

Politika zaměstnanosti v České republice, zaměstnanost mladých absolventů

Bc. Hana Dlabačová

Diplomová práce
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Hana DLABAČOVÁ**

Osobní číslo: **H09098**

Studijní program: **N 7501 Pedagogika**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Politika zaměstnanosti v České republice, strategie zaměstnanosti mladých**

Zásady pro vypracování:

Shromažďování odborně orientované literatury.

Zpracování teoretických východisek z oblasti politiky zaměstnanosti v ČR.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace výzkumu.

Zpracování a vyhodnocení výzkumu.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

JAKUBKA, J. Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1. 1. 2010. 1. vydání. Praha: Grada, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.
KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 48 s. ISBN 80-86552-06-3.
MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika: základní dokumenty. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. 159 s. ISBN 80-86552-49-7.
SCHWARZ, J., SLÁDKOVÁ, I. Jsme v Evropě zaměstnatelní? 1. vydání. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005. 128 s. ISBN 80-86728-27-7.
SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, N. Nejistoty na trhu práce. 1. vydání. Brno: Albert, 2009. 197 s. ISBN 978-80-7326-172-6.
STEINICHOVÁ, L. Zákon o zaměstnanosti: komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.
Český statistický úřad [online]. Dostupné z WWW: www.czso.cz.
Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Dostupné z WWW: www.mpsv.cz.
Portál Evropské unie [online]. Dostupné z WWW: www.europa.eu.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Michaela Jurtíková**
Ústav pedagogických věd
Datum zadání diplomové práce: **19. ledna 2011**
Termín odevzdání diplomové práce: **29. dubna 2011**

Ve Zlíně dne 19. ledna 2011

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové 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 obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou 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. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ 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 § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užit své dílo – diplomovou 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 diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 24.2.2011

Dlatný

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 nevdělečně 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 výtisky, 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 vzdělávacímu 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 chybnějšího 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 přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato diplomová práce se zabývá politikou zaměstnanosti v České republice a zaměstnaností mladých absolventů. Práce je rozdělena na dvě části. V teoretické části vymezují základní pojmy, kterými jsou zaměstnanost, zaměstnanci, zaměstnaní; nezaměstnanost, nezaměstnaní; trh práce, práce; vzdělání a příprava na zaměstnání. Dále práce obsahuje charakteristiku politiky zaměstnanosti, vývoj politiky zaměstnanosti ve čtyřech obdobích, popis státní politiky zaměstnanosti a vymezení cílové populace. Dále se zabývám formami politiky zaměstnanosti (aktivní, pasivní) a jejím vztahem k ostatním politikám. Popisuji v této práci i cíle, nástroje a financování politiky zaměstnanosti. Poslední kapitolu jsem věnovala zaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých absolventů a jejich uplatnění. V praktické části se věnuji výzkumu jak studenti bakalářských a navazujících magisterských ročníků oboru Sociální pedagogika na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně vnímají své postavení na trhu práce. Zvolila jsem kvantitativní metodu výzkumu, doplněnou o kvalitativní analýzu.

Klíčová slova: politika zaměstnanosti, zaměstnanost, zaměstnanci, zaměstnaní, nezaměstnanost, nezaměstnaní, trh práce, práce, vzdělání, příprava na povolání, státní politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti

ABSTRACT

This master thesis deals with the employment policy in the Czech Republic and the employment of young graduates. The work is divided into two parts. In the theoretical part defines basic concepts, namely employment, workers employed, unemployment, unemployment, labour market, labour, education and preparation for employment. Further work includes the characteristics of employment, development of employment policy in four seasons, a description of the state employment policy and defining the target population. I'm also concerned forms of employment policy (active, passive) and its relationship to other policies. I describe in this work, the objectives, instruments and financing of employment policy. The last chapter focuses on employment and unemployment of young graduates and their application. The practical part is devoted to research how undergraduate students and master classes related field of Social pedagogy at the Faculty of Humanities, Tomas Bata University in Zlin perceive of their position in the labour market. I have chosen a quantitative research method, supplemented by qualitative analysis.

Keywords: the employment policy in the Czech Republic, employment, employees, employed, unemployment, the unemployed, labour market, work, education, preparation for the profession, state employment policy, active employment policy, passive employment policy

„Vývoj lidských bytostí do podoby vzdělaných, motivovaných, zdravých a dobře živených lidí není pouze konečným cílem, nýbrž také nutnou podmínkou produktivní práce a ekonomického rozvoje.“

Paul Streeten (In Potůček, 1999, s. 14)

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

Děkuji Mgr. Michaele Jurtíkové za vedení mé diplomové práce.

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 DEFINICE ZÁKLADNÍCH POJMŮ	14
1.1 ZAMĚSTNANOST.....	14
1.1.1 Zaměstnanci, zaměstnaní.....	14
1.2 NEZAMĚSTNANOST.....	15
1.2.1 Nezaměstnaní.....	15
1.3 TRH PRÁCE.....	17
1.3.1 Práce.....	18
1.4 VZDĚLÁNÍ A PŘÍPRAVA NA POVOLÁNÍ.....	18
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	19
2.1 CHARAKTERISTIKA POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	19
2.2 VÝVOJ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE.....	20
2.2.1 První období (1990-1992).....	20
2.2.2 Druhé období (1993-1996).....	20
2.2.3 Třetí období (1997-1999).....	20
2.2.4 Čtvrté období (2000-2008).....	20
2.3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	21
2.4 VYMEZENÍ CÍLOVÉ POPULACE.....	22
3 FORMY POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	23
3.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	23
3.1.1 Rekvalifikace.....	24
3.1.2 Investiční pobídky.....	24
3.1.3 Veřejně prospěšné práce.....	24
3.1.4 Společensky účelná pracovní místa.....	25
3.1.5 Překlenovací příspěvek.....	25
3.1.6 Příspěvek na zapracování.....	25
3.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	25
3.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	26
3.2.1 Podpora v nezaměstnanosti.....	26
3.2.2 Podpora při rekvalifikaci.....	26

4	POLITIKA ZAMĚŠTANOSTI A JEJÍ VZTAH K JINÝM POLITIKÁM.....	27
4.1	VEŘEJNÁ POLITIKA	27
4.2	HOSPODÁŘSKÁ POLITIKA	27
4.3	SOCIÁLNÍ POLITIKA	28
4.4	VZDĚLÁVACÍ POLITIKA	28
4.5	REGIONÁLNÍ POLITIKA	29
5	CÍLE POLITIKY ZAMĚŠTANOSTI V ČESKÉ REPUBLICCE	30
5.1	STRATEGICKÉ CÍLE POLITIKY ZAMĚŠTANOSTI V ČESKÉ REPUBLICCE.....	30
5.2	PROGRAMOVÉ CÍLE POLITIKY ZAMĚŠTANOSTI V ČESKÉ REPUBLICCE	31
5.3	NÁRODNÍ PLÁN ZAMĚŠTANOSTI ČESKÉ REPUBLIKY	32
6	NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚŠTANOSTI.....	33
6.1	LEGISLATIVNÍ NÁSTROJE	33
6.2	FINANČNÍ NÁSTROJE.....	34
6.3	INSTITUCIONÁLNÍ NÁSTROJE	34
7	FINANCOVÁNÍ POLITIKY ZAMĚŠTANOSTI.....	35
7.1	EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	35
7.2	CÍLE EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU	36
7.3	PROGRAMOVÉ OBDOBÍ 2004-2006	36
7.3.1	Operační program Rozvoj lidských zdrojů	36
7.3.2	Jednotný programový dokument pro Cíl 3.....	37
7.3.3	Iniciativa Společenství CIP EQUAL	37
7.3.4	Společný regionální operační program	38
7.4	PROGRAMOVÉ OBDOBÍ 2007-2013	38
7.4.1	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost	38
7.4.2	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost	39
7.4.3	Operační program Praha – Adaptabilita.....	39
8	ZAMĚŠTANOST/NEZAMĚŠTANOST MLADÝCH ABSOLVENTŮ	41
8.1	ZAMĚŠTANOST MLADÝCH ABSOLVENTŮ	41
8.2	NEZAMĚŠTANOST MLADÝCH ABSOLVENTŮ.....	41
8.3	UPLATNĚNÍ SOCIÁLNÍCH PEDAGOGŮ	42
II	EMPIRICKÁ ČÁST	44
9	PROJEKT VÝZKUMU	45
9.1	VÝZKUMNÝ PROBLÉM	45
9.1.1	Díličí výzkumné otázky	46

9.2	CÍLE VÝZKUMU	46
9.3	DRUH VÝZKUMU	47
9.4	VÝZKUMNÝ VZOREK	47
9.5	METODA VÝZKUMU.....	48
9.5.1	Struktura dotazníku	48
9.5.1.1	Dílčí výzkumný cíl č. 1	49
9.5.1.2	Dílčí výzkumný cíl č. 2.....	49
9.5.1.3	Dílčí výzkumný cíl č. 3, č. 4.....	50
9.5.1.4	Dílčí výzkumný cíl č. 5, č. 6 a č. 7	50
9.6	ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT.....	50
10	VYHODNOCENÍ VÝZKUMU	51
10.1	INTERPRETACE DAT ZÍSKANÝCH DOTAZNÍKOVÝM ŠETŘENÍM	51
10.2	DÍLČÍ ZÁVĚR (DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ)	84
10.3	ROZHOVORY S ABSOLVENTY OBORU SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKA.....	87
10.3.1	Respondent č. 1 – Absolventka pracující v oboru.....	87
10.3.2	Respondent č. 2 – Absolventka momentálně nezaměstnaná.....	88
10.3.3	Respondent č. 3 – Absolvent pracující v jiném oboru	89
10.4	DÍLČÍ ZÁVĚR (ROZHOVORY)	91
10.5	SHRNUTÍ EMPIRICKÉ ČÁSTI.....	92
	ZÁVĚR	95
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	97
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	99
	SEZNAM GRAFŮ	100
	SEZNAM TABULEK.....	102
	SEZNAM PŘÍLOH.....	104

ÚVOD

Pro svou diplomovou práci jsem zvolila název **Politika zaměstnanosti v České republice, zaměstnanost mladých absolventů**.

Tuto oblast jsem si vybrala hned z několika, pro mě podstatných a důležitých, důvodů:

Mladí lidé (pro účely mé diplomové práce absolventi vysoké školy) patří spolu s ženami po mateřské dovolené, osobami se zdravotním postižením, mladistvými a nekvalifikovanými mezi problémové a ohrožené osoby na trhu práce. Mají nemalé problémy svého vlastního postavení na trhu práce. Domnívám se, že zařadit se do pracovního procesu je pro tyto jmenované osoby velmi složité a psychicky vyčerpávající. Jejich věk, zdravotní stav, nedostačující kvalifikace a pohlaví ... Tyto faktory způsobují dlouhodobou nezaměstnanost těchto osob. Proti této skutečnosti se snaží „bojovat“ politika zaměstnanosti, kterou jsem zvolila jako stěžejní linku této diplomové práce.

Druhým důvodem k volbě tohoto tématu je fakt, že se týká v současné chvíli mě, mých spolužaček a spolužáků (kolegyň a kolegů) a vlastně každého mladého člověka, který právě končí své studium na vysoké škole. Často jsem okolo sebe slyšávala: „*No jo, ted' dostuduji a pak? Hurá na úřad práce.*“ Někdy však i: „*A co ted' se mnou dál bude?*“ I proto a díky těmto častým větám a zoufalým výrazům v obličeji mladých lidí kolem mě, jsem si dovolila propojit téma Politiky zaměstnanosti v České republice, která přímo souvisí s tématem trhu práce, s cílem mé diplomové práce. Jaký je tedy cíl mé diplomové práce?

Cílem mé diplomové práce je na základě kvantitativního výzkumu objasnit, jak vnímají své postavení na trhu práce studenti oboru Sociální pedagogika, bakalářského a navazujícího magisterského studia Fakulty humanitních studií na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně.

Třetím a neméně podstatným důvodem je snaha pomoci nejen mně, ale i mým spolužačkám a spolužákům, ujasnit si svou následující cestu - *ze školních lavic do zaměstnání*. Pomoci nám ujasnit si jakou práci vlastně hledáme, jaké jsou naše obavy, jakými způsoby a cestami budeme hledat práci a co vlastně umíme a dokážeme. Ráda bych touto cestou ulehčila významný přechod ze života školního do života pracovního všem, kteří budou jen trochu chtít se nad sebou trochu zamyslet.

Práce je členěna na dvě základní části – teoretickou a empirickou:

Teoretická část je členěna na 8 hlavních kapitol: *První kapitola* se zabývá vymezením hlavních pojmů souvisejících k pochopení kapitol následujících. Jsou to pojmy zaměstnanost, zaměstnanci, zaměstnaní, dále nezaměstnanost, nezaměstnaní, také definuji trh práce a samotný pojem práce, v neposlední řadě věnuji vymezení i vzdělání a přípravě na zaměstnání. *Druhá kapitola* charakterizuje samotnou politiku zaměstnanosti, vymezila jsem zde místo i stručnému vývoji politiky zaměstnanosti v České republice ve čtyřech po sobě jdoucích vývojových obdobích, popisují zde státní politiku zaměstnanosti a vymezují cílovou populaci politiky zaměstnanosti. *Třetí kapitola* se věnuje formám politiky zaměstnanosti. Jedná se o aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Každou z těchto forem dále člením do podkapitol a popisují, co do které z forem spadá. *Čtvrtá kapitola* objasňuje vztah politiky zaměstnanosti k jiným politikám, kterými jsou veřejná politika, hospodářská politika, sociální politika, vzdělávací politika a regionální politika. Cíli strategickými a programovými se zabývá *pátá kapitola*. V této kapitole věnuji své místo i Národnímu plánu zaměstnanosti České republiky. *Šestou kapitolou* vymezují legislativní, finanční a institucionální nástroje politiky zaměstnanosti. Předposlední, *sedmá kapitola* teoretické části mé diplomové práce se zabývá financováním politiky zaměstnanosti., a to ve dvou programových obdobích. Poslední kapitola teoretické části, *kapitola osmá*, je zaměřena na samotnou zaměstnanost mladých absolventů, dále také na jejich nezaměstnanost a je doplněna o uplatnění sociálních pedagogů.

Druhá část diplomové práce, empirická, se zabývá kvantitativním výzkumem, doplněným o kvalitativní analýzu. Výzkumnou část tvoří bádání, hledání odpovědí na výzkumnou otázku „*Jak vnímají studenti bakalářského a navazujícího magisterského studia Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně své postavení na trhu práce?*“ Konkrétně jsem se zaměřila na čtyři mnou zvolené důležité okruhy, kterými jsou **motivace, obavy, sebereflexe a hledání**.

Empirická část je rozdělena na dvě kapitoly: *Devátá kapitola* obsahuje mé projektování – projekt výzkumu (obsahující výzkumný problém, dílčí výzkumné otázky, cíle výzkumu, druh výzkumu, výzkumný vzorek, metodu výzkumu a způsob zpracování dat). Poslední, *desátá kapitola*, slouží k vyhodnocení výzkumu, interpretaci dat získaných dotazníkovým šetřením a rozhovory a také ke shrnutí empirické části.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 DEFINICE ZÁKLADNÍCH POJMŮ

V kapitole, která bude následovat, bych ráda vymezila několik základních pojmů, které souvisí s oblastí politiky zaměstnanosti. Považuji za důležité vymezit tyto pojmy, vzhledem k tomu, že mohou pomoci pochopit následující text v jednotlivých kapitolách. Vycházím přitom z dostupné odborné české literatury. Za nejdůležitější považuji definovat pojmy zaměstnanost, se kterou souvisí zákon o zaměstnanosti, také zaměstnanci (nebo zaměstnaní); dále je třeba zdůraznit pojmy nezaměstnanost, její formy a nezaměstnaní. Zmiňuji zde i charakteristiku Mezinárodní organizace práce a její činnosti, která jistě souvisí s touto problematikou. Dalším definovaným pojmem je trh práce, jeho dělení, ale také samotná práce. Vzhledem k faktu, že veškeré výše zmíněné pojmy souvisí i se vzděláním, vymezila jsem i jemu místo v této kapitole. Nejde však o vyčerpávající taxonomii. První kapitola má především za cíl podat základní výklad hlavních pojmů, které jsou důležité k pochopení dalších následujících kapitol.

1.1 Zaměstnanost

Zaměstnanost v České republice upravuje Zákon ze dne 13. května 2004 č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Předmětem úpravy je podle §1 tohoto zákona v souladu s právem Evropských společenství zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, která má za cíl dosažení plné zaměstnanosti a ochranu proti nezaměstnanosti.

Ve Velkém sociologickém slovníku (1996, s. 1433) najdeme definovanou zaměstnanost jako *„podíl zaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu, přičemž za zaměstnané jsou považováni lidé, kteří vykonávají jakoukoli placenou práci, a rovněž ti, kteří právě nepracují z důvodu nemoci, stávky nebo dovolené.“*

Palán (2002) vysvětluje zaměstnanost jako aktivní účast práceschopného obyvatelstva na společenské hospodářské činnosti. Podle tohoto autora je zaměstnanost zaměřena na dosažení rovnováhy mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po těchto pracovních silách. Zaměstnanost směřuje k produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

1.1.1 Zaměstnanci, zaměstnaní

Dle Jakubky (2009) se zaměstnancem může stát osoba, která dovršila 15 let, a která ukončila povinnou školní docházku. Ostatně tento fakt potvrzuje i Zákon č. 262/2006 Sb., zá-

koník práce, kde se v §6 uvádí: „*Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.*“

Ráda bych dále uvedla, že zaměstnanci jsou všichni lidé, kteří mají jakoukoliv placenou práci, ať už podnikají ve vlastní firmě nebo jsou ve formálním pracovně-právním vztahu k zaměstnavateli. Zda jde o práci trvalou, dočasnou nebo sezónní, zde nehraje roli. Můžeme zde zařadit i člověka, který má práci, ale momentálně nepracuje, např. z důvodu dovolené, nemoci aj.

1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost patří, dle mého názoru, v současné době k nejvíce střeženým a sledovaným ukazatelům. Je totiž běžným společenským jevem. Můžeme ji vysvětlit jako přebytek pracovních sil.

Vymezení nezaměstnanosti jako složitého společenského problému je velmi široké. Pro příklad uvedu definici od Václavíkové, Kolibové, Kubicové (2009). Tyto autorky nezaměstnanost definují jako nabídku práce na trhu práce, která nebyla realizována. Podle nich jde o nerovnováhu na trhu práce, kdy nabídka práce převládá nad poptávkou po práci nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky.

Příčin nezaměstnanosti je celá řada. Uvedu zde např. demografické vlivy, státní zásahy na trhu práce, nesoulad mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce, nepružnost mezd a mzdová politika, vývoj inflace apod.

1.2.1 Nezaměstnaní

Nezaměstnaní jsou lidé, kteří nemají pracovní vztah, nekonají výdělečnou činnost, ale jsou to i ti, kteří se nepřipravují na zaměstnání. Nezaměstnaný je tedy osoba, která se o zaměstnání uchází. Nezaměstnanost má, dle mého názoru, dalekosáhlé ekonomické a sociální důsledky.

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, zkratka ILO) vymezuje nezaměstnaného člověka jako jedince staršího patnácti let, který nemá práci, avšak práci

aktivně hledá a který může během určité doby nastoupit do práce. Ráda bych na tomto místě zmínila, že tato specializovaná organizace OSN usiluje o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv.

ILO formuluje mezinárodní přístupy a programy přispívající ke zlepšení pracovních a životních podmínek; vytváří mezinárodní pracovní standardy sloužící vládám států za model při zavádění vlastních programů; organizuje rozsáhlý program technické spolupráce, který má pomoci vládám zvýšit efektivnost nových strategií, a angažuje se v oblasti školení, vzdělávání a výzkumu za účelem dosažení pokroku ve výše uvedených oblastech (více na oficiálních stránkách www.ilo.org).

Na tomto místě je třeba ještě stručně vymezit formy nezaměstnanosti, dle Václavíkové, Kolibové, Kubicové (2009). Dle těchto autorek rozlišujeme:

Frikční nezaměstnanost – Nejméně problémový typ nezaměstnanosti, tato bývá označována jako krátkodobá, přechodná, nevyhnutelná a funkční, do této kategorie spadají lidé, kteří se rozhodli, že změní práci z ekonomických, ale i osobních důvodů. Je to tedy období mezi odchodem z bývalého zaměstnání a nástupem do nového zaměstnání. Zde spadají i **absolventi škol**, kteří hledají své první zaměstnání.

Strukturální nezaměstnanost – Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, kdy se sice nabízejí volná pracovní místa, ale profesní struktura nabízejících neodpovídá struktuře poptávky. Nejvíce vhodným opatřením pro odstranění je rekvalifikace.

Technologická nezaměstnanost – Zavádění nových strojů a technologií do výroby, které nahrazují lidskou práci, způsobují tento druh nezaměstnanosti.

Cyklická nezaměstnanost – Příčinou této nezaměstnanosti je nedostatečná agregátní poptávka, ke které dochází v obdobích hospodářské krize. Doprovází ji nedostatek pracovních míst. Nedobrovolnost tohoto typu nezaměstnanosti.

Sezonní nezaměstnanost – Dochází k ní vlivem střídání ročních období, výkyv ve spotřebě určitého druhu služeb a zboží. Jde o obory např. stavebnictví, zemědělství apod.

Skrytá nezaměstnanost – Lidé skrytě nezaměstnané nelze najít v registrech úřadů práce, i když o práci zájem mají. Spadají sem zejména ženy v domácnosti, mladiství nebo lidé v předdůchodovém věku, kteří se uchýlili do předčasných důchodů, ale také lidé, kteří jsou zařazeni do rekvalifikačních kurzů.

Dobrovolná nezaměstnanost – Při rovnovážné mzdové sazbě jsou nabídka i poptávka v rovnováze a ti, kdo nepracují, jsou dobrovolně nezaměstnaní. Jsou to lidé hledající práci za vyšší mzdu než tu, kterou nabízí zaměstnavatelé.

Nedobrovolná nezaměstnanost – Vzniká tehdy, když je reálná mzdová sazba příliš vysoká. Počet nabízejících převyšuje velikost poptávky.

Dlouhodobá nezaměstnanost – Příčinou je důsledek dlouhodobé hospodářské recese nebo dlouho trvající mzdová strnulost. Zařazení do programů aktivní politiky zaměstnanosti je přednostně umožněno dlouhodobě nezaměstnaným.

Podzaměstnanost (Neúplná zaměstnanost) – Podzaměstnaní jsou lidé, které okolnosti donutily přijmout zaměstnání, mnohdy neodpovídající jejich kvalifikaci, na částečný úvazek.

1.3 Trh práce

Na trhu práce se setkávají zaměstnavatelé a zaměstnanci. Na jedné straně se na trhu práce nakupuje, avšak na straně druhé - na trhu práce se prodává. Také trh práce lze definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Nabídku práce vytváří zaměstnanci, uchazeči o zaměstnání, tedy ti, kdo nabízejí pracovní sílu. Jsou to individuální lidé, kteří prodávají svou vlastní pracovní sílu. Tito lidé se rozhodují, zda mají vstoupit na trh práce a kolik jsou ochotni nabízet práce. Je pro ně důležité co mohou získat prací a co jim přinese volný čas.

Poptávku po práci tvoří firmy, které nakupují pracovní sílu svých zaměstnanců. Základní činitelé poptávky po práci jsou, dle autorek Václavíkové, Kolibové, Kubicové (2009) cena práce (mzda), poptávka po zboží a službách vyráběných pomocí práce, produktivita práce, cena vyráběných produktů, očekávané budoucí tržby, ceny ostatních vstupů a množství a kvalita pracovní síly.

„Trh práce je součástí tržní ekonomiky, ve které dochází k realizaci tržní nabídky a poptávky v oblasti pracovní síly (lidských zdrojů) a kde probíhá i tržní transakce ve formě dohodnutí podmínek mezi nositelem poptávky a subjektem nabídky práce.“ (Palán, 2002, s. 217)

Trh práce lze dělit, dle autorek Václavíkové, Kolibové, Kubicové (2009) na:

Primární a sekundární, kdy primární trh práce je trhem lepších pracovních příležitostí, nabízející relativní pracovní jistotu, kariérový růst a lepší pracovní i mzdové podmínky. Na sekundárním trhu práce se kumulují pracovní místa s nižší sociální prestiží i mzdovým

ohodnocením. Na sekundárním trhu práce nacházejí častěji zaměstnání **mladí lidé**, kteří jsou nekvalifikovaní, dále příslušníci etnických menšin, lidé se zdravotním postižením či v předdůchodovém věku.

Formální a neformální, kdy formální trh práce je trhem oficiálních pracovních příležitostí. Na tomto trhu se nacházejí pracovní místa, která kontrolují a regulují státní instituce. Formální trh práce zajišťuje sociální postavení, naopak neformální trh práce větší výdělky. Oba tyto trhy práce jsou vzájemně propojeny.

Externí a interní, kdy externí trh práce je otevřený trh, na kterém si jednotlivé firmy konkurují. Interní trh práce je vnitřním trhem určité firmy.

1.3.1 Práce

Prací rozumíme jakoukoli fyzickou nebo duševní činnost člověka, jejímž výsledkem jsou výrobky nebo služby. Práce je vlastně důležitý prvek lidské existence, neboť člověka především zařazuje do společnosti.

Jakubka (2010) označil za základní pracovně-právní vztah pracovní poměr. Aby byl tento výčet kompletní, je nutno podle §3 zákoníku práce považovat za pracovně-právní vztah ještě dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

1.4 Vzdělání a příprava na povolání

Zaměstnanost, nezaměstnanost a také trh práce souvisí velmi úzce se vzděláním.

Podle Kotýnkové a Němce (2003) je cílem vzdělání a přípravy na povolání připravit mladé lidi na vstup na trh práce a requalifikovat osoby, které přišly o práci z důvodů zavádění nových technologií a zvyšování produktivity práce. Vzdělání a příprava na povolání se proto musí přizpůsobovat změnám na trhu práce, aby se znalosti a dovednosti mladých lidí a nezaměstnaných osob přizpůsobovaly potřebám trhu práce a tím se staly důležitým prostředkem v boji proti nezaměstnanosti.

Vzdělání a příprava na povolání přizpůsobuje dovednosti a znalosti lidí potřebám trhu práce; mladým lidem umožňuje začlenění se do společnosti zvládnutím základních znalostí (jazykových, počítačových) a sociálních dovedností (komunikace, navazování kontaktů).

Vzdělávání není pouze záležitost školství, ale také oblasti celoživotního učení.

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Ve druhé kapitole uvádím několik charakteristik politiky zaměstnanosti, neboť považuji za velmi důležité samostatně vymežit její význam a cílovou populaci. Zaměřila jsem se v této kapitole i na vývoj politiky zaměstnanosti v České republice, rozdělený do čtyř období. Zabývám se zde i popisem státní politiky zaměstnanosti.

2.1 Charakteristika politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je od konce devadesátých let jednou z nejvíce se rozvíjejících politik zemí Evropské unie. Politika zaměstnanosti členských států Evropské unie je zaměřena na tři průřezové a vzájemně propojené cíle:

- plnou zaměstnanost,
- kvalitu a produktivitu práce,
- sociální soudržnost a začleňování.

Dle Václavíkové, Kolibové, Kubicové (2009) je tato skutečnost způsobena faktem, že samotný hospodářský růst není schopen řešit závažné dopady nové globalizující se ekonomiky na sociální oblast a základy evropského sociálního modelu.

Politiku zaměstnanosti lze charakterizovat dle různých vymezení.

Politiku zaměstnanosti jako činnost, která směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání vymezují tímto způsobem autoři Kotýnková a Němec (2003).

Krebs (In Halásková, 2008, s. 8) vymezuje politiku zaměstnanosti jako „*soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.*“ Podle tohoto autora je politika zaměstnanosti většinou výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Politika zaměstnanosti dle něj usiluje o soulad poptávky a nabídky na trhu práce, o poddajnost mechanismů, které působí mezi nabídkou a poptávkou.

„*Politika zaměstnanosti je specifickou aktivitou společnosti, jejímž prostřednictvím stát realizuje preventivní aktivity tak, aby přispěl ke stabilizaci a vytváření pracovních míst a omezil negativní dopady vyloučení osob z trhu práce.*“ (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 97)

2.2 Vývoj politiky zaměstnanosti v České republice

Politika zaměstnanosti je od konce 90. let jednou z nejvíce se rozvíjejících politik zemí Evropské unie. V České republice se politika zaměstnanosti začala vyvíjet již na počátku let devadesátých. Tato podkapitola se stručně zabývá vývojem politiky zaměstnanosti v České republice. Podkapitola je rozdělena do několika po sobě jdoucích období, tak jak je uvádějí autorky Václavíková, Kolibová, Kubicová (2009).

2.2.1 První období (1990-1992)

Již v Zákoně o zaměstnanosti č. 9/1991 Sb. byly položeny základy strategie zaměstnanosti a koncept aktivní úlohy státu při formování zaměstnanosti. Dále i v Zákoně č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání byl ustanoven cíl politiky zaměstnanosti, a to „dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.“ Přijat byl i Zákon o odstupném a novela Zákoníku práce. V této etapě byl usměrňován zejména mzdový vývoj. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009)

2.2.2 Druhé období (1993-1996)

Tuto etapu výše zmíněné autorky nazývají „etapou deregulace strany nabídky trhu práce.“ Zaměstnavatelé mají vyšší požadavky na pracovní výkon, režim a podmínky práce. Využívají se opatření na ochranu zaměstnavatelů. Jsou poskytovány „snadné“ úvěry. Roste tolerance nekázně vůči státu v platbách pojistného za zaměstnance. Roste však i zaměstnanost. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009)

2.2.3 Třetí období (1997-1999)

Ve třetím období výkon ekonomiky mírně poklesl, mírně poklesla i zaměstnanost. Naopak velmi vzrostla nezaměstnanost. Tuto etapu lze nazývat „etapou deregulace strany poptávky na trhu práce“ nebo také za „etapu postupného odstraňování ochranných opatření státu ve vztahu k zaměstnavatelům.“ Nezaměstnanost v tomto období narostla více, než by se dalo očekávat. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009)

2.2.4 Čtvrté období (2000-2008)

V letech 2000-2008 postupně narůstá nezaměstnanost. Tato etapa bývá označována jako „etapa normalizace a zkvalitňování tržního prostředí.“ Zesiluje příjem zahraničních investic a zároveň s touto okolností roste i produktivita práce. Může se však jednat o počátek

období růstu bez pracovních míst. Už od roku 1990 byla vybudována síť 77 okresních úřadů práce, které jsou realizátory státní politiky zaměstnanosti. (Václavíková, Kolibová, Kubíková, 2009)

2.3 Státní politika zaměstnanosti

Česká republika je demokratický stát. Vrcholným zákonodárným orgánem je dvoukomorový Parlament České republiky. Politika zaměstnanosti v České republice má charakter státní politiky zaměstnanosti. Tuto politiku vytváří stát. Parlament České republiky vydává zákony, které upravují politiku zaměstnanosti České republiky. Dále se na této politice podílejí osoby, aktivní na trhu práce, mezi něž patří zaměstnavatelé a odborové organizace.

V §2 Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. se uvádí, že **státní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména:**

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání,

rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,

k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,

l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Dále se ve výše zmiňovaném zákoně uvádí, že státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

2.4 Vymezení cílové populace

Potůček (1995, s. 64) popsal cílovou populaci politiky zaměstnanosti jako „*veškeré obyvatelstvo v ekonomicky aktivním věku*“, a také dodal, že do cílové populace politiky zaměstnanosti spadají mladí lidé, kteří se připravují na budoucí zaměstnání ve školách.

Toto vymezení cílové populace politiky zaměstnanosti se však může lišit, neboť zde závisí především na tom, od jakého věku zákon povoluje zaměstnávat pracovníky. Také musíme brát zřetel na to, kdy vzniká nárok na odchod do důchodu, ale také je zde podstatný rozdíl mezi muži a ženami, a to vzhledem k jejich uplatnění na trhu práce.

3 FORMY POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Zákon o zaměstnanosti byl od počátku 90. let 20. století nesčetněkrát měněn. Výraznou změnou prošla i podoba aktivní politiky zaměstnanosti.

Rozeznáváme **dvě formy politiky zaměstnanosti** – aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti. Rozdíl mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti spočívá především v tom, že aktivní politika zaměstnanosti má ve snaze především minimalizovat nezaměstnanost a pasivní politika zaměstnanosti má za cíl zlepšovat životní situaci nezaměstnaných, a to formou různých podpor a úlev. Třetí kapitola si klade za cíl vysvětlit fungování těchto dvou forem politik zaměstnanosti, charakterizovat je a stručně popsat nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Vymezení aktivní politiky zaměstnanosti nalezneme v § 104 Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Tento zákon vymezuje aktivní politiku zaměstnanosti jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“ Aktivní politiku zaměstnanosti můžeme tedy chápat jako politiku, která klade důraz hlavně na tvorbu nových pracovních příležitostí a také na přípravu pracovníků pro jejich uplatnitelnost na trhu práce.

Tato politika by měla být zaměřena především na osoby, které spadají do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných. Těmto lidem narůstají problémy, velmi často ztrácí motivaci, přichází i o své pracovní návyky, dovednosti a znalosti. I z těchto uvedených důvodů aktivní politika zaměstnanosti poskytuje bezplatné poradenství prostřednictvím úřadů práce.

Aktivní politiku zaměstnanosti v České republice zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Mohou spolupracovat při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti s dalšími subjekty; závisí zde na situaci na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu.

Jakými nástroji je realizovaná aktivní politika zaměstnanosti? Tyto nástroje nalezneme v příslušném zákonu o zaměstnanosti. Jsou to především rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí těchto nástrojů jsou však i opatření aktivní politiky zaměstnanosti, a to poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného za-

městnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti; dále pak podpora osob se zdravotním postižením; a v neposlední řadě také cílené programy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru k řešení zaměstnanosti.

Dále bych ráda stručně charakterizovala uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tak jak je najdeme v Zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

3.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí, podle §108 Zákona o zaměstnanosti, získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje podle tohoto zákona i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

3.1.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky byly v České republice zavedeny v roce 1998. Systém investičních pobídek spravuje Zákon č. 72/2000 Sb. Těmito investičními pobídkami můžeme rozumět slevy na daních z příjmů podle zvláštního právního předpisu, převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu, hmotná podpora vytváření nových pracovních míst, hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců, převod pozemků podle zvláštního právního předpisu. Tento systém prochází neustálým vývojem.

3.1.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se v § 112 Zákona o zaměstnanosti rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

3.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Vymezení společensky účelných pracovních míst nalezneme v § 113 Zákona o zaměstnanosti, kde je uváděno, že společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

3.1.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

3.1.6 Příspěvek na zapracování

Tato forma příspěvku funguje v České republice teprve od roku 2004. Spadají zde dle Václavíkové, Kolibové, Kubicové (2009) osoby, kterým věnují zvláštní pozornost úřady práce. Pokud tuto osobu zaměstnavatel zaměstná, může požádat o poskytnutí příspěvku na zapracování příslušný úřad práce. Příspěvek lze však pobírat pouze po dobu 3. měsíců.

3.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program podle § 117 Zákona o zaměstnanosti může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců.

3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí dle Haláskové (2008, s. 9) „*vyplácení podpor v nezaměstnanosti a případně ještě využití možnosti dřívějšího odchodu do důchodu.*“ V širším pojetí zahrnuje podle této autorky pasivní politika zaměstnanosti nejrozličnější formy kompenzace za ztrátu výdělku, pokud člověk přijde o svou práci a stává se tudíž nezaměstnaným.

Oproti Haláskové (2008) definují pasivní politiku zaměstnanosti autorky Václavíková, Kolibová, Kubicová (2009) jako zprostředkování nabídky a poptávky na trhu práce. Nezaměstnaným lidem se poskytuje podpora (částečná náhrada ušlého výdělku). Jinak jsou nezaměstnaní lidé „ponecháni svému osudu.“

3.2.1 Podpora v nezaměstnanosti

Na podporu v nezaměstnanosti má nárok podle Hlavy III, § 39 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, který vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti; požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

Výše této podpory se stanovuje procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku. U osob samostatně výdělečně činných se stanovuje jejich podpora procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden kalendářní měsíc. **Procentní sazba** podpory v nezaměstnanosti činí první dva měsíce podpůrčí doby 65 %, další dva měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

3.2.2 Podpora při rekvalifikaci

Václavíková, Kolibová, Kubicová (2009) uvádějí, že nárok na tento typ podpory má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, k němuž má být tato podpora přiznána a zároveň však není poživitelem starobního důchodu. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace. Výše této podpory se počítá procentní sazbou obdobně jako u podpory nezaměstnanosti.

4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ VZTAH K JINÝM POLITIKÁM

Politika zaměstnanosti je provázána s řadou veřejných politik, zejména pak s hospodářskou politikou, sociální politikou, vzdělávací politikou a regionální politikou. Čtvrtou kapitolu bych proto ráda věnovala politice zaměstnanosti a jejímu vztahu k jiným politikám. Vydefinuji zde veřejnou politiku, hospodářskou politiku, sociální politiku, vzdělávací politiku a regionální politiku. Vzhledem k faktu, že vztah politiky zaměstnanosti je k těmto politikám velmi úzký, domnívám se, že je třeba na tomto místě věnovat se těmto vztahům.

4.1 Veřejná politika

Veřejná politika je podle svého oficiálního portálu zaměřená na zkoumání procesů tvorby politiky a výstupů politiky, zabývá se obsahy politik, ale zároveň i příčinami a důvody (proč jsou politiky vytvářeny) a jejich důsledky a účinky (co může být důsledkem politických opatření). Zároveň se veřejná politika zajímá i o to, co by měli političtí aktéři činit. Zahrnuje tedy popisně-analytický přístup i praktické využití poznatků. (<http://www.verejna-politika.cz/>, 2011)

Témata, která spadají do veřejné politiky, jsou politika životního prostředí, bezpečnostní politika, mediální politika, dopravní a telekomunikační politika, politika výzkumu, vývoje a inovací, hospodářská politika, populační politika, politika lidských práv a svobod, migrační politika, politika zaměstnanosti, bytová politika, vzdělávací politika, zdravotní politika, rodinná politika a regionální politika.

Naopak Halásková (2008) vymezuje veřejnou politiku v širším pojetí jako analyzování veřejného zájmu, v užším pojetí pak jako jen některé aspekty této politiky.

Politika zaměstnanosti usiluje o dosažení veřejného cíle, přesněji o zmírnění a odstranění sociálních a ekonomických důsledků nezaměstnanosti.

4.2 Hospodářská politika

Hospodářská politika si klade za cíl dosahovat ekonomického růstu a konkurenceschopnosti, a to dlouhodobě. Podle Francové a Novotného (2008) se hospodářská politika zaměřuje na ovlivňování hospodářských veličin.

Hospodářská politika vlády České republiky je zaměřena především na podporu růstu, snižování nezaměstnanosti a zvyšování konkurenceschopnosti ekonomiky. V průběhu roku

2005 přijala vláda dva významné strategické dokumenty, jež vymezují hospodářsko-politické cíle a priority v nadcházejících letech: Strategii hospodářského růstu na období let 2006-2013 a Národní program reforem. V souladu s revidovanými cíli Lisabonské strategie, s nimiž se vláda plně ztotožňuje, jsou reformy zaměřeny na posílení hospodářského růstu a tvorbu pracovních míst.

Hospodářská politika s politikou zaměstnanosti mají společný cíl, a tím je podpora zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti uplatňuje konkrétní nástroje a opatření ke splnění tohoto cíle.

4.3 Sociální politika

Politika zaměstnanosti v České republice patřila po celé desetiletí k odvětvím sociální politiky, která je součástí každé vyspělé společnosti. Sociální politika je ovlivněna ekonomickou situací, kulturou, společenskými tradicemi, morálními principy, normativními procesy a zákonitostmi. Autoři Potůček a Radičová (1998) uvádějí dále změny, které jsou způsobeny globalizací světové ekonomiky, populačním vývojem, vývojem v oblasti vědy a techniky, dokonce i politickou nestabilitu a rostoucí sociální rozdíly. Dle Potůčka (1999) je sociální politika taktéž závislá na stereotypch chování, na konfliktech zájmů, ať už zřejmých nebo skrytých, tedy na všem, co ze společnosti dělá společnost.

Kolibová (2007, s. 13) vymezuje sociální politiku jako *„určitý souhrn opatření, jejichž cílem je vytvořit podmínky pro všestranný rozvoj schopností a dovedností každého člověka, souhrn cílů, aktivit, prostředků a realizací sociálního programu dané společnosti, souhrn opatření směřujících k zajištění společenského konsensu mezi jednotlivými společenskými vrstvami a sociálními partnery v zájmu zabezpečení trvalého rozvoje celé společnosti (cílem je vytvoření stejných šancí) a soubor aktivit, které promyšleně směřují ke zlepšení základních životních podmínek obyvatelstva jako celku, k zabezpečení či udržování sociální suverenity a sociálního bezpečí v rámci možností země.“*

4.4 Vzdělávací politika

Vzdělávací politika je součástí politiky sociální. Vzdělání je prvkem sociálního a lidského rozvoje. Je jedním z faktorů, který ovlivňuje sociální strukturu společnosti. Vzdělávací politikou rozumíme dle Kalouse (In Kolibová, 2008, s. 84) *„principy, priority a metody rozhodování vztahující se k uplatňování společenského vlivu na vzdělání.“*

Cíle vzdělávací politiky jsou dle Kolibové (2008) zabezpečit rozvoj poznávací a duchovní kapacity populace, jejího poznatkového fondu a zabezpečit i rozvíjet morálně hodnotové orientace lidí.

4.5 Regionální politika

Politika zaměstnanosti je prováděna nejen na úrovni státní (parlament, prezident, vláda, ministerstva, úřady práce, úřady místní samosprávy, profesní komory, zaměstnanecké svazy), ale také na regionální úrovni. Významnou roli zde hrají regionální tripartitní orgány. Politika se pak zaměřuje na osoby žijící v daném regionu, konkrétně tedy zaměstnance, zaměstnavatele a ostatní organizace, které působí v daném regionu. Více než třetina rozpočtu Evropské unie je určena pro snižování rozdílů v rozvoji jednotlivých regionů a nerovnosti v blahobytu občanů. Důležitý je rozvoj zaostávajících regionů, restrukturalizace průmyslových oblastí v obtížné situaci, ekonomické rozšíření počtu venkovských oblastí, kde je zemědělství na ústupu a revitalizace zanedbaných městských čtvrtí. Zaměřuje se především na snižování nezaměstnanosti, podporu zaměstnanosti a vytváření nových pracovních míst ve znevýhodněných regionech.

Regionální politiku zabezpečuje **Ministerstvo pro místní rozvoj**. Toto ministerstvo vypracovává a uvádí do praxe koncepční dokumenty a strategie, poskytuje pomoc prostřednictvím podpůrných programů a po živelních a jiných pohromách mimořádného rozsahu připravuje strategie obnovy postižených území. Každý region by měl, dle tohoto ministerstva, mít příležitosti ke svému vyváženému rozvoji odpovídajícímu jeho potenciálu a specifickým stránkám. (<http://www.mmr.cz/>, 2011)

Základním dokumentem, který je platný pro toto období (2007-2013), je **Strategie regionálního rozvoje České republiky**. Tato Strategie zabezpečuje provázanost národní regionální politiky s regionální politikou Evropské unie a také s ostatními odvětvovými politikami ovlivňujícími rozvoj území, vycházejí z ní regionálně zaměřené rozvojové programy financované výhradně z národních zdrojů nebo spolufinancované ze zdrojů Evropské unie. Cílem Strategie regionálního rozvoje České republiky je „*formulování témat a aspektů významných pro podporu regionálního rozvoje a zahrnutí regionální dimenze do těchto politik tam, kde je to účelné a potřebné.*“ (<http://www.mmr.cz/Regionalni-politika/Koncepce-Strategie/Strategie-regionalniho-rozvoje-Ceske-republiky-na>, 2011)

5 CÍLE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE

„Dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti“ je jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky. „Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk“, je jedním ze základních práv každého člověka. (Halásková, 2008, s. 23)

Česká republika při vstupu do Evropské unie je nucena uznávat principy jednotlivých politik, které jsou umístěny ve Smlouvě o Evropském společenství a dalších předpisech Evropské unie. Zásadou politiky zaměstnanosti Evropské unie dle Haláskové (2008) je zvýšení zaměstnanosti, omezení demotivace nezaměstnaných a jejich motivace k přijetí zaměstnání nebo k přípravě na toto zaměstnání a zabránit sociálnímu vyloučení.

Hlavním cílem tedy je podpora zaměstnatelnosti lidí, rozvoj malého a středního podnikání, podpora schopnosti podniků a jejich zaměstnanců přizpůsobit se změnám a podpora rovných příležitostí všech osob. (Halásková, 2008)

Státní politika zaměstnanosti v České republice podle Haláskové (2008) usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, dále o produktivní využití zdrojů pracovních sil, a v neposlední řadě o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

5.1 Strategické cíle politiky zaměstnanosti v České republice

Dle Haláskové (2008) **v oblasti pracovněprávních vztahů** je strategickým cílem dosáhnout souladu mezi potřebou vyšší dynamiky a pružnosti trhu práce a větší přizpůsobivosti pracovních sil v zájmu posílení konkurenceschopnosti tuzemských podnikatelských subjektů na jedné straně a mezi nutnou mírou ochrany zaměstnance (přirozeně slabší účastník pracovněprávních vztahů) na druhé straně. Stručněji řečeno se jedná o posílení smluvního charakteru individuálního a kolektivního pracovního práva, dále potlačení diskriminace (všech jejích forem) na trhu práce a také dosažení plného souladu s právem Evropského společenství.

V oblasti sociálního dialogu, vymezila výše zmíněná autorka strategické cíle, kterými jsou udržení sociálního smíru, díky tomu napomáhat k obnově hospodářského růstu a zachování sociální soudržnosti společnosti.

Strategickým cílem v oblasti příjmové politiky jde především o to, aby se na výsledcích ekonomického rozvoje vhodně podílely všechny skupiny obyvatelstva. Cílem je podporovat pracovní a ekonomické činnosti obyvatelstva, ale také to, aby si občané dokázali sami získávat prostředky k životu. Pracovní příjmy musí být prokazatelně vyšší než příjmy ze sociálních dávek. Minimální mzda musí být stanovena vždy vyšší než úroveň životního minima. Toto logicky podporuje občanovu ekonomickou aktivitu. Mělo by jej to nutit pracovat nebo alespoň si práci hledat. (Halásková, 2008)

5.2 Programové cíle politiky zaměstnanosti v České republice

Základní strategií státní politiky zaměstnanosti je „*systémové vytváření komplexu účinných opatření působících jako prevence vzniku nebo růstu nezaměstnanosti, realizovaných prostřednictvím programových cílů.*“ (Halásková, 2008, s. 29)

Nejvýznamnější cíle politiky zaměstnanosti v České republice podle Haláskové (2008) jsou tyto:

- podpora vzniku pracovních míst a nabídek rekvalifikačních kurzů,
- zvyšování účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti,
- prohloubení souladu mezi přípravou pracovní síly a potřebami trhu práce,
- zvyšování motivace k práci,
- zvyšování geografické a profesní mobility obyvatel,
- zvyšování přizpůsobivosti pracovních sil a pružnosti trhu práce,
- vhodně chránit domácí trh práce proti nekalé konkurenci,
- reformovat služby trhu práce, a to organizačně, finančně a institucionálně,
- usilování o odstranění všech forem diskriminace na trhu práce,
- sladit národní politiku trhu práce s koordinovanou politikou zaměstnanosti Evropské unie,
- vytváření programových a organizačních předpokladů pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie.

5.3 Národní plán zaměstnanosti České republiky

Národní plán zaměstnanosti je součástí střednědobé strategie politiky zaměstnanosti. Tento Plán je zpracován Ministerstvem práce a sociálních věcí v souladu s cíli Hospodářské strategie České republiky pro vstup do Evropské unie. Národní plán zaměstnanosti je, jak uvádí Halásková (2008) zaměřen především na **naplnění těchto cílů**:

- zavést nová opatření hospodářské politiky zaměřená na podporu vzniku nové zaměstnanosti a na restrukturalizaci stávající zaměstnanosti,
- zvýšit motivaci pracovní síly ke vstupu (nebo návratu) do zaměstnanosti zřetelným zvýhodněním pracovních příjmů před příjmy sociálními,
- sladit přípravu pracovní síly s požadavky trhu práce,
- sladit rozsah a strukturu zaměstnávání zahraniční pracovní síly se situací na trhu práce,
- zvýšit rozsah a účinnost opatření aktivní politiky zaměstnanosti,
- zabezpečit potřebné organizační, personální i finanční předpoklady fungování služeb zaměstnanosti v souladu s očekávanou úrovní nezaměstnanosti.

6 NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Nástroje uplatňované ve státní politice zaměstnanosti v České republice jsou veřejné výdaje, daňová politika, regulační opatření a legislativní opatření.

Veřejné výdaje jsou výdaje ze státního rozpočtu, které jsou určeny na zvyšování zaměstnanosti. Tyto veřejné výdaje můžeme dělit na dvě složky – aktivní a pasivní. Do aktivní složky spadají dle Haláskové (2008) výdaje na služby zaměstnanosti, výdaje na administrativu politiky zaměstnanosti, výdaje na rekvalifikace, výdaje na tvorbu nových pracovních míst, výdaje na odstraňování bariér vstupu na trh práce apod. Do pasivní složky řadíme hmotné zabezpečení uchazečů formou podpory v nezaměstnanosti a stimulaci předčasného odchodu do důchodu.

Daňová politika se svými opatřeními ovlivňuje tvorbu nových pracovních příležitostí a jejím hlavním úkolem je stimulace k práci prováděná formou daňových úlev.

Regulační opatření chrání vnitřní trh a také se snaží zachovat zaměstnanost.

Legislativní opatření specifikují povinnosti a práva občanů, zaměstnavatelů a státních orgánů na trhu práce.

6.1 Legislativní nástroje

Legislativní nástroje politiky zaměstnanosti v České republice jsou směrnice, zákony, nařízení a vyhlášky. Evropská unie nese odpovědnost za dodržování těchto nástrojů.

Základním dokumentem je **Evropská sociální charta**, která byla přijata 18. října 1961 v Turíně. Tato Charta je považována za období Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. Evropská sociální charta obsahuje 19 článků. Těmito články zavazuje smluvní strany učinit kroky k zajištění hospodářských, sociálních a kulturních práv. Je třeba tato práva i účinně naplňovat.

Charta byla revidována a pomáhá tedy i řešit problémy nezaměstnanosti. Přibylo zde i právo na shromažďování (organizování). Dále pomáhá vyřešit schopnosti formulovat požadavky v rámci kolektivního vyjednávání. Nově zde byla zařazena i ustanovení, která zaručují právo na ochranu při zaměstnání, právo na důstojnou práci, právo pracovníků s rodinnou zodpovědností na rovné příležitosti a rovné zacházení, právo zástupců pracovníků na ochranu v podniku a na poskytnutí prostoru k jednání, právo na ochranu proti chudobě a sociálnímu vyloučení a právo na bydlení. Celou Evropskou sociální chartu, původní i revi-

dovanou, lze nalézt na oficiálních webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Dále zde najdeme i sedm zpráv České republiky o plnění Evropské sociální charty (za roky 2000 až 2008). (<http://www.mpsv.cz/>, 2011)

Amsterodamská smlouva byla prvním legislativním dokumentem v oblasti politiky zaměstnanosti. Byla podepsána 2. října 1997 a v platnost vstoupila 1. května 1999. Politika zaměstnanosti byla poprvé prohlášena za společný evropský úkol.

Halásková (2008) uvádí, že bylo dohodnuto, že každý rok bude vypracována **Evropská strategie zaměstnanosti**. Cílem této Strategie bylo ustanovení podporování kvalifikace, výchovy a flexibility pracovníků a pracovních trhů. Díky této Strategii jsou vypracovávány **Směrnice pro zaměstnanost**. Vznikají **Národní akční plány** sestavovány každoročně členskými zeměmi.

6.2 Finanční nástroje

Finanční nástroje jsou podle autorky Haláskové (2008, s. 34) „*financovány z veřejných prostředků ve formě účelově vytvářených fondů, fondů vytvářených na bázi pojištění v nezaměstnanosti anebo mohou mít formu dotace placenou z daní nebo pojistného.*“

Rozlišujeme dva finanční nástroje politiky zaměstnanosti v Evropské unii. Konkrétně se jedná o Evropský sociální fond a Iniciativa EQUAL, kterým jsem věnovala celou kapitolu níže.

6.3 Institucionální nástroje

Do institucionálních nástrojů spadají ti, kdo politiku vykonávají. Jsou to subjekt a objekt. Vzhledem k tomuto, je politika vykonávána na nadnárodní, národní, regionální a lokální úrovni.

Do nadnárodní úrovně politiky zaměstnanosti spadají subjekty Instituce Evropské unie, kterými jsou Evropská rada, Rada Evropské unie, Evropský parlament, Evropská komise a další orgány Evropské unie. Dále zde patří Mezinárodní organizace práce (ILO) a parlamenty a vlády členských zemí.

7 FINANCOVÁNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Financování politiky zaměstnanosti v České republice probíhá cestou finanční podpory z Evropské unie. Konkrétně z Evropského sociálního fondu. Tato kapitola je věnována financování politiky zaměstnanosti. Ráda bych zde přiblížila význam Evropského sociálního fondu, jeho fungování, hlavní cíle a jeho využití v České republice v letech 2004-2006, a také v letech 2007-2013. Tato programová období jsou sedmileté cykly, v jejichž rámci Evropská unie realizuje cíle své regionální a strukturální politiky. Tyto informace jsem převážně získala na oficiálních webových stránkách Evropského sociálního fondu v České republice. Tyto stránky si kladou za cíl poskytovat základní informace o tom, jak Evropský sociální fond funguje, také se zde lze dočíst jak postupovat při podávání žádostí o dotace v rámci jednotlivých operačních programů. Lze zde nalézt i dokumenty a formuláře o Evropském sociálním fondu. (<http://www.esfcr.cz/>, 2011)

7.1 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je také klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Základním posláním tohoto sociálního fondu je zaměstnanost a její rozvíjení, nezaměstnanost a její snižování, podpora osob a jejich sociální začleňování a rovné příležitosti, které se zaměřují na rozvíjení trhu práce a lidských zdrojů.

Objem finančního prostředku Evropského sociálního fondu pro Českou republiku na období let 2007-2013 je 3,8 miliardy EUR. Jen pro upřesnění pro období let 2004-2006 výše tohoto finančního prostředku činila 456,98 milionů EUR.

Zodpovědným orgánem za řízení pomoci z Evropského sociálního fondu v České republice je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

O finanční podporu Evropského sociálního fondu můžou požádat všechny organizace, které jsou zřízeny v souladu s právním řádem České republiky, ale také i fyzická osoba, která je schopna předložit kvalitní projekt (přesné vymezení žadatele o finanční podporu ESF je vždy uvedeno v konkrétní výzvě k předkládání projektů). Podmínkou této žádosti je tedy sídlo v České republice a také přímá odpovědnost za přípravu a řízení projektu. Tato právnická nebo fyzická osoba by měla mít jasnou představu o tom, co chce realizovat, stanovit

si jasné cíle předkládaného projektu, řídit se legislativou platnou nejen v České republice, ale i celé Evropské unii a taktéž je velmi důležité dodržovat termíny. (<http://www.esfcr.cz/>, 2011)

7.2 Cíle Evropského sociálního fondu

Mezi hlavní cíle Evropského sociálního fondu patří:

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce (<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>, 2011)

7.3 Programové období 2004-2006

Programy, které umožňovaly čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu v České republice v oblasti lidských zdrojů, byly v letech 2004-2006:

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3
- Iniciativa Společenství CIP EQUAL
- Společný regionální operační program

7.3.1 Operační program Rozvoj lidských zdrojů

Hlavním cílem tohoto programu bylo dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. Dalšími průřezovými oblastmi byly stanoveny rovné příležitosti, udržitelný rozvoj, informační společnost, podpora místním iniciativám. (<http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz>, 2011)

Operační program Rozvoj lidských zdrojů vymezil tyto priority a opatření:

Aktivní politika zaměstnanosti (Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání; Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti),

Sociální integrace a rovnost příležitostí (Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí; Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce; Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb),

Rozvoj celoživotního učení (Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání; Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje; Rozvoj dalšího profesního vzdělávání),

Adaptabilita a podnikání (Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti; Specifické vzdělávání)

Technická pomoc (Podpora řízení, implementace, monitorování a kontroly operací; Ostatní oprávněné činnosti).

(<http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz/oblasti-podpory-1>, 2011)

7.3.2 Jednotný programový dokument pro Cíl 3

Důraz byl kladen na podporu efektivního trhu práce založeného na kvalifikované pracovní síle, konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně-vývojového potenciálu regionu, sociální integraci ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje. (<http://www.esfcr.cz/04-06/jpd3>, 2011)

7.3.3 Iniciativa Společenství CIP EQUAL

Cílem této iniciativy bylo vyvinout a prosadit nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, s nízkou kvalifikací, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání. Dlouhodobým cílem Iniciativy Společenství CIP EQUAL bylo co největší rozšíření a aplikace těch nejlepších inovací do politiky a do praxe. (<http://www.esfcr.cz/04-06/equal>, 2011)

7.3.4 Společný regionální operační program

Společný regionální operační program se věnoval pěti prioritám, a to Regionální podporou podnikání; Regionálním rozvojem infrastruktury; Rozvojem lidských zdrojů v jednotlivých regionech; Rozvojem cestovního ruchu a Technickou pomocí. (<http://www.esfcr.cz/04-06/srop>, 2011)

7.4 Programové období 2007-2013

Programy, které v současném období 2007-2013 umožňují čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu v České republice v oblasti lidských zdrojů, jsou:

- Operační program **Lidské zdroje a zaměstnanost** (Řídícím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí)
- Operační program **Vzdělávání pro konkurenceschopnost** (Řídícím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy)
- Operační program **Praha – Adaptabilita** (Tento operační program řídí Magistrát hlavního města Praha)

7.4.1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Prioritními osami tohoto operačního programu jsou:

Adaptabilita, která je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti formou podpory investic do rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, rozšiřování možností pro uplatňování pružnějších forem zaměstnávání, zavádění moderních forem systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů. (<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-1-adaptabilita>, 2011)

Aktivní politika trhu práce, která se zaměřuje především na zlepšení přístupu k zaměstnání, trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání, prevenci nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce, včetně proaktivních opatření pro předcházení nebo mírnění vyloučení v důsledku zdravotních znevýhodnění, zvýšení kvality informačních, poradenských, vzdělávacích, zprostředkovatelských a ostatních služeb poskytovaných institucemi na trhu práce, tvorbu systémů pro předvídaní změn na trhu práce. (<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-2-aktivni-politiky-trhu-prace>, 2011)

Sociální integrace a rovné příležitosti, zabývající se tématy na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným formou přímé podpory i

formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb, opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob, prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života. Zvláštní pozornost je zde věnována příslušníkům romských komunit, migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí. (<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-3-socialni-integrace-a-rovne-prilezitosti>, 2011)

Veřejná správa a veřejné služby s oblastí podpory na modernizaci veřejné správy (státní správy a samosprávy, a veřejných služeb), řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě a na straně poskytovatelů veřejných služeb, vzdělávání, zlepšování kvality regulace, zavádění moderních nástrojů řízení, komunitní plánování apod., realizaci aktivit a aplikaci nástrojů zvyšujících kvalitu a dostupnost veřejných služeb, participaci občanů na místním veřejném životě, etické standardy ve veřejné správě včetně omezování prostoru pro korupci. (<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-4-verejna-sprava-a-verejne-sluzby>, 2011)

Mezinárodní spolupráce, se dvěma cíli, a to zvýšit efektivnost strategií a politik v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti a rozvoj partnerství, paktů a iniciativ v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti. (<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-5-mezinarodni-spoluprace>, 2011)

7.4.2 Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Tento operační program se zaměřuje na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání ve všech jeho rozmanitých formách s důrazem na komplexní systém celoživotního učení, utváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a stimulační spolupráce participujících subjektů. (<http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>, 2011)

7.4.3 Operační program Praha – Adaptabilita

Tento program je platný pouze na území hlavního města Prahy. Hlavním cílem operačního programu Praha – Adaptabilita je zvýšení konkurenceschopnosti hlavního města Praha posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. Proto se tento program zaměřuje na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení. (<http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>, 2011)

Pro upřesnění bych ráda uvedla **příklady podporovaných projektů neinvestičního charakteru z Evropského sociálního fondu:**

Rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora začínajícím osobám samostatně výdělečně činným, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání, zlepšování podmínek pro využívání informačních a komunikačních technologií pro žáky i učitele, zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky, zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia, stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další. (<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#projekty>, 2011)

8 ZAMĚSTNANOST/NEZAMĚSTNANOST MLADÝCH ABSOLVENTŮ

Zaměstnanost můžeme chápat jako možnost každé osoby zapojit se aktivně do společnosti, tím, že je tato osoba zaměstnána. Díky zaměstnání nalézáme své místo nejen ve společnosti, cítíme se být prospěšní, a to nejen sobě, ale i ostatním kolem nás, můžeme pracovat a díky tomu vydělávat peníze. Vždyť kdo nechce být v životě užitečný a úspěšný? Každý člověk by měl mít zájem získat zaměstnání podle svého vzdělání, kvalifikaci. Každý má zájem o stabilitu tohoto zaměstnání. Každý by měl mít zájem na sobě pracovat, rozvíjet se a vzdělávat.

Osmá kapitola si klade za cíl seznámit čtenáře se situací na trhu práce. Objasní, jaká je zaměstnanost/nezaměstnanost mladých vysokoškolsky vzdělaných studentů. Specifikuje zde především i to, kde vlastně absolvent oboru sociální pedagogika může nalézt své uplatnění.

8.1 Zaměstnanost mladých absolventů

Jak uvádějí autoři Cabrnich, Weisgerber, Páralová (2005) přejeme si postavit naši společnost a její úspěch na znalostech. Podle těchto autorů každý zaměstnanec by měl postavit svůj úspěch na vysoké kvalifikaci. Taktéž každý musí mít motivaci k dosažení, udržení a zvyšování si vlastní kvalifikace.

Doporučení dle autorek Václavíkové, Kolibové, Kubicové (2009) na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti pro absolventy škol:

- preventivně zvyšovat kvalitu výuky a výcviku absolventů škol
- motivační kurzy
- individuální a skupinové poradenství
- rekvalifikace

8.2 Nezaměstnanost mladých absolventů

Míra nezaměstnanosti byla podle zlínského úřadu práce k 31. březnu 2011 **8,9%**. Toto číslo činí meziměsíční úbytek **-2,6%**. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo bylo na konci měsíce března letošního roku **16,9** (to znamená, že na jedno volné pracovní místo se hlásí 17 lidí). V celé České republice byla na konci měsíce března roku 2001 míra ne-

zaměstnanosti **9,2%**. Meziměsíční úbytek činil **-3,4%** a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo bylo **16,1**.

„Nezaměstnanost, jeden z nejhorších jevů moderní společnosti, představuje problém, se kterým se více či méně, ale rozhodně stále potýkají vlády všech zemí nejen Evropské unie, ale celého světa.“ (Cabrnoch, Weisgerber, Páralová, 2005, s. 2)

Dále podle těchto autorů nezaměstnanost snižuje životní úroveň každého člověka, zpomaluje růst a rozvoj každé společnosti a zatěžuje sociální systémy.

Naproti tomuto Rievajová (2003) uvádí, že nezaměstnanost má vliv nejen na životní úroveň člověka, ale i na rodinu, strukturu a vnímání času a na psychické i fyzické zdraví.

Shrnula jsem do následujících bodů nezaměstnané absolventy škol s vysokoškolským vzděláním ve druhé polovině roku 2010 v okrese Zlín, ve skupině oborů pedagogika, učitelství a sociální péče tak, jak je uvádí **tabulky Úřadu práce ve Zlíně**:

- V evidenci úřadu práce na konci sledovaného období – 13 osob.
- Jedna osoba v evidenci déle než 5 měsíců.
- Dosud nepracujících osob 9.
- 17 osob vyřazených během období (včetně zpětně vyřazených) – umístění do zaměstnání.
- 0 absolventů v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích.
- Jinak umístění – 15 osob. (www.portal.mpsv.cz/sz, 2011)

Z toho z Univerzity Tomáše Bati, Fakulty humanitních studií, by měli být čtyři absolventi za toto období.

8.3 Uplatnění sociálních pedagogů

Na tomto místě je třeba zdůraznit **profil a uplatnění absolventa** ve studijním programu Specializace v pedagogice, studijním oboru Sociální pedagogika, forma studia prezenční na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, Fakultě humanitních studií pro **bakalářské studium**:

„Absolvent se orientuje v sociálně pedagogických postupech a metodách práce, aplikuje vhodné výchovné postupy, orientuje se v oblasti školství a sociální práce, vhodným způsobem komunikuje s uživateli sociálních služeb a školských i mimoškolských zařízení, je připraven pro preventivní působení na děti, mládež i dospělé. Absolventi nachází uplatnění ve

státní sféře (především v rezortech školství a sociálních věcí) i nestátní sféře.“ (<http://www.fhs.utb.cz/>, 2011)

Profil a uplatnění absolventa pro **navazující magisterské studium**, ve studijním programu Specializace v pedagogice, studijním oboru Sociální pedagogika, forma studia prezenční na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, Fakultě humanitních studií:

„Absolvent si osvojuje klíčové kompetence vyplývající ze současného pojetí sociální pedagogiky: profesně oborové, sociálně pedagogické, diagnostické, intervenční, komunikativní, řídicí a osobnostně kultivující. Absolvent aplikuje teoretické poznatky společenskovedních disciplín v praxi, využívá metody výzkumu, řídí práci v organizaci a orientuje se ve všech oblastech sociálně pedagogické činnosti a chápe jejich význam pro sociokulturní kontext ČR.“ (<http://www.fhs.utb.cz/>, 2011)

Kraus (2008, s. 205) člení předpokládané možnosti uplatnění v profesi sociálního pedagoga následovně:

- **Rezort školství, mládeže a tělovýchovy:** školní kluby, družiny, domovy mládeže; dětské domovy (vychovatel v ubytovacím zařízení); domy děti a mládeže, střediska volného času; instituce výchovného poradenství (včetně výchovného poradce ve školách); systémy preventivní výchovné péče (koordinátor prevence, metodik prevence, krizová centra, střediska pro mládež); sociálněvýchovná a osvětová činnost zaměřená na seniory.
- **Rezort spravedlnosti:** oblast penitenciární a postpenitenciární péče (vychovatelé v nápravných zařízeních, věznicích, institut mediačního a probačního pracovníka).
- **Rezort práce a sociálních věcí:** sociální asistenti; sociální kurátoři pro mládež; instituce sociálněvýchovné péče o seniory; ústav sociální péče.
- **Rezort vnitra:** utečenecké tábory; okrsková služba; kriminální prevence.
- **Oblast církevních, společenských a neziskových organizací:** instituce péče o mládež, nadace apod.; humanitární a charitativní instituce, střediska a křesťanské pomoci.

„Uplatnění absolventů je velice ztíženo faktem, že po ukončení studia nemají žádnou praxi, že je obtížné ji získat a svoji pozici tím na trhu práce vylepšit, neboť o ně ze strany zaměstnavatelů není zájem.“ (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 119)

II. EMPIRICKÁ ČÁST

9 PROJEKT VÝZKUMU

Na počátku mého bádání bylo nutné stanovit si a ujasnit si především výzkumný problém, čím se budu zabývat, a s tím spojené dílčí výzkumné otázky. Dále je třeba si zvolit příslušný druh výzkumu (kvantitativní výzkum), stanovit si a popsat základní soubor a výběrový soubor, tj. výzkumný vzorek a způsob výběru tohoto vzorku. Taktéž metody výzkumu a cíle výzkumu jsou nedílnou součástí mého projektování. V neposlední řadě je třeba ujasnit si, jakým způsobem zpracuji získaná data. Všechny tyto informace poskytuje následující, devátá kapitola.

9.1 Výzkumný problém

Při procházení dostupné české, ale i zahraniční literatury k tématu mé diplomové práce, její následné rešerše a ujasňování si výzkumných cílů vyvstávala spousta otázek, nemálo problémů, kterými bych se ráda zabývala.

Ať už jde o motivaci studentů pro budoucí zaměstnání (představy o platu, práci a pracovních podmínkách), obavy studentů - spokojenost se studovaným oborem (především jeho uplatnitelnost na trhu práce), získávání praxe apod. Dále považuji za důležitou především fázi hledání zaměstnání a také vlastní sebereflexe. Vzhledem k množství otázek a problémů, které mě napadaly, jsem si nakonec ujasnila, co vlastně chci vyzkoumat. Mé nápady a myšlenky jsem se pokusila shrnout. Můj výzkumný problém jsem tudíž vymezila takto:

„Vnímání vlastního postavení na trhu práce“.

Při svém bádání bych velmi ráda byla nápomocna všem studentům, kteří končí studium na vysoké škole právě v letošním roce. Tito studenti, budoucí absolventi, jsou blízko k nastoupení do jejich prvního zaměstnání. Jsou nebo v nejbližší době budou ve fázi hledání svého prvního zaměstnání. Toto období je významným milníkem v jejich dosavadním životě. Chci jim tuto cestu usnadnit a připravit je na hledání zaměstnání, uvědomování si vlastního postavení na trhu práce.

Ve svém výzkumu se budu tedy zabývat otázkou - *Jak vnímají studenti posledních ročníků bakalářského a navazujícího magisterského studia Fakulty humanitních studií oboru sociální pedagogiky na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně své vlastní postavení na trhu práce?* Tento výzkumný problém je problém základní a typem je popisný.

9.1.1 Dílčí výzkumné otázky

Jako své dílčí výzkumné otázky jsem si stanovila zjistit výzkumem následující:

1. Jaká je hlavní **motivace** studenta při hledání budoucího zaměstnání? (Představy o práci, platu, pracovních podmínkách – pracovní doba, pracovní pozice apod.)
2. Jaké jsou hlavní **obavy** budoucích absolventů oboru sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně? (Zaměřila jsem se na vzdělání, uplatnitelnost oboru, praxi apod.)
3. Jakým způsobem probíhá **hledání** budoucího zaměstnání u těchto studentů? (Preferovaný způsob hledání práce, kdy je vhodná doba „začít“ si hledat práci)
4. Čím je omezena možnost najít si zaměstnání? (Jakými faktory, jaké jsou překážky, kdo ovlivňuje studenta při hledání)
5. Co je vhodné udělat již během studia pro přípravu na budoucí zaměstnání? (**Sebereflexe**)
6. Jaké znalosti a dovednosti/schopnosti uvádějí studenti pro práci v oboru sociální pedagogika?
7. Co mohou studenti, budoucí sociální pedagogové, nabídnou svému budoucímu zaměstnavateli?

9.2 Cíle výzkumu

Ráda bych na základě údajů vyplývajících z výsledků kvantitativního výzkumu, doplněného kvalitativní analýzou, upozornila na některé **problematické body ke zdárnému uplatnění se na trhu práce**, tak jak je vnímají oslovení respondenti (studenti a studentky oboru Sociální pedagogika na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně).

Dalším cílem je pomoci spolužákům a spolužačkám uvědomit si své vlastní postavení na trhu práce, pomoci jim připravit se na **hledání budoucího zaměstnání**. Studenti (respondenti) budou moci porovnat svou osobní představu s představami ostatních studentů (v čem se liší apod.). Domnívám se taktéž, že by se každý student mohl zamyslet sám nad sebou a svou další cestou.

Vzhledem k tomu, že tento výzkum je zjišťující, jeho výsledky (výstupy) budou konstatacím určitého stavu, popř. je na místě návrh dalšího výzkumu.

Čtenáři mé diplomové práce (možno i zaměstnavatelé a pracovníci úřadů práce) se dozví např. očekávání studentů, týkající se jejich budoucího zaměstnání, jaký je jejich preferova-

ný způsob hledání práce, jejich motivace (jakou práci vlastně hledají), jaké jsou jejich obavy, jaké jsou jejich názory na praxi a práci při studiu, co mohou nabídnout budoucímu zaměstnavateli (sebereflexe) apod. Třeba se i krátce někdo zamyslí, jaké jsou možnosti řešení snazší uplatnitelnosti mladých studentů (absolventů) - sociálních pedagogů.

9.3 Druh výzkumu

Především proto, abych si mohla odpovědět na stanovené dílčí výzkumné otázky, zvolila jsem si výzkum kvantitativní. Také vzhledem k povaze výzkumného problému jsem zvolila **kvantitativní výzkum**. Dále pak z důvodů zkoumání většího počtu respondentů a získání většího počtu dat je tento výzkum koncipován jako kvantitativní. Tento však bude **doplněn o kvalitativní analýzu**, která bude doplňovat již zjištěná data.

9.4 Výzkumný vzorek

Základním souborem mého výzkumného vzorku jsou všechny studentky a všichni studenti v současné době studující na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Vzhledem k velkému rozsahu základního souboru jsem tento soubor záměrně zúžila.

Postup výběru je tedy **záměrný kvalifikovaný**. Do výběrového souboru jsou vybrány ty studentky a ti studenti na základě znaků, které jsou pro můj výzkum důležité. Chci získat data od studentek a studentů – budoucích absolventů a absolventek – ve studovaném oboru Sociální pedagogika. Tyto studentky a studenti, přesněji budoucí sociální pedagogové, jsou téměř na konci svého studia vysoké školy a každý z nich stojí před branami profesního života, před začátkem jejich první profesní kariéry. *Základní soubor bude tedy zastoupen mým výběrovým souborem.*

Výběrovým souborem, a tedy i mým výzkumným vzorkem, jsou potom tedy všechny studentky a všichni studenti Fakulty humanitních studií, ve studijním programu Specializace v pedagogice, ve studijním oboru Sociální pedagogika. Tyto vybrané studentky a tito vybraní studenti studují prezenční formou studia a to v bakalářském nebo navazujícím magisterském stupni studia. Dále jsem si zvolila studentky a studenty třetího ročníku bakalářského studia a druhého ročníku navazujícího magisterského studia v letním semestru 2011.

Mého dotazníkového šetření se mohou zúčastnit studentky a studenti dobrovolně a anonymně. Osloveni však budou všechny studentky a všichni studenti mého výběrového sou-

boru. Tento výběrový soubor čítá **80 studentek a studentů** bakalářského studia a **60 studentek a studentů** navazujícího magisterského studia. Velikost výběrového souboru je významná, není však rozhodující. Rozhodující je totiž **reprezentativnost** vzorku. Každá studentka a každý student mého základního souboru má stejnou pravděpodobnost, že bude vybrán do výzkumného vzorku. Tímto způsobem je zajištěna reprezentativnost.

Co se týče validity a reliability při realizování mého měření, nemohu si být dopředu jistá jeho kvalitou. Skutečnou kvalitu zjistím až na základě vyhodnocení uskutečněného měření. Platnost (**validitu**) zajišťuje takové měření, které měří skutečně to, co zamýšlím měřit. Spolehlivost a přesnost (**reliabilitu**) zajišťuje takové měření, které mi při opakovaném měření za stejných podmínek poskytne stejné výsledky. (Chráska, 2007)

K následnému rozhovoru byli **záměrně vybráni 3 absolventi oboru sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně**, z toho jedna respondentka pracuje již tři roky v tomto oboru, jedna respondentka je momentálně nezaměstnaná, hledající nové zaměstnání a jeden respondent pracuje v jiném oboru dva roky.

9.5 Metoda výzkumu

Za svou výzkumnou techniku jsem zvolila standardizovaný **dotazník**. Sběr dat bude tedy probíhat s pomocí dotazníkové metody. Získám tím data od většího počtu respondentů v relativně krátkém časovém období. Otázky budou kladeny písemně, dotazované osoby a jejich odpovědi budou získávány elektronicky.

Doplnění kvalitativní analýzou bude probíhat **formou rozhovorů**, které pomohou nahlédnout hlouběji do této zkoumané problematiky.

9.5.1 Struktura dotazníku

Dotazník je sestaven z předem promyšlených a formulovaných otázek. Respondenti jej vyplní dobrovolně a anonymně. Měl by být sestaven tak, aby při jeho vyplňování respondenty nemohlo dojít k nepochopení otázek či snad k jejich mylnému výkladu.

V úvodu dotazníku je místo pro oslovení respondenta, prosba o vyplnění dotazníku, upozornění na anonymitu a dobrovolnost a také na fakt, že získaná data z dotazníku poslouží pouze pro účely mého výzkumu. Je zde místo i pro poděkování a přání budoucích úspěchů.

Následují položky (otázky) **kontaktní**. Zde jsem se zaměřila pouze na důležitá data, která potřebuji zjistit. Tyto dvě položky se ptají na to, zda je oslovený respondent studentem

studijního oboru Sociální pedagogika, na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně v *bakalářském nebo magisterském studiu*. Druhá kontaktní otázka je zaměřena na to, v čem respondent zamýšlí pokračovat po ukončení jeho posledního ročníku v letním semestru 2011.

9.5.1.1 Dílčí výzkumný cíl č. 1

Po zodpovězení těchto dvou otázek přichází na řadu otázky č. 3 až 12, které se týkají prvního dílčího výzkumného cíle - Jaká je hlavní **motivace** studenta při hledání budoucího zaměstnání? (Představy o práci, platu, pracovních podmínkách – pracovní doba, pracovní pozice apod.). Tyto otázky zjišťují především to, jakou práci respondent hledá.

Je zde požadavek na ujasnění si hlavní priority při hledání budoucího zaměstnání (otázka č. 3). Dále zde zjišťuji, na čem studentovi nezáleží (otázka č. 4). Ptám se respondenta i na to, zda chce pracovat v oboru (dle jeho dosažené kvalifikace – otázka č. 5). Zde se nabídla i varianta, pokud si respondent nenajde práci v oboru, zda bude hledat i v jiném oboru (otázka č. 6). Důležitou součástí motivace jsou i představy o platu (otázka č. 7), pracovní době (otázka č. 8), pracovní pozici (otázka č. 9), dojíždění (otázka č. 10), stěhování (otázka č. 11), popř. práce v zahraničí (otázka č. 12).

9.5.1.2 Dílčí výzkumný cíl č. 2

Položky č. 13 až 22 jsou otázky, které se týkají dílčího výzkumného cíle č. 2, který zní: Jaké jsou hlavní **obavy** budoucích absolventů oboru sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně? Zaměřila jsem se především na vzdělání (otázka č. 13), uplatnitelnost oboru (otázka č. 14), zda respondentovi dala škola dostatek teoretických znalostí (otázka č. 15). Praxi jsem věnovala položky dotazníku č. 16, 17 a 18. Na to, co ohrožuje studentovo získání povolání, by měla odpovědět otázka č. 19. Na to, zda jsou v oboru sociální pedagogika uplatnitelnější ženy či muži, by měla odpovědět otázka č. 20. Také mě v této oblasti obav zajímalo, zda se respondent domnívá, že je na pracovním trhu dostatek volných pracovních míst pro absolventy oboru sociální pedagogika (otázka č. 21) a zda si správně zvolil studijní obor (otázka č. 22).

9.5.1.3 Dílčí výzkumný cíl č. 3, č. 4

Třetím dílčím výzkumným cílem je otázka Jakým způsobem probíhá **hledání** budoucího zaměstnání u studentů sociální pedagogiky? (Preferovaný způsob hledání práce, kdy je vhodná doba „začít“ si hledat práci). Tomuto dílčímu výzkumnému cíli odpovídají položky č. 23, 26, 27, 28, 30. Propojila jsem tyto položky i s dílčím cílem čtvrtým, a to Čím je **omezena možnost** najít si zaměstnání? (Jakými faktory, jaké jsou překážky, kdo ovlivňuje studenta při hledání) – otázky č. 24, 25, 29.

9.5.1.4 Dílčí výzkumný cíl č. 5, č. 6 a č. 7

Největší důraz jsem však kladla na samotnou **sebereflexi**, ke které se vztahují dílčí výzkumné otázky č. 5 (Co je vhodné udělat již během studia pro přípravu na budoucí zaměstnání?), č. 6 (Jaké znalosti a dovednosti/schopnosti uvádějí studenti pro práci v oboru sociální pedagogika?) a č. 7 (Co mohou studenti, budoucí sociální pedagogové, nabídnout svému budoucímu zaměstnavateli?).

Na otázku co studenti sociální pedagogiky, letošní absolventi umí, odpovídají položky dotazníku č. 31 až 37. Otázka č. 31 se ptá na nejdůležitější *znalost* pro práci v oboru sociální pedagogika, č. 32 zase na důležité *dovednosti/schopnosti*. Zda je student ochoten pracovat pro získání praxe bez nároku na mzdu (např. jako dobrovolník) odpoví otázka č. 33. Na práci při studiu se zaměřila otázka č. 35. Taktéž zde bylo důležité se zeptat na to, co student udělal pro svou uplatnitelnost na trhu práce již během studia na vysoké škole – otázka č. 34. Otázka č. 36 po předchozím zamyšlení má pomoci studentovi ujasnit si, co vlastně může nabídnout svému budoucímu zaměstnavateli a otázka č. 37 je pouze kontrolní, a to, zda již student má sestavený životopis.

9.6 Způsob zpracování dat

Všechny výzkumné otázky budu zpracovávat formou základních popisných statistik (četnost absolutní, relativní). Získaná data z dotazníků zpracuji do tabulek a grafů v programu Microsoft Office Excel. Vše opatřím příslušným komentářem.

Vzhledem k tomu, že rozhovory si kladou za cíl doplnit získaná data z dotazníků, jednotlivé rozhovory budou shrnuty a jejich následný přepis umístím do příloh.

10 VYHODNOCENÍ VÝZKUMU

Studenti a studentky posledních ročníků oboru sociální pedagogika na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně vyplňovali dotazníky elektronicky. O jeho vyplnění však byli tito studenti požádáni osobně, většina přes e-mailovou korespondenci. Návratnost dotazníků byla v počtu **117 respondentů** (z celkového počtu 140 respondentů). Šetření probíhalo šest dnů. V následujících podkapitolách interpretuji vyhodnocené dotazníky.

10.1 Interpretace dat získaných dotazníkovým šetřením

Dotazníky jsem vyhodnocovala otázku po otázce, zjišťovala jsem tedy - kolik respondentů zvolilo kterou odpověď (absolutní a relativní četnost). Získaná data jsem zpracovala do tabulek a grafů v programu Microsoft Office Excel.

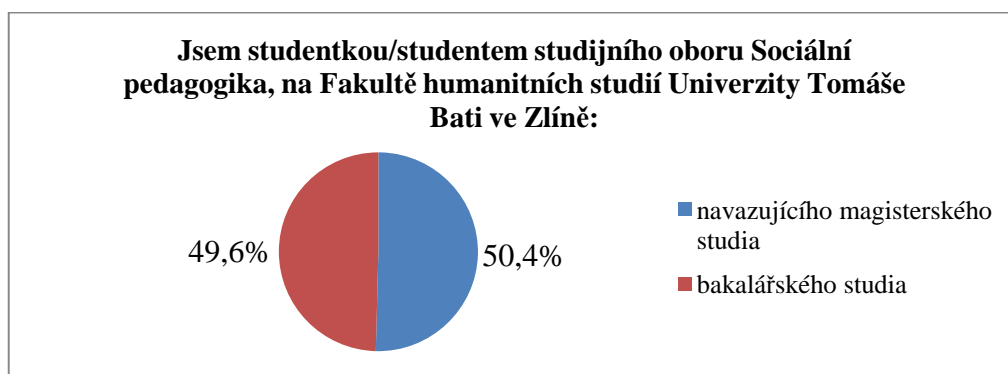
Graf, který následuje, ukazuje počty respondentů – budoucích bakalářů a magistrů, kteří studují na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a vyplnili dotazník.

Položka č. 1: Jsem studentkou/studentem studijního oboru Sociální pedagogika, na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně:

Tabulka č. 1:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
navazujícího magisterského studia	59	50,4
bakalářského studia	58	49,6
Celkem	117	100,0

Graf č. 1:



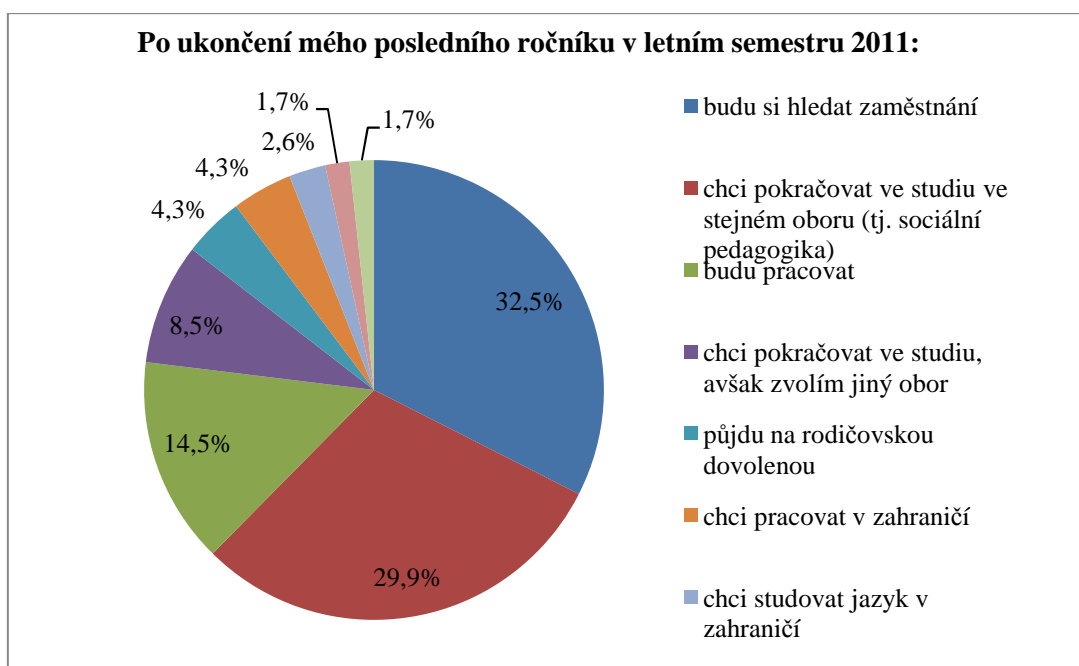
Z prvního grafu jasně vyplývá procentuální vyjádření počtu respondentů v bakalářském a magisterském studiu. Dotazníkového šetření se účastnilo 117 respondentů, z toho 59 studentů navazujícího magisterského studia (50,4%) a 58 studentů bakalářského studia (49,6%).

Položka č. 2: Po ukončení mého posledního ročníku v letním semestru 2011:

Tabulka č. 2:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
budu si hledat zaměstnání	38	32,5
chci pokračovat ve studiu ve stejném oboru (tj. sociální pedagogika)	35	29,9
budu pracovat	17	14,5
chci pokračovat ve studiu, avšak zvolím jiný obor	10	8,5
půjdu na rodičovskou dovolenou	5	4,3
chci pracovat v zahraničí	5	4,3
chci studovat jazyk v zahraničí	3	2,6
chci zkusit podnikat	2	1,7
jiné	2	1,7
Celkem	117	100,0

Graf č. 2:



Z grafu můžeme vyčíst, že 32,5% studentů si bude hledat zaměstnání (tím je myšleno, že zaměstnání doposud nemají). Dále 29,9% studentů bude pokračovat ve studiu ve stejném oboru (tj. sociální pedagogika). 14,5% studentů bude pracovat, zde spadají studenti, kteří již pracují, a proto budou v této činnosti pokračovat. Studenti, kteří chtějí studovat, avšak zvolí jiný obor, tvoří 8,5%. 5 studentů (studentek) půjde na rodičovskou dovolenou, což je 4,3%. Stejný počet studentů chce pracovat v zahraničí. 3 studenti chtějí studovat jazyk v zahraničí (2,6%). 2 studenti (1,7%) chtějí zkusit podnikat a stejný počet studentů zvolilo jinou odpověď. Jeden z nich chce studovat kombinovanou formu studia a zároveň pracovat a druhý z nich bude pracovat a zároveň studovat jiný obor.

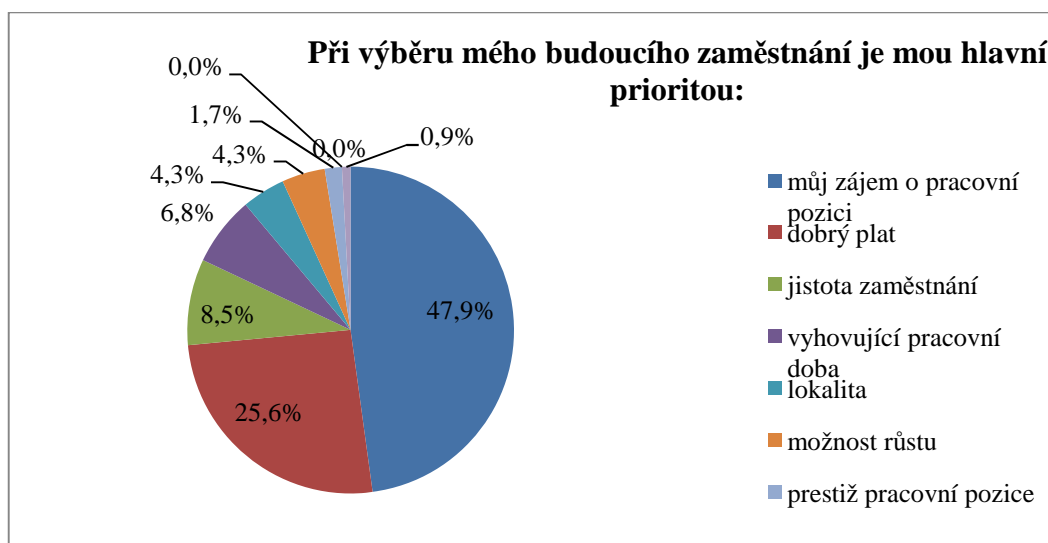
Následující otázky již spadají do mnou určené kategorie, kterou je **motivace**. Mají za cíl odpovědět, *jakou práci vlastně studenti hledají*.

Položka č. 3: Při výběru mého budoucího zaměstnání je mou hlavní prioritou:

Tabulka č. 3:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
můj zájem o pracovní pozici	56	47,9
dobrá plat	30	25,6
jistota zaměstnání	10	8,5
vyhovující pracovní doba	8	6,8
lokalita	5	4,3
možnost růstu	5	4,3
prestíž pracovní pozice	2	1,7
pověst a tradice zaměstnavatele	0	0,0
zaměstnanecké výhody	0	0,0
jiné	1	0,9
Celkem	117	100,0

Graf č. 3:



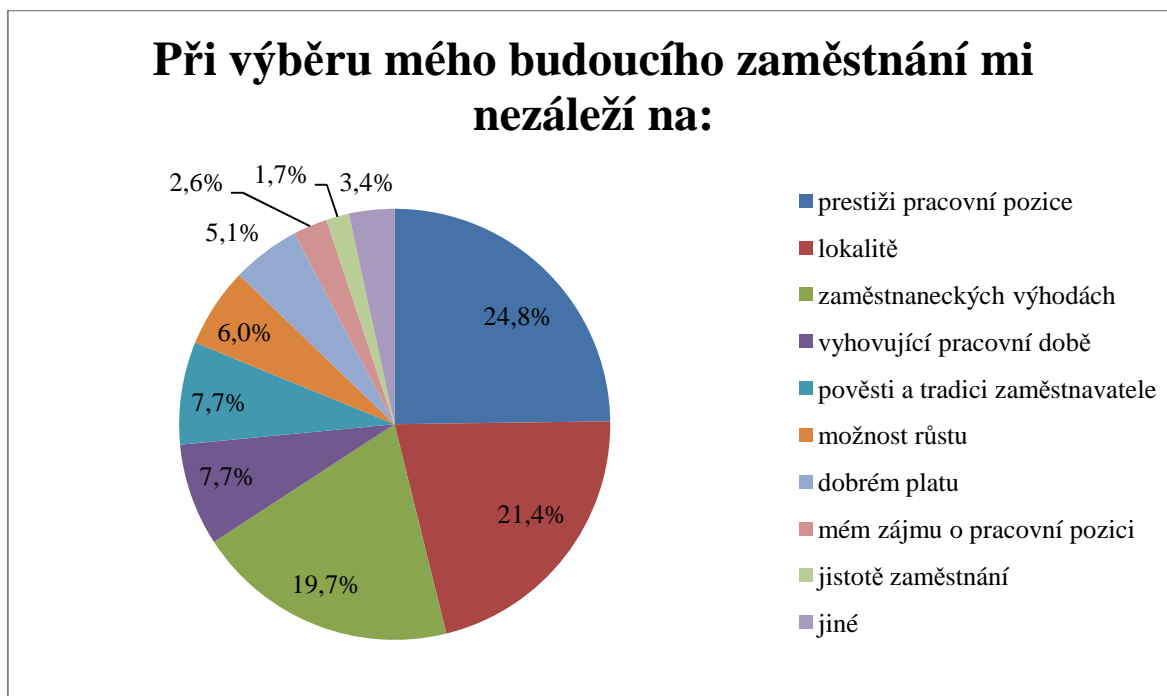
Z této položky jasně vyplynulo, že při výběru budoucího povolání pro studenty sociální pedagogiky je hlavní prioritou jejich zájem o pracovní pozici. Počet této volby je 56 odpovědí, což tvoří 47,9%. Až na druhém místě se umístil dobrý plat, který zvolilo 30 respondentů, což je 25,6%. Dále studenti volili jistotu zaměstnání (8,5%), vyhovující pracovní dobu (6,8%), lokalitu a možnost růstu (se stejným procentem 4,3%). Dva studenti si vybrali prestiž pracovní pozice. Žádný z respondentů nezvolil odpověď pověst a tradice zaměstnavatele a zaměstnanecké výhody. Jinou odpovědí byla odpověď jednoho studenta, pro něhož je hlavní prioritou práce v oboru.

Položka č. 4: Při výběru mého budoucího zaměstnání mi nezáleží na:

Tabulka č. 4:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
prestíži pracovní pozice	29	24,8
lokalitě	25	21,4
zaměstnaneckých výhodách	23	19,7
vyhovující pracovní době	9	7,7
pověsti a tradici zaměstnavatele	9	7,7
možnost růstu	7	6,0
dobrem platu	6	5,1
mém zájmu o pracovní pozici	3	2,6
jistotě zaměstnání	2	1,7
jiné	4	3,4
Celkem	117	100,0

Graf č. 4:



Z tohoto grafu můžeme vyčíst, na čem primárně studentům nezáleží při výběru zaměstnání. Je to především prestiž pracovní pozice, kterou zvolilo 29 studentů (což je 24,8%). Dále je to lokalita, kterou si za svou odpověď vybralo 25 studentů (21,4%). Třetí v pořadí se umístily zaměstnanecké výhody s 19,7%. Devíti studentům nezáleží na vyhovující pracovní době a pověsti a tradici zaměstnavatele (7,7%). Dále možnost růstu zvolilo 7 studentů (6,0%) a dobrý plat zvolilo 6 studentů (5,1%). Třem studentům primárně nezáleží na jejich zájmu o pracovní pozici, dvěma na jistotě zaměstnání. Jinou odpověď zvolili 4 respondenti. Jeden uvedl „nevím“, další tři uvedli, že jim záleží na všem výše uvedeném.

Otázka č. 5: Chceš uplatnit svou dosavadní kvalifikaci – tedy pracovat v oboru jako sociální pedagog?

Tabulka č. 5:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	77	65,8
Ne	8	6,8
Nevím	32	27,4
Celkem	117	100,0

Graf č. 5:



Odpověď ano si zvolilo 65,8% respondentů, tedy 77 studentů. Osm studentů (6,8%) nechtějí uplatnit svou dosavadní kvalifikaci a pracovat v oboru jako sociální pedagogové. Jistě stojí za povšimnutí, že 32 respondentů uvedlo „nevím“ (27,4%). Tito studenti ještě nejsou zcela rozhodnuti, co chtějí po ukončení studia dělat.

Otázka č. 6: Pokud si nenajdeš práci v oboru studovaném (tj. sociální pedagogika), zkusíš hledat i v ostatních oborech?

Tabulka č. 6:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	102	87,2
Ne	8	6,8
Nevím	7	6,0
Celkem	117	100,0

Graf č. 6:



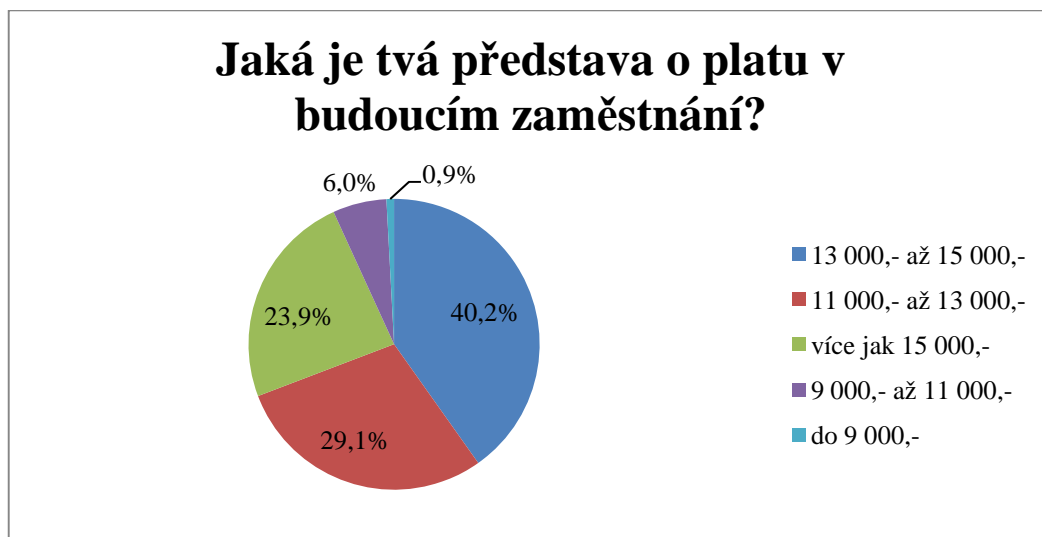
Nejčastější odpovědí na otázku č. 6 bylo „ano“. Rozhodlo se tak 102 studentů, tedy 87,2%. 8 studentů se rozhodlo nehledat i v jiných oborech a 7 studentů odpovědělo, že neví.

Otázka č. 7: Jaká je tvá představa o platu v budoucím zaměstnání?

Tabulka č. 7:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
13 000,- až 15 000,-	47	40,2
11 000,- až 13 000,-	34	29,1
více jak 15 000,-	28	23,9
9 000,- až 11 000,-	7	6,0
do 9 000,-	1	0,9
Celkem	117	100,0

Graf č. 7:



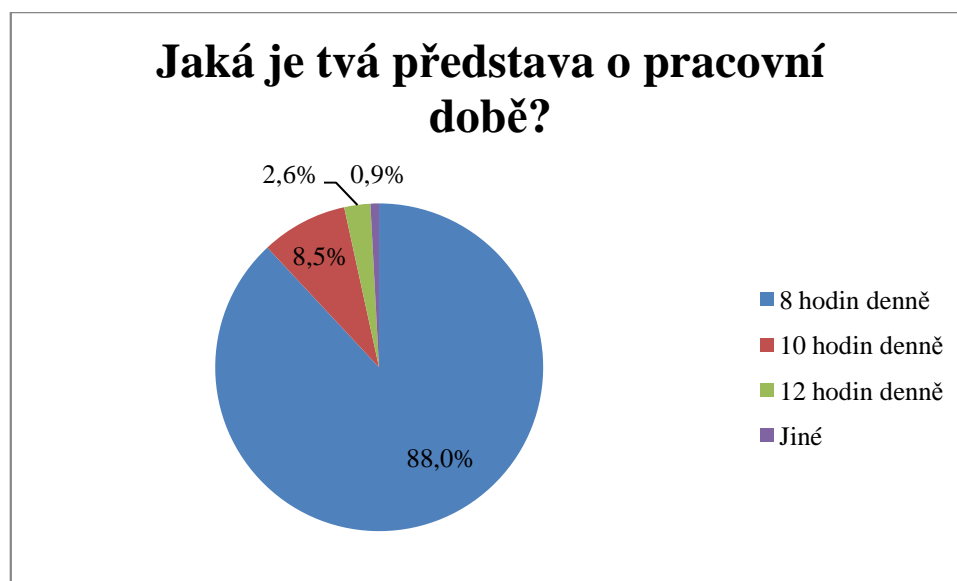
Téměř polovina respondentů (40,2%) zvolila odpověď 13 000,- až 15 000,-. Druhou nejčastější odpovědí na představy o platu v budoucím zaměstnání je mzda v rozmezí 11 000,- až 13 000,-, kterou si zvolilo 29,1% respondentů, tedy 34 studentů. 28 studentů si zvolilo odpověď „více jak 15 000,-,.. Sedm studentů (6,0%) má představu mzdy v rozmezí 9 000,- až 11 000,- a jeden student „si vystačí“ s 9 000,-.

Otázka č. 8: Jaká je tvá představa o pracovní době?

Tabulka č. 8:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
8 hodin denně	103	88,0
10 hodin denně	10	8,5
12 hodin denně	3	2,6
Jiné	1	0,9
Celkem	117	100,0

Graf č. 8:



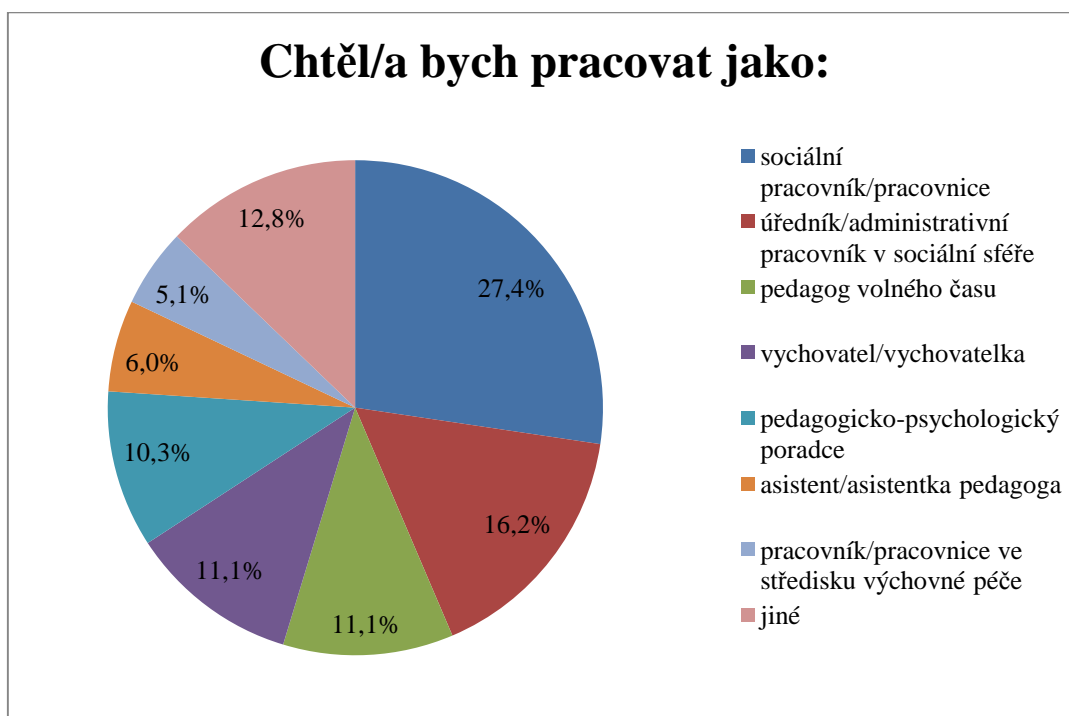
Nejvíce respondentů (103 studentů) si vybralo za svou představu o pracovní době 8 hodin denně. 10 hodin denně si zvolilo 10 studentů (8,5%) a 12 hodin denně vyhovuje třem studentům (2,6%). Jedinou jinou odpovědí byla odpověď „podle směn“, kterou napsal jeden student.

Položka č. 9: Chtěl/a bych pracovat jako:

Tabulka č. 9:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
sociální pracovník/pracovnice	32	27,4
úředník/administrativní pracovník v sociální sféře	19	16,2
pedagog volného času	13	11,1
vychovatel/vychovatelka	13	11,1
pedagogicko-psychologický poradce	12	10,3
asistent/asistentka pedagoga	7	6,0
pracovník/pracovnice ve středisku výchovné péče	6	5,1
jiné	15	12,8
Celkem	117	100,0

Graf č. 9:



32 studentů by chtělo pracovat jako sociální pracovník/pracovnice (27,4%). Profesi úředníka/administrativního pracovníka v sociální sféře si za svou zvolilo 19 respondentů, což je 16,2%. Jako pedagog volného času by chtělo pracovat 13 studentů, stejně tak jako vychovatel/vychovatelka (11,1%). 12 studentů by chtělo zkusit práci pedagogicko-psychologického poradce (10,3%). Práci asistenta/asistentky pedagoga si zvolilo 7 respondentů (6,0%). 6 studentů by chtělo pracovat jako pracovník/pracovnice ve středisku výchovné péče (5,1%).

Jinou odpověď zvolilo 15 respondentů (12,8%). Zde se objevili odpovědi studentů, kteří chtějí pracovat v učitelských profesích (učitel, učitelka v mateřské škole), jeden student by chtěl pracovat jako herní terapeut v nemocnici, jeden jako pracovník primárně-preventivních programů, dva respondenti neví, na jakém postu by chtěli pracovat, dva respondenti uvedli, že chtějí podnikat a jeden student si za svou profesi zvolil speciálního pedagoga.

Otázka č. 10: Jsi ochoten/ochotna za prací dojíždět?

Tabulka č. 10:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	90	76,9
Ne	9	7,7
Nevím	18	15,4
Celkem	117	100,0

Graf č. 10:



Velká většina respondentů (90) by za prací dojížděla a zvolila odpověď „ano“ (76,9%). 9 studentů by nebylo ochotno za prací dojíždět (7,7%) a 18 studentů se vyjádřilo, že neví (15,4%).

Otázka č. 11: Jsi ochoten/ochotna se za prací přestěhovat?

Tabulka č. 11:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	30	25,6
Ne	56	47,9
Nevím	31	26,5
Celkem	117	100,0

Graf č. 11:



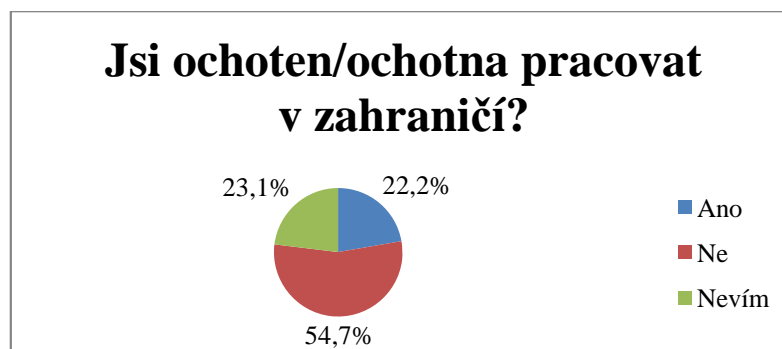
Z uvedeného grafu vyplývá, že za prací by bylo ochotno se přestěhovat pouhých 25,6% studentů, naopak téměř polovina studentů (47,9%) by nebyla ochotna se za prací přestěhovat a 26,5% studentů neví.

Otázka č. 12: Jsi ochoten/ochotna pracovat v zahraničí?

Tabulka č. 12:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	26	22,2
Ne	64	54,7
Nevím	27	23,1
Celkem	117	100,0

Graf č. 12:



V zahraničí je ochotno pracovat 26 studentů, což je 22,2%. Naopak velké procento studentů (54,7%) není ochotno pracovat v zahraničí a 27 studentů uvedlo svou odpověď jako „nevím“ (23,1%).

Další následující otázky spadají do kategorie **obavy**. Mají za cíl odpovědět na otázku - Jaké jsou hlavní obavy budoucích absolventů oboru sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně?

Otázka č. 13: Pomůže ti vzdělání k nalezení práce podle tvých představ?

Tabulka č. 13:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	50	42,7
Ne	19	16,2
Nevím	48	41,0
Celkem	117	100,0

Graf č. 13:



Z grafu jasně vyčteme, že studenti, kteří si myslí, že jim vzdělání pomůže k nalezení práce podle jejich představ (43%) a studenti, kteří nevědí, zda jim vzdělání pomůže k nalezení práce podle jejich představ (41,0%) jsou téměř vyrovnaní. 19 studentů si myslí, že jim vzdělání nepomůže k nalezení práce podle jejich představ (16,2%).

Otázka č. 14: Myslíš si, že ty jako sociální pedagog jsi uplatnitelný na trhu práce?

Tabulka č. 14:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	64	54,7
Ne	18	15,4
Nevím	35	29,9
Celkem	117	100,0

Graf č. 14:



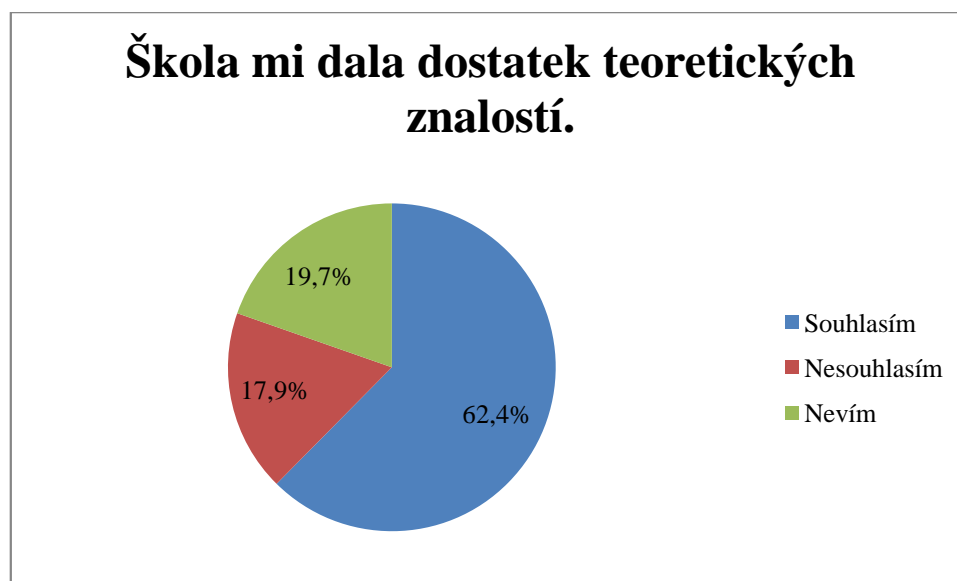
Větší polovina respondentů si je jista svou uplatnitelností na trhu práce (64 studentů). Naopak 18 studentů si toto nemyslí (15,4%) a 35 studentů neví, zda jsou uplatnitelní na trhu práce (29,9%).

Položka č. 15: Škola mi dala dostatek teoretických znalostí.

Tabulka č. 15:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Souhlasím	73	62,4
Nesouhlasím	21	17,9
Nevím	23	19,7
Celkem	117	100,0

Graf č. 15:



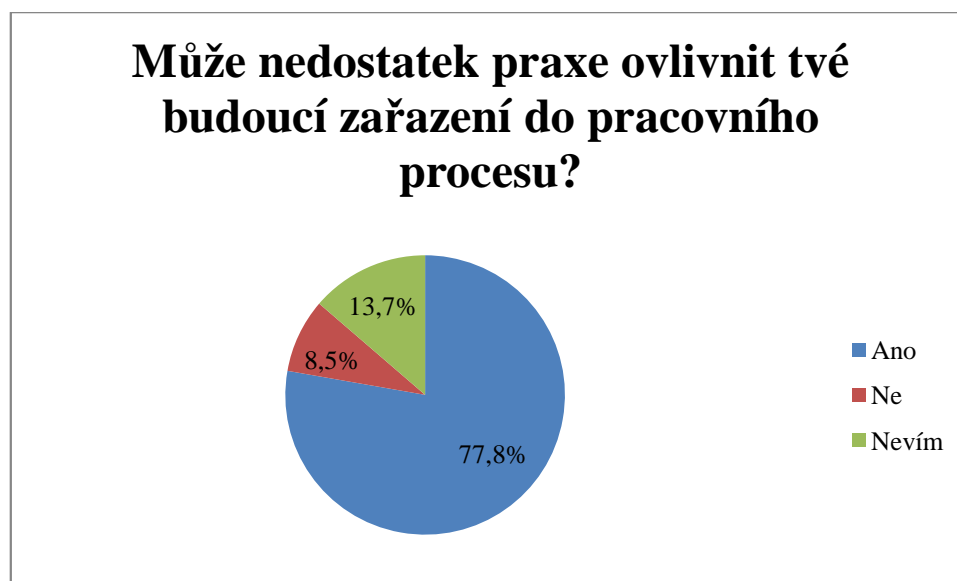
Z grafu velmi jasně vyplývá, že škola (Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, obor Sociální pedagogika) dala 73 studentům dostatek teoretických znalostí (62,4%). Nesouhlasí „pouhých“ 21 studentů, což představuje 17,9%. S odpovědí si nevědělo rady a označilo „nevím“ 23 studentů (19,7%).

Otázka č. 16: Může nedostatek praxe ovlivnit tvé budoucí zařazení do pracovního procesu?

Tabulka č. 16:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	91	77,8
Ne	10	8,5
Nevím	16	13,7
Celkem	117	100,0

Graf č. 16:



Převážná většina studentů (91) si myslí, že nedostatek praxe může ovlivnit jejich budoucí zařazení do pracovního procesu (77,8%). Že nedostatek praxe nemůže ovlivnit studentovo budoucí zařazení do pracovního procesu si myslí 10 studentů (8,5%). Odpověď na tuto otázku nevědělo 16 respondentů (13,7%).

Otázka č. 17: Myslíš si, že je důležité získat nějakou praxi již při studiu?

Tabulka č. 17:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	110	94,0
Ne	3	2,6
Nevím	4	3,4
Celkem	117	100,0

Graf č. 17:



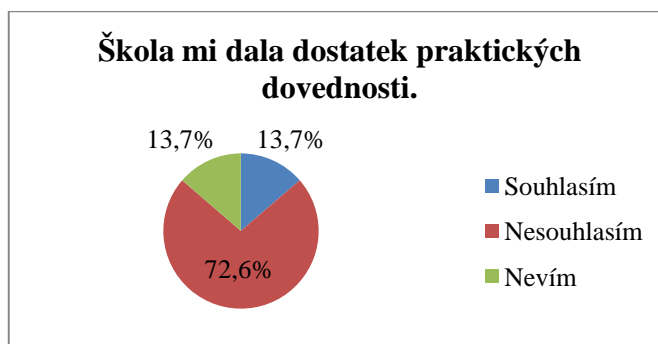
Pro většinu studentů (117) je důležité získat nějakou praxi již při studiu (94,0%). Odpověď „ne“ zvolili 3 studenti (2,6%) a 4 studenti se vyjádřili, že neví (3,4%).

Položka č. 18: Škola mi dala dostatek praktických dovedností.

Tabulka č. 18:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Souhlasím	16	13,7
Nesouhlasím	85	72,6
Nevím	16	13,7
Celkem	117	100,0

Graf č. 18:



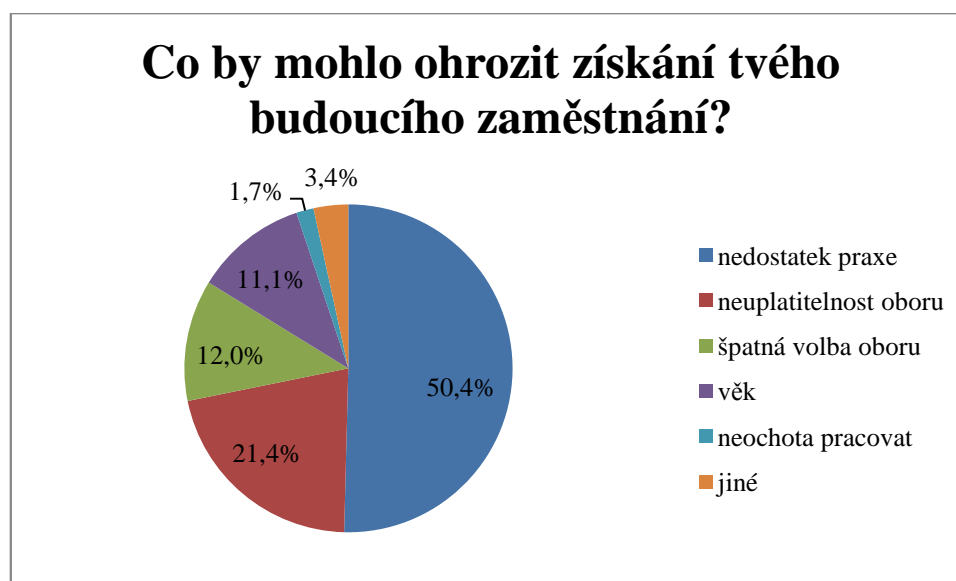
85 studentům škola nedala dostatek praktických dovedností (72,6%). Stejný počet studentů (16) odpověděl „souhlasím“ a „nevím“ (13,7%).

Otázka č. 19: Co by mohlo ohrozit získání tvého budoucího zaměstnání?

Tabulka č. 19:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
nedostatek praxe	59	50,4
neuplatitelnost oboru	25	21,4
špatná volba oboru	14	12,0
věk	13	11,1
neochota pracovat	2	1,7
jiné	4	3,4
Celkem	117	100,0

Graf č. 19:



Největší ohrožení při získávání budoucího zaměstnání vidí studenti v nedostatku praxe. Tuto odpověď zvolilo 59 studentů (50,4%), což je polovina ze všech respondentů. Druhou nejčastěji volenou hrozbou je podle studentů sociální pedagogiky neuplatitelnost oboru. Tuto odpověď vybralo 25 studentů, což představuje 21,4%. Na třetím místě se umístila špatná volba oboru, kterou zvolilo 14 studentů (12,0%). 13 studentů považuje za největší hrozbu jejich věk (11,1%). Dva studenti dokonce nejsou ochotni pracovat (1,7%). Jinou

odpověď zvolili 4 studenti (3,4%). Zde se objevovala hrozba „konkurence v oboru“, „moc lidí na stejné místo“, „nedostatek kvalifikace“ a jeden student napsal, že ho neohrozí „nic“.

Položka č. 20: V oboru sociální pedagogika jsou uplatnitelnější podle tvého názoru:

Tabulka č. 20:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Muži	19	16,2
Ženy	98	83,8
Celkem	117	100,0

Graf č. 20:



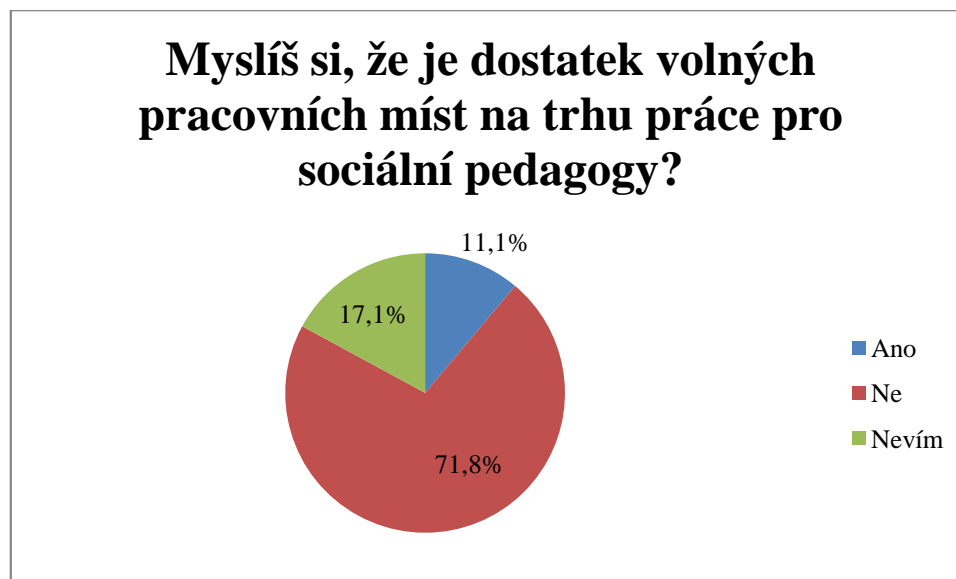
Podle většiny studentů (83,8%) jsou v oboru sociální pedagogika uplatnitelnější ženy. 19 studentů si naopak myslí, že jsou to muži, kteří jsou lépe uplatnitelnější v oboru sociální pedagogika (16,2%).

Otázka č. 21: Myslíš si, že je dostatek volných pracovních míst na trhu práce pro sociální pedagogy?

Tabulka č. 21:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	13	11,1
Ne	84	71,8
Nevím	20	17,1
Celkem	117	100,0

Graf č. 21:



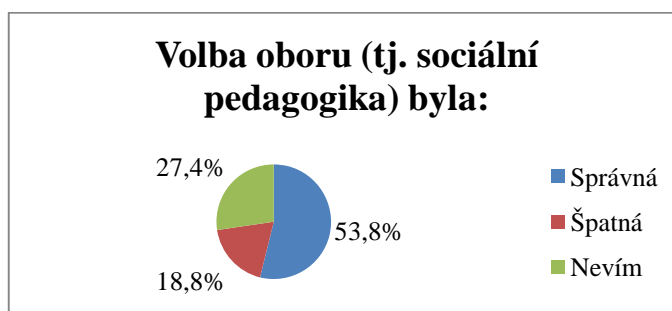
84 studentů (71,8%) se domnívá, že pro sociální pedagogy na trhu práce není dostatek volných pracovních míst. Že těchto volných pracovních míst je dost, si myslí 11,1% studentů. Neví, zda je dostatek volných pracovních míst na trhu práce pro sociální pedagogy 17,1% studentů.

Položka č. 22: Volba oboru (tj. sociální pedagogika) byla:

Tabulka č. 22:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Správná	63	53,8
Špatná	22	18,8
Nevím	32	27,4
Celkem	117	100,0

Graf č. 22:



53,8% studentů si správně zvolilo obor svého studia. 18,8% studentů si myslí, že volba oboru sociální pedagogika byla špatná. 27,4% studentů neví, zda správně či špatně zvolili svůj studovaný obor.

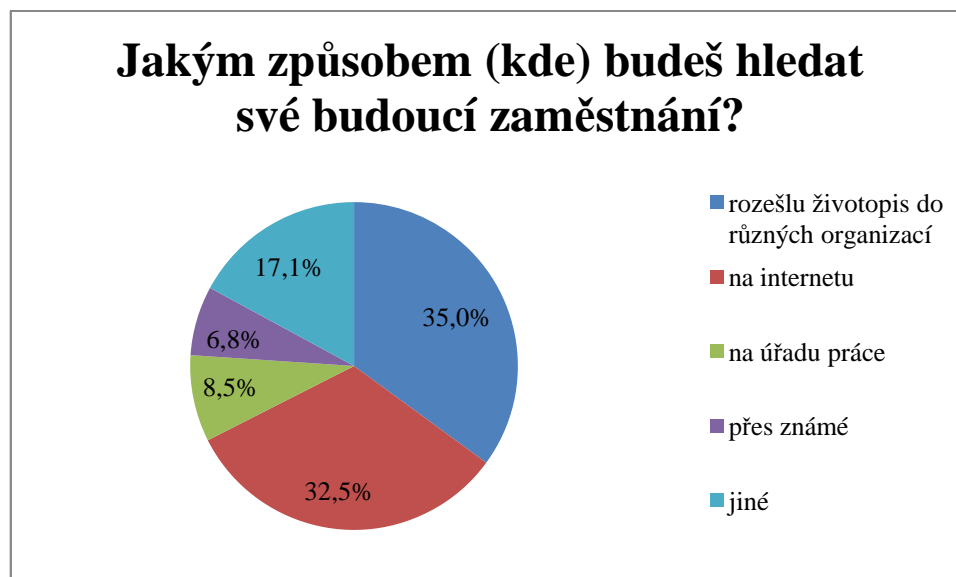
Následující otázky spadají do kategorie **hledání**:

Otázka č. 23: Jakým způsobem (kde) budeš hledat své budoucí zaměstnání?

Tabulka č. 23:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
rozešlu životopis do různých organizací	41	35,0
na internetu	38	32,5
na úřadu práce	10	8,5
přes známé	8	6,8
jiné	20	17,1
Celkem	117	100,0

Graf č. 23:



41 studentů (35,0%) si bude hledat zaměstnání způsobem, že rozešlou životopisy do různých organizací. 38 studentů (32,5%) si bude hledat zaměstnání s pomocí internetu. S pomocí úřadu práce počítá pouze 10 studentů, tj. 8,5%. 8 studentů využije pomoci známých při hledání jejich zaměstnání (6,8%). Jinou odpověď si vybralo 20 studentů (17,1%). Zde

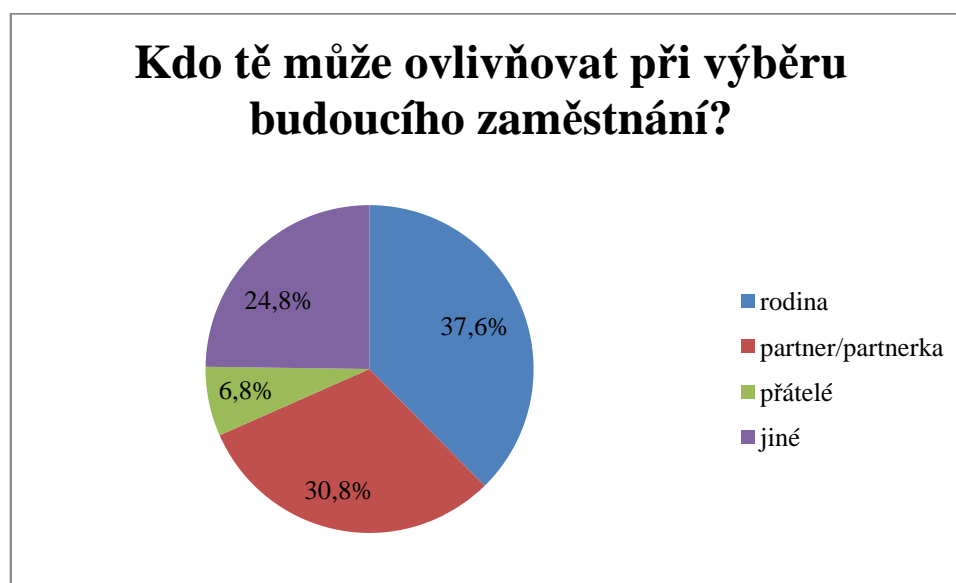
se objevovaly odpovědi: Osm respondentů si práci hledat nebude – již pracuje nebo má práci rozjednanou. Devět studentů využije všechny uvedené možnosti. Dva studenti nevědí, ještě o tom totiž nepřemýšleli.

Otázka č. 24: Kdo tě může ovlivňovat při výběru budoucího zaměstnání?

Tabulka č. 24:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
rodina	44	37,6
partner/partnerka	36	30,8
přátelé	8	6,8
jiné	29	24,8
Celkem	117	100,0

Graf č. 24:



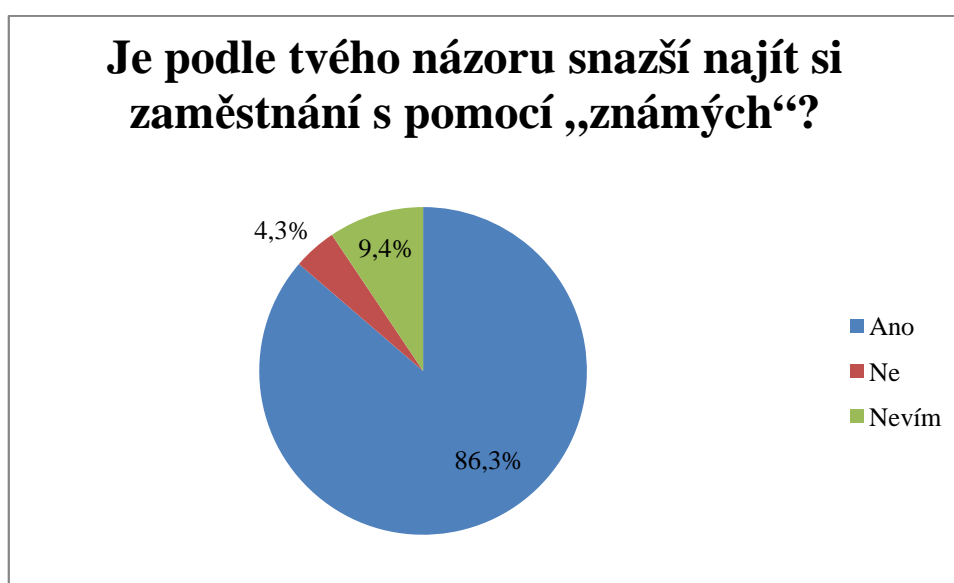
V případě ovlivňování při výběru studentova budoucího zaměstnání 44 respondentů (37,6%) zvolilo jako odpověď „rodina“. V 36 případech může studenta ovlivňovat při výběru budoucího zaměstnání partner/partnerka (30,8%). Osm z respondentů můžou ovlivňovat přátelé (6,8%). Jinou odpověď zvolilo 29 studentů (24,8%). Odpověď „nikdo“ si zvolilo 25 studentů. Tři studenti zvolili více faktorů - rodina i partner. Jeden student napsal, že ho může ovlivnit zaměstnavatel.

Otázka č. 25: Je podle tvého názoru snazší najít si zaměstnání s pomocí „známých“?

Tabulka č. 25:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	101	86,3
Ne	5	4,3
Nevím	11	9,4
Celkem	117	100,0

Graf č. 25:



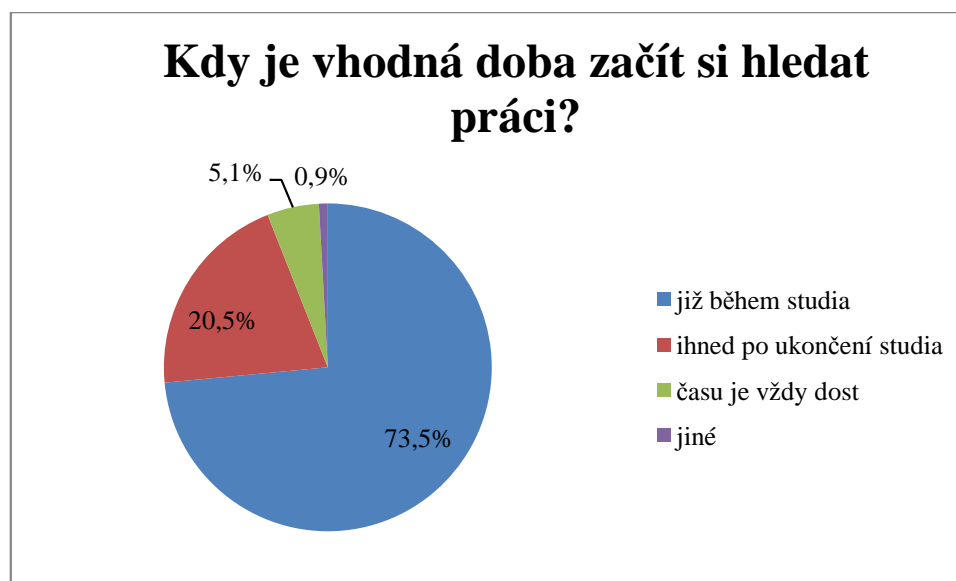
Velká většina studentů (86,3%) si myslí, že je snazší si najít zaměstnání s pomocí „známých“. Pouze 4,3% studentů si myslí, že ne a 9,4% studentů neví.

Otázka č. 26: Kdy je vhodná doba začít si hledat práci?

Tabulka č. 26:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
již během studia	86	73,5
ihned po ukončení studia	24	20,5
času je vždy dost	6	5,1
jiné	1	0,9
Celkem	117	100,0

Graf č. 26:



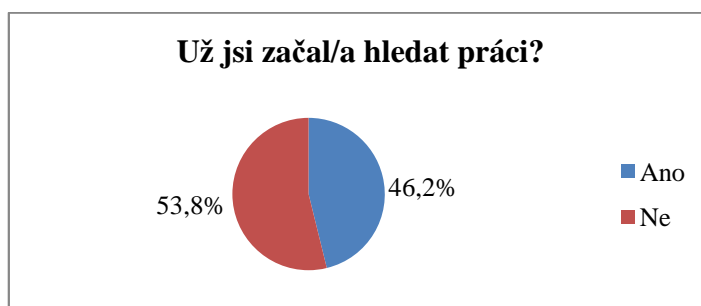
Podle 73,5% studentů je vhodná doba začít si hledat práci již během studia (86 respondentů). 20,5% studentů si myslí, že vhodná doba začít si hledat práci je ihned po ukončení studia (24 studentů). 5,1% studentů si myslí, že času je vždy dost (6 studentů). Jinou odpověď zvolil jeden respondent a uvedl, že neví (0,9%).

Otázka č. 27: Už jsi začal/a hledat práci?

Tabulka č. 27:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	54	46,2
Ne	63	53,8
Celkem	117	100,0

Graf č. 27:



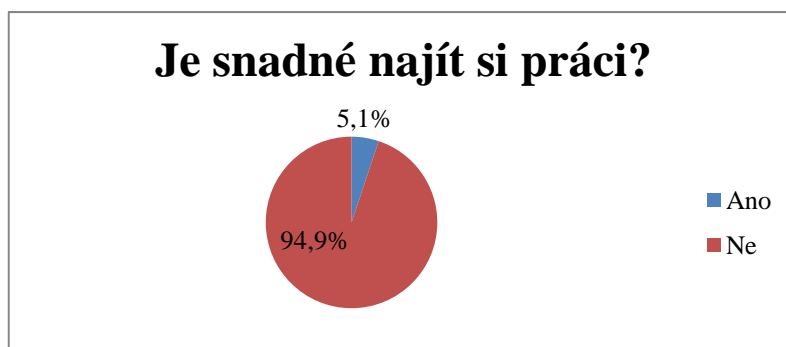
54 studentů si už začalo hledat práci (46,2%) a 63 studentů ještě nezačalo hledat práci (53,8%).

Otázka č. 28: Je snadné najít si práci?

Tabulka č. 28:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	6	5,1
Ne	111	94,9
Celkem	117	100,0

Graf č. 28:



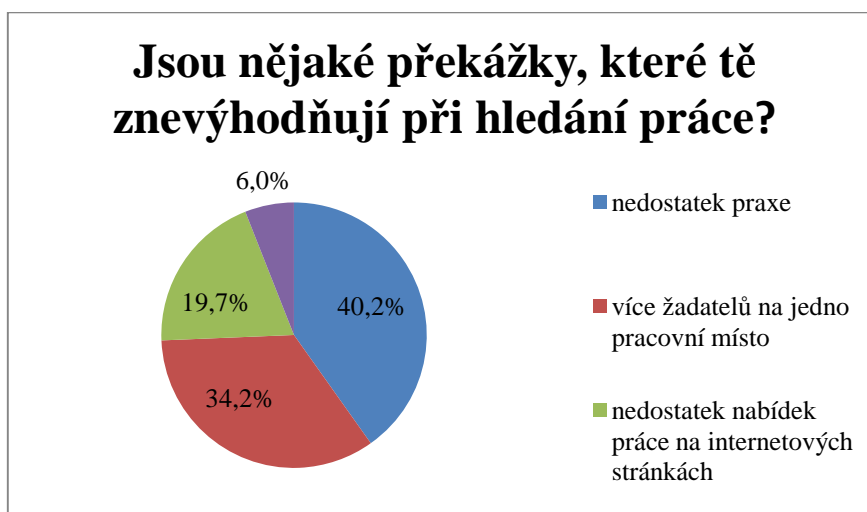
Podle většiny studentů (94,9%) není snadné najít si práci. Pouze 5,1% studentů odpovědělo, že najít si práci je snadné.

Otázka č. 29: Jsou nějaké překážky, které tě znevýhodňují při hledání práce?

Tabulka č. 29:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
nedostatek praxe	47	40,2
více žadatelů na jedno pracovní místo	40	34,2
nedostatek nabídek práce na internetových stránkách	23	19,7
jiné	7	6,0
Celkem	117	100,0

Graf č. 29:



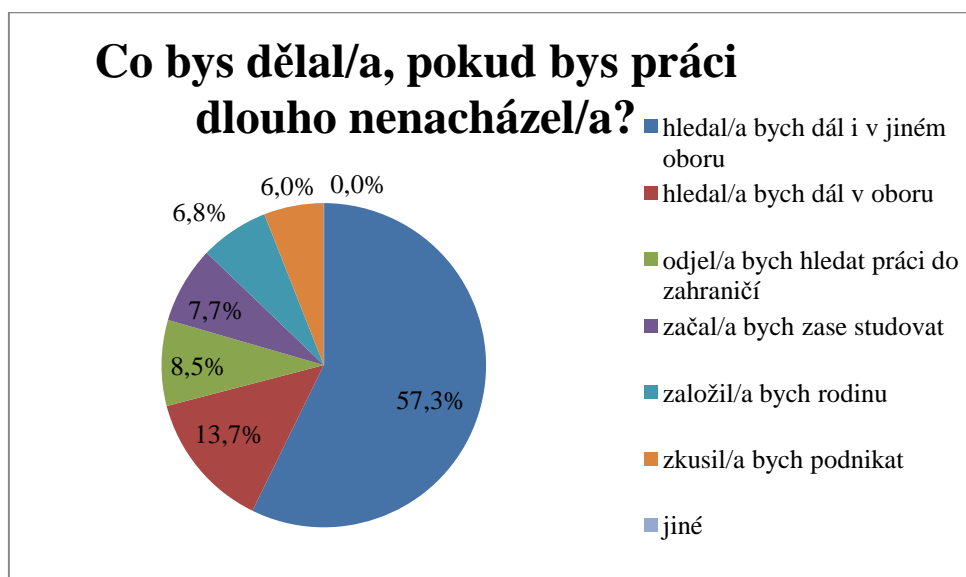
Podle 40,2% studentů je největší překážkou, které je znevýhodňují při hledání práce nedostatek praxe (47 respondentů). 34,2% studentů považují za překážku více žadatelů na jedno pracovní místo (40 respondentů). 23 studentů si myslí, že je nedostatek nabídek práce na internetových stránkách (19,7%). Jinou odpověď uvedlo 7 studentů (6,0%). Zde se nejčastěji objevovalo: „všechny možnosti“, „nezájem o naši profesi“, „mladá holka co bude chtít během pár let dítě“, „nedostatek volných míst v oboru v mojí lokalitě“, „neuplatitelnost oboru“.

Otázka č. 30: Co bys dělal/a, pokud bys práci dlouho nenacházel/a?

Tabulka č. 30:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
hledal/a bych dál i v jiném oboru	67	57,3
hledal/a bych dál v oboru	16	13,7
odjel/a bych hledat práci do zahraničí	10	8,5
začal/a bych zase studovat	9	7,7
založil/a bych rodinu	8	6,8
zkusil/a bych podnikat	7	6,0
jiné	0	0,0
Celkem	117	100,0

Graf č. 30:



67 studentů, pokud by práci dlouho nenacházeli, by hledali dál i v jiném oboru (57,3%). 16 studentů by hledalo dál v oboru (13,7%). 10 studentů by odjelo hledat práci do zahraničí (8,5%). 9 studentů by začalo zase studovat (7,7%). 8 studentů by založilo rodinu (6,8%). 7 studentů by zkusilo podnikat (6,0%). Jinou odpověď si nevybral žádný respondent.

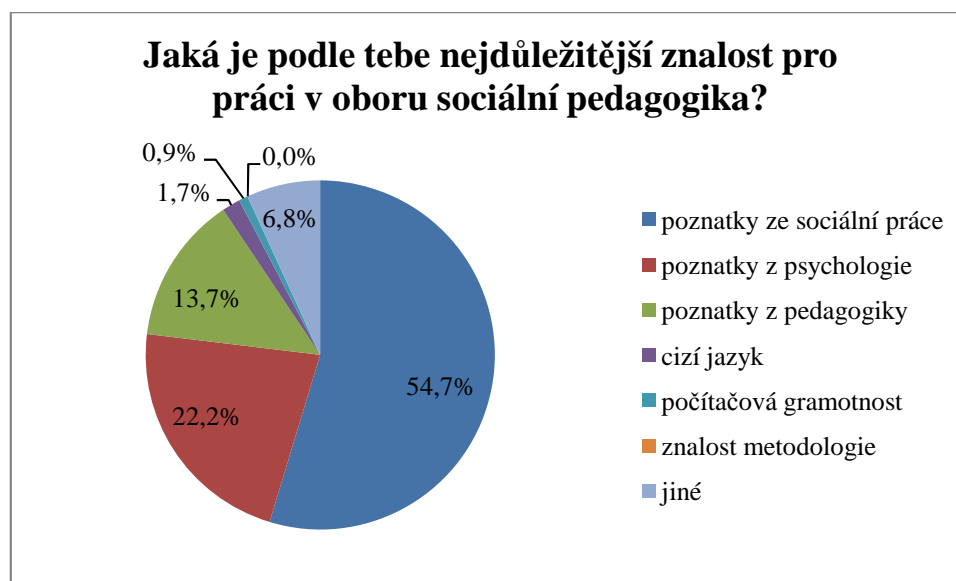
Následující otázky spadají do kategorie **sebereflexe**. Mají za cíl zjistit, co studenti umí a pomoci jim si toto uvědomit.

Otázka č. 31: Jaká je podle tebe nejdůležitější znalost pro práci v oboru sociální pedagogika?

Tabulka č. 31:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
poznatky ze sociální práce	64	54,7
poznatky z psychologie	26	22,2
poznatky z pedagogiky	16	13,7
cizí jazyk	2	1,7
počítačová gramotnost	1	0,9
znalost metodologie	0	0,0
jiné	8	6,8
Celkem	117	100,0

Graf č. 31:



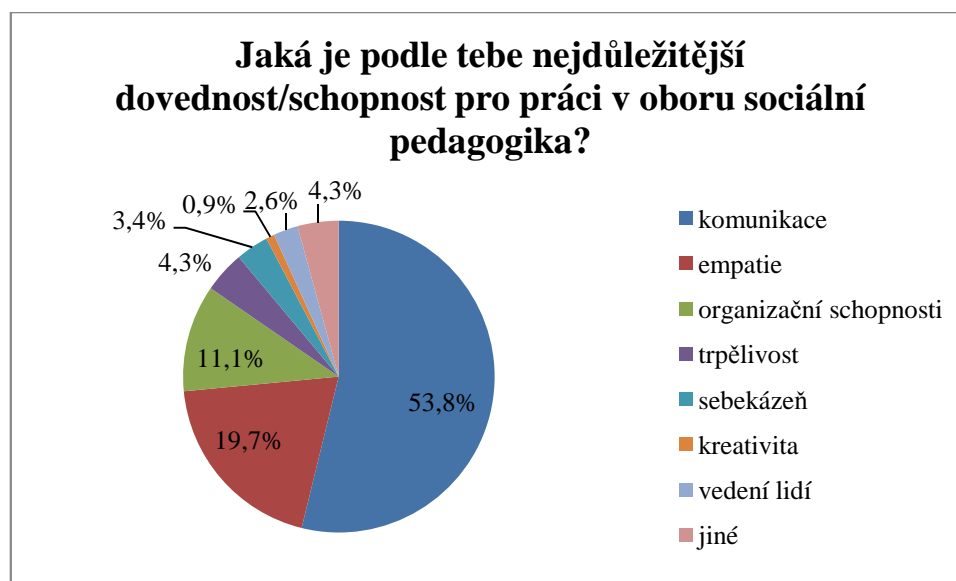
Za nejdůležitější znalost pro práci v oboru sociální pedagogika zvolilo 64 studentů poznatky ze sociální práce (54,7%). Poznatky z psychologie považuje za důležité 26 studentů (22,2%). 16 studentů považuje za nejdůležitější poznatky z pedagogiky (13,7%). Pouze dva studenti odpověděli cizí jazyk (1,7%). Jen jeden student považuje za nejdůležitější znalost počítačovou gramotnost (0,9%). Nikdo z oslovených respondentů nepovažuje za důležitou znalost metodologie. 8 studentů (6,8%) si vybralo jinou odpověď: „všechny jsou potřebné“, „záleží na konkrétním pracovním místě“ a také se zde objevuje praxe.

Otázka č. 32: Jaké jsou podle tebe důležité dovednosti/schopnosti pro práci v oboru sociální pedagogika?

Tabulka č. 32:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
komunikace	63	53,8
empatie	23	19,7
organizační schopnosti	13	11,1
trpělivost	5	4,3
sebekázeň	4	3,4
kreativita	1	0,9
vedení lidí	3	2,6
jiné	5	4,3
Celkem	117	100,0

Graf č. 32:



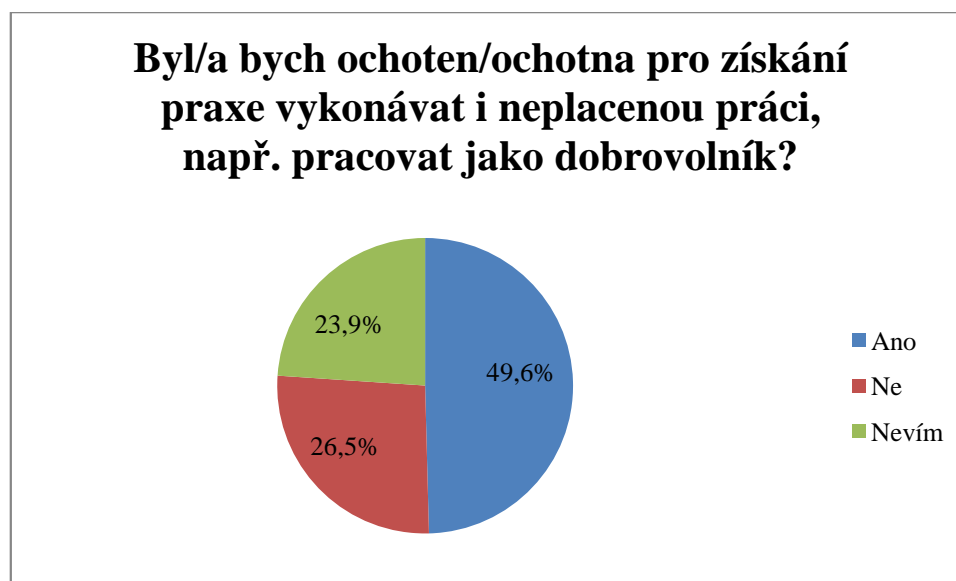
Za nejdůležitější dovednost/schopnost považují budoucí sociální pedagogové komunikaci (53,8%). Druhou nejčastější odpovědí byla empatie (19,7%). 13 respondentů uvedlo organizační schopnosti (11,1%). Pro pět studentů je důležitá trpělivost (4,3%). Pro čtyři studenty zase sebekázeň (3,4%). Tři studenti považují za důležitou dovednost/schopnost vedení lidí (2,6%) a jeden student kreativitu (0,9%). 5 studentů zvolilo jinou odpověď (4,3%) – „znalost zákonů, standardů a psaní projektů“, „všechny“, „záleží na zaměření zaměstnání, organizace, pracovní pozice“.

Otázka č. 33: Byl/a bych ochoten/ochotna pro získání praxe vykonávat i neplacenou práci, např. pracovat jako dobrovolník?

Tabulka č. 33:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	58	49,6
Ne	31	26,5
Nevím	28	23,9
Celkem	117	100,0

Graf č. 33:



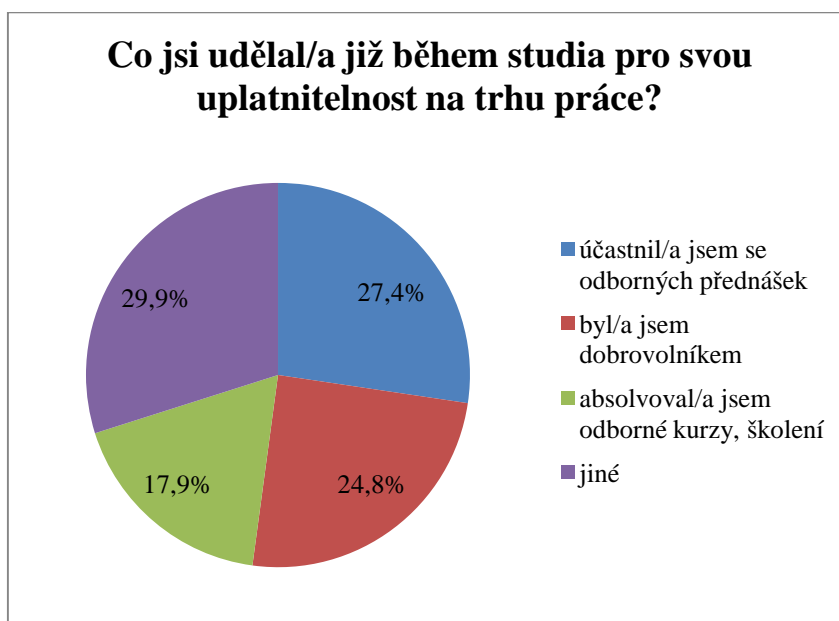
Necelá polovina studentů (49,6%) by byla ochotna pro získání praxe vykonávat i neplacenou práci. 26,5% by nebyla ochotna a 23,9% neví.

Otázka č. 34: Co jsi udělal/a již během studia pro svou uplatnitelnost na trhu práce?

Tabulka č. 34:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
účastnil/a jsem se odborných přednášek	32	27,4
byl/a jsem dobrovolníkem	29	24,8
absolvoval/a jsem odborné kurzy, školení	21	17,9
jiné	35	29,9
Celkem	117	100,0

Graf č. 34:



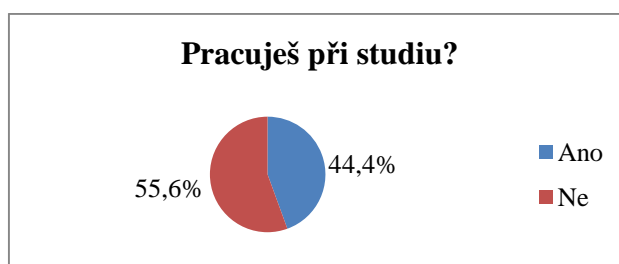
32 studentů (27,4%) se pro svou uplatnitelnost na trhu práce účastnilo odborných přednášek. 24,8% studentů (29 respondentů) bylo dobrovolníkem během studia. 21 studentů (17,9%) absolvovalo odborné kurzy, školení. Jinou odpověď zvolilo 35 studentů (29,9%). Zde se objevovaly odpovědi: „nic“ (21 respondentů), „absolvovala jsem praxi“, „všechny uvedené možnosti“, „práce na částečný úvazek v oboru“ apod.

Otázka č. 35: Pracuješ při studiu?

Tabulka č. 35:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	52	44,4
Ne	65	55,6
Celkem	117	100,0

Graf č. 35:



52 studentů pracuje při studiu (44,4%) a 65 studentů při studiu nepracuje (55,6%).

Položka č. 36: Zamysli se a v bodech napiš, co můžeš nabídnout svému budoucímu zaměstnavateli:

Tabulka č. 36:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Komunikativnost	28	6,64
Kreativita	28	6,64
Empatie	28	6,64
Znalost v oboru	27	6,40
Ochota učit se novým věcem	27	6,40
Spolehlivost	25	5,92
Vysoké pracovní nasazení	24	5,69
Flexibilita	22	5,21
Praxe	21	4,98
Cizí jazyk	16	3,79
Organizační schopnosti	16	3,79
Nevím	13	3,08
Další vzdělávání	11	2,61
Odpovědnost	11	2,61
Práce s počítačem	11	2,61
Přínos inovací	11	2,61
Angažovanost	8	1,90
Trpělivost	8	1,90
Řidičský průkaz skupiny B	8	1,90
Kurzy, školení, semináře, konference (účast)	7	1,66
Týmová práce	7	1,66
Adaptabilita	6	1,42
Loajalita	5	1,18
Samostatnost	5	1,18
Vedení lidí	6	1,42
Zájem	4	0,95
Ochota	4	0,95
Pečlivost	4	0,95
Osobnostní kvality	3	0,71
Hudební znalosti	3	0,71
Znalost znakové řeči	2	0,47
Vstřícnost	2	0,47

Svědomitost	2	0,47
Morálka	2	0,47
Příjemné vystupování	2	0,47
Ochota dojíždět	1	0,24
Poctivost	1	0,24
Schopnost dělat kompromisy	1	0,24
Spokojenost s platem	1	0,24
Touha pomoci	1	0,24
Optimismus	1	0,24
Umění předvídat	1	0,24
Nekonfliktnost	1	0,24
Věrnost	1	0,24
Pohotovost	1	0,24
Věk	1	0,24
Ohleduplnost	1	0,24
Jistota	1	0,24
Tolerance	1	0,24
Přesnost	1	0,24
Celkem	422	100,00

Graf č. 36:

Tuto otevřenou otázku záměrně nezpracovávám do grafu, z důvodu její nepřehlednosti.

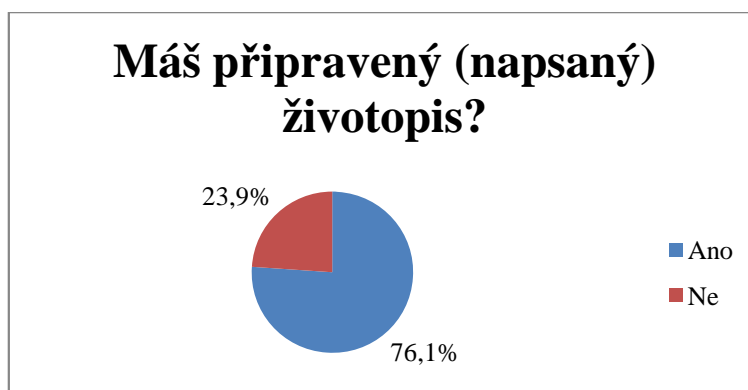
K nejčastějším odpovědím respondentů patřila komunikativnost, kreativita, empatie, znalost v oboru, ochota učit se novým věcem, spolehlivost, vysoké pracovní nasazení, flexibilita, praxe, cizí jazyk, organizační schopnosti, další vzdělávání, odpovědnost, práce s počítačem, přínos inovací, angažovanost, trpělivost, řidičský průkaz skupiny B, účast na kurzech, školeních, seminářích, konferencích, týmová práce, adaptabilita, loajalita atd. Více je uvedeno v tabulce nad tímto textem.

Otázka č. 37: Máš připravený (napsaný) životopis?

Tabulka č. 37:

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	89	76,1
Ne	28	23,9
Celkem	117	100,0

Graf č. 37:



89 studentů (76,1%) má připravený (napsaný) životopis a 28 studentů (23,9%) nemá připravený (napsaný) životopis.

10.2 Dílčí závěr (dotazníkové šetření)

Jak vyplynulo z dotazníkového šetření mezi studenty sociální pedagogiky na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, jejich hlavní motivací (**dílčí cíl č. 1**), tedy hlavní prioritou při výběru jejich budoucího zaměstnání je *vlastní zájem o pracovní pozici*. Naopak pro tyto studenty není podstatná prestiž pracovní pozice, ani *lokalita* nebo *zaměstnanecké výhody*. Toto si vysvětluji tím, že každý mladý člověk (budoucí absolvent), který opouští vysokou školu, a hledá si své první zaměstnání (nebo hledat bude), má především za cíl si najít jemu vyhovující pracovní pozici, nehledě na to, co na ni řekne okolí, zda bude muset za prací dojíždět (jak vyplynulo z výzkumu - většina studentů je ochotna za prací dojíždět), či zda jim zaměstnavatel umožní dostávat např. stravenky. Pro tohoto studenta je podstatné, že bude moci ihned po ukončení studia na vysoké škole pracovat.

Většina studentů bakalářského i navazujícího magisterského studia *chce uplatnit svou kvalifikaci*, tedy pracovat v oboru jako sociální pedagog. Což je pochopitelné a logické. Vždyť nestudují proto, aby pak ihned měnili „pole svého působení.“ Vystává však otázka, co když nebude dost nabídek práce pro všechny „čerstvé“ sociální pedagogy? Na tuto jednoznačně odpovídali studenti, že pokud si nenajdou práci v oboru studovaném (tj. sociální pedagogika), *zkusí hledat i v ostatních oborech*.

Představa studentů sociální pedagogiky, budoucích absolventů, *o platu v budoucím zaměstnání* se nachází mezi 11 000,- až 15 000,- korunami. Přitom by za tuto mzdu většina studentů ráda pracovala 8 hodin denně.

Nejvíce „oblíbenou“ pracovní pozicí, kterou by budoucí absolvent oboru sociální pedagogika chtěl vykonávat je *sociální pracovník/pracovnice*. Nabízí se však možnost, že tuto pozici si studenti volí právě z důvodu toho, že jejich největší teoretická znalost je z oblasti sociální práce.

Za prací by se studenti *neradi stěhovali*. To vyplývá i z mého předpokladu, že studenti již vedou svůj život, zakládají si své rodiny a jsou ve své lokalitě více méně usazení. Taktéž o *práci v zahraničí* nemají tito studenti zájem. Myslím si však, že zahraniční praxe by pro každého byla velkým přínosem. Nejen to, že by pracovali v zahraničí v oboru sociální pedagogika a mohli by komparovat získané poznatky s fungováním tohoto oboru v České republice, ale i učení se jazykům by mělo člověka provázet po celý život. Ne nadarmo se říká: „Kolik jazyků umíš, tolikrát jsi člověkem.“

Hlavní obavou (dílčí cíl č. 2) studentů sociální pedagogiky na Fakultě humanitních studií ve Zlíně je nejen tápání nad smyslem vzdělání. Vždyť téměř polovina studentů *neví*, zda jim vzdělání pomůže k nalezení práce podle jejich představ. Třetina oslovených studentů *neví*, zda jsou oni jako sociální pedagogové *uplatnitelní na trhu práce*.

Naopak studenti tvrdí, že jim škola (Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií) dala *dostatek teoretických znalostí*. Přesně naopak je to s praxí. Studenti si myslí, že *nedostatek praxe* může ovlivnit jejich budoucí zařazení do pracovního procesu, což je samozřejmě pravda. Také studenti vkládají největší důležitost *získat praxi již při studiu*. Dále podotýkají, že jim škola nedala dostatek praktických dovedností. Toto zjištění je dle mého názoru nejpodstatnější na celém mém výzkumu. Škola by tedy měla již během studia studentům umožnit získávat více praktických dovedností, vkládat velkou pozornost právě na praxi.

Zajímavostí je, že podle studentů sociální pedagogiky na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně jsou na trhu práce *uplatnitelnější ženy*. Toto potvrzuje podle mého i to, že ženy většinou získávají vzdělání v tomto oboru. I když si myslím, že některé profese jsou vyloženě spíše pro muže. Také se studenti obávají *nedostatku volných pracovních míst* na trhu práce pro sociální pedagogy. I přes to uvedli, že volba oboru (tj. sociální pedagogika) byla správná. Třetina studentů i v tomto tápe – *neví*, zda volba oboru byla správná.

Z výzkumu vyplynulo, že preferovaným způsobem hledání práce (dílčí cíl č. 3) budoucích absolventů oboru sociální pedagogika je, že si studenti rozešlou své životopisy do různých organizací. Zároveň ale budou *hledat i na internetu*. Což je pochopitelné. Nelze jen čekat,

zda se z té konkrétní organizace ozvou. Je třeba hledat i v různých ostatních dostupných zdrojích, jako jsou různé webové stránky s nabídkami práce. I přes tuto skutečnost si většína studentů myslí, že je snazší si najít práci s pomocí „známých.“ Vhodnou dobou podle studentů pro to, začít si hledat práci je *již během studia*. I přes toto tvrzení jen necelá polovina studentů si již začala hledat práci. Většina z nich si však myslí, že najít si práci není snadné. Překážkou opět je nedostatek praxe a také více žadatelů na jedno pracovní místo.

Pokud studenty někdo ovlivňuje při výběru budoucího zaměstnání, je to především *rodina*, či *partner/partnerka*. Tyto dvě kategorie mají podle mě stejnou váhu, neboť se domnívám, že velká většina studentů již žije mimo domov, s partnery apod. Pokud by si však studenti nenašli práci v oboru studovaném, pokoušeli by se hledat i v jiných oborech, jak jsem již uvedla výše (**dílčí cíl č. 4**).

Co se týče sebereflexe (**dílčí cíl č. 5, dílčí cíl č. 6**) studentů, co umí, nejpřínosnější pro ně byly *poznatky ze sociální práce*. Je faktem, že tam v tomto předmětu se často řešily i praktické situace. Za nejdůležitější dovednost/schopnost pro práci v oboru sociální pedagogika považují studenti tohoto oboru na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně *komunikaci*. Proto by tato dovednost/schopnost měla být rozvíjena již během studia na vysoké škole.

Polovina studentů by byla ochotna pro získání praxe vykonávat i *neplacenou práci*, např. pracovat jako dobrovolník. Někteří studenti již při studiu byli dobrovolníky. Pro svou uplatnitelnost na trhu práce během studia se studenti nejvíce účastnili odborných přednášek, kurzů a školení. Taktéž polovina z dotazovaných *při studiu pracuje*. Důvodem je zřejmě získávání praxe, která jim napomůže lépe se uplatnit na trhu práce.

Když studenti byli požádáni o zamyšlení se a napsání toho, co mohou nabídnout svému budoucímu zaměstnavateli (**dílčí cíl č. 7**), opět se nejvíce objevovala *komunikativnost*, dále také *empatie* a *kreativita*. Často se taktéž objevovala odpověď znalost v oboru (což je pro „čerstvé“ absolventy pochopitelné), ochota učit se novým věcem (což je podle mého názoru velmi důležité a taky to čeká každého absolventa), spolehlivost, vysoké pracovní nasazení a flexibilita. Většina z oslovených studentů již má připravený (napsaný) životopis, což je pochopitelné, když brzy mají hledat nebo již hledají své budoucí zaměstnání.

10.3 Rozhovory s absolventy oboru sociální pedagogika

Pro rozhovory byli osloveni **3 absolventi oboru sociální pedagogika** na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. K rozhovorům jsem se rozhodla, abych doplnila informace z dotazníkového šetření. Rozhovory nebudou hlouběji analyzovány, pouze slouží k **dokreslení celkové situace**. Pro účely tohoto výzkumu postačí odpovědi oslovených respondentů shrnout a porovnat je s daty získanými dotazníkovým šetřením.

Oslovení a vybraní respondenti zůstanou na přání v anonymitě. Nebudou uvádět osobní informace, ani kde pracují (např. uvádět zaměstnavatele) apod. Je to z důvodu zachování jejich soukromí. Na tomto jsme se před poskytnutím rozhovorů dohodli.

10.3.1 Respondent č. 1 – Absolventka pracující v oboru

Tato žena, řekněme jí třeba **Anna**, vystudovala obor Sociální pedagogika prezenčně, na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně před třemi lety. Její dosažené vzdělání je bakalářské. Od ukončení svých studií až do současnosti pracuje jako koordinátorka volnočasových aktivit. Čili v pracovním procesu je již tři roky. Po doděláním si bakalářského studia již nechtěla pokračovat na navazující magisterské studium, rozhodla se pracovat. „*Chtěla jsem hlavně získávat praxi, studovat můžu vždycky. A taky jsem se rozhodla žít s přítelem a potřebovali jsme peníze, abysme se mohli osamostatnit.*“

Práci si našla ihned, téměř v den státních závěrečných zkoušek. „*Prostě jsem si zkusila poslat životopis na inzerát, který jsem zahlédla na netu a vyšlo to.*“ Největší radost však měla z toho, že „*hlavně jsem nemusela na úřad práce, nechtěla jsem být další čárový kód. A povedlo se!*“ Po vystudování oboru chtěla pracovat ve středisku volnočasových aktivit pro děti, ale „*klidně i v domě s pečovatelskou službou.*“ „*Takže najít si práci pro mě bylo vlastně jednoduché.*“ I přes tuto okolnost se Anna domnívá, že je těžké pro absolventy najít si práci, která by je bavila, pokud nemají známé, protože „*nabídek není moc a taky se na jedno místo hlásí vždycky moc lidí.*“

Obor Sociální pedagogika si vybrala, protože „*ráda pracuji s lidmi.*“ Podobný obor studovala již na střední škole a chtěla pokračovat dále „*abych v tomto oboru získala i titul, který stejně jednou budeme potřebovat všichni.*“

Na otázku co jí studium na vysoké škole dalo, co jí chybělo/chybí, co jí škola naučila, odpovídá: „*Myslím si, že škola mi dala dostatek teoretických zkušeností, někdy mi přišlo, že až moc. Ale chtělo by to více praktických zkušeností, které jsem neměla téměř žádné.*“ Vol-

ba oboru ale i přes toto byla podle Anny správná, protože chtěla pracovat určitě v tomto oboru. Z oboru uplatňuje v zaměstnání hlavně „*předměty z oblasti pedagogiky a i z volitelného předmětu, který se týkal volnočasových aktivit.*“

Práci si hledala převážně na internetu, ale sledovala i nabídky úřadu práce „*kde toho bylo žalostně málo.*“ Při hledání ji však nikdo neovlivňoval. „*Nenechala bych si do toho kecat, je to přece svobodné rozhodnutí každého člověka se rozhodnou, co chce v životě dokázat, co chce dělat a tak.*“ Její hlavní prioritou při výběru zaměstnání bylo „*hlavně pracovat.*“ Nejméně ji však záleželo na tom, kde a u koho bude pracovat. Pracuje 8 hodin denně za čistou mzdu, o které by se nerada vyjadřovala: „*... plat mám dost malý podle mě.*“

Nejdůležitější znalostí pro práci v oboru sociální pedagogika jsou podle této ženy znalost pedagogiky a práce na počítači. Za nejdůležitější schopnost/dovednost považuje komunikativnost, vedení lidí a organizování. Pokračovat ve studiu už nechce. Popřála jsem jí hodně úspěchů a tímto náš rozhovor skončil.

10.3.2 Respondent č. 2 – Absolventka momentálně nezaměstnaná

Druhou oslovenou byla opět žena. Budeme ji pro účely tohoto výzkumu říkat třeba **Bára**. Vystudovala obor Sociální pedagogika taktéž prezenčně na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Momentálně je nezaměstnaná. Před tím pracovala v rodinném centru. Hlíдалa děti a starala se o jejich program.

Je to již dva roky, co ukončila své bakalářské vzdělání státní závěrečnou zkouškou. Studium sociální pedagogiky si vybrala, protože ekonomická střední škola ji nebavila. „*Proto jsem zvolila vysokou školu s tímto zaměřením, ve kterém jsem již měla určité zkušenosti.*“ Po škole chtěla pracovat především s dětmi. „*Třeba jako vychovatelka nebo asistentka pedagoga.*“ Tato žena má děti moc ráda a práce s dětmi je podle ní „*hlavně vidět.*“ Říká, že na dětech „*jdou vidět veškeré pokroky*“ a práce s dětmi by ji naplňovala.

Ze svého zaměstnání odešla, jak sama říká, především kvůli špatným platovým podmínkám a neprofesionálnímu přístupu „*šéfu ke svým zaměstnancům.*“ Najít si tuto práci však podle ní nebylo těžké: „*Měla jsem to štěstí, že jsem si práci našla velmi brzy po ukončení studia na vysoké škole.*“ Její hlavní prioritou při výběru zaměstnání byla práce s dětmi v příjemném prostředí. A na čem ji nezáleželo při výběru zaměstnání? Na tuto otázku odpovídá: „*To nevím, nad tím jsem nepřemýšlela. Záleželo mi na všem.*“ Pracovala 8 hodin denně, někdy i o víkendech.

Škola ji naučila především poznatky ze sociální pedagogiky a psychologie a taky znalosti z vývoje osobnosti dítěte. Tyto znalosti uplatňovala i ve svém zaměstnání. Chyběla a chybí ji především praxe, na kterou se podle ní „*všude ptají*.“ Jak dodává: „*Oni tě sice zaměstnají, ale je to takové nepříjemné, když se tě zeptají, kde jsi pracovala nebo tak a ty jim na to nemáš co říct*.“ Taky je podle této ženy důležitý cizí jazyk, který je „*potřeba vždycky*.“

Dnes si tato žena myslí, že volba studijního oboru nebyla správná. Je to však způsobeno především tím, že se jí nedaří uplatnit se a najít si práci. „*Ale to přejde, snad ...*“ Zaměstnání si hledá na internetových stránkách. „*Úřad práce ve většině případů nenabízí práci v oboru, o který se zajímám*.“ Bára začala uvažovat, že si začne rozesílat životopisy do různých organizací, i když zrovna nenabízí volné pracovní místo. „*Zkousím všechny možné způsoby, abych si konečně už něco našla*.“ Podle Báry není snadné najít si práci. Dokonce je to podle ní „*strašně těžké*.“ Nejtěžší je to pro mladého člověka, aby ho někde zaměstnali, dodala Bára. „*Už jsem zvažovala i práci v jiném oboru*.“ Nikdo ji většinou při vybírání práce neovlivňuje, ale „*některé věci probírám s rodinou, které důvěřuji a na jejich rady dám*.“ Za největší překážku považuje nedostatek praxe, která je podle této ženy „*velmi ceněna a lidé s praxí mají vždy přednost*.“ Taktéž je, podle ní, velmi málo nabídek na pracovních pozicích, o které by případně měla zájem. „*Nebo spíš žádné*.“

Nejdůležitější znalost pro práci v oboru je podle této ženy každá znalost. „*Čím víc toho víš, tím líp na tom jsi*.“ Co se týče dovednosti/schopnosti, tak podle Báry je nejdůležitější empatie a „*nebát se mluvit*.“ Což upřesnila: „*Komunikativnost je hodně důležitá ve všech oborech nejen v těch pedagogických*.“ Vzhledem k její nepříznivé situaci – je nezaměstnaná a práci se jí nedaří nalézt – si Bára podala přihlášku na vysokou školu a v září začíná opět studovat. Touto cestou jí přeji hodně úspěchů.

10.3.3 Respondent č. 3 – Absolvent pracující v jiném oboru

Třetím osloveným byl pro tentokrát muž – absolvent taktéž oboru Sociální pedagogika prezenčního studia bakalářského na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, Fakultě humanitních studií. Pro naše účely ho nazývejme třeba **David**. David je ze školy dva roky. Po tuto dobu pracuje v jiném oboru. Konkrétně jako prodejce elektroniky v obchodě.

Obor sociální pedagogika si vybral ke svému studiu, protože ho „*ze začátku lákal a zajímal*.“ David se podle svých slov nebojí práce s lidmi. Dokázal si i představit, že bude pracovat v oboru jako sociální pedagog. „*Postupně jsem však přicházel na to, že tudy cesta nevede*.“ Podle jeho názoru mu ale studovat šlo, a proto si studium dokončil. Po škole ne-

chtěl pokračovat ve studiu, chtěl si najít práci a pracovat. „*Bylo mi jedno, v jakém oboru to bude.*“ Současná práce ho baví a „*vlastně stále pracuji s lidma.*“ Tvrdí dokonce, že pokud chce prodat nějaký výrobek, musí používat i něco z psychologie. Najít si práci pro něj nebylo těžké, protože odpovídal na nabídky práce z různých oborů. „*Všechno, co mě alespoň trochu zaujalo, jsem zkoušel.*“

Zajímalo mě, proč nepracuje v oboru jako sociální pedagog, co ho vedlo k tomu hledat práci v jiném oboru. Dozvěděla jsem se, že v oboru sociální pedagogika je těžké najít si práci. Proto po rozeslání životopisů Davidovi byla nabídnuta práce prodavače elektroniky za dobrý plat, kterou přijal. „*Nelituju toho. Pracuji s lidma a to mě baví. Takže stejně dělám práci, která mě baví.*“

Jeho hlavní prioritou byl dobrý plat a taky to, aby ho práce bavila. Chtěl však podle svých slov uplatnit jeho obchodní dovednosti a chtěl pracovat s lidma a mezi lidma. „*A to je asi tak všechno co jsem chtěl.*“ Při výběru jeho zaměstnání mu nezáleželo, zda bude pracovat ve vystudovaném oboru či nikoliv. „*To mi bylo celkem jedno.*“ Pracuje dvanáct hodin denně „*na systém krátký, dlouhý týden. I o víkendech.*“ Se mzdou je podle svých slov velmi spokojený. Dokonce si myslí, že pokud by pracoval v oboru jako sociální pedagog, těžko by si vydělával tolik peněz.

Z toho, co ho škola naučila, neuplatňuje podle svých slov nic, protože pracuje v jiném oboru. „*Možná nějaké ty základy psychologie, nějaká ta komunikace, ale to je tak asi všechno.*“ Ze studií mu chybí zejména některá psychologická témata, která by byla rozebírána konkrétněji a „*více ze života.*“ „*Přišly mi ty předměty být více takové okrajové, až příliš teoretické.*“ Volba oboru sociální pedagogika podle něj nebyla správná. „*Dozvěděl jsem se spousty teoretických věcí, které si můžu přečíst v knihách, když budu chtít. Ale co se týká praxe, tak jsem se nedozvěděl vůbec nic. Těch praktických věcí bylo velmi, velmi málo. Ale teď už mi to nevadí.*“

Zaměstnání si hledal nejvíc na internetových stránkách. Podle něj bylo dost nabídek v oborech, které vyhledával. „*Taky jsem se vyptával kamarádů a tak.*“ Při jeho hledání ho neovlivňoval nikdo. Práci si hledal vždy sám, podle jeho vlastního rozhodnutí. S lehkou nejistotou podotkl, že by se asi nenechal ovlivňovat. Znova jsem se Davida kontrolně zeptala, zda bylo snadné najít si práci. Jeho názor je ten, že pokud si člověk hledá v různých oborech, je to pro něj jednodušší, než když se zaměří pouze na jeden obor „*protože chce dělat to a nic jiného a přes to nejede vlak.*“ On sám si posílal životopisy do různých firem, takže

to pro něj bylo dle jeho názoru určitě snazší. Překážka podle něj při hledání práce nebyla žádná. Teda alespoň ne podstatná: „*Maximálně tak moje tehdejší lenost.*“ Práci mu trvalo najít si pouhých několik měsíců. „*Bylo to celkem rychlé, až mě samotného to překvapilo. A pak už jsem mohl pracovat.*“ Přeji i Davidovi hodně úspěchů.

10.4 Dílčí závěr (rozhovory)

Jak vyplynulo z rozhovorů, bývalí absolventi Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulty humanitních studií, oboru Sociální pedagogika, kteří studovali prezenčně bakalářský stupeň vzdělání, si zvolený studijní obor vybrali dobrovolně. Ne vždy jsou však přesvědčení o jeho kvalitách a o uplatnitelnosti absolventů tohoto oboru (respondentka č. 1 označila volbu studijního oboru jako správnou, respondentka č. 2 si tím není zcela jistá a respondent č. 3 říká, že nebyla správná).

Obor Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně si zvolili zejména proto, že je tento obor zajímavý. Po škole však chtěli tito bývalí studenti pracovat, proto nepokračovali dál ve studiu na navazujícím magisterském stupni studia. Všichni tři oslovení respondenti měli štěstí v tom, že se jim podařilo najít práci velmi brzy po ukončení studia. Zejména proto, že nehledali pouze v oboru, ale poohlíželi se i po jiných profesích. V oboru ale je podle nich těžké najít si práci.

Hlavní prioritou při výběru budoucího zaměstnání bylo především pracovat, mít dobrý plat a práci, která by je bavila. Nejméně jim záleželo na tom, kde a u koho budou pracovat. Dvě respondentky (č. 1 a č. 2) pracují či pracovaly 8 hodin denně, jeden respondent dvanáct hodin denně. Dvě respondentky (č. 1 a č. 2) nejsou či nebyly spokojeny se mzdou, respondent č. 3 je velmi spokojen se mzdou. V zaměstnání uplatňují především znalosti z oblasti pedagogiky, z volitelného předmětu, který se týkal volnočasových aktivit (č. 1 - uplatňovala), dále znalosti ze sociální pedagogiky, psychologie a vývoje osobnosti dítěte (č. 2) a základy psychologie a komunikace (č. 3). Nejvíce jim však chyběla praxe, praktické zkušenosti. Předměty jim přišly příliš teoretické.

Tyto respondenty nikdo neovlivňoval při výběru jejich budoucího zaměstnání. Zaměstnání si hledají či hledali převážně na internetu, v různých nabídkách práce a také v nabídkách práce na úřadu práce. Těchto nabídek však nebylo dostatek, alespoň ne těch v oboru Sociální pedagogika.

Za nejdůležitější znalosti pro práci v oboru sociální pedagogika tyto studenti uváděli znalosti z pedagogiky, práce na počítači a cizí jazyky, dále pak dovednosti/schopnosti uvedli komunikativnost, vedení týmu, organizování a empatie.

Respondentka pracující v oboru (č. 1) by už studovat dále nechtěla, respondentka momentálně nezaměstnaná (č. 2) začíná od září zase studovat. Respondent pracující v jiném oboru (č. 3) nechce studovat.

10.5 Shrnutí empirické části

Na tomto místě bych se ráda pokusila *shrnout celou empirickou část, komparovat výsledky dotazníkového šetření s výsledky rozhovorů*.

Jak jednoznačně vyplývá z výsledků kvantitativního výzkumu (dotazníky) i kvalitativní analýzy (rozhovory), pro studenty a absolventy oboru Sociální pedagogika na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně je hlavní prioritou při výběru zaměstnání především fakt, že práce těchto sociálních pedagogů je musí především bavit, musí mít zájem o tu danou pracovní pozici. Ihned za touto motivací, jakou práci vlastně tyto studenti hledají, se umístila priorita dobrého platu.

Tyto dvě hlavní priority v celé své šíři vystihují mladého člověka. Chce práci, která ho bude bavit, protože se do zaměstnání zcela nepochybně těší a taky chce, aby ho tato práce naplňovala, což platí i pro studenty, kteří již pracují. Dobrý plat je druhou prioritou proto, že většina mladých lidí se po studiu na vysoké škole chce zcela nepochybně osamostatnit, žít s partnerem či partnerkou, "vylétnout z hnízda a náruče" svých příbuzných. Někteří si chtějí užívat života, někteří plánují zakládat rodiny ... Proto i jejich ochota se za prací přestěhovat, či pracovat v zahraničí, není převažující. Požadovaná čistá mzda je potom někde mezi 11 000,- až 15 000,- korunami. Obě oslovené respondentky z kvalitativního šetření však se svými platovými podmínkami spokojeny nejsou.

Pro všechny je ale podstatné být zaměstnán, najít si odpovídající práci, nejlépe v oboru, který vystudovali (většina z oslovených respondentů chce uplatnit svou dosavadní kvalifikaci, tedy pracovat jako sociální pedagog). Pokud však tento student nenajde práci v oboru vystudovaném, zcela nepochybně se poohlédne i v jiných oborech (i přes to, že se domnívají, že jako sociální pedagogové uplatnitelní na trhu práce jsou).

Nejméně těmto studentům záleží na prestiži pracovní pozice, lokalitě a zaměstnaneckých výhodách. Což opět můžeme chápat tak, že mladému absolventovi na tomto nejméně záleží, protože chce opravdu být zaměstnán, nehledě jaká to bude práce, co na ni budou říkat ostatní lidé okolo, kde tato práce bude (většina z oslovených respondentů je ochotna za práci dojíždět) a zdali k platu mohou očekávat další výhody. Čerstvě vystudovaný absolvent, mladý člověk, je dle mého názoru „tvor velmi pracovitý“ a těší se do nové práce. I na toto by měli budoucí zaměstnavatelé pohlížet. Ideální pracovní doba je pro téměř všechny oslovené respondenty 8 hodin denně. I respondentky v rozhovoru uvedly, že pracují 8 hodin denně.

Co se týče představy o tom, na jaké pracovní pozici by chtěli tito studenti pracovat, většinou není zcela ujasněná. Většina studentů není výhradně vyprofilovaná na jednu pracovní pozici. Vědí, že chtějí pracovat s lidmi, vědí, že v oboru sociální pedagogika, avšak na jaké pracovní pozici nemají ještě zcela ujednocené. Taky tito studenti váhají, zdali jim vzdělání zajistí nalezení práce podle představ. Toto však lze zjistit zpětně, za několik let, zdali jim vzdělání zajistilo práci podle představ. Je to způsobeno i faktem, že jejich představa o pracovní pozici ještě není zcela ujasněna. Uplatnitelnější na trhu práce v oboru Sociální pedagogika, jsou podle těchto studentů ženy.

Vysoká škola (Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, obor Sociální pedagogika) dala studentům dostatek teoretických znalostí. Avšak na druhou stranu, tato škola nedala studentům dostatek praktických dovedností. Studenti se domnívají, že nedostatek praxe ovlivní jejich budoucí zařazení do pracovního procesu (že je dokonce ohrozí), a že je velmi důležité získat již nějakou praxi během studia na vysoké škole. Další obavou mladých sociálních pedagogů je to, že není dostatek volných pracovních míst na trhu práce pro sociální pedagogy. I přes tuto obavu si studenti zvolili obor Sociální pedagogika správně. Absolventka pracující v oboru (rozhovor č. 1) taktéž neváhá nad správností volby svého oboru. Absolventka momentálně nezaměstnaná (rozhovor č. 2) momentálně váhá, zdali byla volba oboru správná, to je ale jistě způsobeno její momentální situací (nezaměstnaností). Absolvent pracující v jiném oboru (rozhovor č. 3) se ale domnívá, že volba oboru nebyla správná.

Jak bude probíhat, probíhá nebo probíhala fáze hledání zaměstnání u budoucích absolventů oboru Sociální pedagogika? Nejvíce z nich si rozešle životopisy do příslušných organizací a taktéž se porozhlédnou na internetových stránkách. Stejný postup byl a je u absolventů, kteří již pracují, či pracovali. Tito však ještě využívají nabídek úřadu práce. Ovlivňovat se

tito mladí lidé většinou nenechávají, maximálně si vyslechnou názory rodiny a partnerů/partnerek. Najít práci je podle studentů podstatně jednodušší, když má zájemce o zaměstnání „známého“, který se popřípadě může zeptat, či jej poprosit o pomoc. Vhodná doba na hledání zaměstnání je podle většiny oslovených již během studia, i přes tuto odpověď si práci ještě nezačala hledat větší polovina respondentů. Což si výrazně odporuje, neboť ke konci studia již moc času nezbyvá a nedomnívám se, že by myšlenky před státní závěrečnou zkouškou mířily zrovna na hledání práce. Naproti tomu se opět většina domnívá, že není snadné najít si práci. Z čeho však usuzuje ta větší polovina respondentů, která si práci ještě nezačala hledat? Že by přece jen dala na názory ostatních? ...

Největší překážkou znevýhodňující studenty při hledání práce je opět podle většiny nedostatek praxe, ke kterému se v této otázce ještě přidává více žadatelů na jedno místo. I přes to, že studenti chtějí získávat praxi, považují praxi za velmi důležitou, ani ne polovina těchto oslovených studentů by byla ochotna po nějakou dobu vykonávat i neplacenou práci pro získání praxe, např. pracovat jako dobrovolník. Ostatní by nebyli ochotni nebo neví.

Za nejdůležitější znalost pro práci v oboru studenti (budoucí absolventi) uváděli poznatky ze sociální práce, až poté poznatky z psychologie a až na třetím místě poznatky z pedagogiky. Absolventi pracující uváděli pedagogiku, sociální pedagogiku a psychologii.

Co se týče dovedností/schopností pro práci v oboru, s převahou „zvítězila“ volba odpovědi komunikace, a to jak u studentů studujících, tak u studentů pracujících. Z čehož jasně vyplývá, že sociální pedagog musí být především komunikativní. Alespoň podle těchto oslovených studentů. Překvapilo mě, že často zmiňovanou empatii si vybralo pouze 24 oslovených (což je necelá čtvrtina).

Pro svou uplatnitelnost na trhu práce se někteří studenti účastní odborných přednášek, někteří jsou či byli dobrovolníky a někteří absolvují odborné kurzy/školení. Dokonce téměř celá polovina studentů při studiu pracuje. Většina, avšak ne všichni, již mají připravený (napsaný) životopis. Aby taky ne, vždyť je nevyšší čas.

Studenti oboru Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, Fakultě humanitních studií, mohou svému zaměstnavateli nabídnout především *komunikativnost, kreativitu a empatii*. Dále uváděli *znalosti v oboru, ochotu učit se novým věcem, spolehlivost, vysoké pracovní nasazení a flexibilitu*.

ZÁVĚR

Tato diplomová práce se zaměřovala na politiku zaměstnanosti v České republice a také na zaměstnanost mladých absolventů. Práce je rozdělena na dvě stěžejní části – část teoretickou a část empirickou. Teoretickou část tvoří osm kapitol a empirickou část tvoří dvě kapitoly.

V *první kapitole* teoretické části se zabývám vymezením základních pojmů, jež usnadňují pochopení následujících kapitol. Vybírala jsem definice dostupné z literatury v České republice. Pojmy zaměstnanost, zaměstnanci, zaměstnaní, nezaměstnanost, nezaměstnaní, trh práce, práce, vzdělání a příprava na zaměstnání naznačují, o čem se pojednává v dalších kapitolách. *Kapitola druhá* byla zaměřena na samotnou politiku zaměstnanosti v České republice, její charakteristiku, vývoj ve čtyřech vývojových obdobích od roku 1990 až do roku 2008, dále na státní politiku zaměstnanosti a vymezení cílové populace politiky zaměstnanosti v České republice. Celá *třetí kapitola* popsala formy politiky zaměstnanosti v České republice. Jsou to aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Rozebráno je zde i to, co spadá do každé z těchto dvou forem. *Čtvrtá kapitola* se věnovala politice zaměstnanosti a jejímu vztahu k jiným politikám, kterými jsou veřejná politika, hospodářská politika, sociální politika, vzdělávací politika a regionální politika. Cíle strategické a programové jsou obsahem *kapitoly páté*, do které jsem zařadila i charakteristiku a popis Národního plánu zaměstnanosti České republiky. Následuje *kapitola šestá*, která se věnovala nástrojům politiky zaměstnanosti. Tyto nástroje jsou legislativní, finanční a institucionální. *Sedmá, předposlední kapitola* teoretické části této diplomové práce, blíže přibližovala financování politiky zaměstnanosti, které probíhá formou podpory z Evropské unie. Byl zde vymezen prostor Evropskému sociálnímu fondu a také dvěma programovým obdobím v letech 2004–2006 a aktuálně probíhajícímu období 2007–2013. Poslední, *osmou kapitolou*, uzavírám teoretickou část diplomové práce. Zaměřila jsem se zde na zaměstnanost/nezaměstnanost mladých absolventů a taky na to, kde se uplatní sociální pedagogové.

Kapitola devátá spadá již do empirické části této diplomové práce. Obsahuje projekt výzkumu, s popisem výzkumného problému (což je „Vnímání vlastního postavení na trhu práce“), dílčích výzkumných otázek, cílů výzkumu, druhu výzkumu (zvolila jsem kvantitativní výzkum, doplněný kvalitativní analýzou), výzkumného vzorku, metod výzkumu (dotazníky, rozhovory) a struktury dotazníku a také popisem způsobu zpracování dat. Poslední, *desátá kapitola*, se věnovala vyhodnocení výzkumu. Je zde interpretace dat získaných

dotazníkovým šetřením, dílčí závěr dotazníkového šetření, rozhovory s absolventy oboru sociální pedagogika (3 respondenti), dílčí závěr z těchto rozhovorů a shrnutí empirické části.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že vnímání vlastního postavení na trhu práce u studentů posledních ročníků bakalářského a navazujícího magisterského studia Fakulty humanitních studií, oboru Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně není vždy zcela pozitivně naladěno a ujasněno.

Jako zásadní problém, vyplývající z mého výzkumu, se jeví především **nedostatek praxe**. U většiny studentů je tento problém největším „strašákem.“ Proto je třeba se na tomto místě především zamyslet, jak by se tato obava u budoucích absolventů dala odstranit, jak by se dalo pracovat s možností praxe při studiu, která by se mohla započítávat do životopisu. Snáze by se nám totiž uplatňovalo na trhu práce, snáze a bez zbytečného ostychu bychom si mohli najít práci. Jistě je to téma k diskuzi a ke společnému zamyšlení se. Namísto by možná bylo provést na toto téma nějaký další výzkum (např. aby si sami studenti navrhli, co je třeba pro získávání praxe udělat). Což je návrh mého dalšího bádání.

Neboť jak jsem vydedukovala z odpovědí respondentů, mladí absolventi jsou velmi pracovití, těšící se lidé, kteří si nepřejí nesplnitelné - **chtějí mít práci, která by je naplňovala a bavila je**. Zaměstnavateli toho můžeme jistě nabídnout mnoho. Jsme komunikativní, kreativní a empatičtí. Máme spoustu teoretických znalostí v oboru Sociální pedagogika, jsme spolehliví a ochotni učit se novým věcem. Jsme mladí, flexibilní a máme vysoké pracovní nasazení ... A v tomto výčtu bych jistě mohla pokračovat dlouho.

Snad má diplomová práce bude přínosná především pro ty, co se díky ní přestanou obávat blízké budoucnosti a procesu hledání zaměstnání. Význam této diplomové práce spatřuji nejen v tom, že se mi podařilo charakterizovat fungování politiky zaměstnanosti v České republice, která nepochybně souvisí s trhem práce. Je důležité znát toto fungování podle mě i z toho důvodu, že je to politika, která se zabývá tím, co nás v současné době tíží nejvíc – naší zaměstnaností a zaměstnatelností. Třeba se i krátce někdo zamyslí nad našimi názory a najdeme společně nějaké řešení ...

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] CABRNOCH, Milan, WEISGERBER, Anja, PÁRALOVÁ, Alena. *Politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: CEVRO - Liberálně-konzervativní akademie, 2005. 48 s. Dostupné z WWW: <<http://www.ods.cz/eu/download/docs/cabrnoch-zamestnanost.pdf>>.
- [2] FRANCOVÁ, Hana, NOVOTNÝ, Aleš. *Sociální politika v základech*. 1. vydání. Praha: Triton, 2008. 187 s. ISBN 978-80-7387-125-3.
- [3] HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
- [4] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu*. 1. vydání. Praha: Grada, 2007. 272 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [5] JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce: stručný komentář, možnosti řešení a jejich meze*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2010. 143 s. ISBN 978-80-7263-567-2.
- [6] JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1. 1. 2010*. 1. vydání. Praha: Grada, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.
- [7] KOLIBOVÁ, Helena. *Sociální politika 2*. 1. vydání. Opava: Optys, 2008. 138 s. ISBN 978-80-85819-67-0.
- [8] KOLIBOVÁ, Helena. *Sociální politika 1*. 1. vydání. Opava: Optys, 2007. 132 s. ISBN 978-80-85819-62-5.
- [9] KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- [10] KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. 1. vydání. Praha: Portál, 2008. 216 s. ISBN 978-80-7367-383-3.
- [11] PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. 1. vydání. Praha: Academia, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.
- [12] POTUČEK, Martin. *Křížovatky české sociální reformy*. 1. vydání. Praha: Slon, 1999. 317 s. ISBN 80-85850-70-2.
- [13] POTUČEK, Martin. *Sociální politika*. 1. vydání. Praha: Slon, 1995. 142 s. ISBN 80-85850-01-X.

- [14] POTŮČEK, Martin, RADIČOVÁ, Iveta. *Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 1998. 329 s. ISBN 80-7184-622-8.
- [15] RIEVAJOVÁ, Eva. a kol. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vydání. Bratislava: EKONÓM, 2003. 267 s. ISBN 80-225-1757-7.
- [16] VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Opava: Optys, 2009. 150 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
- [17] *Velký sociologický slovník II.: P-Ž*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 1996. 878 s. ISBN 80-7184-310-5.
- [18] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti.
- [19] Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce.

Seznam použitých internetových zdrojů:

- [20] *Evropský sociální fond, ESF v ČR* [online] ©2008. [cit. 2011-04-01]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/>.
- [21] *International Labour Organization* [online] ©2011. [cit. 2011-04-01]. Dostupné z <http://www.ilo.org/>.
- [22] *FHS: Pro studenty: Studijní programy a obory* [online] ©2011. [cit. 2011-04-01]. Dostupné z http://web.fhs.utb.cz/?id=0_4_1&iid=1&lang=cs&type=0/.
- [23] *Ministerstvo pro místní rozvoj* [online] ©2001. [cit. 2011-04-01]. Dostupné z <http://www.mmr.cz/>.
- [24] Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] 22. 4. 2009. [cit. 2011-04-01]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/>.
- [25] Portál veřejné politiky [online] ©1999. [cit. 2011-04-01]. Dostupné z <http://www.verejna-politika.cz/>.
- [26] Zaměstnanost [online] ©2009. [cit. 2011-04-01]. Dostupné z <http://www.portal.mpsv.cz/sz/>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

aj. a jiné

a kol. a kolektiv

apod. a podobně

atd. a tak dále

cit. citováno

č. číslo

ČR Česká republika

eds. editoři

ESF Evropský sociální fond

ILO Mezinárodní organizace práce (International Labour Market)

např. například

OSN Organizace spojených národů

s. stran (počet stran)

Sb. Sbírky

tj. to je

SEZNAM GRAFŮ

- Graf č. 1: Jsem studentkou/studentem studijního oboru Sociální pedagogika, na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně
- Graf č. 2: Po ukončení mého posledního ročníku v letním semestru 2011
- Graf č. 3: Při výběru mého budoucího zaměstnání je mou hlavní prioritou
- Graf č. 4: Při výběru mého budoucího zaměstnání mi nezáleží na
- Graf č. 5: Chceš uplatnit svou dosavadní kvalifikace – tedy pracovat v oboru jako sociální pedagog
- Graf č. 6: Pokud si nenajdeš práci v oboru studovaném (tj. sociální pedagogika), zkusíš hledat i v jiných oborech
- Graf č. 7: Jaká je tvá představa o platu v budoucím zaměstnání
- Graf č. 8: Jaká je tvá představa o pracovní době
- Graf č. 9: Chtěl/a bych pracovat jako
- Graf č. 10: Jsi ochoten/ochotna za práci dojíždět
- Graf č. 11: Jsi ochoten/ochotna se za prací přestěhovat
- Graf č. 12: Jsi ochoten/ochotna pracovat v zahraničí
- Graf č. 13: Pomůže ti vzdělání k nalezení práce podle tvých představ
- Graf č. 14: Myslíš si, že ty jako sociální pedagog jsi uplatnitelný na trhu práce
- Graf č. 15: Škola mi dala dostatek teoretických znalostí
- Graf č. 16: Může nedostatek praxe ovlivnit tvé budoucí zařazení do pracovního procesu
- Graf č. 17: Myslíš si, že je důležité získat nějakou praxi již při studiu
- Graf č. 18: Škola mi dala dostatek praktických dovedností
- Graf č. 19: Co by mohlo ohrozit získání tvého budoucího zaměstnání
- Graf č. 20: V oboru sociální pedagogika jsou uplatnitelnější podle tvého názoru
- Graf č. 21: Myslíš si, že je dostatek volných pracovních míst na trhu práce pro sociální pedagogy
- Graf č. 22: Volba oboru (tj. sociální pedagogika) byla

- Graf č. 23: Jakým způsobem (kde) budeš hledat své budoucí zaměstnání
- Graf č. 24: Kdo tě může ovlivňovat při výběru budoucího zaměstnání
- Graf č. 25: Je podle tvého názoru snazší najít si zaměstnání s pomocí „známých“
- Graf č. 26: Kdy je vhodná doba začít si hledat práci
- Graf č. 27: Už jsi začal/a hledat práci
- Graf č. 28: Je snadné najít si práci
- Graf č. 29: Jsou nějaké překážky, které tě znevýhodňují při hledání práce
- Graf č. 30: Co bys dělal/a, pokud bys práci dlouho nenacházel/a
- Graf č. 31: Jaká je podle tebe nejdůležitější znalost pro práci v oboru sociální pedagogika
- Graf č. 32: Jaké jsou podle tebe důležité dovednosti/schopnosti pro práci v oboru sociální pedagogika
- Graf č. 33: Byl/a bych ochoten/ochotna pro získání praxe vykonávat i neplacenou práci, např. pracovat jako dobrovolník
- Graf č. 34: Co jsi udělal/a již během studia pro svou uplatnitelnost na trhu práce
- Graf č. 35: Pracuješ při studiu
- Graf č. 36: Zamysli se a v bodech napiš, co můžeš nabídnout svému budoucímu zaměstnavateli
- Graf č. 37: Máš připravený (napsaný) životopis

SEZNAM TABULEK

- Tabulka č. 1: Jsem studentkou/studentem studijního oboru Sociální pedagogika, na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně
- Tabulka č. 2: Po ukončení mého posledního ročníku v letním semestru 2011
- Tabulka č. 3: Při výběru mého budoucího zaměstnání je mou hlavní prioritou
- Tabulka č. 4: Při výběru mého budoucího zaměstnání mi nezáleží na
- Tabulka č. 5: Chceš uplatnit svou dosavadní kvalifikace – tedy pracovat v oboru jako sociální pedagog
- Tabulka č. 6: Pokud si nenajdeš práci v oboru studovaném (tj. sociální pedagogika), zkusíš hledat i v jiných oborech
- Tabulka č. 7: Jaká je tvá představa o platu v budoucím zaměstnání
- Tabulka č. 8: Jaká je tvá představa o pracovní době
- Tabulka č. 9: Chtěl/a bych pracovat jako
- Tabulka č. 10: Jsi ochoten/ochotna za práci dojíždět
- Tabulka č. 11: Jsi ochoten/ochotna se za prací přestěhovat
- Tabulka č. 12: Jsi ochoten/ochotna pracovat v zahraničí
- Tabulka č. 13: Pomůže ti vzdělání k nalezení práce podle tvých představ
- Tabulka č. 14: Myslíš si, že ty jako sociální pedagog jsi uplatnitelný na trhu práce
- Tabulka č. 15: Škola mi dala dostatek teoretických znalostí
- Tabulka č. 16: Může nedostatek praxe ovlivnit tvé budoucí zařazení do pracovního procesu
- Tabulka č. 17: Myslíš si, že je důležité získat nějakou praxi již při studiu
- Tabulka č. 18: Škola mi dala dostatek praktických dovedností
- Tabulka č. 19: Co by mohlo ohrozit získání tvého budoucího zaměstnání
- Tabulka č. 20: V oboru sociální pedagogika jsou uplatnitelnější podle tvého názoru
- Tabulka č. 21: Myslíš si, že je dostatek volných pracovních míst na trhu práce pro sociální pedagogy
- Tabulka č. 22: Volba oboru (tj. sociální pedagogika) byla

Tabulka č. 23: Jakým způsobem (kde) budeš hledat své budoucí zaměstnání

Tabulka č. 24: Kdo tě může ovlivňovat při výběru budoucího zaměstnání

Tabulka č. 25: Je podle tvého názoru snazší najít si zaměstnání s pomocí „známých“

Tabulka č. 26: Kdy je vhodná doba začít si hledat práci

Tabulka č. 27: Už jsi začal/a hledat práci

Tabulka č. 28: Je snadné najít si práci

Tabulka č. 29: Jsou nějaké překážky, které tě znevýhodňují při hledání práce

Tabulka č. 30: Co bys dělal/a, pokud bys práci dlouho nenacházel/a

Tabulka č. 31: Jaká je podle tebe nejdůležitější znalost pro práci v oboru sociální pedagogika

Tabulka č. 32: Jaké jsou podle tebe důležité dovednosti/schopnosti pro práci v oboru sociální pedagogika

Tabulka č. 33: Byl/a bych ochoten/ochotna pro získání praxe vykonávat i neplacenou práci, např. pracovat jako dobrovolník

Tabulka č. 34: Co jsi udělal/a již během studia pro svou uplatnitelnost na trhu práce

Tabulka č. 35: Pracuješ při studiu

Tabulka č. 36: Zamysli se a v bodech napiš, co můžeš nabídnout svému budoucímu zaměstnavateli

Tabulka č. 37: Máš připravený (napsaný) životopis

SEZNAM PŘÍLOH

P I: Dotazník

P II: Rozhovor č. 1 – Absolventka pracující v oboru (přepis)

P III: Rozhovor č. 2 – Absolventka momentálně nezaměstnaná (přepis)

P IV: Rozhovor č. 3 – Absolvent pracující v jiném oboru (přepis)

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den,

jsem stejně jako ty v posledním ročníku Fakulty humanitních studií na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Studuji stejný obor jako ty - sociální pedagogiku. I mě letos čeká obhajoba a státní závěrečné zkoušky. Proto, abych zdárně dorazila do cíle, potřebuji tvou pomoc. Věnuj mi prosím tvůj jistě drahocenný „předstátnicový“ čas vyplněním následujícího dotazníku. Výsledky z tohoto anonymního dotazníku budou sloužit pouze za účelem zpracování mé diplomové práce s výzkumem na téma „**Vnímání vlastního postavení na trhu práce**“. Děkuji, přeji hodně úspěchů při státních závěrečných zkouškách a také spoustu úspěchů při nalezení prvního budoucího zaměstnání.

Bc. Hana Dlabáčová

1. Jsem studentkou/studentem studijního oboru Sociální pedagogika, na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně:

- a) bakalářského studia
- b) navazujícího magisterského studia

2. Po ukončení mého posledního ročníku v letním semestru 2011:

- a) chci pokračovat ve studiu ve stejném oboru (tj. sociální pedagogika)
- b) chci pokračovat ve studiu, avšak zvolím jiný obor
- c) budu pracovat
- d) budu si hledat zaměstnání
- e) chci studovat jazyk v zahraničí
- f) chci pracovat v zahraničí
- g) půjdu na rodičovskou dovolenou
- h) chci zkusit podnikat
- i) Jiná odpověď:

MOTIVACE (Jakou práci hledám?)

3. Při výběru mého budoucího zaměstnání je mou hlavní prioritou:

- a) dobrý plat
- b) vyhovující pracovní doba
- c) prestiž pracovní pozice
- d) můj zájem o pracovní pozici
- e) lokalita
- f) jistota zaměstnání
- g) možnost růstu
- h) pověst a tradice zaměstnavatele
- i) zaměstnanecké výhody
- j) Jiná odpověď:

4. Při výběru mého budoucího zaměstnání mi nezáleží na:

- a) dobrém platu
- b) vyhovující pracovní době
- c) prestiži pracovní pozice
- d) mém zájmu o pracovní pozici
- e) lokalitě
- f) jistotě zaměstnání
- g) možnosti růstu
- h) pověsti a tradici zaměstnavatele
- i) zaměstnaneckých výhodách
- j) Jiná odpověď:

5. Chceš uplatnit svou dosavadní kvalifikaci - tedy pracovat v oboru jako sociální pedagog?

- a) ano
- b) nevím
- c) ne

6. Pokud si nenajdeš práci v oboru studovaném (tj. sociální pedagogika), zkusíš hledat i v ostatních oborech?

- a) ano
- b) nevím
- c) ne

7. Jaká je tvá představa o platu v budoucím zaměstnání? (Uveď prosím požadovanou čistou mzdu)

- a) do 9 000,-
- b) 9 000,- až 11 000,-
- c) 11 000,- až 13 000,-
- d) 13 000,- až 15 000,-
- e) více jak 15 000,-

8. Jaká je tvá představa o pracovní době?

- a) 8 hodin denně
- b) 10 hodin denně
- c) 12 hodin denně
- d) Jiná odpověď:

9. Chtěl/a bych pracovat jako:

- a) sociální pracovník/pracovnice
- b) asistent/asistentka pedagoga
- c) úředník/administrativní pracovník v sociální sféře
- d) pedagogicko-psychologický poradce
- e) vychovatel/vychovatelka
- f) pedagog volného času
- g) pracovník/pracovnice ve středisku výchovné péče
- h) Jiná odpověď:

10. Jsi ochoten/ochotna za práci dojíždět?

- a) ano
- b) nevím
- c) ne

11. Jsi ochoten/ochotna se za práci přestěhovat?

- a) ano
- b) nevím
- c) ne

12. Jsi ochoten/ochotna pracovat v zahraničí?

- a) ano
- b) nevím
- c) ne

OBAVY

13. Pomůže ti vzdělání k nalezení práce podle tvých představ?

- a) ano
- b) nevím
- c) ne

14. Myslíš si, že ty jako sociální pedagog jsi uplatnitelný na trhu práce?

- a) ano
- b) nevím
- c) ne

15. Škola mi dala dostatek teoretických znalostí.

- a) souhlasím
- b) nevím
- c) nesouhlasím

16. Může nedostatek praxe ovlivnit tvé budoucí zařazení do pracovního procesu?

- a) ano
- b) nevím
- c) ne

17. Myslíš si, že je důležité získat nějakou praxi již při studiu?

- a) ano
- b) nevím
- c) ne

18. Škola mi dala dostatek praktických dovedností.

- a) souhlasím
- b) nevím
- c) nesouhlasím

19. Co by mohlo ohrozit získání tvého budoucího zaměstnání?

- a) nedostatek praxe
- b) neochota pracovat
- c) neuplatitelnost oboru
- d) špatná volba oboru
- e) věk
- f) Jiná odpověď:

20. V oboru sociální pedagogika jsou uplatnitelnější podle tvého názoru:

- a) muži
- b) ženy

21. Myslíš si, že je dostatek volných pracovních míst na trhu práce pro sociální pedagogy?

- a) ano
- b) nevím
- c) ne

22. Volba oboru (tj. sociální pedagogika) byla:

- a) správná
- b) špatná
- c) nevím

HLEDÁNÍ

23. Jakým způsobem (kde) budeš hledat své budoucí zaměstnání?

- a) na internetu
- b) na úřadu práce
- c) přes známé
- d) rozešlu životopis do různých organizací
- e) Jiná odpověď:

24. Kdo tě může ovlivňovat při výběru budoucího zaměstnání?

- a) rodina
- b) partner/partnerka
- c) přátelé
- d) Jiná odpověď:

25. Je podle tvého názoru snazší najít si zaměstnání s pomocí „známých“?

- a) ano
- b) nevím
- c) ne

26. Kdy je vhodná doba začít si hledat práci?

- a) již během studia
- b) ihned po ukončení studia
- c) času je vždy dost
- d) Jiná odpověď:

27. Už jsi začal/a hledat práci?

- a) ano
- b) ne

28. Je snadné najít si práci?

- a) ano
- b) ne

29. Jsou nějaké překážky, které tě znevýhodňují při hledání práce?

- a) nedostatek nabídek práce na internetových stránkách
- b) nedostatek praxe
- c) více žadatelů na jedno pracovní místo
- d) Jiná odpověď:

30. Co bys dělal/a, pokud bys práci dlouho nenacházel/a?

- a) hledal/a bych dál v oboru
- b) hledal/a bych dál i v jiném oboru
- c) začal/a bych zase studovat
- d) odjel/a bych hledat práci do zahraničí
- e) založil/a bych rodinu
- f) zkusil/a bych podnikat
- g) Jiná odpověď:

SEBEREFLEXE (Co umím?)

31. Jaká je podle tebe nejdůležitější znalost pro práci v oboru sociální pedagogika?

- a) cizí jazyk
- b) počítačová gramotnost
- c) poznatky z pedagogiky
- d) poznatky z psychologie
- e) poznatky ze sociální práce
- f) znalost metodologie
- g) Jiná odpověď:

32. Jaké jsou podle tebe důležité dovednosti/schopnosti pro práci v oboru sociální pedagogika?

- a) komunikace
- b) empatie
- c) vedení lidí
- d) organizační schopnosti
- e) kreativita
- f) trpělivost
- g) sebekázeň
- h) Jiná odpověď:

33. Byl/a bych ochoten/ochotna pro získání praxe vykonávat i neplacenou práci, např. pracovat jako dobrovolník?

- a) ano
- b) nevím
- c) ne

34. Co jsi udělal/a již během studia pro svou uplatnitelnost na trhu práce?

- a) byl/a jsem dobrovolníkem
- b) účastnil/a jsem se odborných přednášek
- c) absolvoval/a jsem odborné kurzy, školení
- d) Jiná odpověď:

35. Pracuješ při studiu?

a) ano

b) ne

36. Zamysli se a v bodech napiš, co můžeš nabídnout svému budoucímu zaměstnavateli:

37. Máš připravený (napsaný) životopis?

a) ano

b) ne

Děkuji ti za tvůj čas při vyplňování tohoto dotazníku a přeji hodně úspěchů.

PŘÍLOHA P II: ROZHOVOR Č. 1 – ABSOLVENTKA PRACUJÍCÍ V OBORU (PŘEPIS)

Jaké je tvé dosažené vzdělání?

„Bakalářské, a to v oboru sociální pedagogika. Studovala sem Fakultu humanitních studií na UTB ve Zlíně prezenčně.“ **Kolik let uběhlo od ukončení tvého studia na této univerzitě?** „Tři roky. Asi ... Jo, tři roky.“ (smích)

Proč sis vybrala sociální pedagogiku jako obor svého studia?

„Protože ráda pracuju s lidmi. Podobný obor sem studovala už na střední škole a chtěla sem pokračovat dál, abych v tomto oboru získala i titul, který stejně jednou budeme potřebovat všichni.“

Co jsi zamýšlela dělat po škole?

„Chtěla sem hlavně získávat praxi, studovat můžu vždycky. A taky sem se rozhodla žít s přítelem a potřebovali sme peníze, abysme se mohli osamostatnit. Mohla jsem pracovat klidně ve středisku volnočasových aktivit pro děti, ale i klidně v domově s pečovatelskou službou. Tato myšlenka mi problém nedělala. Chtěla sem hlavně pracovat.“

Pracuješ na jaké pozici?

„Už od ukončení školy pořád pracuju jako koordinátorka volnočasových aktivit.“

Bylo pro tebe těžké najít si práci? Proč?

„No kvůli tomu, že jsem měla jasno a bylo mi relativně jedno, co chcu dělat, takže najít si práci pro mě bylo vlastně jednoduché.“ (smích)

Co bylo tvou hlavní prioritou při výběru zaměstnání?

„Nevím, asi pracovat. Chtěla sem hlavně pracovat a bylo mi jedno kde.“

A na čem ti nezáleželo při výběru zaměstnání?

„Nevím, asi tak na všem mi záleží, nejmíň asi na tom, u koho a kde budu pracovat.“

Kolik hodin denně pracuješ?

„Osum.“ **Za jakou čistou mzdu?** „O tom se rači nebavme, plat mám dost malý podle mě.“

Co uplatňuješ v zaměstnání z toho, co tě škola naučila, co ti dala?

„Tak hlavně předměty z oblasti pedagogiky a i z volitelného předmětu, který se týkal volnočasových aktivit.“

Co ti chybělo/chybí, co tě škola nenaučila a měla by?

„Myslím si, že škola mi dala dostatek teoretických zkušeností, někdy mi přišlo, že až moc. (smích) Ale chtělo by to více praktických zkušeností, které jsem neměla téměř žádné.“

Volba oboru (tj. sociální pedagogika) byla správná?

„Protože jsem v tomto oboru chtěla určitě pracovat, tak volba oboru byla správná.“

Jak (kde) jsi hledala zaměstnání?

„Hlavně na netu. Taky sem se dívala i na nabídky z úřadu práce kde toho bylo žalostně málo.“

Kdo tě ovlivňoval při výběru zaměstnání?

„Nikdo. Nenechala bych si do toho kecat, je to přece svobodné rozhodnutí každého člověka se rozhodnou, co chce v životě dokázat, co chce dělat a tak.“

Bylo snadné si najít práci?

„No já práci získala v den závěrečných zkoušek. Prostě jsem si zkusila poslat životopis na inzerát, který jsem zahlédla na netu a vyšlo to. Hlavně jsem nemusela na úřad práce, nechtěla jsem být další čárový kód. A povedlo se! Takže najít si práci pro mě bylo vlastně jednoduché.“

Byly nějaké překážky, které tě znevýhodňovaly při hledání práce? Jaké?

„Myslím si, že pro absolventy je těžké najít si práci, která by je bavila, pokud nemají známé.“ **Proč si toto myslíš?** *„Protože nabídek není moc a taky se na jedno místo hlásí vždycky moc lidí.“*

Přejdeme prosím, jestli souhlasíš, k tvé sebereflexi.

„Ano.“

Jaká je podle tebe nejdůležitější znalost pro práci v tomto oboru?

(chvíli se zamyslí) „To je těžko, každá je důležitá, nejvíc asi pedagogika a taky práce na počítači, ta je dost důležitá.“ **Proč?** *„No protože třeba já píšu spoustu programů třeba na počítači a musím umět, jak se s tím zachází, jinak bych to nemohla napsat.“*

A co dovednost nebo schopnost? *„Komunikace jednoznačně a taky dokázat vést tým a organizovat.“* **Proč?** *„Nekomunikativní člověk nemůže pracovat s lidma v tomto oboru. A taky musí byt schopný je organizovat a vést, jinak by to dělat nemohl. Teda aspoň tu mou práci.“*

Chtěla bys zase někdy studovat?

(smích) „To už asi ne ... Nebo pokud mě to v budoucnu donutí tak bych se tomu asi nebránila, ale dobrovolně už ne.“ (smích)

DĚKUJI ZA ODPOVĚDI A PŘEJI HODNĚ ÚSPĚCHŮ!

PŘÍLOHA P III: ROZHOVOR Č. 2 – ABSOLVENTKA MOMENTÁLNĚ NEZAMĚSTNANÁ (PŘEPIS)

Jaké je tvé dosažené vzdělání?

„Bakalářské.“

Před kolika lety jsi ukončila své studium?

„Teprve před dvěma roky.“

Proč sis vybrala sociální pedagogiku jako obor svého studia?

„Protože jsem studovala střední školu, která byla zaměřená na ekonomiku a podobné nesmysly (smích) a to mě nenadchlo a ani nebavilo. Proto jsem zvolila vysokou školu s tímto zaměřením, ve kterém jsem již měla určité zkušenosti.“

Co jsi zamýšlela dělat po škole?

„Chtěla jsem pracovat především s dětmi. Třeba jako vychovatelka nebo asistentka pedagoga. Děti mám moc ráda a práce s nimi je podle mě hlavně vidět. Jdou na nich vidět veškeré pokroky a takováto práce by mě naplňovala.“

Pracovala jsi na jaké pozici?

„Pracovnice v rodinném centru. Hlíkala jsem děti a starala se o jejich program.“

Co bylo důvodem tvého odchodu z předešlého zaměstnání?

„Špatné platové podmínky, a ne příliš profesionální přístup šéfů ke svým zaměstnancům.“

Bylo pro tebe těžké najít si práci? Proč?

„Měla jsem to štěstí, že jsem si práci našla velmi brzy po ukončení studia na vysoké škole.“

Co bylo tvou hlavní prioritou při výběru zaměstnání?

„Pracovat s dětmi v příjemném prostředí.“

A na čem ti nezáleželo při výběru zaměstnání?

„To nevím, nad tím jsem asi nepřemýšlela. Záleželo mi na všem.“

Kolik hodin denně jsi pracovala?

„Osm hodin denně, někdy trochu míň, někdy zase trochu víc. Někdy jsem pracovala i o víkendech, když jsme pořádali různé akce.“

Co jsi uplatňovala v zaměstnání z toho, co tě škola naučila, co ti dala?

„Poznatky ze sociální pedagogiky, taky z psychologie a znalosti z vývoje osobnosti dítěte.“

Co ti chybělo/chybí, co tě škola nenaučila a měla by?

„No tak určitě mi chybí a i chyběla praxe, na kterou se všude ptají. Oni tě sice zaměstnají, ale je to takové nepříjemné, když se tě zeptají, kde jsi pracovala nebo tak a ty jim na to nemáš co říct.“

Ano, to chápu.

„No a taky jazyk, který je potřeba vždycky. Měli jsme v centru občas i nějaké děti z ciziny a domluv se s nimi, když ten jazyk žalostně pokulhává.“ (smích)

Volba oboru (tj. sociální pedagogika) byla správná?

„V tuto chvíli si myslím, že nebyla zase až tak dobrá, protože se mi nedaří se uplatnit a najít si konečně práci. Ale to přejde, snad ...“

Jak (kde) si hledáš zaměstnání?

„Převážně na internetu. Úřad práce ve většině případů nenabízí práci v oboru, o který se zajímám. Začala jsem uvažovat i o tom, že si do organizací, týkajících se mého oboru, začnu posílat životopisy i když nenabízejí volné pracovní místo. Zkousím všechny možné způsoby, abych si konečně už něco našla.“

Je snadné najít si práci?

„No tak to teda vůbec ne. Je to strašně těžké, jsem z toho zoufalá.“ (smích) „Ale opravdu. Zoufalá možná ještě nejsem, ale je to hrozně složité pro mladého člověka, aby ho někde zaměstnali. Už jsem zvažovala i práci v jiném oboru.“

Kdo tě ovlivňuje při výběru zaměstnání?

„Většinou se nenechám ovlivňovat, ale některé věci probírám s rodinou, které důvěřuji a na jejíž rady dám.“

Jsou nějaké překážky, které tě znevýhodňují při hledání práce? Jaké?

„Určitě je to nedostatek praxe, která je velmi ceněna a lidé s praxí mají vždy přednost. Alespoň si to myslím. Také je velmi málo nabídek na pozicích o které bych případně měla zájem. Nebo spíš žádné.“ (smích)

Můžeme se teď chvíli věnovat tvé sebereflexi?

„Jasně.“

Jaká je podle tebe nejdůležitější znalost pro práci v tomto oboru?

„Všechny. Čím víc toho víš, tím líp na tom jsi. Teda alespoň podle mě.“ (smích)

A co dovednost nebo schopnost?

„Empatie a nebát se mluvit. Komunikativnost je hodně důležitá ve všech oborech nejen v těch pedagogických.“

Chtěla bys zase někdy studovat?

„Ano, podala jsem si letos přihlášku a v září začínám.“ (smích)

DĚKUJI ZA ODPOVĚDI A PŘEJI HODNĚ ÚSPĚCHŮ!

PŘÍLOHA P IV: ROZHOVOR Č. 3 – ABSOLVENT PRACUJÍCÍ V JINÉM OBORU (PŘEPIS)

Jaké je tvé dosažené vzdělání?

„Jsem bakalář, sociální pedagog. Studoval jsem na útéběčku.“

Kolik let jsi ze školy?

„Už to budou dva celé roky.“

Proč sis vybral sociální pedagogiku jako obor svého studia?

„No protože mě tento obor ze začátku lákal a zajímal. Nebojím se práce s lidmi a dokázal jsem si představit, že v tomto oboru budu pracovat. Postupně jsem však přicházel na to, že tudy cesta nevede. Ale protože studovat mi šlo, tak jsem si tu školu dodělal.“ (smích)

Co jsi zamýšlel dělat po škole?

„Chtěl jsem si najít práci a pracovat. Bylo mi jedno, v jakém oboru to bude.“

Pracuješ na jaké pozici?

„Ted' momentálně jsem prodavač v obchodě s elektronikou. Tato práce mě baví a vlastně stále pracuji s lidma. A pokud chci prodat, musím používat i psychologii.“ (smích)

Bylo pro tebe těžké najít si práci? Proč?

„Těžké to nebylo, protože jsem odpovídal na nabídky práce z různých oborů. Všechno, co mě alespoň trochu zaujalo, jsem zkoušel.“

Proč nepracuješ v oboru jako sociální pedagog? Co tě vedlo k tomu hledat práci v jiném oboru?

„Protože v tomto oboru je těžké najít si práci a po rozeslání životopisů, mi byla nabídnuta práce na pozici prodavače elektroniky za dobrý plat, tak jsem na to přistoupil. Nelituju toho. Pracuji s lidma a to mě baví. Takže stejně dělám práci, která mě baví.“

Co bylo tvou hlavní prioritou při výběru zaměstnání?

„Ani nevím. Asi abych dostával dobrý plat a práce mě bavila. Chtěl jsem uplatnit i své obchodní dovednosti a chtěl jsem pracovat s lidma a mezi lidma. Ehhmm. (přemýšlí) A to je asi tak všechno co jsem chtěl.“

Na čem ti nezáleželo, co nebylo tak důležité, při výběru zaměstnání?

„Asi na tom pracovat v tom oboru, který jsem vystudoval. To mi bylo celkem jedno.“ (smích)

Jaká je tvá pracovní doba?

„Pracuju dvanáct hodin denně na systém krátký, dlouhý týden. Klasika. I o víkendech.“

Se mzdou jsi spokojený?

„Ano, moc. Myslím si, že kdybych pracoval jako pedagog ... sociální pedagog ... tak bych se na takovou částku těžko dostával.“

Co uplatňuješ v zaměstnání z toho, co tě škola naučila, co ti dala?

„Asi nic, protože pracuji v jiném oboru. Možná nějaké ty základy psychologie, nějaká ta komunikace, ale to je tak asi všechno.“

Co ti chybělo/chybí, co tě škola nenaučila a měla by?

„Některá témata, třeba z té psychologie. Mohlo to být konkrétnější, více ze života. Přišly mi ty předměty být více takové okrajové, až příliš teoretické.“

Volba oboru (tj. sociální pedagogika) byla správná?

„Myslím si, že nebyla správná. Dozvěděl jsem se spousty teoretických věcí, které si můžu přečíst i v knihách, když budu chtít. Ale co se týká praxe, tak jsem se nedozvěděl vůbec nic. Těch praktických věcí bylo velmi, velmi málo. Ale teď už mi to nevádí.“ (smích)

Jak (kde) jsi hledal zaměstnání?

„No nejvíc asi na internetových stránkách různých nabídek práce, kde bylo dost nabídek práce v oborech, které jsem vyhledával. Taky jsem se vyptával kamarádů a tak.“

Kdo tě ovlivňoval při výběru zaměstnání?

„To mě určitě nikdo neovlivňoval. Práci si hledám vždycky sám, podle svého vlastního rozhodnutí. Asi bych se ani nenechal ovlivňovat.“

Bylo snadné si najít práci?

„Pokud hledáte v různých oborech, tak je to určitě jednodušší, než když je člověk zaměřen jen na jeden obor, protože chce dělat to a nic jiného a přes to nejede vlak. (smích) Já jsem si posílal životopisy do různých firem s různými pracovními pozicemi, takže to pro mě bylo určitě snazší.“

Byly nějaké překážky, které tě znevýhodňovaly při hledání práce? Jaké?

„Podstatná asi žádná. Maximálně tak moje tehdejší lenost.“ (smích)

Jak dlouho ti trvalo najít si práci?

„Jenom pár měsíců. Bylo to celkem rychlé, až mě samotného to překvapilo. A pak už jsem mohl pracovat.“

Chtěl bys ještě někdy studovat?

„Určitě ne.“ (smích)

DĚKUJI ZA ODPOVĚDI A PŘEJI HODNĚ ÚSPĚCHŮ!