názorům na rekvalifikace a různé projekty, jsme potřebovali nejdříve zjistit, mají-li respondenti dostatek informací o možnostech, které by mohly zvyšovat jejich šance na získání zaměstnání. 41% respondentů volilo možnost zápornou a to je pro nás poměrně vysoké procento. Vzhledem k zaměření výzkumu na okres Kroměříž, do něž spádově náleží kontaktní pracoviště v Kroměříži, Holešově a Bystřici pod Hostýnem krajské pobočky Úřadu práce ve Zlíně, by mohla být podniknuta konkrétní opatření, která by vedla ke zvýšení povědomí o rekvalifikacích a projektech.

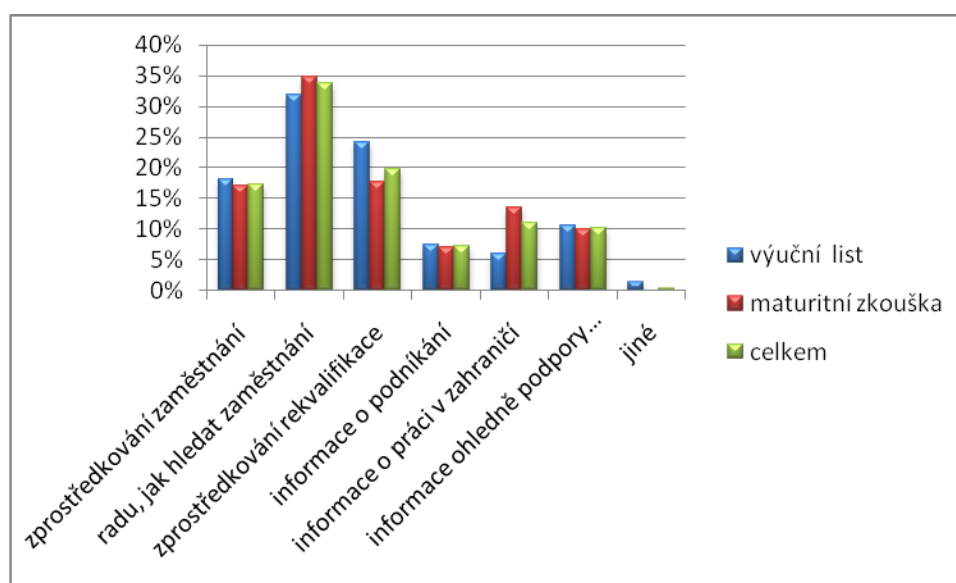
Absolventy středních škol jsou rekvalifikační kurzy a projekty nejčastěji vnímány jako možnost, která zlepšuje jejich šanci nalézt si zaměstnání. Hlavním záměrem rekvalifikačních kurzů je zvýšení dosavadní kvalifikace a tato volená možnost představovala druhou nejvyšší četnost. 6% respondentů nevnímá nabízené nástroje aktivní politiky jako přínosné a myslí si, že k nalezení zaměstnání jim jejich absolvování nepomůže.

5.5 Vyhodnocení oblasti E - očekávané informace a služby poskytované ÚP a jednání pracovníků ÚP

Předmětem výzkumu bylo také zmapování představ nezaměstnaných absolventů o očekávaných službách a poskytovaných informacích pracovníků úřadu práce. Pro získání potřebných dat, byla v dotazníku vytvořena výčtová položka č. 17.

Služby, kterým dávají respondenti ve výzkumu přednost jsou znázorněny v grafu 15.

Graf 15. Jaké informace a služby jste očekávali od pracovníků ÚP?



Zroj: vlastní výzkum autora

Na základě získaných dat lze usuzovat, že mladí lidé důvěřují úřadu práce, a že mimo vyplácení peněžité podpory v nezaměstnanosti věří, že jim bude poskytnuta i jiná forma pomoci. Na prvním místě s 34% četností očekávají nezaměstnaní absolventi poskytnutí rady, jak nejlépe vhodné zaměstnání hledat a jak se o něj úspěšně ucházet. Pokud v tento moment nebudeme srovnávat volby rozdílných skupin uchazečů - podle způsobu ukončení středoškolského studia, tak se na druhém místě s nejvyšší procentuální četností (20%) objevuje požadavek na zprostředkování rekvalifikace či jiné přípravy, zvyšující šanci k nalezání vhodného zaměstnání. 17% respondentů očekává přímé zprostředkování zaměstnání. Tento výsledek může být výrazem určité osobní pasivity, ale stejně tak i potřeby pomoci při orientaci na trhu práce. Menší zájem projeví absolventi o informace

ohledně práce v zahraničí (11%) a zájem o informace ohledně samostatného podnikání (7%). Poměrně malé procento respondentů (10%) očekává informace ohledně podpory v nezaměstnanosti.

Srovnání očekávaných služeb a poskytovaných informací mezi skupinou absolventů s výučním listem a skupinou s maturitní zkouškou nám poskytne tabulka 10.

Tabulka 10. Informace a služby očekávané od pracovníků ÚP.

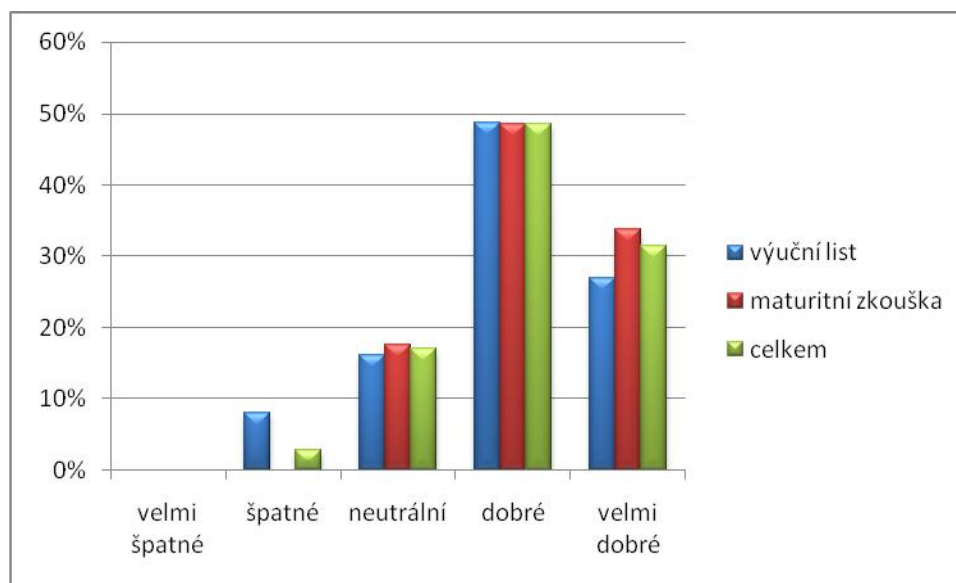
| Respondenti s výučním listem | Respondenti s maturitní zkouškou |
|--|--|
| 1. radu, jak nejlépe hledat zaměstnání | 1. radu, jak nejlépe hledat zaměstnání |
| 2. zprostředkování rekvalifikace | 2. zprostředkování rekvalifikace |
| 3. přímé zprostředkování zaměstnání | 3. přímé zprostředkování zaměstnání |
| 4. informace ohledně podpory | 4. informace ohledně práce v zahraničí |
| 5. informace ohledně podnikání | 5. informace ohledně podpory |
| 6. informace ohledně práce v zahraničí | 6. informace ohledně podnikání |

Zdroj: vlastní výzkum autora

První tři nejvyšší relativní četnosti se u obou porovnávaných skupin shodují. Čtvrtou nejvyšší četnost (11%) u respondentů s výučním listem představuje očekávání poskytnutí informací ohledně podpory v nezaměstnanosti. Na stejné příčce se u respondentů s maturitní zkouškou objevil naopak požadavek na poskytnutí informací ohledně práce v zahraničí (13%). Nezaměstnaní absolventi, kteří ukončili studium závěrečnou zkouškou takový zájem o práci v zahraničí neprojeví a volba této možnosti skončila na posledním místě se 7% relativní četností. Ve výše uvedené tabulce, vztahující se v dotazníku k položce č. 17, jsme neuváděli sedmou možnou volbu, která umožňovala respondentům vyjádřit vlastní názor na očekávané informace a služby. Důvodem byla jediná volba této možnosti. Zvolil ji respondent, který ukončil středoškolské vzdělání závěrečnou zkouškou a který vepsal do odpovědi "nevím".

V této oblasti výzkumu nás však také zajímalo, jaké zkušenosti mají nezaměstnaní absolventi středních škol s chováním a jednáním pracovníků úřadu práce. Vzhledem k tomu, že byl výzkum realizován na třech konkrétních kontaktních pracovištích, mohly by jeho výsledky vést k případným opatřením.

Graf 16. Jaké máte zkušenosti s chováním a jednáním pracovníků ÚP?



Zdroj: vlastní výzkum autora

Z výsledků grafu je však patrné, že většina respondentů se klonila na stranu kladných voleb. Téměř polovina respondentů uvedla, že má dobré zkušenosti s pracovníky úřadu práce (49%). Chování a jednání pracovníků úřadu práce považuje za velmi dobré 31% dotázaných respondentů. 17% zaujalo nestranný - neutrální postoj. Ani jeden absolvent s maturitní zkouškou nevolil zápornou odpověď. 3 respondenti s výučním listem považují chování pracovníků úřadu práce za špatné. Žádný z oslovených respondentů nezvolil možnost - velmi špatné.

5.5.1 Zodpovězení výzkumných otázek - oblast E

Jak jsme již uvedli, bylo předmětem této oblasti zmapování představ nezaměstnaných absolventů o poskytovaných informacích a služeb pracovníky ÚP. Položili jsme si dvě výzkumné otázky, které nyní, na základě vyhodnocených dat, můžeme zodpovědět.

- Jaké informace a služby respondenti očekávali od pracovníků úřadu práce?

Výsledky ukazují, že nezaměstnaní absolventi mají důvěru k pracovníkům ÚP a věří, že jim jsou schopni kromě vyplácení peněžní podpory v nezaměstnanosti poskytnout i jinou

pomoc. Nejčastější očekávání jsou sestavena v přehledu společně s procentuálně vyjádřenou relativní četností.

1. - radu, jak nejlépe hledat zaměstnání a jak se o zaměstnání úspěšně ucházet - 34%
2. - zprostředkování rekvalifikace či jiné přípravy - 20%
3. - přímé zprostředkování zaměstnání - 17%
4. - informace ohledně práce v zahraničí - 11%
5. - informace ohledně podpory v nezaměstnanosti - 10%
6. - informace ohledně možnosti samostatně podnikat - 7%

Jak je patrné, nejvyšší procento respondentů očekává od pracovníků ÚP radu, jak nejlépe hledat zaměstnání a jak se o zaměstnání úspěšně ucházet. Tento výsledek značí, že se respondenti ke své situaci staví poměrně aktivně, potřebují ukázat cestu, jak postupovat dál a nenechávají řešení své situace jen na pracovnících ÚP. Pozitivním signálem je zájem o rekvalifikace či o jiné přípravy, které by zvyšovaly šanci k nalezení vhodného zaměstnání. Tato možnost byla uváděna ve 20%. Z výsledků je patrné, že se respondenti zajímají také o práci v zahraničí (11%). Vzhledem k otevřenému pracovnímu trhu v Evropské unii, mají v dnešní době opravdu velké možnosti. Nejmenší, 7% četnost se vztahuje k informacím ohledně možnosti samostatně podnikat.

Uvedli jsme nejčastější požadavky nezaměstnaných absolventů středních škol na pracovníky úřadu práce. Zajímalo nás ale také, jakým způsobem jsou tyto informace a služby poskytovány. Respektive, na jaké úrovni je chování a jednání pracovníků úřadu práce. Na základě získaných dat můžeme zodpovědět následující výzkumnou otázku.

- Jaké zkušenosti mají respondenti s chováním a jednáním pracovníků úřadu práce?

Výsledky výzkumu z větší části odrážejí dobré a velmi dobré zkušenosti uchazečů o zaměstnání s chováním a jednáním pracovníků úřadu práce. Pokud bychom sečetli kladné volby respondentů, zjistili bychom, že ze 105 respondentů jich 84 volilo tuto kladnou možnost. S tímto výsledkem jsme velmi spokojeni, neboť jak jsme si uvedli v teoretické části bakalářské práce, jsou lidé bez práce vystaveni řadě negativních důsledků. Jsme proto rádi, že na místě, které by jim jejich nepříznivou situaci mělo pomáhat řešit, se setkávají

se vstřícným přístupem. Příjemným vystupováním a chováním je určitým způsobem zvyšována také důvěra k těmto pracovníkům a možná i k celé této instituci. Jelikož jsme dotazníkové šetření prováděli na konkrétních kontaktních pracovištích, byli jsme v případě neutěšeného výsledku připraveni poskytnout kompetentním osobám výsledky výzkumu, které by mohli vést k určitým opatřením směřujícím ke zlepšení této situace. Vzhledem ke spokojenosti respondentů s chováním a jednáním pracovníků těchto konkrétních úřadů práce není toto nutné.

5.6 Shrnutí výzkumné části

Cílem výzkumné části bakalářské práce bylo identifikovat strategie, které absolventi středních škol při hledání zaměstnání volí, jejich ochotu přizpůsobovat se případným nabídkám práce a také zjistit, jaké překážky vidí v cestě k jejich úspěšnému uplatnění. Další dílčí cíle se zaměřovaly na zpětné vnímání dříve zvoleného studijního oboru a absolvovanou školní přípravu, náhled absolventů na programy a projekty, které by zvyšovaly jejich šance pro úspěšné uplatnění na trhu práce a v neposlední řadě jejich zkušenost s jednáním pracovníků úřadů práce.

Stanovený deskriptivní výzkumný problém jsme zkoumali formou kvantitativní. Ke sběru dat jsme použili dotazníkové šetření s využitím uzavřených a polouzavřených položek, které jsme rozdělili do 5 baterií. Získaná data jsme následně analyzovali a interpretovali podle tohoto členění.

Výsledky výzkumu ukazují, že absolventi středních škol při hledání zaměstnání nejčastěji hledají v nabídkách, které jsou umístěné na internetových portálech. Využívají také možnosti oslovení rodiny či známých a pracovních nabídek zveřejněných na Úřadu práce v ČR. Jen velmi malé procento oslovených respondentů (4%) využívá ke zprostředkování práce služby pracovních agentur. Mezi nejčastější způsoby, kterými nezaměstnaní absolventi středních škol reagují na nabídky práce, je využití telefonního hovoru, osobní návštěvy a e-mailové komunikace. Při současném rozvoji a dostupnosti elektronické komunikace nás nepřekvapilo, že téměř žádný respondent nevyužívá k reakci na pracovní nabídku listovní zásilku. Burdová (2014, s. 61) uvádí, že zaměstnavatelé často využívají i možnost vyhledávání nového zaměstnance prostřednictvím úřadů práce, pomocí internetu a inzerce v tisku. Málo využívanou možností je pak vyhledávání nových zaměstnanců prostřednic-

tvím pracovních agentur. To znamená, že strategie volené respondenty našeho výzkumu jsou zaměřené správným směrem.

Další výzkumná oblast přinesla odpovědi na možnou flexibilitu absolventů středních škol. 94% oslovených je ochotno přizpůsobovat se požadavkům trhu práce. Respondenti byli nejčastěji ochotni pracovat v jiném, než vystudovaném oboru, naopak nejmenší ochotu projeví v podobě dojíždění do zaměstnání (déle než hodinu) a přestěhování se za prací. Součástí této výzkumné oblasti bylo také zjistit, jaké mají respondenti mzdové očekávání. Nejčastější volbu (55%) představovala očekávaná výše čisté mzdy mezi 10-15 tis. korun. 35% respondentů by očekávalo vyšší čisté mzdy mezi 15-20 tis. Kč. Ve Zlínském kraji představuje průměrná hrubá měsíční mzda částku kolem 22 tis. korun. Můžeme tedy říci, že očekávání absolventů středních škol není nikterak přemrštěné.

Součástí výzkumu bylo dále identifikovat nejpodstatnější překážky bránící úspěšnému uplatnění na trhu práce. Největší překážku považují respondenti v nedostatku praxe a dále v nedostatku pracovních míst. Pokud opět srovnáme údaje Burdové (2014, s. 61), která uvádí, že jen 19% zaměstnavatelů nečiní rozdíl mezi absolventy a pracovníky s praxí, pak je nejpodstatnější překážka v podobě nedostatečné praxe, kterou respondenti volili opodstatněná.

Do této výzkumné oblasti jsme také zahrnuli dotazy, vztahující se k době studia. 53% respondentů uvedlo, že znalosti a dovednosti načerpané během středoškolského studia jsou jen částečné. Více praxe na úkor teoretických znalostí by uvítalo 62% respondentů. Naše zjištění koresponduje s výzkumem Zelenky (2008, s. 25), který zjistil, že mladí lidé na českých školách sice oceňují poskytování širokých základních poznatků, ale využitelnost vzdělání pro praxi už tak pozitivně hodnocena není, zejména z důvodů příliš teoretických a často zastaralých poznatků. Tento výsledek je jistým signálem pro vzdělávací instituce k zamyšlení se nad přístupem k přípravě svých studentů na snadnější pracovní začlenění. Na druhou stranu jsme si vědomi, že řešení nebude jednoduché. Úkolem vzdělání je sice přispívat k rozvoji osobnosti a součastně i k přípravě pracovní síly, z čehož plyne nutnost reagování vzdělávací soustavy na požadavky trhu práce, na změny nároků na obsah i kvalitu vzdělávání i na oborové struktury, ale dosažení úplného souladu mezi požadavky trhu práce a nabídkou pracovníků s požadovaným vzděláním není možné. Jedním z důvodů je odlišná dynamika změn. Příprava pracovní síly v odborném vzdělávání představuje dlouhodobý proces, ale požadavky trhu práce jsou proměnlivé. Druhým problémem je poměrně

obtížná prognostika budoucího ekonomického vývoje a poptávky po pracovní síle, zejména v delším časovém horizontu. (Burdová et al., 2014, s. 52)

Vysoká nezaměstnanost absolventů středních škol je velmi negativní jev, který si nejen státní, ale i evropská politika zaměstnanosti uvědomuje. V současné době je pro tuto rizikovou skupinu připravena řada programů a projektů. Zajímalo nás, mají-li nezaměstnaní absolventi o této možnosti povědomí a jak jsou jimi tyto projekty a programy vnímány. Dále zvažují-li účast v některém kurzu či programu. Analýzou dat jsme zjistili, že účast na rekvalifikačním kurzu či programu respondenti nejčastěji vnímají jako šanci, která zvyšuje možnost jejich pracovního uplatnění. Druhou nejčastější volbou byla možnost, která tyto programy spojovala se získáním vyšší kvalifikace. Pro 6% respondentů nepředstavují rekvalifikace žádný přínos a k práci jim nepomohou. 11% respondentů již zkušenosti s rekvalifikačním kurzem či jiným programem má. Celkem překvapivý je poměrně vyrovnaný poměr mezi těmi, kteří účast na rekvalifikacích zvažují a těmi, kteří o tuto možnost zvýšení kvalifikace zájem nemají. Poměrně velké procento respondentů (41%) uvedlo, že nemá informace o rekvalifikačních kurzech a projektech nabízených úřadem práce. Kladli bychom tedy větší důraz na pracovníky úřadů práce poskytovat vyšší informovanost v této oblasti.

Poslední oblast výzkumu byla zaměřena na očekávané služby a informace poskytované pracovníky úřadů práce. Nejvyšší procento respondentů očekává radu, jak nejlépe hledat zaměstnání. Naopak velmi malé procento nezaměstnaných absolventů se zajímá o informace ohledně možnosti samostatně podnikat. Poslední výzkumnou otázkou, jejichž výsledky by mohly přinést konkrétní opatření, byl dotaz na chování a jednání pracovníků konkrétních úřadů práce. Vzhledem k tomu, že 80% respondentů určilo chování pracovníků jako dobré a velmi dobré, nepředpokládáme, že by měla být činěna opatření vedoucí k zlepšení jednání těchto pracovníků.

5.7 Doporučení pro praxi

Z výzkumu, který byl v rámci práce proveden, vyplývají následující doporučení pro praxi. V prvé řadě by studenti měli vybírat takový obor studia, o který se sami zajímají a mají pro něj nejlepší předpoklady. Jak již bylo uvedeno, je velmi obtížné pružně reagovat na rychle se měnící trh práce a proto je důležité, aby byli absolventi škol flexibilní, uplatnitelní, samostatní a ochotní se dále vzdělávat. Jelikož respondenti uvedli, že by upřednostňovali

více praxe na úkor teoretických znalostí, je potřeba umožnit studentům realizovat více praxe v reálném prostředí. Mezi školou a regionálními zaměstnavateli by měla být navázána užší spolupráce. Výuka by tak byla více přibližována skutečným potřebám zaměstnavatelů. Druhé doporučení bychom směřovali k pracovníkům úřadů práce ČR. Je nutné, aby více zdůrazňovali možnosti, které absolventi mohou v rámci různých projektů a programů využívat. 41% respondentů totiž uvedlo, že nemají dostatečné informace o těchto možnostech a v mnoha případech právě využití různých programů a projektů vede k řešení jejich nepříznivé situace v podobě nezaměstnanosti.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost představuje sociálně-ekonomický problém a je možné na ni nahlížet jako na problém celospolečenský nebo individuální, kdy nositelem obtíží spojených s tímto jevem je primárně osoba postižená nezaměstnaností a sekundárně rodina a nejbližší okolí. V jejím důsledku může být jedinec ohrožen ztrátou nebo přerušením sociálních vazeb, mohou se u něj vyskytnout psychické či zdravotní potíže a v neposlední řadě přichází o významnou část příjmů. Ekonomické hledisko se nedotýká jen jednotlivce, ale postihuje celou společnost. Mezi ekonomické konsekvence můžeme zařadit zejména náklady vynakládané na sociální dávky a dávky poskytované v rámci podpory v nezaměstnanosti. Je tedy zřejmé, že komplexní zkoumání nezaměstnanosti vedle ekonomických hledisek zahrnuje také problematiku trhu práce, rizikové skupiny na tomto trhu, politiku uplatňovanou v rámci řešení nezaměstnanosti a také sociálně patologické jevy spojené s nezaměstnaností. Existuje ale řada dalších aspektů, které ať už přímo nebo nepřímo souvisí s nezaměstnaností.

Jak jsme již uvedli, existují určité skupiny, které jsou nezaměstnaností ohroženy ve vyšší míře. Do jedné z těchto skupin řadíme také absolventy středních škol, kterým byla věnována naše bakalářská práce. V teoretické části práce jsme nejdříve seznámili čtenáře s pojmem trhu práce, jeho segmentací a s rizikovými skupinami, které jsou na trhu práce ohrožené nezaměstnaností. Nezaměstnanost lze definovat řadou způsobů, a tak jsme pro snadnější orientaci uvedli některé její členění a náhledy na ni. Pozornost jsme také věnovali politice zaměstnanosti, která má snahu tento negativní jev řešit nebo alespoň zmírňovat jeho důsledky. Poslední kapitola teoretické části bakalářské práce se podrobněji věnovala právě nezaměstnaným absolventům a jejich situaci na trhu práce. V praktické části jsme identifikovali strategie, které nezaměstnaní absolventi volí. Zjišťovali jsme ochotu respondentů přizpůsobovat se pracovním nabídkám a také to, jaké překážky stojí v cestě jejich úspěšného uplatnění na trhu práce. Pro řešení své situace mají nezaměstnaní možnost využít řadu programů a projektů vytvořených v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Zajímalo nás tedy, zvažují-li respondenti účast na některém z těchto programů či projektů. Současná situace respondentů je velmi nepříznivá a tak nás také v rámci výzkumu zajímalo, jak se k nim chovají a jakým způsobem s nimi jednájí pracovníci úřadů práce. Výsledky výzkumu ukázaly, že v tomto směru je situace příznivá a není potřeba vytvářet nápravná opatření. Jako největší problém se tedy na základě výzkumu jeví nedostatek praxe, kterou by respondenti ve větší míře uvítali už v průběhu studia.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ČESKO, 2004a. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270 - 8316.
- [2] ČESKO, 2004b. Zákon č. 561 ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 190, s. 10262 - 10324.
- [3] ČESKO, 2011. Zákon č. 472 ze dne 20. prosince 2011 kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 161, s. 6317 - 6327.
- [4] BECK, Ulrich, 2004. *Riziková společnost: na cestě k jiné moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 80-86429-32-6.
- [5] BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 80-86429-16-4.
- [6] BUCHTOVÁ, Božena, 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.
- [7] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [8] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-347-9.
- [9] GAVORA, Peter, 2010. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-185-0.
- [10] GIDDENS, Anthony, 1999. *Sociologie*. Argo. ISBN 80-7203-124-4.
- [11] HANZLÍKOVÁ, Olga, Daniela PAUKNEROVÁ a Milena SOUŠKOVÁ, 2001. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0121-9.
- [12] HORÁKOVÁ, Markéta, Ondřej HORA a Jiří VYHLÍDAL, 2010. *Hodnocení přínosu projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů k aktivní politice za-*

- městnanosti v ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-7416-056-1.
- [13] CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [14] KEBZA, Vladimír, 2005. *Psychosociální determinanty zdraví*. Vyd. 1. Praha: Academia. ISBN 80-200-1307-5.
- [15] KELLER, Jan, 2010. *Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-031-5.
- [16] KREBS, Vojtěch et al., 2010. *Sociální politika*. 5., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, s. 309-334. Kap. 14 Politika zaměstnanosti. ISBN 978-80-7357-585-4.
- [17] KUCHAR, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [18] MAREŠ, Petr, 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 80-901424-9-4.
- [19] MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, 2005. *Sociální práce v praxi. Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, s. 299-314. Kap. 16 Sociální práce s nezaměstnanými. ISBN 80-7367-002-X.
- [20] VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys. ISBN 978-80-85819-76-2.
- [21] VÁGNEROVÁ, Marie, 2014. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0696-5.
- [22] ZELENKA, Martin, 2008. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7290-372-6.

Internetové zdroje:

- [23] BURDOVÁ, Jeny a Jiří VOJTĚCH, 2013. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2013*. In: *Infoabsolvent* [online].

- Praha: NÚV, 2013 [cit. 2014-12-20]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-82&NazevSeo=Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a->
- [24] BURDOVÁ, Jeny et al., 2014. Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2013. In: *Infoabsolvent* [online]. Praha: NÚV, 2014 [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-89>
- [25] ESF v období 2014-2020, 2014. In: *Evropská komise* [online]. Datum poslední aktualizace 29/09/2014 [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=cs#top>
- [26] Stáže ve firmách - vzdělávání praxí 2, 2014. In: *Fond dalšího vzdělávání* [online]. ©2014 [cit. 2015-02-15]. Dostupné z: <http://fdv.mpsv.cz/cz/p/cinnosti-fdv/projekty/staze-ve-firmach-vzdelavani-praxi-2>
- [27] Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji, 2015. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. Datum poslední aktualizace 16/03/2015 [cit. 2015-02-18]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/odborne_praxe_pro_mlade_do_30_let_ve_zk
- [28] SIROVÁTKA, Tomáš a Miroslava RÁKOCZYOVÁ, 2002. Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků. Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce. In: *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. Praha: VÚPSV - výzkumné centrum Brno, 2002 [cit. 2015-01-07]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Aktiv.pdf>
- [29] ÚLOVEC, Martin, 2014. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza. In: *Infoabsolvent* [online]. Praha: NÚV, 2014 [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-90>
- [30] ÚLOVEC, Martin a Jiří VOJTĚCH, 2014. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2014. In: *Infoabsolvent* [online]. Praha: NÚV, 2014 [cit. 2015-01-20]. Dostupné z: <http://www.inforabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-97&NazevSeo=Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a->

- [31] Strategie Evropa 2020 a ČR, 2014. In: *Vláda České republiky* [online]. ©2009-2014 [cit. 2015-01-21]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

| | |
|------|---|
| APZ | Aktivní politika zaměstnanosti. |
| ČR | Česká republika. |
| ESF | Evropský sociální fond. |
| ESIF | Evropské strukturální a investiční fondy. |
| EU | Evropská unie. |
| FDV | Fond dalšího vzdělávání. |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí. |
| ÚP | Úřad práce. |

SEZNAM GRAFŮ

| | |
|--|----|
| <i>Graf 1. Jaké možnosti při hledání zaměstnání využíváte?</i> | 48 |
| <i>Graf 2. Jakou formou reagujete na nabídky práce?</i> | 49 |
| <i>Graf 3. Jste ochotni přizpůsobovat se požadavkům trhu práce?</i> | 52 |
| <i>Graf 4. Co by jste pro získání zaměstnání byli ochotni podstoupit?</i> | 52 |
| <i>Graf 5. Jaká by měla být výše Vaší očekávané čisté mzdy (v Kč)?</i> | 54 |
| <i>Graf 6. Očekávaná výše čisté mzdy (v Kč).</i> | 54 |
| <i>Graf 7. Co by jste pro získání zaměstnání rozhodně nebyli ochotni podstoupit?</i> | 55 |
| <i>Graf 8. Které z uvedených možností vnímáte jako překážky pro získání zaměstnání?</i> | 57 |
| <i>Graf 9. Myslíte si, že znalosti a dovednosti načerpané během studia jsou dostatečné pro Vaši budoucí kariéru?</i> | 58 |
| <i>Graf 10. Myslíte si, že jste zvolil(a) vhodný obor studia?</i> | 59 |
| <i>Graf 11. Volil(a) by jste v rámci studia více odborné praxe na úkor teoretických znalostí?</i> | 60 |
| <i>Graf 12. Máte informace o projektech a rekvalifikačních kurzech?</i> | 62 |
| <i>Graf 13. Co si myslíte o projektech a rekvalifikačních kurzech?</i> | 63 |
| <i>Graf 14. Zvažujete účast v projektu či rekvalifikačním kurzu?</i> | 64 |
| <i>Graf 15. Jaké informace a služby jste očekávali od pracovníků ÚP?</i> | 66 |
| <i>Graf 16. Jaké máte zkušenosti s chováním a jednáním pracovníků ÚP?</i> | 68 |

SEZNAM TABULEK

| | |
|---|-----------|
| <i>Tabulka 1. Počet evidovaných nezaměstnaných absolventů v ČR.</i> | <i>37</i> |
| <i>Tabulka 2. Míra nezaměstnanosti všech absolventů v ČR.</i> | <i>38</i> |
| <i>Tabulka 3. Pořadí volených strategií.</i> | <i>48</i> |
| <i>Tabulka 4. Pořadí nejčastějších forem reakcí na nabídky práce.</i> | <i>49</i> |
| <i>Tabulka 5. Ochota přizpůsobit se pracovním nabídkám.</i> | <i>53</i> |
| <i>Tabulka 6. Co nejsou respondenti ochotni podstoupit.</i> | <i>56</i> |
| <i>Tabulka 7. Přehled hodnocení překážek uplatnění na pracovním trhu.</i> | <i>58</i> |
| <i>Tabulka 8. Dostatečnost znalostí a dovedností načerpaných během studia.</i> | <i>59</i> |
| <i>Tabulka 9. Názor na projekty a rekvalifikační kurzy.</i> | <i>64</i> |
| <i>Tabulka 10. Informace a služby očekávané od pracovníků ÚP.</i> | <i>67</i> |

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P II: Tabulky četností analyzovaných položek dotazníku

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Magdalena Hanáková a jsem studentkou 3. ročníku Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, oboru sociální pedagogika. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který bude sloužit jako podklad pro mou bakalářskou práci zaměřenou na nezaměstnané absolventy středních škol v okrese Kroměříž. Dotazník je zcela anonymní.

Pokyny pro vyplnění dotazníku:

Pokud není uvedeno jinak, zvolenou odpověď prosím zakroužkujte.

1. Vaše pohlaví:

- a) muž
- b) žena

2. Vaše středoškolské studium bylo ukončeno:

- a) závěrečnou zkouškou (výučním listem)
- b) maturitní zkouškou
- c) jinak (uved'te)

3. Jak dlouho jste v evidenci Úřadu práce ČR?

- a) méně než 5 měsíců
- b) 5-12 měsíců
- c) více jak rok

4. Jaké možnosti při hledání zaměstnání využíváte? *(můžete zvolit i více možností)*

- a) nabídky úřadu práce
- b) nabídky pracovních agentur
- c) inzerce (tisk)
- d) internet
- e) prostřednictvím známých, příbuzných
- f) individuálně - přímým kontaktováním

5. Jakou formou reagujete na nabídky práce? *(můžete zvolit i více možností)*

- a) osobní návštěvou
- b) telefonicky
- c) poštou (poštovní zásilkou)
- d) elektronicky (e-mailem)
- e) jinak (uved'te)

6. Myslíte si, že znalosti a dovednosti načerpané během studia, jsou dostatečné pro Vaši budoucí kariéru?

- a) ano
- b) částečně
- c) ne
- d) nedokážu posoudit

7. Myslíte si, že jste zvolil(a) vhodný obor studia?

- a) ano
- b) ne
- c) nedokážu posoudit

8. Volil(a) by jste v rámci studia více odborné praxe na úkor teoretických znalostí?

- a) ano
- b) ne
- c) nedokážu posoudit

9. Které z níže uvedených možností vnímáte jako překážky pro získání zaměstnání?
(můžete zvolit i více možností)

- a) nedostatek praxe
- b) nízká kvalifikace
- c) nedostatek pracovních míst
- d) špatné uplatnění studovaného oboru
- e) nedostatečné kompetence (tzn. schopnosti a dovednosti)
- f) jiné překážky (uved'te)

10. Máte informace o projektech a rekvalifikačních kurzech nabízených Úřadem práce ČR?

- a) ano
- b) ne

11. Co si myslíte o projektech a rekvalifikačních kurzech nabízených Úřadem práce ČR?
(můžete zvolit i více možností)

- a) jsou přínosné pro zvýšení mé kvalifikace
- b) zvyšují mou možnost najít si zaměstnání
- c) k nalezení práce mi nepomohou
- d) je to možnost, jak získat podporu při rekvalifikaci
- e) mohou zvýšit mé sebevědomí při hledání zaměstnání
- f) jiné (uved'te)

12. Zvažujete účast v projektu či rekvalifikačním kurzu nabízeném Úřadem práce ČR?

- a) ano
- b) ne
- c) již jsem této možnosti využil(a)

13. Jste ochotni přizpůsobovat se požadavkům trhu práce?

- a) ano
- b) ne

14. Pokud jste v předchozí otázce odpověděli ano, uveďte prosím, co by jste **byli ochotni** podstoupit. *(můžete zvolit i více možností)*

- a) dojíždění za prací (déle než 1 hodinu)
- b) přestěhovat se za prací
- c) pracovat v jiném oboru
- d) snížit své mzdové nároky
- e) přijmout zaměstnání na částečný úvazek
- f) pracovat na směnný provoz
- g) jiná možnost (uveďte)

15. Jaká by měla být výše Vaší očekávané čisté mzdy? *(v Kč)*

- a) méně než 10.000,-
- b) 10.000,- až 15.000,-
- c) 15.000,- až 20.000,-
- d) více než 20.000,-

16. Co by jste pro získání zaměstnání rozhodně **nebyli ochotni** podstoupit? *(můžete zvolit i více možností)*

- a) dojíždění za prací (déle než 1 hodinu)
- b) přestěhovat se za prací
- c) pracovat v jiném oboru
- d) snížit své mzdové nároky
- e) přijmout zaměstnání na částečný úvazek
- f) pracovat na směnný provoz
- g) jiná možnost (uveďte)

17. Jaké informace a služby jste očekávali od pracovníků úřadu práce? *(můžete zvolit i více možností)*

- a) přímé zprostředkování zaměstnání
- b) radu, jak nejlépe hledat zaměstnání a jak se o zaměstnání úspěšně ucházet
- c) zprostředkování rekvalifikace či jiné přípravy, zvyšující šanci k nalezení vhodného zaměstnání
- d) informace ohledně možnosti samostatně podnikat
- e) informace ohledně práce v zahraničí
- f) informace ohledně podpory v nezaměstnanosti
- g) jiné (uveďte)

18. Jaké máte zkušenosti s chováním a jednáním pracovníků úřadu práce?

- a) velmi špatné b) špatné c) neutrální d) dobré e) velmi dobré
-

19. Kolik je Vám let?

.....

Děkuji Vám za Vaši ochotu a čas strávený vyplněním tohoto dotazníku.

PŘÍLOHA P II: TABULKY ČETNOSTÍ ANALYZOVANÝCH POLOŽEK DOTAZNÍKU

2. Vaše středoškolské studium bylo ukončeno:

| | |
|-------------------|-----|
| výuční list | 37 |
| maturitní zkouška | 68 |
| celkem | 105 |

4. Jaké možnosti při hledání zaměstnání využíváte? (můžete zvolit i více možností)

| 4. | využívané možnosti při hledání zaměstnání | | | | | |
|-------------------|---|------------|---------|----------|---------------------|--------------|
| | nabídky ÚP | nabídky PA | inzerce | internet | známí - příbuzní | individuálně |
| výuční list | 17 | 5 | 6 | 26 | 22 | 8 |
| maturitní zkouška | 47 | 6 | 28 | 61 | 43 | 20 |
| celkem | 64 | 11 | 34 | 87 | 65 | 28 |

| 4. | využívané možnosti při hledání zaměstnání % | | | | | |
|-------------------|---|------------|---------|----------|---------------------|--------------|
| | nabídky ÚP | nabídky PA | inzerce | internet | známí - příbuzní | individuálně |
| výuční list | 20% | 6% | 7% | 31% | 26% | 10% |
| maturitní zkouška | 23% | 3% | 14% | 30% | 21% | 10% |
| celkem | 22% | 4% | 12% | 30% | 22% | 10% |

5. Jakou formou reagujete na nabídky práce? (můžete zvolit i více možností)

| 5. | reakce na nabídky práce | | | | |
|-------------------|-------------------------|-------------|--------|--------------|-------|
| | osobní návštěvou | telefonicky | poštou | elektronicky | jinak |
| výuční list | 28 | 27 | 0 | 16 | 1 |
| maturitní zkouška | 43 | 48 | 1 | 50 | 0 |
| celkem | 71 | 75 | 1 | 66 | 1 |

| 5. | reakce na nabídky práce % | | | | |
|-------------------|---------------------------|-------------|--------|--------------|-------|
| | osobní návštěvou | telefonicky | poštou | elektronicky | jinak |
| výuční list | 39% | 38% | 0% | 22% | 1% |
| maturitní zkouška | 30% | 34% | 1% | 35% | 0% |
| celkem | 33% | 35% | 0% | 31% | 0% |

6. Myslíte si, že znalosti a dovednosti načerpané během studia, jsou dostatečné pro Vaši budoucí kariéru?

| 6. | znalosti a dovednosti načerpané během studia | | | |
|-------------------|---|----------|----|-------------------|
| | ano | částečně | ne | nedokážu posoudit |
| výuční list | 7 | 19 | 8 | 3 |
| maturitní zkouška | 12 | 37 | 11 | 8 |
| celkem | 19 | 56 | 19 | 11 |

| 6. | znalosti a dovednosti načerpané během studia % | | | |
|-------------------|---|----------|-----|-------------------|
| | ano | částečně | ne | nedokážu posoudit |
| výuční list | 19% | 51% | 22% | 8% |
| maturitní zkouška | 18% | 54% | 16% | 12% |
| celkem | 18% | 53% | 18% | 10% |

7. Myslíte si, že jste zvolil(a) vhodný obor studia?

| 7. | zvolení vhodného oboru | | |
|-------------------|-------------------------------|----|-------------------|
| | ano | ne | nedokážu posoudit |
| výuční list | 17 | 7 | 13 |
| maturitní zkouška | 35 | 19 | 14 |
| celkem | 52 | 26 | 27 |

| 7. | zvolení vhodného oboru % | | |
|-------------------|---------------------------------|-----|-------------------|
| | ano | ne | nedokážu posoudit |
| výuční list | 46% | 19% | 35% |
| maturitní zkouška | 51% | 28% | 21% |
| celkem | 50% | 25% | 26% |

8. Volil(a) by jste v rámci studia více praxe na úkor teoretických znalostí?

| 8. | více praxe na úkor teoretických znalostí | | |
|-------------------|---|----|-------------------|
| | ano | ne | nedokážu posoudit |
| výuční list | 19 | 9 | 9 |
| maturitní zkouška | 46 | 13 | 9 |
| celkem | 65 | 22 | 18 |

| 8. | více praxe na úkor teoretických znalostí % | | |
|-------------------|--|-----|-------------------|
| | ano | ne | nedokážu posoudit |
| výuční list | 51% | 24% | 24% |
| maturitní zkouška | 68% | 19% | 13% |
| celkem | 62% | 21% | 17% |

9. Které z níže uvedených možností vnímáte jako překážky pro získání zaměstnání? (můžete zvolit i více možností)

| 9. | vnímané překážky pro získání zaměstnání | | | | | |
|-------------------|---|-------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|---------------|
| | nedostatek praxe | nízká kvalifikace | nedostatek pracovních míst | špatné uplatnění st. oboru | nedostatečné kompetence | jiné překážky |
| výuční list | 26 | 9 | 18 | 4 | 3 | 0 |
| maturitní zkouška | 54 | 17 | 35 | 12 | 10 | 2 |
| celkem | 80 | 26 | 53 | 16 | 13 | 2 |

| 9. | vnímané překážky pro získání zaměstnání % | | | | | |
|-------------------|---|-------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|---------------|
| | nedostatek praxe | nízká kvalifikace | nedostatek pracovních míst | špatné uplatnění st. oboru | nedostatečné kompetence | jiné překážky |
| výuční list | 43% | 15% | 30% | 7% | 5% | 0% |
| maturitní zkouška | 42% | 13% | 27% | 9% | 8% | 2% |
| celkem | 42% | 14% | 28% | 8% | 7% | 1% |

10. Máte informace o projektech a rekvalifikačních kurzech nabízených Úřadem práce ČR?

| 10. | informace o projektech a rekvalifikacích | |
|-------------------|--|----|
| | ano | ne |
| výuční list | 22 | 15 |
| maturitní zkouška | 40 | 28 |
| celkem | 62 | 43 |

| 10. | informace o projektech a rekvalifikacích % | |
|-------------------|--|-----|
| | ano | ne |
| výuční list | 59% | 41% |
| maturitní zkouška | 59% | 41% |
| celkem | 59% | 41% |

11. Co si myslíte o projektech a rekvalifikačních kurzech nabízených Úřadem práce ČR?
(můžete zvolit i více možností)

| 11. | názor na projekty a rekvalifikační kurzy | | | | | |
|-------------------|--|-------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|---|------|
| | zvýšení kvalifikace | zvyšují možnost najít si zaměstnání | k získání práce mi nepomohou | získání podpory při rekvalifikaci | zvyšují sebevědomí při hledání zaměstnání | jiné |
| výuční list | 16 | 14 | 5 | 4 | 6 | 2 |
| maturitní zkouška | 30 | 42 | 5 | 17 | 13 | 1 |
| celkem | 46 | 56 | 10 | 21 | 19 | 3 |

| 11. | názor na projekty a rekvalifikační kurzy % | | | | | |
|-------------------|--|-------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|---|------|
| | zvýšení kvalifikace | zvyšují možnost najít si zaměstnání | k získání práce mi nepomohou | získání podpory při rekvalifikaci | zvyšují sebevědomí při hledání zaměstnání | jiné |
| výuční list | 34% | 30% | 11% | 9% | 13% | 4% |
| maturitní zkouška | 28% | 39% | 5% | 16% | 12% | 1% |
| celkem | 30% | 36% | 6% | 14% | 12% | 2% |

12. Zvažujete účast v projektu či rekvalifikačním kurzu nabízeném Úřadem práce v ČR?

| 12. | účast v projektech | | |
|-------------------|--------------------|----|---------------------------------|
| | ano | ne | již jsem této možnosti využil/a |
| výuční list | 18 | 16 | 3 |
| maturitní zkouška | 31 | 28 | 9 |
| celkem | 49 | 44 | 12 |

| 12. | účast v projektech % | | |
|-------------------|----------------------|-----|---------------------------------|
| | ano | ne | již jsem této možnosti využil/a |
| výuční list | 49% | 43% | 8% |
| maturitní zkouška | 46% | 41% | 13% |
| celkem | 47% | 42% | 11% |

13. Jste ochotni přizpůsobovat se požadavkům trhu práce?

| 13. | ochota přizpůsobovat se | |
|-------------------|-------------------------|-----|
| | ano | ne |
| výuční list | 89% | 11% |
| maturitní zkouška | 97% | 3% |
| celkem | 94% | 6% |

| 13. | ochota přizpůsobovat se % | |
|-------------------|---------------------------|-----|
| | ano | ne |
| výuční list | 89% | 11% |
| maturitní zkouška | 97% | 3% |
| celkem | 94% | 6% |

14. Pokud jste v předchozí otázce odpověděli ano, uveďte prosím, co by jste byli ochotni podstoupit. (můžete zvolit i více možností)

| 14. | co by jste byli ochotni podstoupit | | | | | | |
|-------------------|------------------------------------|----------------|------------------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|--------------|
| | dojíždět (déle než 1 hodinu) | přestěhovat se | pracovat v jiném oboru | snížit své mzdové nároky | pracovat na částečný úvazek | pracovat na směnný provoz | jiná možnost |
| výuční list | 15 | 10 | 26 | 2 | 1 | 12 | 0 |
| maturitní zkouška | 16 | 24 | 51 | 19 | 20 | 27 | 0 |
| celkem | 31 | 34 | 77 | 21 | 21 | 39 | 0 |

| 14. | co by jste byli ochotni podstoupit % | | | | | | |
|-------------------|--------------------------------------|----------------|------------------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|--------------|
| | dojíždět (déle než 1 hodinu) | přestěhovat se | pracovat v jiném oboru | snížit své mzdové nároky | pracovat na částečný úvazek | pracovat na směnný provoz | jiná možnost |
| výuční list | 23% | 15% | 39% | 3% | 2% | 18% | 0% |
| maturitní zkouška | 10% | 15% | 32% | 12% | 13% | 17% | 0% |
| celkem | 14% | 15% | 35% | 9% | 9% | 17% | 0% |

15. Jaká by měla být výše Vaší očekávané čisté mzdy? (v Kč)

| 15. | očekávaná čistá mzda | | | |
|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| | méně než 10.000,- | 10.000,- až 15.000,- | 15.000,- až 20.000,- | více než 20.000,- |
| výuční list | 2 | 19 | 14 | 4 |
| maturitní zkouška | 0 | 40 | 23 | 5 |
| celkem | 2 | 59 | 37 | 9 |

| 15. | očekávaná čistá mzda % | | | |
|-------------------|------------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| | méně než 10.000,- | 10.000,- až 15.000,- | 15.000,- až 20.000,- | více než 20.000,- |
| výuční list | 5% | 49% | 36% | 10% |
| maturitní zkouška | 0% | 59% | 34% | 7% |
| celkem | 2% | 55% | 35% | 8% |

16. Co by jste pro získání zaměstnání rozhodně nebyli ochotni podstoupit? (můžete zvolit i více možností)

| 16. | co by jste nebyli ochotni podstoupit | | | | | | |
|-------------------|--------------------------------------|----------------|------------------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|--------------|
| | dojíždět (déle než 1 hodinu) | přestěhovat se | pracovat v jiném oboru | snížit své mzdové nároky | pracovat na částečný úvazek | pracovat na směnný provoz | jiná možnost |
| výuční list | 24% | 29% | 2% | 20% | 15% | 10% | 0% |
| maturitní zkouška | 26% | 22% | 6% | 18% | 12% | 15% | 1% |
| celkem | 25% | 24% | 5% | 19% | 13% | 13% | 1% |

| 16. | co by jste nebyli ochotni podstoupit % | | | | | | |
|-------------------|--|----------------|------------------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|--------------|
| | dojíždět (déle než 1 hodinu) | přestěhovat se | pracovat v jiném oboru | snížit své mzdové nároky | pracovat na částečný úvazek | pracovat na směnný provoz | jiná možnost |
| výuční list | 24% | 29% | 2% | 20% | 15% | 10% | 0% |
| maturitní zkouška | 26% | 22% | 6% | 18% | 12% | 15% | 1% |
| celkem | 25% | 24% | 5% | 19% | 13% | 13% | 1% |

17. Jaké informace a služby jste očekávali od pracovníků úřadu práce? (můžete zvolit i více možností)

| 17. | očekávání od pracovníků ÚP | | | | | | |
|-------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------------|---|------|
| | zprostředkování zaměstnání | radu, jak hledat zaměstnání | zprostředkování rekvalifikace | informace o podnikání | informace o práci v zahraničí | informace ohledně podpory v nezaměstnanosti | jiné |
| výuční list | 12 | 21 | 16 | 5 | 4 | 7 | 1 |
| maturitní zkouška | 24 | 49 | 25 | 10 | 19 | 14 | 0 |
| celkem | 36 | 70 | 41 | 15 | 23 | 21 | 1 |

| 17. | očekávání od pracovníků ÚP % | | | | | | |
|-------------------|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------------|---|------|
| | zprostředkování zaměstnání | radu, jak hledat zaměstnání | zprostředkování rekvalifikace | informace o podnikání | informace o práci v zahraničí | informace ohledně podpory v nezaměstnanosti | jiné |
| výuční list | 18% | 32% | 24% | 8% | 6% | 11% | 2% |
| maturitní zkouška | 17% | 35% | 18% | 7% | 13% | 10% | 0% |
| celkem | 17% | 34% | 20% | 7% | 11% | 10% | 0% |

18. Jaké máte zkušenosti s chováním a jednáním pracovníků úřadu práce?

| 18. | zkušenosti s chováním pracovníků ÚP | | | | |
|-------------------|--|--------|-----------|-------|-------------|
| | velmi špatné | špatné | neutrální | dobré | velmi dobré |
| výuční list | 0 | 3 | 6 | 18 | 10 |
| maturitní zkouška | 0 | 0 | 12 | 33 | 23 |
| celkem | 0 | 3 | 18 | 51 | 33 |

| 18. | zkušenosti s chováním pracovníků ÚP % | | | | |
|-------------------|--|--------|-----------|-------|-------------|
| | velmi špatné | špatné | neutrální | dobré | velmi dobré |
| výuční list | 0% | 8% | 16% | 49% | 27% |
| maturitní zkouška | 0% | 0% | 18% | 49% | 34% |
| celkem | 0% | 3% | 17% | 49% | 31% |