

# **Problematika uplatnění absolventů středních škol na trhu práce**

Marcela Gábová

---

Bakalářská práce  
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Ústav pedagogických věd  
akademický rok: 2013/2014

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Marcela Gábová**  
Osobní číslo: **H11483**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **kombinovaná**

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

Zásady pro vypracování:

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

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

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

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

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

**PLAMÍNEK, Jiří. Tajemství úspěchu. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3658-7.**

**SIEGEL, Zbyněk. Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4407-0.**

**VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.**

**ZELENKA, Martin. Přejchod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7290-372-6.**

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Eva Šalenová**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

**27. ledna 2014**

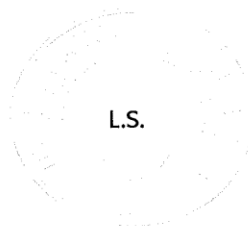
Termín odevzdání bakalářské práce:

**2. května 2014**

Ve Zlíně dne 27. ledna 2014



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



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně .....30.4.2014.....

.....*Marek Galun*.....

*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 nevydávalečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

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

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

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

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

*3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

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

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

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

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

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá problematikou uplatnění absolventů středních škol na trhu práce. Práce je rozčleněna do dvou částí. V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy, kterými jsou nezaměstnanost, trh práce, nezaměstnaný, absolvent, politika zaměstnanosti. Dále se tato část bakalářské práce zabývá možnými příčinami nezaměstnanosti absolventů a nástroji, které mohou příznivě ovlivnit jejich pozici na trhu práce. Praktická část zkoumá postoje samotných absolventů k problematice svého uplatnění na trhu práce. Byl zvolen kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření, které bylo provedeno mezi nezaměstnanými absolventy středních škol zaregistrovanými na krajské pobočce Úřadu práce České republiky ve Zlíně.

Klíčová slova:

Absolvent, Evropský sociální fond, Nezaměstnanost, Politika zaměstnanosti, Trh práce

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis deals with the application of secondary school graduates in the labour market. The thesis is divided into two parts. In the theoretical part are the definitions of the terms, such as unemployment, labour market, unemployed, graduate, and employment policy. Furthermore, the possible causes of graduate unemployment, and its tools that can positively affect their position in the labour market, are discussed there. The practical part studies attitudes of graduates to the issue of their assertion in the labour market. Quantitative research in the form of a questionnaire survey was chosen, and done among unemployed high school graduates registered at the Regional Office of the Labour Office in Zlín, the Czech Republic.

Keywords:

Graduate, European Social Fund, Unemployment, Employment Policy, Labour Market

Děkuji tímto Mgr. Evě Šalenové za cenné rady při vedení mé bakalářské práce a své rodině za oporu a trpělivost. Rovněž děkuji svým kolegům v zaměstnání za pomoc a podporu.

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

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍ TERMINOLOGIE</b> .....	<b>12</b>
1.1 NEZAMĚSTNANOST.....	12
1.1.1 Druhy nezaměstnanosti .....	13
1.1.2 Důsledky nezaměstnanosti .....	15
1.2 TRH PRÁCE .....	17
1.2.1 Instituce trhu práce .....	18
1.2.2 Rizikové skupiny na trhu práce .....	19
<b>2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI</b> .....	<b>22</b>
2.1 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	22
2.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	23
2.3 ESF JAKO NÁSTROJ FINANCOVÁNÍ APZ .....	26
<b>3 PROBLEMATIKA UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE</b> .....	<b>29</b>
3.1 NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE .....	33
3.1.1 Opatření na podporu uplatnění absolventů středních škol na trhu práce .....	36
3.2 ABSOLVENTI STŘEDNÍCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	38
3.2.1 Opatření ke zvýšení uplatnění absolventů středních škol na trhu práce ve Zlínském kraji.....	39
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>41</b>
<b>4 REALIZACE VÝZKUMU</b> .....	<b>42</b>
4.1 STANOVENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU .....	42
4.2 VYMEZENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK A VÝZKUMNÝCH CÍLŮ.....	42
4.3 METODY VÝZKUMU.....	43
4.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR .....	43
4.5 TVORBA DOTAZNÍKU .....	43
<b>5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT</b> .....	<b>45</b>
5.1 VYHODNOCENÍ OBLASTI A - NÁZORY ABSOLVENTŮ NA PŘEKÁŽKY SVÉHO UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE .....	45
5.1.1 Interpretace dat a zodpovězení výzkumných otázek (oblast A).....	55
5.2 VYHODNOCENÍ OBLASTI B – POSTOJE RESPONDENTŮ K MOŽNOSTEM PŘEKONÁNÍ BARIÉR UPLATNĚNÍ NA PRACOVNÍM TRHU .....	57
5.2.1 Interpretace dat a zodpovězení výzkumných otázek.....	67
5.3 VYHODNOCENÍ OBLASTI C – PŘÍSTUP RESPONDENTŮ K HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ .....	69
5.3.1 Interpretace dat a zodpovězení výzkumných otázek (oblast C).....	79
5.4 SHRnutí VÝZKUMNÉ ČÁSTI.....	81
<b>6 ZÁVĚR</b> .....	<b>84</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>85</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....	<b>89</b>



<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>90</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>91</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>93</b>

## ÚVOD

Trh práce úzce souvisí s tržní ekonomikou. V České republice začal fungovat na počátku 90. let dvacátého století v důsledku přechodu z centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku tržní. Pracovní trh je založen, stejně jako ostatní trhy, na principu nabídky a poptávky, kdy na straně jedné stojí člověk s nabídkou svých pracovních dovedností, schopností, a potenciální zaměstnavatel, který hledá vhodnou pracovní sílu na straně druhé.

„Není sporu o tom, že úspěšnost prosazení se na trhu práce je přímo úměrná objemu a kvalitě toho, co může uchazeč o „místo na slunci“ nabídnout.“ (Kuchař, 2007, s. 61).

Během doby, po kterou trh práce v České republice funguje, se vykristalizovaly skupiny osob, které mají z určitých specifických důvodů znesnadněný přístup na trh práce. Do této kategorie patří i absolventi středních škol. K řešení příčin problémů nezaměstnanosti mladých lidí po skončení studia přijímá stát řadu opatření, včetně nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti, neboť zejména u mladých lidí může dlouhodobější nezaměstnanost způsobit řadu sociálních problémů. „Práce se podílí na vytváření řádu života, upevňování mezilidských vztahů a vědomí odpovědnosti za vykonanou práci.“ (Buchtová, 2013, s. 80).

Jen státní intervence však nestačí, podstatnou roli při hledání pracovního uplatnění hraje i přístup samotných absolventů. Jak dalece vnímají fakt své nezaměstnanosti jako problémovou situaci? Jak se snaží zlepšit své postavení na trhu práce? To jsou otázky, na které hledáme odpověď ve výzkumné části bakalářské práce. Teoretická část práce popisuje a analyzuje postavení absolventů středních škol na trhu práce. Vzhledem k tomu, že jsme při přípravě podkladů pro bakalářskou práci navázali spoluprací s krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky ve Zlíně, je podstatná část práce věnována právě uchazečům o zaměstnání z řad absolventů středních škol registrovaných na této pobočce.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍ TERMINOLOGIE

Problematika uplatnění absolventů na pracovním trhu je úzce spjata s celkovou úrovní ekonomiky státu. Jen dobře fungující ekonomika s sebou přináší dostatek pracovních míst, čímž dokáže trh práce bez větších problémů vstřebávat nově příchozí absolventy škol. Současná situace je však taková, že asi jedna pětina mladých lidí je po skončení studia bez zaměstnání. Proto považujeme za důležité vymezit v první kapitole základní pojmy, kterými jsou nezaměstnaný, nezaměstnanost, trh práce a instituce trhu práce.

### 1.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost lze definovat jako stav, kdy osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena. Představuje velmi složitý společenský problém, který souvisí s existencí trhu práce.

Nezaměstnanost je setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu, a to tak, že dochází k převisu na straně nabídky. (Dvořáková, 2012, s. 68).

Mareš (2002, s. 16) konstatuje, že nezaměstnanost je nikoliv protikladem práce, ale zaměstnanosti, protože nejde o to nemít práci, ale o to nemít placené zaměstnání, a tedy ani příjem ze zaměstnání. Za zaměstnání je nutné považovat takovou práci, která je založena na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za vykonanou práci.

Metodika Mezinárodní organizace práce (ILO) vymezuje nezaměstnaného jako osobu, která je starší 15 let, v referenčním období neměla zaměstnání, práci si aktivně hledá a je schopná do ní nastoupit do 2 týdnů.

„Za nezaměstnaného se považuje osoba, která se uchází o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je občan, který není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na povolání a požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště.“ (Dvořáková, 2012, s. 68).

### Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce České republiky a splní podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti:

- má bydliště na území České republiky
- není v pracovně právním vztahu nebo ve služebním poměru
- není osobou samostatně výdělečně činnou

Uchazečem o zaměstnání se rovněž nemůže stát fyzická osoba v době, kdy je uznána dočasně neschopnou práce, vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detencí nebo je ve vazbě, pobírá peněžitou pomoc v mateřství anebo je invalidní ve třetím stupni.

Uchazeč o zaměstnání má právo:

- na zprostředkování zaměstnání (vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytování informací o pracovních příležitostech)
- na podporu v nezaměstnanosti, splní-li zákonem stanovené podmínky
- na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud ji potřebuje
- na pracovní rehabilitaci, pokud je osobou se zdravotním postižením (MPSV, 2014).

#### **1.1.1 Druhy nezaměstnanosti**

Z hlediska charakteru a příčin jejich vzniku rozlišujeme čtyři druhy nezaměstnanosti:

##### Frikční nezaměstnanost

někdy bývá označována jako normální nezaměstnanost (míra nezaměstnanosti se pohybuje v rozmezí 1% až 2%). Vzniká tehdy, jestliže zaměstnaná osoba dobrovolně opustí své pracovní místo a hledá si nové lépe vyhovující zaměstnání. Charakteristickým rysem frikční nezaměstnanosti je časová determinace, která je nutná k získání informací o volných pracovních místech, jejich analýzou a rozhodnutí o nástupu do nového zaměstnání. „Délka frikční nezaměstnanosti bývá poměrně krátká (do tří měsíců), a tak absolutní počet frikčně nezaměstnaných a také podíl frikční nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti klesá s poklesem úrovně nezaměstnanosti.“ (Kotýnková, Němec, 2003, s. 122).

### Sezónní nezaměstnanost

je nezaměstnanost, která je způsobena diskontinuitou produkce v odvětvích, jejichž výroba je závislá na počasí. Jedná se např. o stavebnictví, zemědělství, lesnictví a na ně navazující zpracovatelský průmysl.

### Strukturální nezaměstnanost

vzniká tehdy, když nabídka práce, respektive pracovních sil, (členěno podle profesně-kvalifikační struktury, věku, pohlaví a regionů) je vyšší, než je poptávka v uvedené struktuře, a když osoby (z hlediska celkové poptávky po práci) hledající si práci nejsou dostatečně mobilní, aby našly práci v jiných odvětvích, v jiných profesích, na pracovních místech s jinou kvalifikací, v jiných regionech. (Dvořáková, 2012, s. 68).

### Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost

je vyvolána změnami hospodářského cyklu, během kterého se období ekonomické prosperity střídá s obdobím ekonomické stagnace, popř. recese. Cyklická nezaměstnanost vzniká v období ekonomického poklesu.

Mareš (2002, s. 21-23) vymezuje kromě výše uvedených základních druhů nezaměstnanosti ještě další formy nezaměstnanosti:

### Skrytá nezaměstnanost

je forma nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba práci nehledá a ani se jako nezaměstnaná nezaregistruje na úřadu práce. Jedná se o osoby, které na hledání práce rezignovaly, nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadu.

### Neúplná zaměstnanost

je typická tím, že pracovníci musí akceptovat zaměstnání na snížený pracovní úvazek nebo práci, která nevyužívá jejich schopností a kvalifikací. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu nebo o sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo dělí dvě osoby. V posledních letech tyto zaměstnanecké poměry nabývají značného rozšíření jak v zemích EU, tak v zemích USA. Tento typ nezaměstnanosti je paradoxně jeden ze způsobů, kterým lze čelit masové nezaměstnanosti.

### Nepravá nezaměstnanost

se týká osob, které jsou nezaměstnané, jsou registrovány na úřadu práce, ale práci si ve skutečnosti nehledají nebo ji dokonce odmítají přijmout. Jejich snahou je vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti.

### Job stagnation

je jev, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální prostorovou mobilitu. V době vysoké míry nezaměstnanosti se i lidé, kteří jsou ve své práci nespokojeni, obávají problémů spojených s hledáním a získáním nového zaměstnání, a tak i nadále setrvávají ve svém zaměstnání původním, a to i přesto, že na ně může mít frustrující dopady.

Vzhledem k tomu, že v důsledku ekonomické krize nevytváří pracovní trh dostatek nových pracovních míst, lze se domnívat, že tento druh nezaměstnanosti je ve společnosti značně rozšířen.

## **1.1.2 Důsledky nezaměstnanosti**

Důsledky nezaměstnanosti jsou přímo úměrné významu práce pro člověka. Pro většinu lidí představuje zejména finanční zdroj pro uspokojování svých potřeb. Práce však znamená daleko více: rozvíjí schopnosti a dovednosti člověka, umožňuje vytvářet sociální vztahy s ostatními lidmi, čímž přispívá k začleňování jedince do společnosti, napomáhá nalézt jedinci sociální identitu.

„Tak jako normální a zdravý organismus každého biologického druhu pasivně nečeká na podněty z vnějšího světa, nýbrž je spontánně sebezáchovně aktivní, také zdravý člověk má vedle hladu a žízně nutkavou potřebu účelové přetvářecí aktivity, spojené s poznáváním, tvorbou, hrou, komunikací, námahou a odpočinkem – potřebu práce.“ (Brožová, 2012, s. 18).

Důsledky ztráty zaměstnání pro člověka lze tedy vnímat ve dvou rovinách, ekonomické a sociální.

### Ekonomické důsledky ztráty zaměstnání pro jedince

Pro většinu nezaměstnaných představuje ztráta příjmu ze zaměstnání snížení životní úrovně. Nedostatek finančních prostředků umožňuje uspokojení pouze základních potřeb,

nezaměstnanost tak ovlivní možnosti a formy provozování volnočasových aktivit, čímž se ekonomické důsledky dřív nebo později projeví i v sociální oblasti.

### Sociální důsledky

Nejzávažněji se dopady ztráty zaměstnání projevují při dlouhodobé nezaměstnanosti, která akumuluje celou řadu problémů, z tohoto důvodu tento druh nezaměstnanosti představuje ve svých důsledcích závažný společenský problém. Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje ztrátu pracovních návyků, nedovoluje nezaměstnanému udržovat a inovovat svou kvalifikaci a pracovní dovednosti. Neúspěšné hledání nového zaměstnání také často vede k rezignaci a demotivaci nezaměstnaného.

„Ztráta práce, pokles životní úrovně, omezení společenských kontaktů a prostoru pro rozhodování působí i na psychickou kondici a psychické i fyzické zdraví lidí. Člověk cítí omezení rozvoje svých schopností, dovedností a získávání nových zkušeností. Často se ocitá v nevyvážených situacích, v nichž o něco žádá, je odmítán a odkazován jinam. To vše způsobuje napětí a zvyšuje míru negativních pocitů. Člověk ztrácí důvěru v sebe sama, ztrácí sebevědomí, sebeúctu, narůstají v něm pocity nedostatečnosti a podřadnosti.“ (Brožová, 2003, s. 108).

Ztráta zaměstnání má značný vliv nejen na samotného nezaměstnaného, ale také na jeho rodinu. Dochází k dezorganizaci rodinného systému, ke změnám v rozdělení domácích prací, ke ztrátě autority nezaměstnaného. Nezaměstnanost tak může narušit nebo dokonce rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny. Nejedná se pouze o pokles životní úrovně, která je způsobena ztrátou příjmu ze zaměstnání, ale také o negativní dopady na jejich každodenní život, sociální komunikaci a interpersonální vztahy. Už samotná ztráta zaměstnání představuje ztrátu zdroje řady sociálních kontaktů. V průběhu nezaměstnanosti dochází ke snížení sociálních styků jednak prostou fyzickou nepřítomností, což se týká zejména kontaktů s osobami na bývalém pracovišti, a jednak samotným postojem nezaměstnaných, kteří se ztrátou zaměstnání cítí být stigmatizováni.

„Pocit vlastní hodnoty, jako každý pocit, podléhá určitým proměnám a do značné míry závisí na působících vnějších podnětech. Dostatečně pocit vlastní hodnoty je klíčovou složkou a podmínkou stability lidské osobnosti.“ (Plamínek, 2010)

Po ztrátě zaměstnání se lidé většinou vyhýbají těm, kdo práci mají, ale zároveň se vyhýbají i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť na ně působí depresivně. Do



tohoto typu sociální izolace se dostávají postupně, tak jak s prodlužováním období nezaměstnanosti sklouzávají do stále pasivnějších životních strategií. (Mareš, 2002, s. 82).

Je nutné podotknout, že status nezaměstnaného působí na každého jednotlivce odlišně. Důvody spočívají v rozdílných rolích, jež každý člověk ve společnosti zaujímá, a také v psychické odolnosti každého jedince. Ve výjimečných případech může ztráta zaměstnání působit i pozitivně, pokud ji člověk vnímá jako příležitost ke změně své profesní kariéry.

## 1.2 Trh práce

Trh práce je úzce spojen s tržní ekonomikou, situace na trhu práce je zásadně ovlivňována vývojem a stavem ekonomiky. Podobně jako v ostatních státech Evropské unie,

je i v České republice trh práce negativně ovlivněn celosvětovou krizí, její dopad se v plné míře projevil na konci roku 2009, kdy se počet uchazečů o zaměstnání oproti stejnému období v roce 2008 zvýšil o 183 886 uchazečů, v prosinci 2010 dokonce o 209 301 uchazečů o zaměstnání. V roce 2011 došlo k mírnému oživení ekonomiky, zvýšil se počet nově vytvořených pracovních míst, čímž došlo k poklesu počtu uchazečů o zaměstnání. V roce 2012 však opět došlo k recesi a počet nezaměstnaných osob registrovaných na úřadech práce se zvýšil a tento trend neustále trvá.

„Trh práce je součástí trhu, ale vedle obecných atributů trhu, jako je hospodářská soutěž, fungování nabídky a poptávky, peněžní vyjadřování ceny práce, soukromé vlastnictví, volný vnitrostátní pohyb pracovních sil, má svá specifika. Práce nemá stejnou povahu jako ostatní zboží, práce je výrobním faktorem svého druhu. Trh práce také bývá často předmětem státních zásahů nebo místem politických střetů. Člověk má svůj pracovní rozměr a současně rozměr individuálně osobnostní a biologický.“ (Dvořáková, 2012, s. 64).

Pracovní trh v České republice je výrazně determinován odlišnými geografickými, demografickými, sociálními a ekonomickými podmínkami jednotlivých krajů, které ovlivňují také profesní a odvětvovou strukturu na regionálních trzích. Trh práce je regulován zásahy státu. Jedná se například o stanovení výše minimální mzdy, o opatření spojené s důchodovým zabezpečením a s určením věku odchodu do důchodu, délky školního vzdělávání, možnost práce osob v post produktivním věku.

### 1.2.1 Instituce trhu práce

Politiku zaměstnanosti v České republice zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.

#### Ministerstvo práce a sociálních věcí

je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péče o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky. (Dvořáková, 2012, s. 90)

#### Úřad práce České republiky

vznikl dnem nabytím účinnosti zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu České republiky dne 1.4.2011, je správním orgánem s celostátní působností a je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Úřad práce plní úkoly v následujících oblastech:

- zaměstnanosti
- ochrany zaměstnanců
- státní sociální podpory
- dávky pěstounské péče podle zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně právní ochraně dětí
- další úkoly v rozsahu a za podmínek, které stanovují zvláštní právní předpisy

Organizačně se Úřad práce ČR dělí na generální ředitelství v Praze, 14 krajských poboček a 409 kontaktních pracovišť.

Krajské pobočky Úřadu práce ČR plní zejména tyto úkoly:

- poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů
- zajišťují zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání poskytují další služby v oblasti zaměstnanosti
- zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, zabezpečují a podporují

- projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce, včetně účasti na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů
- pro účely zaměstnanosti zajišťují vedení evidence volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí
  - vyřizují žádosti o poskytování dávek státní sociální podpory a zajišťují výplatu těchto dávek
  - vedou řízení o přiznání dávky v hmotné nouzi na základě podané žádosti, zjišťují výplatu dávky v hmotné nouzi
  - zajišťují posuzování, zda jde či nejde o osobu zdravotně znevýhodněnou
  - pomáhají zaměstnancům, jejichž zaměstnavatel se ocitl v platební neschopnosti (MPSV, 2014)

### 1.2.2 Rizikové skupiny na trhu práce

Nezaměstnanost neohrožuje stejnou měrou skupiny lidí. Na trhu práce existují určité okruhy osob, u nichž je ztráta zaměstnání pravděpodobnější, a pro které je také těžší nalézt nové pracovní uplatnění. Mezi tyto skupiny patří zejména jakkoli zdravotně znevýhodnění občané, mladí lidé (zejména absolventi škol bez praxe), lidé s nízkým vzděláním a malou kvalifikací, lidé v předdůchodovém věku, ženy a příslušníci romského etnika. (Matoušek, Kodymová a Koláčková, 2005, s. 301-302)

Kuchař (2007, s. 139) uvádí, že tyto skupiny tvoří lidé s nízkou kvalifikací, zdravotně znevýhodnění, lidé nad padesát let, absolventi škol a etnické menšiny.

#### Lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace

Technický pokrok a zavádění nových technologií, které často nahrazují právě jednouchou lidskou činnost, vedou zaměstnavatele k nutnosti zaměstnávat pracovníky s potřebnou úrovní vzdělání. Lidé s nízkou kvalifikací, často jen se základním vzděláním, tak představují z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti nejohroženější skupinu. „Úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností bude při hledání pracovní příležitosti rozhodující“. (Lovaš in Slaměnik a Výrost, 2001, s. 130).

Dle Kuchaře (2007, s. 140) lze vysvětlení nalézt v několika faktorech. Přeměna české ekonomiky na ekonomiku tržní s sebou přinesla restrukturalizaci hospodářství spojenou s likvidací neefektivních provozů, které často vyžadovaly právě nekvalifikovanou práci, v nemalé míře se na úbytku těchto pracovních sil podílí i její nahrazení levnější pracovní silou ze zahraničí, zejména z Východu. V neposlední řadě je to také nechuť nejméně kvalifikovaných skupin k dalšímu vzdělávání, ať už jde o rekvalifikační nebo jiné kurzy.

Buchtová (in Slaměník a Výrost, 2001, s. 105) k této problematice uvádí, že se většinou jedná o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s minimálním zájmem o zaměstnání, kteří se v mnohých případech podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování. Proti této skupině přichází v úvahu použití pouze restriktivních prostředků, tak aby zatěžovali státní rozpočet formou vyplácení sociálních dávek co nejméně.

#### Lidé se zdravotním postižením

Osobu se zdravotním postižením definuje § 67 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů jako osobu, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní. Lidem se zdravotním postižením je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce (MPSV, 2014).

Osobám se zdravotním postižením zhoršuje uplatnění na trhu práce jejich fyzické nebo psychické postižení, na trhu práce je jim poskytována zvýšená ochrana, kterou stát uplatňuje formou pracovní rehabilitace, přípravou k práci a speciálními rekvalifikačními kurzy. „Vzhledem k rostoucímu důrazu naší společnosti na výkon a produktivitu mají tito lidé stále menší možnost uplatnit se na trhu práce“ (Matoušek, Kodymová a Kolářková, 2005, s. 302).

#### Mladí lidé bez odborné praxe

Mladí lidé po ukončení formálního vzdělávání jsou na trhu práce znevýhodněni zejména nedostatkem praxe, postrádají však také pracovní kontakty, které by jim usnadňovaly lepší orientaci na trhu práce.

#### Lidé v předdůchodovém věku

Osoby této rizikové skupiny mohou nabídnout potenciálním zaměstnavatelům odpovědný přístup, mohou pracovat přesčas, protože ve většině případů již nemají velké rodinné závazky, přesto je jejich uplatnění na trhu práce problematické, neboť jsou

vnímání jako méně flexibilní, mnohdy i se zastaralou kvalifikací. Není proto výjimkou, že se do studia nebo rekvalifikačních kurzů pouští i lidé kolem 60 let věku.

Dle Kuchaře (2007, s. 155) je nezbytné posilovat vědomí celé společnosti o společenské žádoucnosti zaměstnávání starších lidí, které je v zájmu všech generací. Ekonomicky aktivní stárnutí totiž snižuje zatížení mladých a středních generací, sociálně a psychologicky (i ekonomicky) posiluje starší generace a eliminuje tak rizika plynoucí z ageismu.

### Ženy

Postavení žen na trhu práce je diskutovaným tématem již několik let. Problematika uplatnění žen na trhu práce je spojena s mateřskými a rodičovskými povinnostmi. U zaměstnavatelů převládají obavy z častých absencí z důvodu nutné péče o dítě a také z nižší časové flexibility zaměstnankyň, proto dávají přednost mužské pracovní síle. Je obtížné skloubit mateřské a pracovní povinnosti. Jako řešení se nabízí úprava pracovní doby

formou zkrácení pracovního úvazku nebo pružná pracovní doba. Důležitou roli hraje i dělba práce v péči o dítě mezi partnery.

## 2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

V České republice je státní politika zaměstnanosti upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který stanovuje postup, jak cílů v oblasti zaměstnanosti dosáhnout. Jedná se zejména o zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na pracovním trhu, tvorbu a koordinaci při tvorbě jednotlivých opatření a programů k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti.

Krebs (2005, s. 292) vymezuje politiku zaměstnanosti jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů vzájemného působení.

Cílem politiky zaměstnanosti je zmírňování a odstraňování ekonomických a sociálních důsledků nepříznivého vývoje na trhu práce.

„Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti“ (Kotýnková a Němec, 2003, s. 131).

Politiku zaměstnanosti institucionálně zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Úřad práce České republiky. Politika zaměstnanosti se skládá ze dvou složek, pasivní a aktivní.

### 2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti tlumí nepříznivé dopady nezaměstnanosti formou vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Těmito pasivními zásahy se stát snaží řešit již nastalou situaci, kdy se osoba ocitne v pozici nezaměstnaného a hrozí tak zhoršení kvality jejího života, zhoršení ekonomické situace a další negativní sociální jevy s tímto spojené, kterými jsou především sociální izolace a zkušenost deprivace.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti vznikne uchazeči o zaměstnání, který o ni požádá, v případě, že po dobu 12 měsíců v rozhodném období vykonával zaměstnání nebo jinou

výdělečnou činnost, která zakládá povinnost odvádět příspěvek na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Na podporu v nezaměstnanosti nemá nárok osoba, která je v den podání žádosti poživitelem starobního nebo invalidního důchodu. (MPSV, 2014)

Podpůrčí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti je rozdílná podle dosaženého věku žadatele:

- do 50 let věku – 5 měsíců
- nad 50 let do 55 let věku – 8 měsíců
- nad 55 let věku – 11 měsíců

Výše podpory v nezaměstnanosti je odvislá od průměrného čistého měsíčního výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání, nebo posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost:

- 65% v prvních 2 měsících podpůrčí doby
- 50% další 2 měsíce podpůrčí doby
- 45% zbývajících podpůrčí dobu

Nárok na podporu je podrobně upraven v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

## 2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Mezinárodní organizace práce (ILO) definuje aktivní politiku zaměstnanosti, jako účelné vládní zásahy s cílem přímo či nepřímo ovlivňovat výši zaměstnanosti znevýhodněných skupin na trhu práce. V souladu s výše uvedenou definicí můžeme konstatovat, že aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí zajišťuje aktivní politiku zaměstnanosti v součinnosti s Úřadem práce České republiky, podle vývoje situace na trhu práce spolupracují při její realizaci i s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti realizována:

- rekvalifikace

- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- překlenovací příspěvek
- poradenství
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- cílené programy k řešení zaměstnanosti

### Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Rekvalifikaci zajišťují krajské pobočky Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, nebo si ji může uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání zajistit sám. V případě, že takto zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, může Úřad práce po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace.

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání:

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních projektů
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání
- v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace (MPSV, 2014)

Celková finanční částka, která může být vynaložena na rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období tří po sobě jdoucích kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50.000 Kč.



### Investiční pobídky

Pomocí tohoto nástroje stát hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců u těch zaměstnavatelů, kterým bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách (MPSV, 2014).

### Veřejně prospěšné práce

Jedná se o časově omezené (nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců) pracovní příležitosti vytvořené zejména pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání. Spočívají v činnosti ve prospěch státu, obce nebo jiné veřejně prospěšné instituce, jako je např. údržba veřejných prostranství, úklidu veřejných budov a komunikací (MPSV, 2014).

### Společensky účelná místa

Jsou ta pracovní místa, která zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce České republiky nově zřizuje nebo vyhrazuje pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jsou jimi i ta pracovní místa, která po dohodě s Úřadem práce České republiky zřídil uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa poskytuje Úřad práce České republiky příspěvek, jehož výše se odvíjí od počtu vytvořených pracovních míst a konkrétní situaci na trhu práce (MPSV, 2014).

### Příspěvek na zapracování

Příspěvek může Úřad práce České republiky poskytnout zaměstnavateli, jestliže přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči (MPSV, 2014).

### Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Úřad práce České republiky může tento příspěvek poskytnout zaměstnavateli, pokud přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní výplaty. Příspěvek lze poskytnout na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovních předpisů (MPSV, 2014).

### 2.3 ESF jako nástroj financování APZ

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů EU, jež jsou nástrojem politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU. ESF je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Cíle ESF:

- 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

(ESF, 2008)

Prostřednictvím ESF jsou podporovány neinvestiční projekty – např. rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, znevýhodněných skupin obyvatel, podpora začínajících OSVČ, rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání, stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru.

V letech 2007 až 2013 využívala Česká republika prostředky Evropského sociálního fondu prostřednictvím tří operačních programů:

#### Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Program je zaměřen na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených osob zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráce v těchto oblastech. V prosinci 2013 byly prostředky operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

z 95% vyčerpány. Od roku 2007 bylo v rámci tohoto projektu financováno kolem 5 000 projektů, kterých se zúčastnilo 1,5 milionu lidí. (ESF, 2008)

#### Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Zaměřuje se na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání ve všech jeho rozmanitých formách, s důrazem na komplexní systém celoživotního učení, spolupráce participujících projektů (ESF, 2008).

#### Operační program Praha – Adaptabilita

Je platný pouze pro území hlavního města Prahy a zaměřuje se na podporu konkurenceschopnosti, boje proti sociálnímu vyloučení a vstupu na trh práce obyvatel Prahy. (ESF, 2008)

Pro období 2014–2020 bude podpora z ESF rozdělována prostřednictvím operačních programů: OP Zaměstnanost připravován v gesci MPSV, OP Výzkum, vývoj a vzdělávání v gesci MŠMT, OP Praha - pól v růstu v gesci Magistrátu hlavního města Prahy.

#### Operační program Zaměstnanost pokrývá oblasti

- podpory zaměstnanosti,
- rovných příležitostí žen a mužů,
- adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- dalšího vzdělávání,
- sociálního začleňování a boje s chudobou,
- modernizace veřejné správy a veřejných služeb
- podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy. (ESF, 2008).

#### Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání zahrnuje oblasti:

- podpora rovnosti a kvality ve vzdělávání
- rozvoj lepších kompetencí pro trh práce-
- posílení kapacit pro kvalitní výzkum. (MŠMT, 2013-2014)

ESF podporuje nezaměstnané při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce, 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. (Pavlaák, 2005, s. 38)

Prostřednictvím operačních programů ESF je vynakládán velký objem finančních prostředků na tisíce projektů, které pomáhají lidem ze znevýhodněných skupin získat chybějící dovednosti, znalosti a schopnosti a tím zvýšit jejich šanci uplatnění na trhu práce. Podpora mladých lidí při vstupu na trh práce zůstává i nadále pro ESF prioritou ve všech zemích Evropské unie.

### 3 PROBLEMATIKA UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE

Vzhledem k tomu, že v následujících částech bakalářské práce se budeme výhradně zabývat problémy absolventů středních škol při vstupu na trh práce, považujeme za vhodné tuto skupinu jasně vymezit.

Za absolventa je považována osoba, která úspěšně ukončila určitý studijní program na střední nebo vysoké škole. Zákoník práce definuje absolventa jako zaměstnance vstupujícího do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia dvou let, přičemž do této doby se nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

Střední vzdělávání má všeobecný nebo odborný charakter. Uskutečňuje se v gymnáziu, ve středních odborných školách, středních odborných učilištích a v konzervatořích. Úspěšným ukončením příslušného vzdělávacího programu dosáhne žák stupně středního vzdělání:

- střední vzdělání (vzdělávací program v délce až 1 až 2 roky, neposkytuje výuční list ani maturitu, je určen žákům bez studijních aspirací, výstupem je závěrečné vysvědčení),
- střední vzdělání s výučním listem (vzdělávací program v délce 2 nebo 3 let denní formy vzdělávání),
- střední vzdělání s maturitní zkouškou (jedná se o vzdělávací programy šestiletých nebo osmiletých gymnázií, programů v délce 4 let denní formy vzdělávání, vzdělávacího programu nástavbové studia v délce 2 let denní formy vzdělávání nebo vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s maturitní zkouškou). (MŠMT, 2013-2014)

Ukončení studia na střední škole je zásadní etapou v životě žáka. Pro úspěšný přechod absolventů středních škol na trh práce hraje významnou roli vybavenost absolventů kompetencemi, které požadují potenciální zaměstnavatelé. Kompetence chápeme jako souhrn dovedností, vědomostí, schopností a postojů, které umožňují pracovní a osobní rozvoj jednotlivců, jsou vyjádřením předpokladů k výkonu určitých činností. Kompetence lze rozdělit na profesní a klíčové.

### Profesní kompetence

Profesní kompetence představují určité schopnosti člověka vykonávat určitou profesi, zastávat určitou pracovní pozici, dosáhnout požadované úrovně pracovního výkonu. Lze je vymezit jako soubor dovedností, vědomostí a návyků, které jsou úzce svázány s konkrétní odborností. Jejich zvládnutí umožňuje, případně usnadňuje, výkon určitých profesí či povolání.

Neustálé dynamické změny prostředí s sebou přináší nutnost pružně reagovat na změny jak v pracovním, tak i v mimopracovním životě, čím dál větší důraz je proto kladen na rozvoj takových vědomostí, dovedností a schopností (klíčové kompetence), které lidem pomáhají rychle se adaptovat na změny vnějšího prostředí.

### Klíčové kompetence

„Klíčové (přenosné) kompetence jsou takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které se jeví jako nezbytné nejen pro úspěšné uplatnění na trhu práce, ale i v běžném životě. Jejich zvládnutí by mělo přispět k větší flexibilitě pracovníků v širokém slova smyslu, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších problémů různé profese, a napomáhat ke sladování schopností pracovníků s požadavky, které kladou zaměstnavatelé.“ (Kalousková a Vojtěch, 2008, s. 7). Mezi nejdůležitější klíčové kompetence můžeme zařadit:

- komunikační schopnosti
- čtení a porozumění pracovním instrukcím
- zběhlost v cizích jazycích
- práce s čísly při pracovním uplatnění
- schopnost rozhodovat se
- schopnost řešit problém
- nést zodpovědnost
- adaptabilita a flexibilita
- schopnost týmové práce
- schopnost vést
- ochota učit se
- zběhlost v používání výpočetní techniky
- zběhlost v zacházení s informacemi

V roce 2008 proběhlo mezi zaměstnavateli dotazníkové šetření, jehož cílem bylo zjistit názory zaměstnavatelů na připravenost absolventů škol na vstup na pracovní trh. Z výsledků, které vydal Národní ústav odborného vzdělávání v publikaci „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled“ autorů Pavly Kalouskové a Jiřího Vojtěcha, vyplývá, že si zaměstnavatelé uvědomují důležitost klíčových kompetencí a upřednostňují vyváženost profesních a klíčových dovedností. Šetření proběhlo mezi zaměstnavateli v sekundárním (průmyslovém) a také terciárním (oblast finančního zprostředkování, podnikání, veřejné správy, vzdělávání, vědy a výzkumu, sociálních, zdravotních a osobních služeb) sektoru národního hospodářství. Hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí jsou shrnuty v tabulce 1 a 2.

Tabulka 1 - Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí dle zaměstnavatelů  
(střední vzdělání s výučním listem)

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

Zdroj: Kalousková a Vojtěch, 2008

Za nejdůležitější kompetence jsou u středního vzdělání s výučním listem ve všech sektorech považovány klíčové kompetence čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochota učit se, schopnost týmové práce a adaptabilita a flexibilita.

Tabulka 2 - Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí dle zaměstnavatelů  
(střední vzdělání s maturitou)

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

Zdroj: Kalousková a Vojtěch, 2008

Mezi nejvíce preferované klíčové kompetence u absolventů středního vzdělání s maturitou lze zařadit čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochotu učit se, komunikační schopnosti, zběhlost v používání výpočetní techniky, schopnost nést zodpovědnost a řešit problém, schopnost týmové práce či zběhlost v zacházení s informacemi.

Podíváme-li se na výsledky výše uvedeného šetření z globálního pohledu, zjišťujeme, že pro úspěšné začlenění absolventů středních škol na trh práce je důležité, aby byli dostatečně vybaveni nejen odbornými znalostmi a dovednostmi (profesními kompetencemi), ale také obecně využitelnými (klíčovými) kompetencemi, které jim umožní reagovat na potřeby pracovního trhu.

#### Faktory ovlivňující uplatnění absolventů středních škol na trhu práce

Postavení absolventů středních škol na trhu práce je ovlivňováno nejen úrovní celkové nezaměstnanosti, která se odvíjí od konkrétní ekonomické situace, ale také dalšími faktory, které mohou na uplatnění absolventů středních škol působit jak negativně, tak i pozitivně:



- cyklem školního roku, kdy se počet absolventů hledajících si své první zaměstnání začne každoročně zvyšovat v červnu s koncem školního roku a svého maxima dosahuje v září, od konce října se pak postupně snižuje
- požadavkem několikaleté praxe ze strany zaměstnavatele
- v některých případech nesprávnou volbou zaměření středního vzdělání způsobenou chybným odhadem budoucího vývoje na trhu práce, popřípadě náhlým obratem v hospodářském vývoji země
- demografickým vývojem, kdy dochází ke snižování počtu nově narozených dětí, následně i počtu žáků a absolventů středních škol
- zavedení státní maturitní zkoušky, která způsobila pokles počtu absolventů se vzděláním na úrovni středního vzdělání s maturitní zkouškou, na druhou stranu však vzrostla skupina nezaměstnaných mladých lidí se základním vzděláním (Burdová, Vojtěch, 2013, s. 13)

### 3.1 Nezaměstnanost absolventů na trhu práce

Absolventi středních škol představují jednu z rizikových skupin na trhu práce. S příchodem hospodářské krize zájem zaměstnavatelů o absolventy poklesl. Trh práce přestal vytvářet nová pracovní místa a nově přichozí absolventy absorbuje jen velmi obtížně. Nezaměstnanost absolventů středních škol představuje výraznou komplikaci pro jejich osobní rozvoj. Nedostatek finančních prostředků prohlubuje závislost na rodičích, která nedovoluje mladým lidem převzít odpovědnost za své chování a jednání. Nenajdou-li absolventi uplatnění na trhu práce, nemají možnost získat potřebné pracovní návyky. V případě, že délka hledání zaměstnání přesáhne několik měsíců, hrozí reálné nebezpečí, že nezaměstnaný absolvent začne být apatický k řešení tohoto problému. Beznaděj pak následně může vést k mnoha sociálně patologickým jevům, včetně vzniku různých typů závislostí.

MPSV monitoruje tři ukazatele počtu nezaměstnaných absolventů:

- všichni evidovaní absolventi (za absolventy jsou pro statistické účely považováni uchazeči o zaměstnání, od jejichž úspěšného ukončení studia uplynuly nejvýše dva roky)

- disponibilní absolventi (uchazeči o zaměstnání, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání)
- čerství absolventi jsou absolventi evidováni na Úřadu práce České republiky jako uchazeči o zaměstnání, kteří úspěšně ukončili školu v období od 1. května předcházejícího roku do 30. dubna roku zjišťování (tedy ti, kteří ukončili studium v uplynulých dvanácti měsících před okamžikem zjišťování a byli evidováni na úřadu práce) (Burdová et al., 2013, s. 21). Hodnoty v níže uvedených tabulkách se váží k datu 30. dubna daného roku. Údaje o nezaměstnanosti absolventů zahrnující absolventy posledního roku jsou v současné době považovány jako nejvhodnější pro posuzování situace absolventů škol, protože tímto způsobem lze nejkorektněji stanovit míru nezaměstnanosti.

Tabulka 3 - Počet nezaměstnaných „čerstvých“ absolventů středních škol v ČR

Kategorie středního vzdělání	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Střední s výučním listem	2 487	4 512	6 030	5 162	4 678	7 483
Střední s MZ a odborným výcvikem	523	776	1 214	1 161	695	1 068
Střední s MZ	2 637	3 554	4 779	4 965	3 680	5 895
Gymnaziální vzdělání	615	587	735	781	739	971
Celkem Česká republika	6 262	9 429	12 758	12 069	9 792	15 417

Zdroj: Burdová, Vojtěch, 2013

Údaje v tabulce ukazují vývoj počtu nezaměstnaných absolventů od roku 2008, kdy se situace na trhu práce začala zhoršovat vlivem nástupu ekonomické krize. Po mírném snížení počtu absolventů evidovaných na úřadu práce v roce 2012, došlo v roce 2013 k výraznému nárůstu nezaměstnanosti, a to ve všech kategoriích středního vzdělání.

Objektivní posouzení nezaměstnanosti absolventů vychází z ukazatele míry nezaměstnanosti absolventů. Míra nezaměstnanosti absolventů je dána poměrem počtu nezaměstnaných absolventů k celkovému počtu absolventů (tj. zaměstnaných, nezaměstnaných i pokračujících v dalším vzdělávání). Míru nezaměstnanosti lze zjišťovat pro různé skupiny absolventů, například podle stupně dosaženého vzdělání, zaměření vystudovaného oboru.

Tabulka 4 - Míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů

Kategorie středního vzdělání	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Střední s výučním listem	6,9%	13,4%	19,4%	18,7%	16,7%	27,4%
Střední s MZ a odborným výcvikem	7,5%	10,5%	17,0%	16,0%	12,4%	19,3%
Střední odborné s MZ	5,7%	7,8%	10,6%	11,4%	9,0%	14,8%
Gymnaziální vzdělání	2,5%	2,4%	3,0%	3,2%	3,1%	4,1%

Zdroj: Burdová, Vojtěch, 2013

Míra nezaměstnanosti je nejvyšší u kategorie absolventů středního vzdělání s výučním listem, u absolventů gymnázií je ve všech srovnávaných letech nejnižší, což je zapříčiněno zejména tím, že většina studentů gymnázií pokračuje ve studiu v terciárním sektoru vzdělávání.

#### Příčiny nezaměstnanosti absolventů středních škol

Z výše uvedených faktorů lze stanovit nejpodstatnější příčiny nezaměstnanosti absolventů středních škol:

- nedostatečná odborná praxe
- vysoké počty absolventů určitých oborů vzdělání
- znalosti neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů
- absolventi nejsou osobnostně vyzrálí, nejsou schopni zhodnotit své schopnosti a vědomosti, nejsou připraveni k samostatnosti a odpovědnosti za své jednání
- nereálné očekávání o pracovním zařazení a výši finančního ohodnocení
- nedostatečné pracovní kontakty
- nesoulad mezi kvalifikací a požadavky zaměstnavatelů

Očekávání absolventů bývají mnohdy orientována na lukrativní zaměstnání s dobrým finančním ohodnocením, jejich cíle se mnohdy omezují na rychlé společenské sebezprosažení, bez ohledu na sociální okolí. (Hanzlíková, Pauknerová a Soušková, 2001, s. 19)

### Důsledky nezaměstnanosti pro absolventy středních škol

Absolventi středních škol, kteří zůstávají v evidenci úřadu práce po dobu několika měsíců jsou ohroženi důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti:

- absence příjmu ze zaměstnání způsobuje existenční závislost absolventů na rodině, neumožňuje nezávislost, která je důležitým znakem dospělosti
- vzděláním získané schopnosti a dovednosti nemohou být dále prohlubovány
- nevytváří se potřebné pracovní návyky
- zvýšené riziko vzniku asociálního chování z důvodu nadbytku volného času
- hrozba sociální exkluze – někteří mladí lidé mohou mít pocit, že je společnost mezi sebe nepřijala, neposkytla jim šanci získat zaměstnání a tudíž ani oni nemusí respektovat normy této společnosti

#### **3.1.1 Opatření na podporu uplatnění absolventů středních škol na trhu práce**

Příčiny problémů uplatnění absolventů středních škol na trhu práce lze zmírnit:

- standardními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti - rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování
- cílenými lokálními programy tzv. regionálními individuálními projekty, které jsou zaměřené na konkrétní lokalitu, problém a skupinu
- celostátní projekty podporující začlenění absolventů středních škol si kladou cíl odstraňovat příčiny nezaměstnanosti mladých lidí, zejména nedostatek praxe. Takový projekt zahájil v červnu 2012 Fond dalšího vzdělávání (FDV), příspěvková organizace MPSV realizací projektu „Stáže ve firmách“, který je určen zejména pro následující cílové skupiny:
  - absolventy bez praxe
  - nezaměstnané
  - osoby, vracející se na trh práce (např. rodiče vracející se z rodičovské dovolené)
  - zaměstnané, kteří chtějí prohloubit svou kvalifikaci

Absolventi středních škol tak mají možnost po skončení studia nastoupit na stáž do firmy, která podniká v jejich oboru a ověřit si své odborné znalosti a dovednosti v praxi. Po ukončení stáže obdrží absolventi certifikát, jež může

přispět ke zlepšení jejich postavení na trhu práce. Projekt je financován z prostředků ESF v rámci operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Jednoduchost a úspěšnost projektu dokládá také fakt, že od začátku projektu již bylo zahájeno téměř 5 600 stáží u 2 700 poskytovatelů a 4 400 stáží již bylo ukončeno. Obdobný projekt s názvem „Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání“ spustil Fond dalšího vzdělávání také pro studenty posledních ročníků středních škol a posledních dvou semestrů vyšších odborných škol, jehož hlavním cílem je poskytnout budoucím absolventům možnost získat praktické dovednosti a pracovní zkušenosti. Realizace projektu je naplánována do září 2015. (FDV, 2014).

- Poradenství pro volbu povolání - kariérové poradenství

Jedná se o systém poradenských služeb, jehož cílem je pomáhat jednotlivcům při rozhodování o budoucí vzdělávací a profesní dráze, a to v kterékoli fázi jejich života. Služby kariérového poradenství poskytuje v České republice celá řada subjektů. V resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy jsou na školách poskytovány poradenské služby žákům, studentům a rodičům při volbě či změně dalšího vzdělávání nebo při vstupu na trh práce. Poradenské služby v této oblasti poskytují rovněž pedagogicko-psychologické poradny a speciálně pedagogická centra. Poradenské a informační služby poskytuje v rámci služby zprostředkování zaměstnání také Úřad práce České republiky.

- Portál ISA+ (Informační systém o uplatnění absolventů)

Jedná se o interaktivní informační systém, který poskytuje rady a informace žákům základních škol při výběru střední školy, žákům středních škol při rozhodování o pokračování studia na vysoké škole nebo při přechodu na trh práce. Vzdělávací nabídky jsou propojeny s poznatky o uplatnění absolventů škol na trhu práce. Systém rovněž monitoruje kvalifikační potřeby trhu práce. ISA<sup>+</sup> považujeme za významnou informační základnu pro informačně poradenské služby. (Infoabsolvent, 2014)

Nejvíce však mohou své postavení na trhu práce ovlivnit svým postojem sami absolventi středních škol.

Postoje se většinou popisují pomocí tří dimenzí:

- Kognitivní dimenze – týká se myšlenek a názorů, které má osoba o předmětu postoje
- Emocionální dimenze – týká se emocí - čili toho, co osoba cítí k předmětu postoje.
- Konativní nebo behaviorální dimenze - týká se sklonů k chování nebo jednání ve vztahu k předmětu postoje (Haysová, 1998, s. 96)

Někteří mladí lidé vnímají nástup do zaměstnání jako svou prioritu, jiní naopak mohou být v tomto směru laxní nebo dokonce zaujímají negativní postoj. Přístup absolventů se projevuje mírou aktivity, kterou ve snaze o uplatnění na trhu práce vynakládají.

Lidé, kteří hledají práci, musí získat a vyhodnotit informace o volných pracovních místech. Tento proces vyhledávání informací může být uskutečněn mnoha způsoby, jako je například přihlášení se na úřadu práce, vyptávání se přátel a příbuzných, nebo čtením inzerátů nabízejících práci. (Zelenka, 2008, s. 51)

„Získání zaměstnání je výhradně v rukou uchazeče a záleží pouze na něm, co je pro to ochoten udělat a jaké podpůrné nástroje využije.“ (Siegel, 2012, s. 11)

Názory absolventů středních škol na problematiku svého uplatnění na trhu práce jsou předmětem výzkumu praktické části této bakalářské práce.

### **3.2 Absolventi středních škol na trhu práce ve Zlínském kraji**

Postavení absolventů středních škol na trhu práce ve Zlínském kraji je stejně jako v celé České republice ovlivněno ekonomickou krizí. Zatímco v roce 2008 byla míra nezaměstnanosti absolventů 6,5%, v roce 2013 už činila 15,6%. Počet absolventů, nezaměstnaných absolventů a míru nezaměstnanosti podle jednotlivých kategorií středního vzdělání jsou zachyceny v tabulce 4. Nejvyšší míru nezaměstnanosti dosahují absolventi středního vzdělání s výučním listem, tato situace je patrná ve všech krajích České republiky.

Tabulka 5 - Ukazatelé nezaměstnanosti absolventů ve Zlínském kraji (duben 2013)

Kategorie středního vzdělání	Počet absolventů	Počet nezaměstnaných absolventů	Míra nezaměstnanosti absolventů	Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR
Střední s výučním listem	1 677	472	28,1%	27,4%
Střední s MZ a odborným výcvikem	932	205	22,0%	23,5%
Střední odborné s MZ	2 692	323	12,0%	14,8%
Gymnaziální vzdělání	1 496	51	3,4%	4,1%

Zdroj: NUV, 2013

Míra nezaměstnanosti absolventů ve Zlínském kraji v jednotlivých kategoriích středního vzdělání dosáhla v roce 2013 ve srovnání s Českou republikou nižších hodnot. Výjimku tvoří pouze střední vzdělání s výučním listem, kde je míra nezaměstnanosti oproti údaji za celou Českou republiku vyšší o 0,5%. V rámci srovnání míry nezaměstnanosti Zlínského kraje s ostatními čtrnácti kraji (rok 2013), zaujímá v kategorii středního vzdělání s výučním listem 9. místo, v kategorii středního vzdělání s maturitní zkouškou (MZ) a odborným výcvikem 6. místo, u středního vzdělání s maturitní zkouškou 3. místo a u gymnaziálního vzdělání 4. pozici.

### 3.2.1 Opatření ke zvýšení uplatnění absolventů středních škol na trhu práce ve Zlínském kraji

Na základě specifických potřeb na trhu práce ve Zlínském kraji využívá krajská pobočka Úřadu práce České republiky ve Zlíně nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které mají absolventům pomoci překonat bariéry pracovního trhu. Jedná se jak o standardní nástroje - rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, tak také o regionální individuální projekty ESF, které jsou zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce ve zlínském regionu.

#### Regionální individuální projekty ESF ve Zlínském kraji

- Projekt „STARTUJEME“ je určen pro uchazeče o zaměstnání s minimálně středoškolským vzděláním s maturitou, do dvou let po ukončení studia, a ke dni vstupu do projektu jejich praxe nebyla delší než 6 měsíců. Cílem projektu je poskytnout účastníkům obnovení a doplnění znalostí, poskytnout odborné

poradenství a zapojit se do pracovního procesu. Součástí projektu je i povinná rekvalifikace, výuka, výpočetní technika a odborná praxe u subjektů veřejné správy. (MPSV, 2014)

- Projekt „ODBORNÉ PRAXE PRO MLADÉ DO 30 LET VE ZLÍNSKÉM KRAJI“ je realizován na základě výzvy Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a financován z prostředků ESF a je určen pro uchazeče o zaměstnání do 30 let věku, bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání, v evidenci úřadu práce jsou déle než 4 měsíce a postrádají nebo mají jen minimální pracovní zkušenosti v souhrnné délce nepřesahující 2 roky po ukončení přípravy na povolání. V rámci projektu je účastníkům zajištěna odborná praxe, která připraví uchazeče pro výkon praxe u konkrétního zaměstnavatele, pomůže mladým lidem při vstupu na pracovní trh, podpoří možnost pracovního uplatnění a nalezení adekvátního zaměstnání, v případě potřeby zvýší odborné dovednosti účastníků cestou rekvalifikace. (MPSV, 2014)



## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 REALIZACE VÝZKUMU

### 4.1 Stanovení výzkumného problému

V teoretické části jsme stanovili faktory, které ovlivňují postavení absolventů středních škol na trhu práce a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které slouží k odstraňování bariér uplatnění absolventů na trhu práce. Avšak důležitou roli, jak uspět na trhu práce, je přístup samotných absolventů. Jako výzkumný problém jsme si proto stanovili zjistit názory a postoje absolventů středních škol k problematice svého uplatnění na trhu práce. Vzhledem k tomu, že se tato problematika nejvíce dotýká absolventů, kteří své uplatnění na pracovním trhu zatím nenašli, rozhodli jsme se provést výzkumné šetření mezi absolventy středních škol, kteří jsou registrováni na Úřadu práce ČR jako uchazeči o zaměstnání.

### 4.2 Vymezení výzkumných otázek a výzkumných cílů

V návaznosti na stanovený výzkumný problém jsme si vytyčili výzkumné cíle:

- Zjistit, které překážky uplatnění na trhu práce považují absolventi za nejpodstatnější
- Zjistit názory absolventů na možnosti překonání bariér svého uplatnění na pracovním trhu
- Zjistit přístup respondentů ke způsobům hledání zaměstnání

Na základě těchto výzkumných cílů jsme stanovili následující výzkumné otázky:

- Jaké překážky svého uplatnění na trhu práce považují respondenti za nejpodstatnější?
- Jakou představu mají respondenti o výši nástupní hrubé mzdy?
- Jaký přístup zaujímají respondenti k překonávání překážek svého uplatnění na trhu práce?
- Vnímají respondenti rekvalifikační kurzy a regionální projekty pořádané Úřadem práce ČR jako možnost zvýšení kvalifikace?
- Jaký přístup k hledání zaměstnání respondenti zastávají?
- Jakou formu hledání zaměstnání respondenti preferují?

### 4.3 Metody výzkumu

Vzhledem k dané problematice se jeví jako nejvhodnější kvantitativní výzkum. K získání potřebných dat jsme jako metodu sběru dat zvolili dotazníkové šetření.

Pro zjišťování postojů a názorů absolventů středních škol na problematiku svého uplatnění na trhu práce jsme v dotazníku použili Likertovy škály, které se skládají z výroku a stupnice. Na stupnici respondent vyjádří stupeň svého souhlasu, resp. nesouhlasu s výrokiem.

### 4.4 Výzkumný soubor

Základním výzkumným souborem jsou absolventi středních škol, kteří jsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání Úřadem práce ČR a od jejichž úspěšného ukončení studia na střední škole neuplynula doba delší než 2 roky. Vzhledem k tomu, že technicky není možné oslovit všechny absolventy registrované na Úřadu práce ČR, vymezili jsme jako nejlépe dostupný výběrový soubor absolventy středních škol, kteří jsou evidováni krajskou pobočkou Úřadu práce ve Zlíně jako uchazeči o zaměstnání. Při realizaci dotazníkového šetření jsme o spolupráci požádali pracovníky krajské pobočky Úřadu práce ČR. Dotazníky byly respondentům předány v průběhu měsíců únor a březen prostřednictvím pracovníků zlínské krajské pobočky Úřadem práce ČR na hromadných informativních schůzkách určených primárně pro absolventy středních škol, jejichž doba evidence na ÚP ČR se pohybovala v rozmezí 4 až 18 měsíců. Cílem schůzek bylo informovat uchazeče o možnostech využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Celkem bylo rozdáno 125 dotazníků. Zpět jsme obdrželi 107 dotazníků, z nichž 6 dotazníků bylo z důvodu chybějících nebo nejasných odpovědí na některé otázky vyřazeno. Návratnost dotazníků byla tedy 85%. Před samotným provedením dotazníkového šetření jsme jednotlivé výroky dotazníku konzultovali se čtyřmi absolventy středních škol. Na základě tohoto předvýzkumu byl v dotazníku upřesněn výrok týkající se počítačové gramotnosti.

### 4.5 Tvorba dotazníku

Cílem výzkumu bylo zjistit úroveň (stupeň) postojů absolventů středních škol k problematice svého uplatnění na trhu práce. Jako měřicí nástroj jsme v dotazníku použili

Likertovy škály. Na základě stanovených dílčích výzkumných cílů jsme při tvorbě jednotlivých položek dotazníku vymezili tři základní oblasti:

- oblast A – názory respondentů na překážky svého uplatnění na trhu práce
- oblast B – postoje respondentů k možnostem snížení bariér uplatnění na trhu práce
- oblast C – zjistit přístup absolventů k hledání zaměstnání

Následně jsme si stanovili otázky k jednotlivým oblastem. Z těchto otázek jsme sestavili 24 škál a 3 uzavřené otázky. U škálových položek byly použity 5stupňové posuzovací škály, pomocí níž respondenti vyjádřili stupeň svého souhlasu, resp. nesouhlasu. V úvodu dotazníku jsme použili filtrační otázku, která nám umožnila charakterizovat respondenty podle kategorie absolvovaného středoškolského vzdělání.

## 5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

Pro analýzu dat jsme použili procedury deskriptivní statistiky. U každé dotazníkové položky jsme zjišťovali absolutní a relativní četnost, tím jsme určili, jaký význam respondenti připisují jednotlivým hodnotám. Na základě tohoto typu vyhodnocení však nelze jednotlivé hodnoty mezi sebou porovnávat. Vzhledem k tomu, že k zodpovězení některých dílčích výzkumných otázek je porovnání škál nutné, provedli jsme vyhodnocení škál rovněž pomocí aritmetického průměru. Aritmetický průměr jsme získali následujícím způsobem: jednotlivým stupňům škály jsme přiřadili stupně: 5 - plně souhlasím, 4 - souhlasím, 3 - nejsem schopen/schopna posoudit, 2 - nesouhlasím, 1 - souhlasím. Takto stanoveným stupněm jsme vynásobili četnosti voleb u jednotlivých odpovědí, součin jsme následně vydělili počtem respondentů. Výsledkem je tedy aritmetický průměr, který výroku přisuzuje místo na škále a umožňuje nám vzájemné číselné porovnání škál. Aritmetický průměr je však v některých případech ovlivňován extrémními hodnotami, proto jsme jako střední hodnotu stanovili také medián. K statistickému vyjádření variability jednotlivých výběrů respondentů ve vztahu k aritmetickému průměru jsme u každé škály vypočítali také směrodatnou odchylku.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 101 respondentů. Z toho 77 ukončilo střední školu maturitní zkouškou, zbývajících 24 ukončilo střední vzdělání závěrečnou zkouškou s výučním listem. Vzhledem k nesorovnému počtu respondentů nelze tyto dvě skupiny porovnávat a ani to nebylo předmětem našeho šetření, informace o jednotlivých skupinách zmiňujeme pouze pro dokreslení celkového přehledu. Zjištěná data jsme vyhodnocovali a interpretovali v rámci stanovených oblastí. Relativní četnosti uvádíme v procentech a pro větší přehlednost ji znázorňujeme graficky. Hodnoty aritmetického průměru, mediánu a absolutní četnost uvádíme v tabulce. K výpočtu statistický dat jsme použili statistické funkce programu MS Excel.

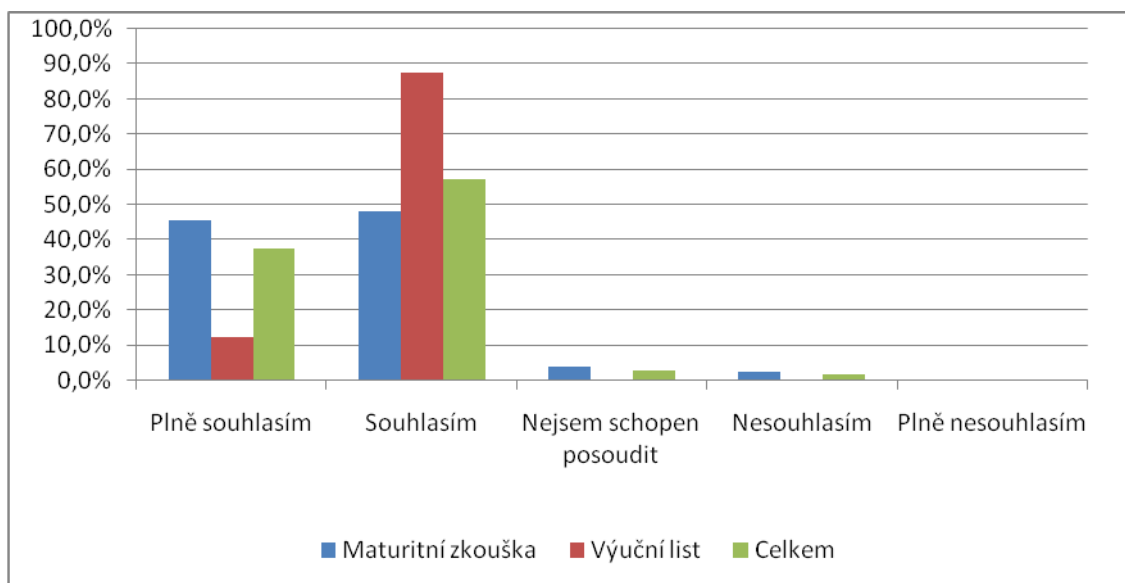
### 5.1 Vyhodnocení oblasti A - názory absolventů na překážky svého uplatnění na trhu práce

Škálami v této oblasti dotazníku jsme zjišťovali názory respondentů na možné překážky jejich uplatnění na trhu práce. Respondenti měli vyjádřit míru svého souhlasu nebo

nesouhlasu s danými výroky. Do této oblasti byla rovněž zařazena uzavřená otázka mapující představu o výši nástupní hrubé mzdy.

### 1. Jako překážku svého uplatnění na trhu práce vnímám nedostatek praxe

Graf 1 – Nedostatek praxe



Zdroj: vlastní výzkum autora

Z grafu relativní četnosti zjišťujeme, že 95% odpovědí se soustředí v kladné části škály. Nejvyšší stupeň souhlasu volilo 37,6%. Nesouhlas vyjádřili pouhé 2% respondentů. Krajní stupeň v negativní části škály nevyužil žádný respondent. Můžeme tedy konstatovat, že respondenti s daným výrokiem souhlasí, což potvrzuje i medián 4 – stupeň „souhlasím“. Rovněž hodnota aritmetického průměru 4,30 s tímto tvrzením koresponduje. **Směrodatná odchylka 0,63** ukazuje na soustředění odpovědí v kladné části škály.

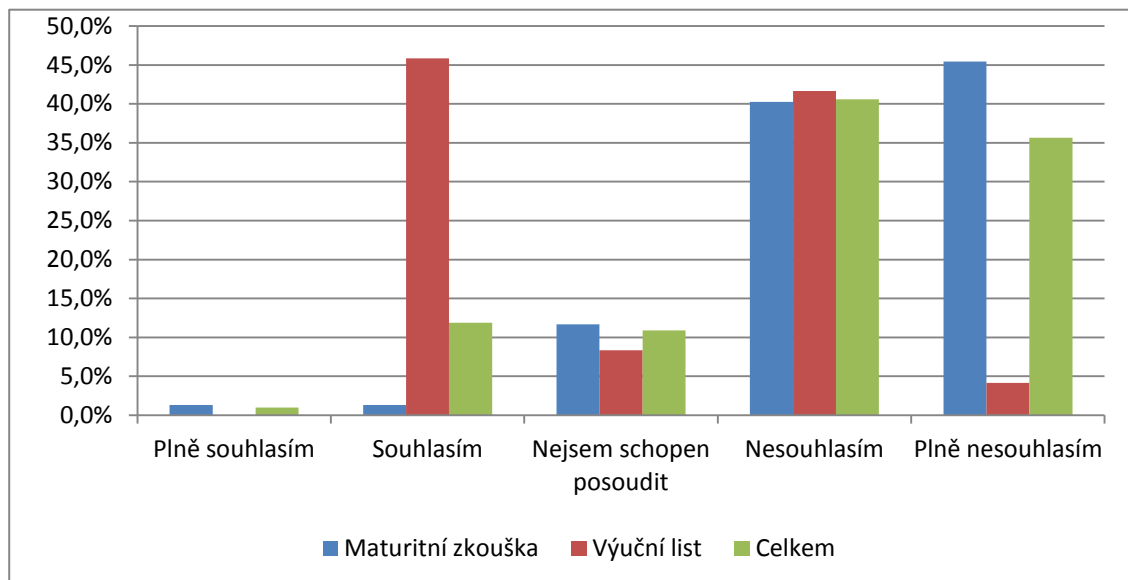
Tabulka 6 – Nedostatek praxe

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	35	37	3	2	0	4	4,36
Výuční list	3	21	0	0	0	4	4,13
Celkem	38	58	3	2	0	4	4,31

Zdroj: vlastní výzkum autora

2. *Jako důvod neuplatnění se na trhu práce je moje nedostatečná PC gramotnost (nedostatečná znalost MS Word, MS Excel, SAP)*

Graf 2 - Nedostatečná počítačová gramotnost



Zdroj: vlastní výzkum autora

Volby respondentů se u této škály pohybují zejména v negativní části škály – 40,6% respondentů s výrokem nesouhlasí, 35,6% dokonce volilo krajní stupeň – „plně nesouhlasím“. V kladné části škály je soustředěno pouze necelých 13% odpovědí. Nejvyšší stupeň souhlasu zvolil 1 respondent (1%). Neutrální střední stupeň škály 3 – „nejsem schopen/schopna posoudit“ zvolilo 11% respondentů. Soustředění voleb do negativní části škály koresponduje i s hodnotou mediánu 2 – stupeň „nesouhlasím“. Aritmetický průměr 2,02 tuto skutečnost rovněž potvrzuje. **Směrodatná odchylka 1,01** potvrzuje rozmístění odpovědí převážně v negativní části škály. Můžeme tedy konstatovat, že většina respondentů je s úrovní svých znalostí práce s počítačem spokojená a nevnímá ji jako překážku uplatnění na trhu práce.

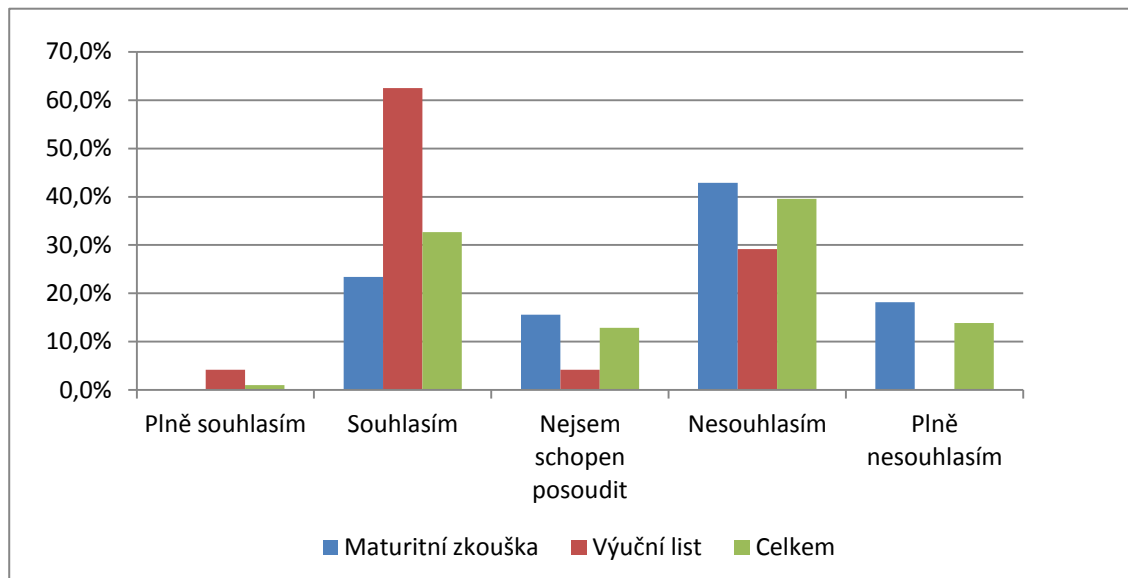
Tabulka 7 – Nízká PC gramotnost

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	1	1	9	31	35	2	1,73
Výuční list	0	11	2	10	1	3	2,96
Celkem	1	12	11	41	36	2	2,02

Zdroj: vlastní výzkum autora

### 3. Jako překážku svého uplatnění na trhu práce vnímám nízkou úroveň kvalifikace získanou studiem

Graf 3 - Úroveň dosažené kvalifikace



Zdroj: vlastní výzkum autora

Jednotlivé volby respondentů jsou rozloženy po celé škále. V negativní části je nejvíce obsazen stupeň 2 – „nesouhlasím“, volilo jej 39,60% respondentů. Nejvyšší míru nesouhlasu volilo 13,9%. Celkově tedy s výrokem nesouhlasí 53,5% respondentů. Podíváme-li se na obsazení stupňů kladné části škály, zjišťujeme, že stupeň 4 – „souhlasím“ volilo 32,7% respondentů, stupeň 5 – nejvyšší souhlas volil 1 respondent. Střední neutrální hodnota je obsazena z 12,9%. Z takto rozložených odpovědí jsme stanovili medián 2, který odpovídá stupni „nesouhlasím“. Hodnota aritmetického průměru 2,67 se blíží neutrálnímu stupni 3 a poukazuje na skutečnost, že druhým nejvíce obsazeným stupněm je stupeň 4 – „souhlasím“. Rovněž **směrodatná odchylka 1,10** vážící se k aritmetickému průměru svědčí o vyšší variabilitě odpovědí.



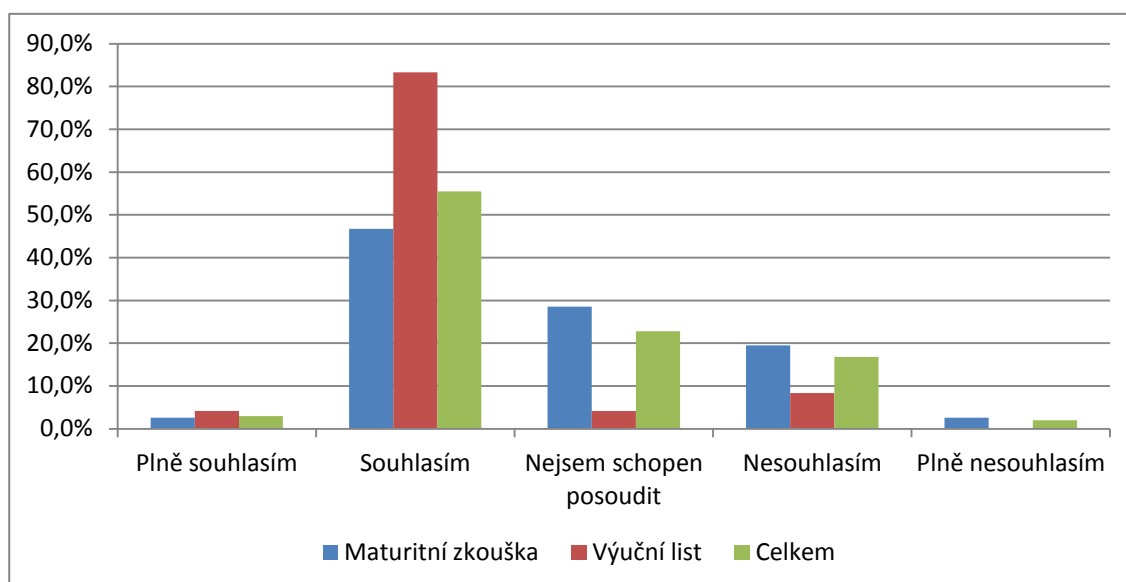
Tabulka 8 – Úroveň dosažené kvalifikace

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	0	18	12	33	14	2	2,44
Výuční list	1	15	1	7	0	4	3,42
Celkem	1	33	13	40	14	2	2,67

Zdroj: vlastní výzkum autora

#### 4. Zaměstnavatelé nabízí nízké mzdové ohodnocení

Graf 4 - Výše mzdového ohodnocení



Zdroj: vlastní výzkum autora

Rozložení četností ukazuje převahu souhlasných voleb, souhrn odpovědí ve stupni 5 – „plně souhlasím“ a stupni 4 – „souhlasím“ představuje 58,4% odpovědí všech respondentů. Nejvyšší stupeň souhlasu volili 3% respondentů. V negativní části škály je soustředěno 18,8% odpovědí, z toho 2% ve stupni 5 – „plně nesouhlasím“. Poměrně vysokým počtem je obsazena střední neutrální škála, a to z 22,80%. Hodnota mediánu 4 odpovídá stupni „souhlasím“. Hodnota aritmetického průměru je o něco nižší - 3,41 a je ovlivněna výrazným obsazením neutrálního stupně. Rovněž k průměru stanovená **směrodatná odchylka 0,87** potvrzuje rozložení odpovědí spíše v kladné části škály.

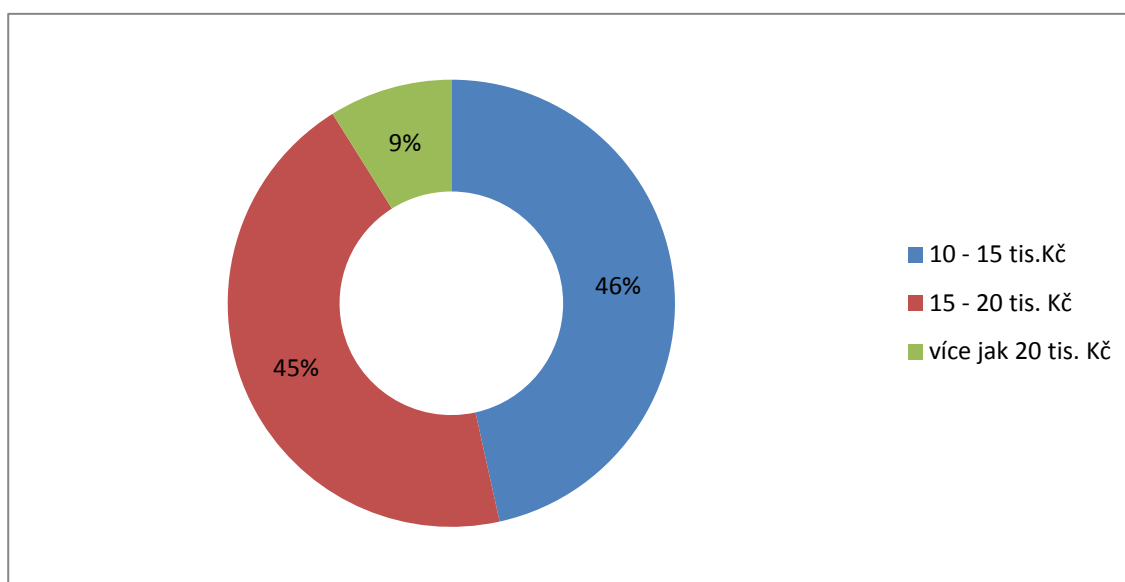
Tabulka 9 – Výše mzdového ohodnocení

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	2	36	22	15	2	3	3,27
Výuční list	1	20	1	2	0	4	3,83
Celkem	3	56	23	17	2	4	3,41

Zdroj: vlastní výzkum autora

### 5. Představa absolventů o výši nástupní hrubé měsíční mzdy

Graf 5 - Výše nástupní hrubé měsíční mzdy

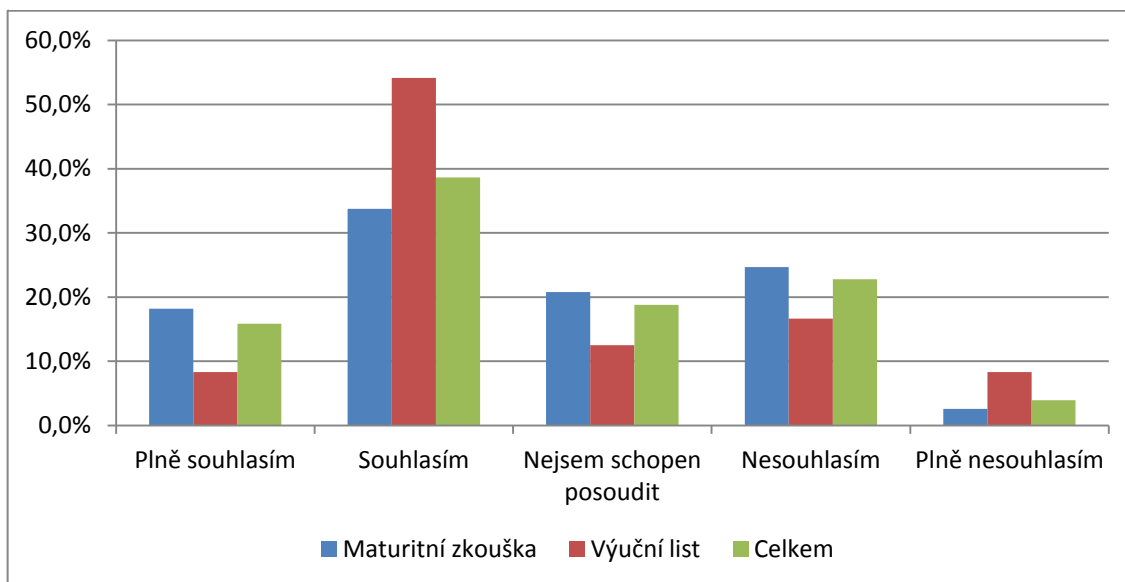


Zdroj: vlastní výzkum autora

Představu o výši nástupní hrubé mzdy jsme zjišťovali strukturovanou položkou v úvodu dotazníku. Relativní četnost je znázorněna v grafu 5. Nabídnutou odpověď - přijatelná hrubá mzda do 10 tis. Kč nezvolil ani jeden respondent, proto není v grafu uvedena. Z grafu vyplývá, že 46% respondentů považuje za hranici minimální nástupní hrubé mzdy částku 10 tis. Kč. Více než 15 tis. Kč považuje za průměrnou nástupní hrubou mzdu 45% respondentů. 9% respondentů považuje za přijatelnou nástupní mzdu až od částky 20 tis. Kč.

## 6. Obor, který jsem absolvoval/a má v současné době špatné uplatnění na trhu práce

Graf 6 - Špatné uplatnění vystudovaného oboru na trhu práce



Zdroj: vlastní výzkum autora

Relativní četnost ukazuje, že s 38,6% je nejvíce obsazen stupeň 4 – „souhlasím“, stupeň nejvyššího souhlasu vyjádřilo 15,8 % respondentů, v kladné části škály se tak soustředilo 54,4% odpovědí. Na opačné straně škály s výrokem nesouhlasilo 22,8% respondentů, nejvyšší míru nesouhlasu zvolilo 4% respondentů. Neutrální škála je obsazena z 18,8%. Medián 4 – stupeň „souhlasím“ odpovídá stupni nejvyšší četností odpovědí respondentů. Hodnota aritmetického průměru je o něco nižší - 3,40. **Směrodatná odchylka 1,12** naznačuje rozložení odpovědí po celé škále.

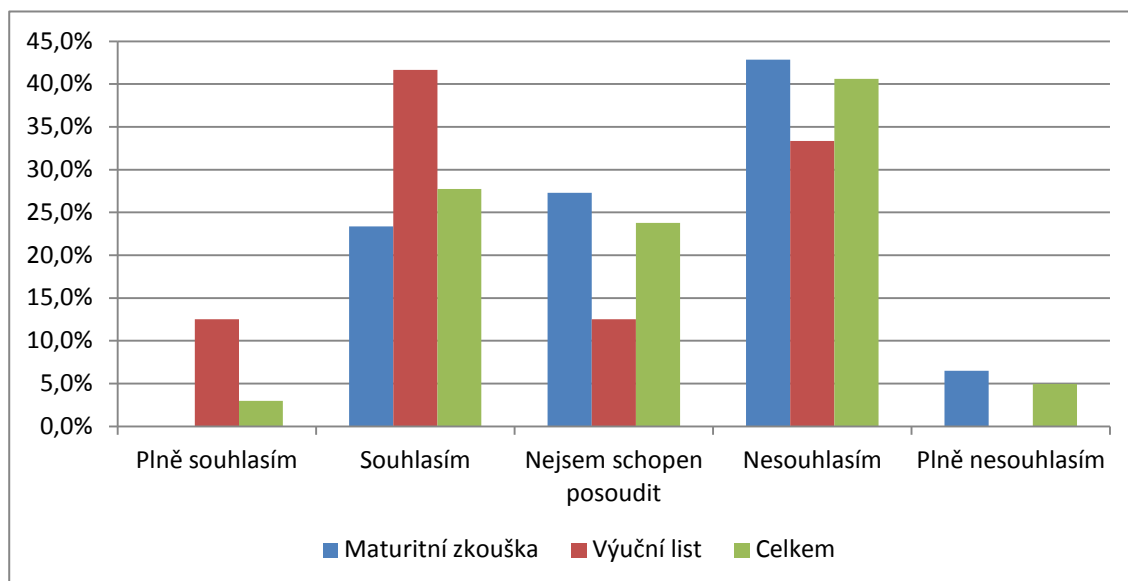
Tabulka 10 – Špatné uplatnění vystudovaného oboru na trhu práce

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	14	26	16	19	2	4	3,40
Výuční list	2	13	3	4	2	4	3,38
Celkem	16	39	19	23	4	4	3,40

Zdroj: vlastní výzkum autora

## 7. Překážkou k nalezení práce je moje nedostatečná jazyková vybavenost

Graf 7 - Nedostatečná jazyková vybavenost



Zdroj: vlastní výzkum autora

Četnosti výběru jsou u této položky rozloženy po celé škále, i když většina je soustředěna v negativní části – 40,6% ve stupni 2 – „nesouhlasím“, nejvyšší míru nesouhlasu zvolilo 5% respondentů. S výrokem souhlasilo 30,7% respondentů, z toho stupeň 5 – „plně souhlasím“ byl zvolen 5% respondenty. Neutrální stupeň – 3 je obsazen z 23,8%, tedy opět poměrně vysoce. Hodnota mediánu 3 i aritmetický průměr 2,83 určují středovou hodnotu v neutrální části škály. **Směrodatná odchylka průměru 0,99** potvrzuje rozložení jednotlivých odpovědí po celé škále.

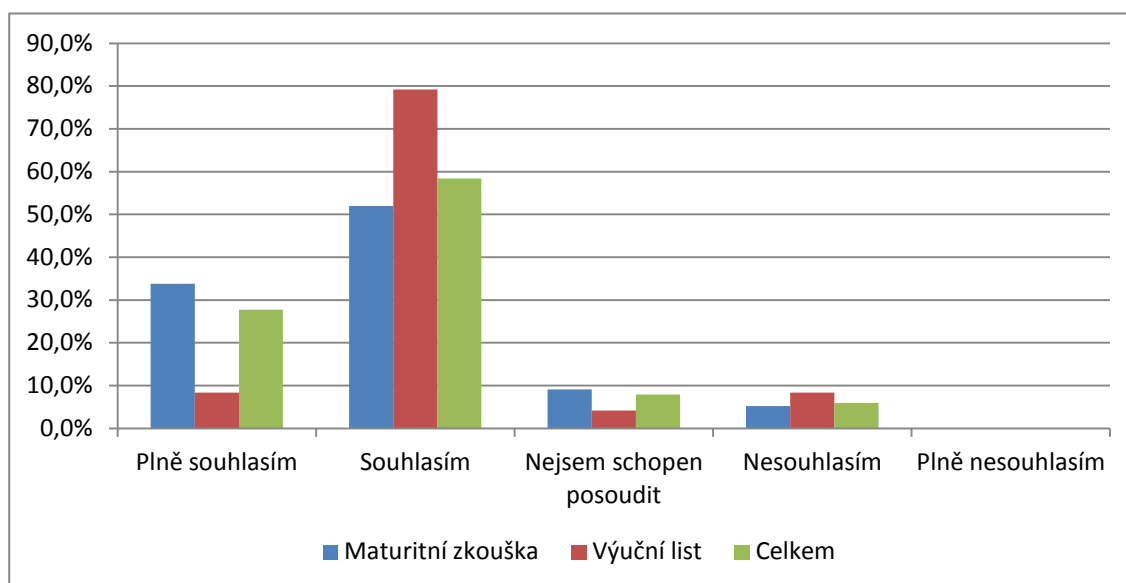
Tabulka 11 – Nedostatečná jazyková vybavenost

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	0	18	21	33	5	3	2,68
Výuční list	3	10	3	8	0	4	3,33
Celkem	3	28	24	41	5	3	2,83

Zdroj: vlastní výzkum autora

## 8. Důvodem pro neuplatnění na trhu práce je nedostatek volných míst

Graf 8 - Nedostatek volných pracovních míst



Zdroj: vlastní výzkum autora

Z údajů o četnosti vyplývá, že většina respondentů s daným výrokem v různé míře souhlasila. Nejvíce výběrů, 58,4% , je soustředěno ve stupni 4 – „souhlasím“. Velmi výrazně je tentokrát zastoupen i nejvyšší stupeň 5 – plně souhlasím, volilo jej 27,7% respondentů. Negativní část škály volilo pouze 5,9%, stupeň 1 – plně nesouhlasím, nebyl respondenty zvolen ani v jednom případě. Neutrální stupeň byl zvolen 7,9% respondentů. Jak hodnota mediánu 4, tak také aritmetický průměr 4,08 odpovídají stupni 4 – „souhlasím“. **Směrodatná odchylka 0,77** vztažená k aritmetickému průměru potvrzuje rozmístění jednotlivých voleb do kladné části škály.

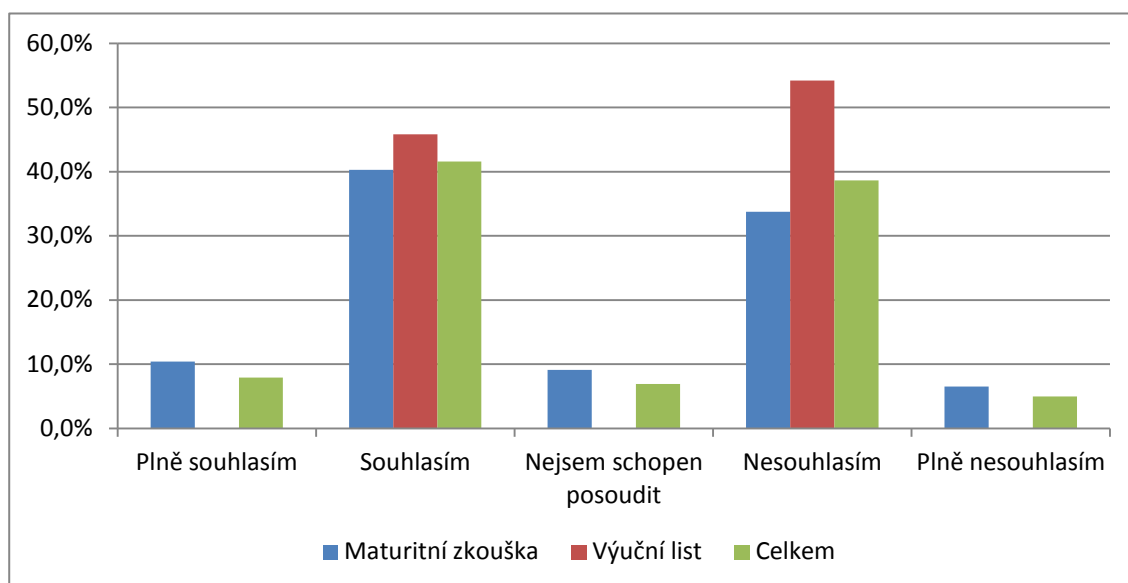
Tabulka 12 – Nedostatek volných pracovních míst

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	26	40	7	4	0	4	4,14
Výuční list	2	19	1	2	0	4	3,88
Celkem	28	59	8	6	0	4	4,08

Zdroj: vlastní výzkum autora

## 9. Dopravě do zaměstnání jsem ochoten/a věnovat maximálně hodinu denně

Graf 9 - Doprava do zaměstnání



Zdroj: vlastní výzkum autora

Rozmístění jednotlivých voleb je u této škály téměř souměrné. V kladné části je soustředěno 49,5% odpovědí respondentů, z toho 7,9% ve stupni 5 – „plně souhlasím“. V záporné části 43,6% odpovědí, z toho stupeň 1 – „plně nesouhlasím“ volilo 5% respondentů. Neutrální stupeň zvolilo 6,9% respondentů. Medián 3 i aritmetický průměr 3,09 se shodně pohybují v neutrální části škály. **Směrodatná odchylka 1,13** vážící se k průměru je poměrně vysoká (nejvyšší mezi položkami v této části dotazníku) a potvrzuje rozložení odpovědí, jak v kladné, tak záporné části škály.

Tabulka 13 – Doprava do zaměstnání

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	8	31	7	26	5	4	3,14
Výuční list	0	11	0	13	0	2	2,92
Celkem	8	42	7	39	5	3	3,09

Zdroj: vlastní výzkum autora

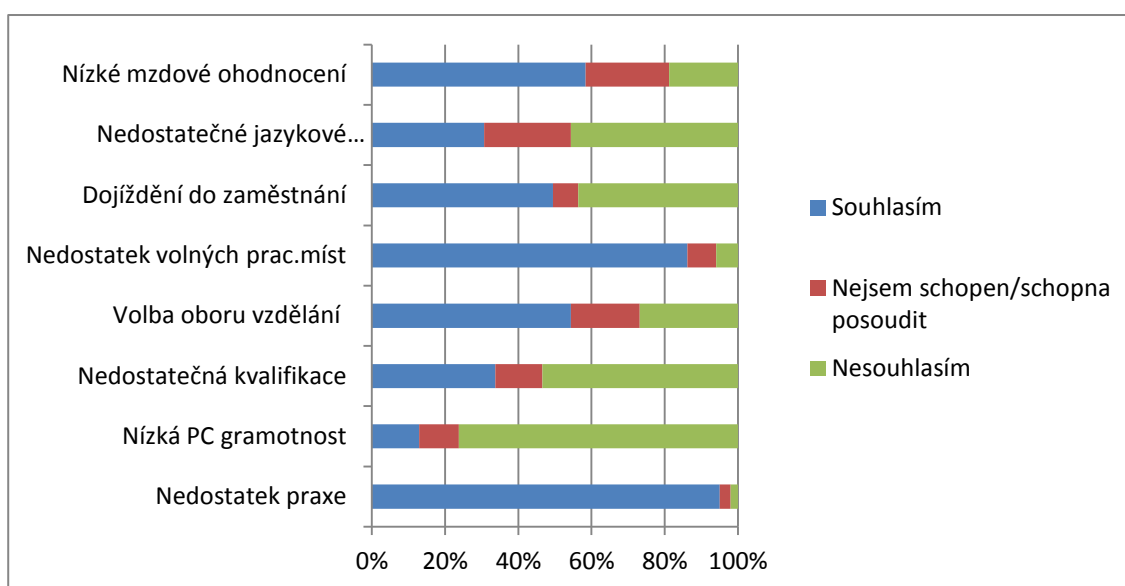
### 5.1.1 Interpretace dat a zodpovězení výzkumných otázek (oblast A)

Jak jsme již uvedli výše, v části A jsme zjišťovali názory respondentů na překážky jejich uplatnění na trhu práce. Zjištěná data nám poskytnou odpovědi na výzkumné otázky.

- **Výzkumná otázka č. 1 - Jaké překážky svého uplatnění na trhu práce považují respondenti za nejpodstatnější?**

Respondentům byly k posouzení předloženy skutečnosti, které lze na základě zjištění v teoretické části této bakalářské práce považovat za překážky uplatnění absolventů středních škol na trhu práce. Zjištěné výsledky podle jednotlivých voleb jsme shrnuli do tabulky 14. Z důvodu větší přehlednosti jsme v kladné části škály sloučili stupně „plně souhlasím“ se stupněm „souhlasím“, v negativní části stupně „plně nesouhlasím“ a „nesouhlasím“. Získali jsme tak přehled o poměru souhlasných, neutrálních a nesouhlasných vyjádření respondentů na jednotlivé výroky.

Graf 10 - Přehled hodnocení překážek uplatnění na pracovním trhu



Zdroj: vlastní výzkum autora

Budeme-li porovnávat jednotlivé škály podle zjištěného aritmetického průměru získáme pořadí, které je uvedeno v následující tabulce.

Tabulka 14 - Porovnání škál aritmetickým průměrem

Pořadí	Překážka	Aritmetický průměr
1.	Nedostatek praxe	4,31
2.	Nedostatek volných pracovních míst	4,08
3.	Nízké platové ohodnocení	3,41
4.	Nízké uplatnění absolvovaného oboru	3,40
5.	Dopravní dostupnost	3,09
6.	Nedostatečná jazyková vybavenost	2,83
7.	Nedostatečná kvalifikace	2,67
8.	Nedostatečná PC gramotnost	2,02

Zdroj: vlastní výzkum autora

Z výsledků uvedených v tabulce zjišťujeme (podle očekávání), že respondenti považují za nejpodstatnější překážku nedostatek praxe. Jako třetí překážku v pořadí zvolili respondenti nízké platové ohodnocení. Vzhledem k tomu, že představa o výši nástupní mzdy je předmětem další výzkumné otázky, nebudeme se touto skutečností nyní blíže zabývat. Poptávka po určitých profesích je rovněž ovlivněna celkovou ekonomickou situací státu. Vývoj na trhu práce je ovlivňován mnoha faktory a je velmi náročné skloubit výběr oboru střední školy s možnostmi žáka a predikcí budoucí situace na trhu práce. Názory na dojíždění do zaměstnání jsou ovlivněny jednak individuálními možnostmi respondentů, jednak objektivními skutečnostmi (např. zda bydlí v místě s vysokou či nízkou dopravní dostupností), o čemž svědčí i rozložení odpovědí po celé škále. Skutečnost, že respondenti nedostatečnou jazykovou vybavenost nepovažují za příliš závažnou překážku, je zřejmě ovlivněna zavedením státní maturitní zkoušky z cizího jazyka, která zaručuje určitou úroveň znalostí. Toto konstatování potvrzuje i rozdíl v názorech mezi respondenty s maturitní zkouškou a výučním listem: více než 65% respondentů s výučním listem vyjádřilo souhlas s výrokem, že nedostatečná jazyková vybavenost je překážkou uplatnění na trhu práce. Za nejméně podstatné překážky považují respondenti nedostatečnou kvalifikaci získanou vzděláním a nedostatečnou počítačovou gramotnost, což lze při současné dostupnosti informačních technologií předpokládat.

**- Výzkumná otázka č. 2 - Jakou představu mají respondenti o výši nástupní hrubé mzdy?**

Analýzou dat jsme zjistili, že žádný z respondentů nepokládá za přiměřenou výši nástupní hrubé mzdy částku nižší než 10 tis. Kč. Téměř polovina respondentů považuje za



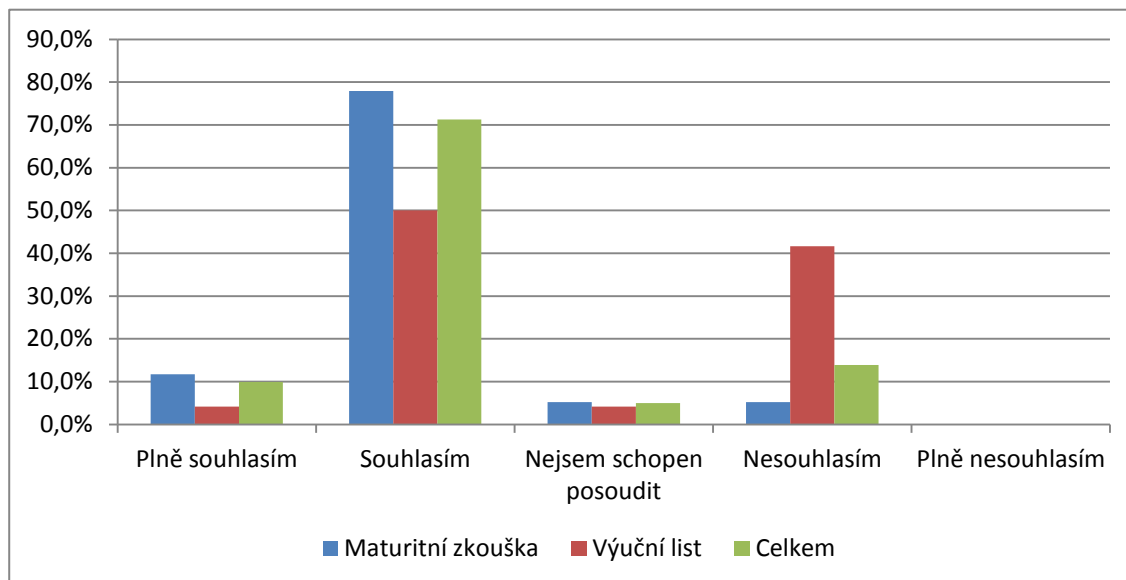
přiměřenou výši nástupní hrubé mzdy více než 15 tis. Kč, 9% respondentů dokonce částku od 20 tis. Kč. Podle průzkumu mezd a benefitů společnosti Profesia.cz zveřejněné v článku na webu idnes.cz (Hovorková, 2013). V kontextu této skutečnosti lze konstatovat, že nástupní plat v rozmezí 10 tis. Kč až 15 tis. Kč (za dostačující ho považovalo 46% respondentů) nelze považovat za nereálnou. Jinak tomu je u požadované mzdy od 15 tis. Kč výše, a to z toho důvodu, že výše průměrné hrubé nástupní mzdy je ovlivněna nejen absolvovaným oborem, ale také lokací zaměstnání a lze tedy předpokládat, že mzdové ohodnocení nabízené zaměstnavateli je ve skutečně nižší, než je výše průměrné hrubé mzdy absolventů středních škol. Tuto skutečnost potvrzuje i názor více než 58% respondentů, kteří se domnívají, že zaměstnavatelé nabízí nízké mzdové ohodnocení.

## **5.2 Vyhodnocení oblasti B – postoje respondentů k možnostem překonání bariér uplatnění na pracovním trhu**

Škálami soustředěnými v této oblasti dotazníku jsme zjišťovali postoje respondentů k možnostem zvýšení svých šancí uspět na trhu práce. Vzhledem ke způsobu provádění dotazníkového šetření (po skončení hromadných informativních schůzek o možnostech účasti v rekvalifikačních kurzech nebo regionálních projektech pořádaných krajskou pobočkou Úřadu práce ČR ve Zlíně pro absolventy škol, zahrnuli jsme do dotazníku také škály, kterými zjišťujeme, zda respondenti vnímají rekvalifikační kurzy a projekty pořádané Úřadem práce v ČR jako možnost zvýšení své kvalifikace. Rovněž jsme mapovali postoje respondentů k jazykovému vzdělávání, ochotu získat pracovní zkušenosti formou brigády, rovněž nás zajímalo zda jsou respondenti ochotni se za prací stěhovat.

**10. Krátkodobé zaměstnání (brigáda mi může pomoci získat nové pracovní zkušenosti a kontakty)**

Graf 11 - Krátkodobé zaměstnání (brigáda)



Zdroj: vlastní výzkum autora

V teoretické části jsme mezi možné překážky uplatnění absolventů středních škol na trhu práce stanovili i nedostatečné pracovní kontakty. Možností, jak je získat je pracovní brigáda. Brigáda většinou nepřináší příliš vysokou finanční odměnu, ale jejím přínosem je právě získání nových pracovních kontaktů a návyků. Zajímalo nás, zda ji z tohoto úhlu pohledu vnímají i samotní respondenti.

Z rozložení četností odpovědí je zřejmé, že nejvíce je obsazen stupeň 4 – „souhlasím,“ volilo jej 71,3% respondentů, stupeň 5 – „plně souhlasím“ volilo 9,9 %. Záporná část škály je obsazena z 13,9%, a to pouze ve stupni 2 – „nesouhlasím“. Stupeň 1 – „plně nesouhlasím“ respondenti nevyužili. Rovněž neutrální část škály vysoký počet odpovědí, volilo ji pouze 5% respondentů. Se zjištěným rozložením jednotlivých voleb v kladné části škály koresponduje i medián 4 a aritmetický průměr 3,77. Obě hodnoty dosáhly stupně 4 – „souhlasím“. Rovněž **směrodatná odchylka aritmetického průměru 0,81** potvrzuje soustředění voleb respondentů v kladné části škály.

Tabulka 15 – Krátkodobé zaměstnání (brigáda)

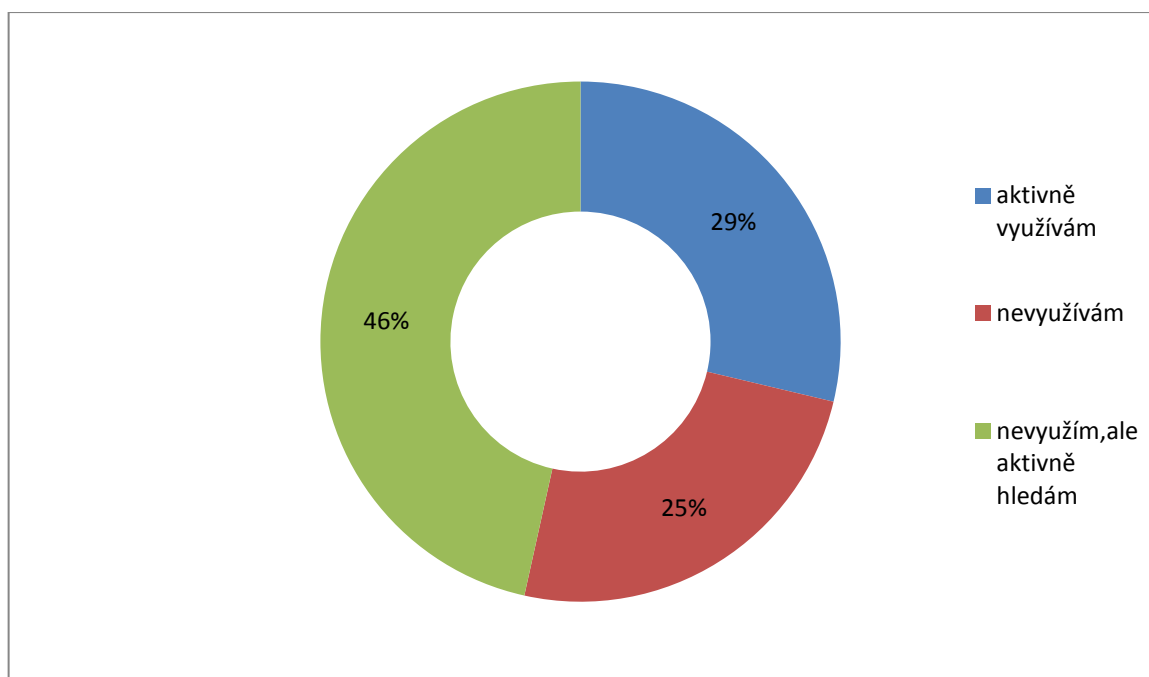
Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	9	60	4	4	0	4	3,96
Výuční list	1	12	1	10	0	4	3,17
Celkem	10	72	5	14	0	4	3,77

Zdroj: vlastní výzkum autora

S touto škálou úzce souvisí otázka, zda respondenti tuto formu zaměstnání využívají.

***11. V současné době využívám možnosti přivýdělku krátkodobým zaměstnáním (brigádou)***

Graf 12 - V současné době využívám možnost přivýdělku krátkodobým zaměstnáním



Zdroj: vlastní výzkum autora

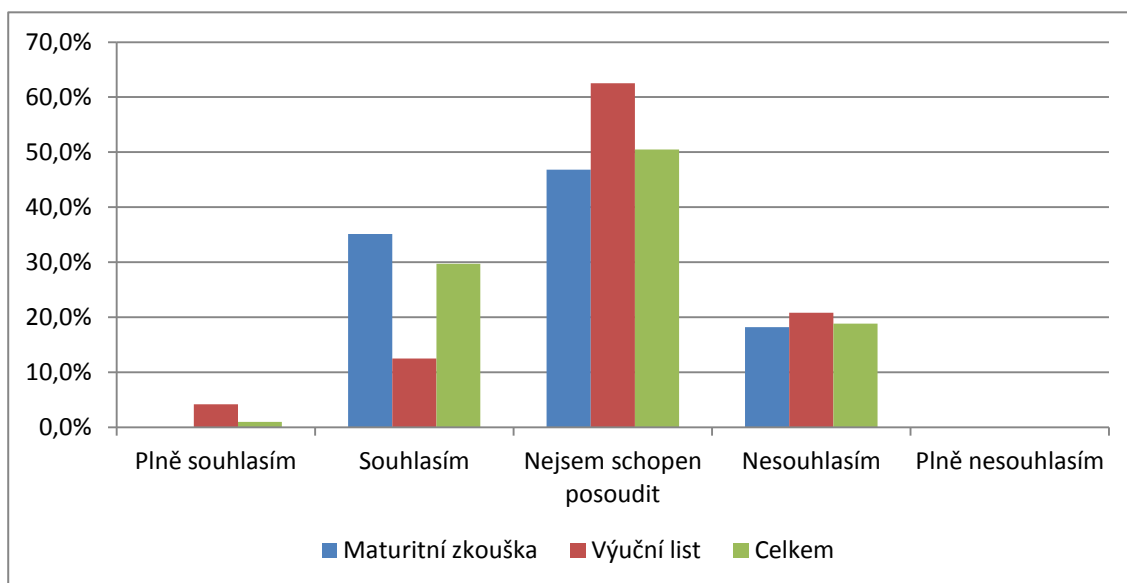
Z odpovědí klientů vyplývá, že 29% respondentů v současné době využívá možnosti krátkodobého zaměstnání, 62% brigádu hledá a jen 9% respondentů nepracuje vůbec.

Jak jsme již uvedli výše, dotazníkové šetření proběhlo po skončení informativních schůzek o rekvalifikačních kurzech a projektech pořádanými krajskou pobočkou Úřadu

práce ČR ve Zlíně, následující položky zjišťují názory a postoje respondentů k využití těchto nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

**12. Počet projektů a rekvalifikací nabízených Úřadem práce ČR pro absolventy středních škol považují za dostatečný.**

Graf 13 - Počet projektů



Zdroj: vlastní výzkum autora

Z tabulky relativní četnosti jednoznačně vyplývá, že téměř přesná polovina všech odpovědí je soustředěna do neutrální části škály. Stupeň 3 – „nejsem schopen/schopna posoudit“ volilo 50,5%. Kladná část škály je obsazena z 30,7%, z toho stupeň 5 – „plně souhlasím“ zvolil pouze 1 respondent (1% respondentů). V záporné části nejvyšší stupeň není obsazen. Nesouhlas vyjádřilo 18,8% respondentů. Medián 3 a aritmetický průměr 3,13 opět shodně odpovídají neutrálnímu stupni 3 – „nejsem schopen/schopna posoudit“. **Směrodatná odchylka průměru 0,71** není příliš vysoká a ukazuje na variabilitu odpovědí spíše směrem do kladné části škály.

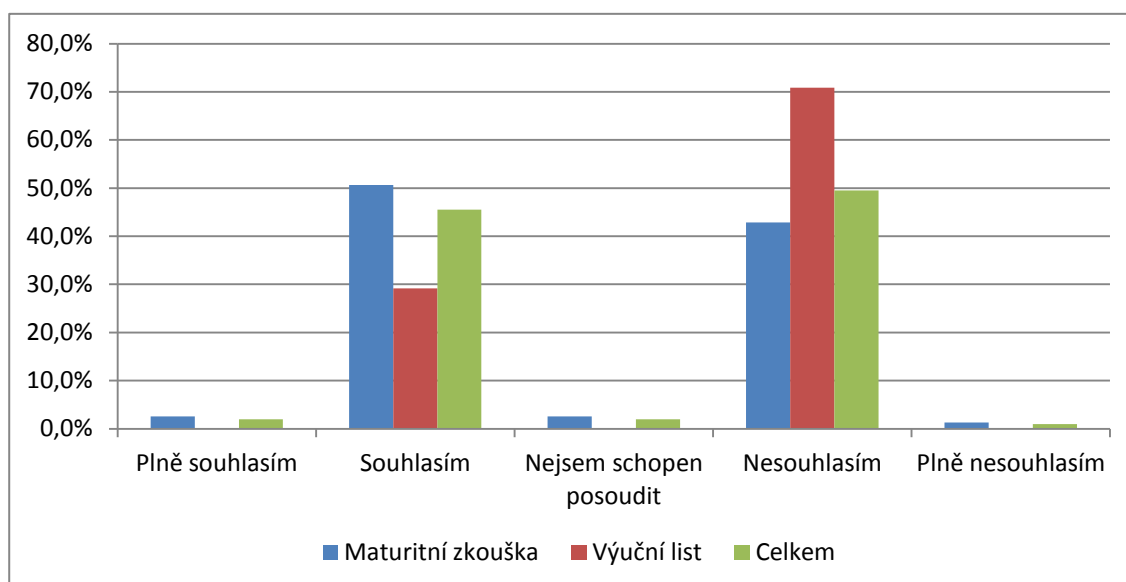
Tabulka 16 – Počet projektů

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	0	27	36	14	0	3	3,17
Výuční list	1	3	15	5	0	3	3,00
Celkem	1	30	51	19	0	3	3,13

Zdroj: vlastní výzkum autora

### 13. Aktivně pokračují ve výuce cizího jazyka

Graf 14 - Výuka cizího jazyka



Zdroj: vlastní výzkum autora

Volby respondentů jsou u této škály rozděleny téměř symetricky mezi kladnou a negativní část škály. Stupeň 4 – „souhlasím“ volilo 45,5% respondentů, nejvyšší stupeň souhlasu zvolili 2 respondenti (2% respondentů). Stejný počet respondentů volilo neutrální stupeň škály. V negativní části je umístěno 50,5% , z toho stupeň 1 – „plně nesouhlasím“ zvolil pouze 1 respondent (1% respondentů). Medián 2 odpovídá stupni „nesouhlasím“. Aritmetický průměr 2,98 odpovídá neutrálnímu stupni škály. **Směrodatná odchylka 1,04** vypovídá o rozložení četností mezi stupni 4 – „souhlasím“ a 2 – „nesouhlasím“.

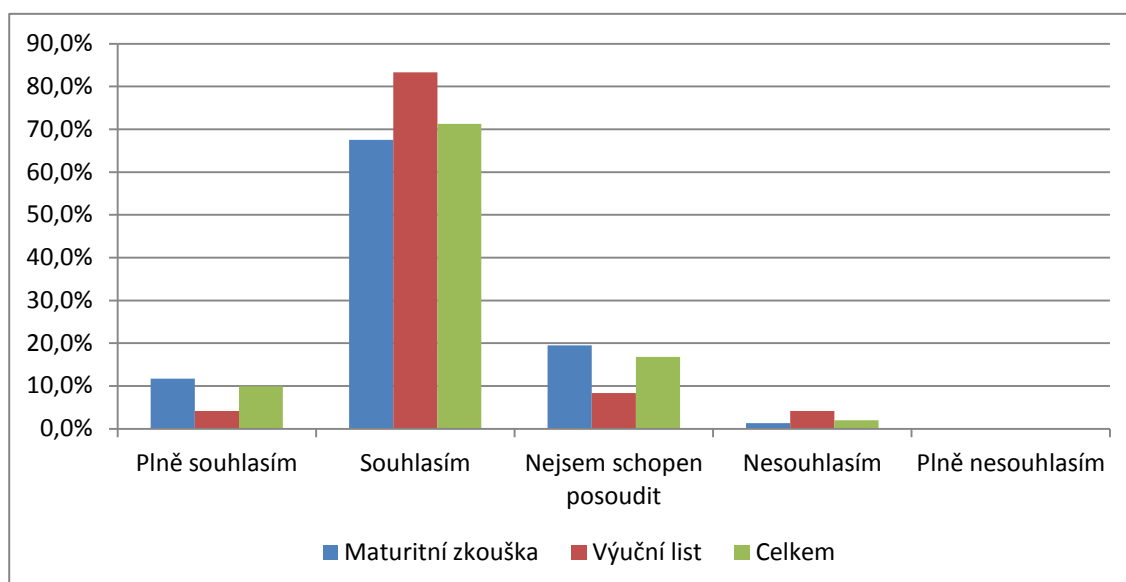
Tabulka 17 – Výuka cizího jazyka

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	2	39	2	33	1	4	3,1
Výuční list	0	7	0	17	0	2	2,58
Celkem	2	46	2	50	1	2	2,98

Zdroj: vlastní výzkum autora

#### 14. Rekvalifikační kurzy jsou účinným prostředkem ke zvýšení kvalifikace

Graf 15 - Rekvalifikační kurzy



Zdroj: vlastní výzkum autora

Většina voleb u této škály je rozmístěna v kladné části škály. Nejvíce je obsazen stupeň 4 – „souhlasím“, volilo jej 71,3% respondentů, nejvyšší míru souhlasu 5 – „plně souhlasím“ zvolilo 9,9% respondentů. Neutrální část škály volilo 16,8% respondentů. S výrokem nesouhlasili pouze 2 respondenti (2% respondentů). Stupeň 1 – „plně nesouhlasím“ nebyl respondenty zvolen. Medián 4 i hodnota aritmetického průměru 3,89 jsou shodně na stupni 4 – „souhlasím“. **Rovněž směrodatná odchylka 0,58** vzhledem k aritmetickému průměru potvrzuje umístění voleb v kladné části škály.

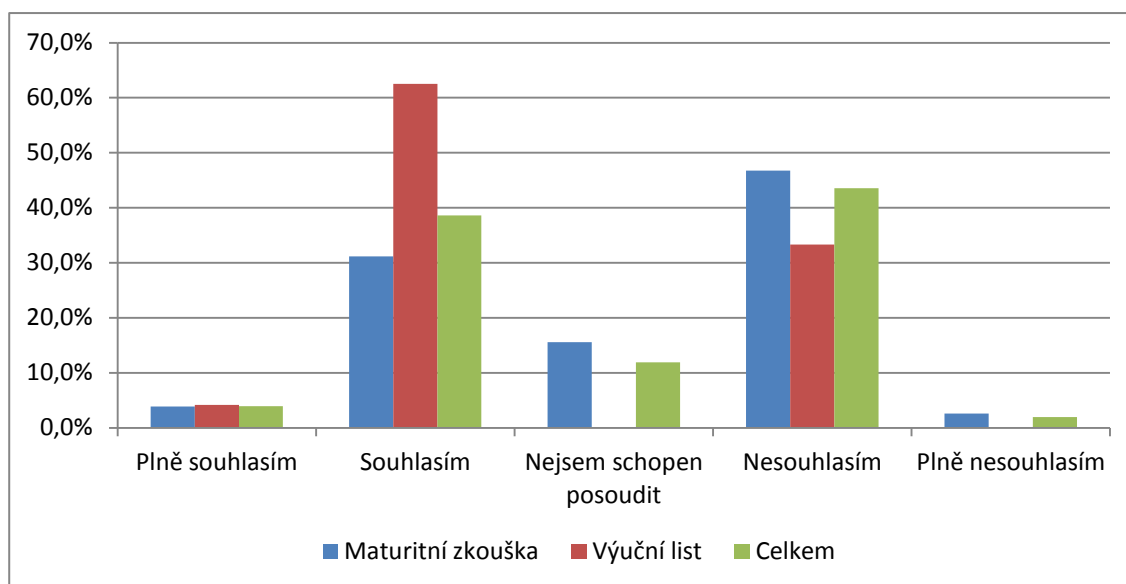
Tabulka 18 – Rekvalifikační kurzy

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	9	52	15	1	0	4	3,90
Výuční list	1	20	2	1	0	4	3,88
Celkem	10	72	17	2	0	4	3,89

Zdroj: vlastní výzkum autora

**15. Pravidelně sleduji aktuální informace týkající se rekvalifikačních kurzů a projektů pořádaných Úřadem práce ČR**

Graf 16 - Sledování aktuálních informací



Zdroj: vlastní výzkum autora

Touto škálou jsme zjišťovali postoj respondentů ke sledování informací o rekvalifikačních kurzech a projektech, které jsou zveřejňovány na internetových stránkách. Oproti předcházející škále jsou jednotlivé volby rozmístěny jak v kladné, tak v záporné části škály, a to téměř shodně. V kladné části je umístěno 42,6% voleb, v záporné části 45,6% voleb respondentů. Krajní stupeň pozitivní části 5 – „plně souhlasím“ volili 4 respondenti, na opačné straně krajní stupeň 1 – „plně nesouhlasím“ volili 2 respondenti (2% respondentů). Neutrální stupeň je obsazen z 12%. Medián 3 a aritmetický průměr 2,99 odpovídá neutrálnímu stupni 3 – „nejsem schopen/schopna

posoudit“. Směrodatná odchylka 1,03 dokazuje vysokou variabilitu odpovědí, a to zejména mezi stupni 4 – „souhlasím“ a 5 – „nesouhlasím“.

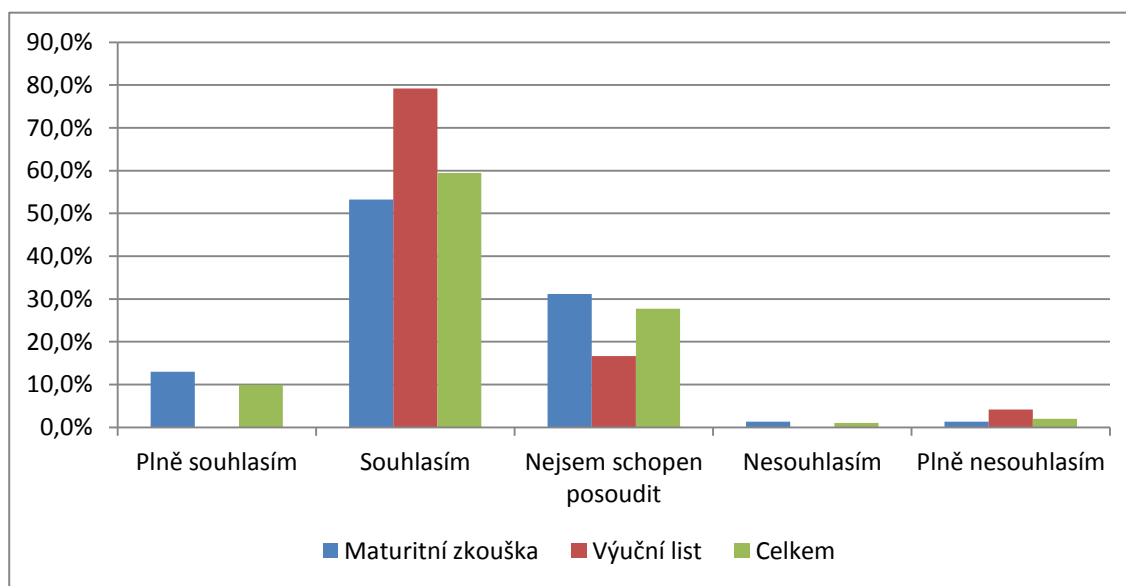
Tabulka 19 – Sledování aktuálních informací

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	3	24	12	36	2	3	2,87
Výuční list	1	15	0	8	0	4	3,38
Celkem	4	39	12	44	2	3	2,99

Zdroj: vlastní výzkum autora

### 16. Účast v projektech a rekvalifikačních kurzech realizovaných Úřadem práce ČR zvyšují moji šanci najít si práci

Graf 17 - Účast v projektech



Zdroj: vlastní výzkum autora

Z grafu relativní četnosti jednoznačně vyplývá, že nejvyšší zastoupení voleb má stupeň 4 – „souhlasím“. Zvolilo jej 59,4% respondentů. Nejvyšší stupeň míry souhlasu zvolilo 10% respondentů. Záporná část škály je obsazena minimálně, s výrokem nesouhlasil pouze 1 respondent (1% respondentů), plně nesouhlasili 2 respondenti (2% respondentů). Neutrální stupeň 3 – „nejsem schopen/schopna posoudit“ je obsazen 27,7% voleb



respondentů. Medián 4, shodně s aritmetickým průměrem 3,74, odpovídá stupni „souhlasím“. **Směrodatná odchylka 0,73** potvrzuje rozmístění odpovědí v kladné části škály. I v tomto případě výsledek příliš nekorresponduje s postojem respondentů k získávání informací o jednotlivých projektech a rekvalifikačních kurzech.

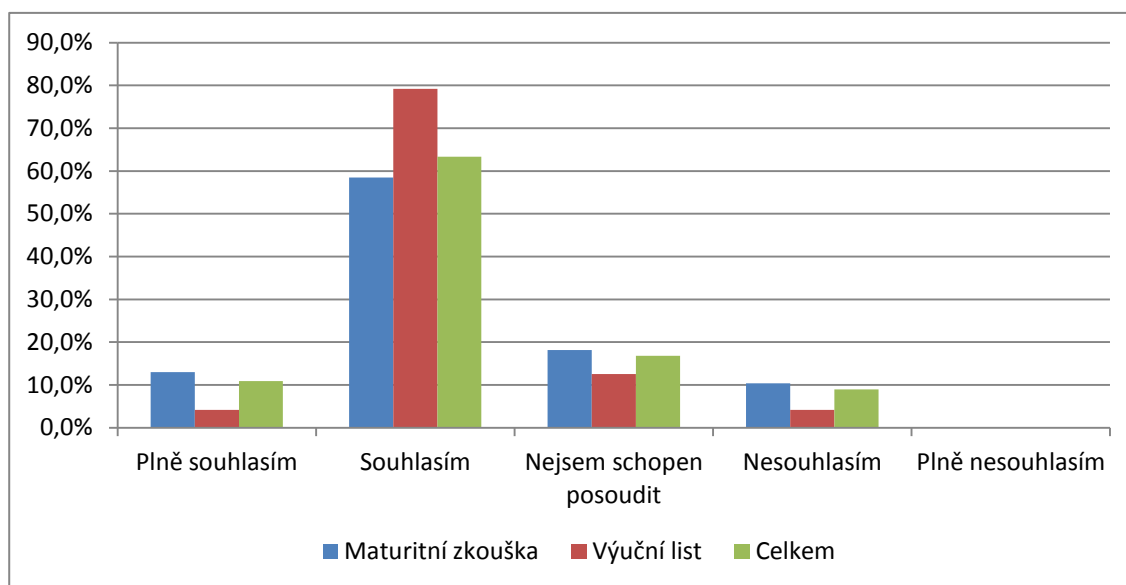
Tabulka 20 – Účast v projektech

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	10	41	24	1	1	4	3,75
Výuční list	0	19	4	0	1	4	3,71
Celkem	10	60	28	1	2	4	3,74

Zdroj: vlastní výzkum autora

### 17. Uspět na trhu práce lze jen neustálým zvyšováním své kvalifikace

Graf 18 - Zvyšování kvalifikace



Zdroj: vlastní výzkum autora

Zjistit názor respondentů na nutnost neustálého zvyšování kvalifikace jsme považovali za stěžejní úkol této části dotazníku. Z analýzy četností zjišťujeme, že pouze 8,9% respondentů s daným výrokiem nesouhlasilo. Krajní stupeň negativní části škály 1 – „plně nesouhlasím“ nezvolil žádný respondent. Neutrálního stupně 3 – „nejsem schopen/schopna

posoudit“ využilo pro svou volbu 16,8% respondentů. V kladné části škály je umístěno 74,3% odpovědí respondentů, z toho 10,9% respondentů zvolilo stupeň 5 – „plně souhlasím“. Takovému rozložení četnosti odpovídá i hodnota mediánu 4 a aritmetického průměru 3,74, kteří shodně dosahují stupně 4 – „souhlasím“. **Směrodatná odchylka 0,76** ukazuje na rozložení odpovědí od neutrálního stupně směrem do kladné části škály.

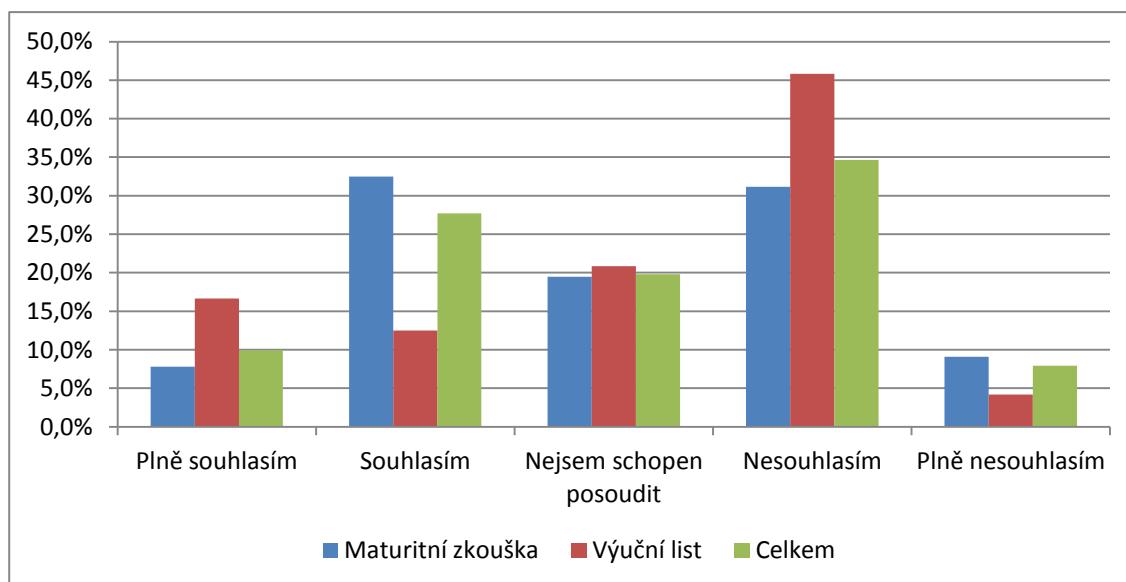
Tabulka 21 – Zvyšování kvalifikace

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	10	45	14	8	0	4	3,74
Výuční list	1	19	3	1	0	4	3,83
<b>Celkem</b>	11	64	17	9	0	4	3,76

Zdroj: vlastní výzkum autora

### 18. Z důvodu nového zaměstnání jsem ochoten/a se přestěhovat do jiného města

Graf 19 - Ochota stěhovat se za prací



Zdroj: vlastní výzkum autora

V této škále jsme zjišťovali postoj respondentů ke změně bydliště z důvodu získání nového zaměstnání. Četnost výběru je v tomto případě rozložena po celé škále. Jsou obsazeny všechny její stupně. Nevyšší hodnoty dosahuje ve stupni 2 – „nesouhlasím“,

volilo jej 34,7% respondentů, stupeň 1 – nejvyšší míru nesouhlasu „plně nesouhlasím“ vyjádřilo 7,9% respondentů. Je tedy zřejmé, že 42,6% voleb je umístěno v záporné části škály. Poměrně významně je obsazen i neutrální stupeň škály 3 – „nejsem schopen/schopna posoudit“, volilo jej 20% respondentů. V kladné části škály je celkem soustředěno 37,6% odpovědí respondentů. Nejvyšší stupeň souhlasu 5 – „plně souhlasím“ volilo 9,9% respondentů, významněji je z této části škály obsazen stupeň 4 – „souhlasím“ zvolilo jej 27,7% respondentů. Medián 3 určuje jako středovou hodnotu neutrální stupeň „nejsem schopen/schopna posoudit“. Rovněž aritmetický průměr 2,98 odpovídá tomuto stupni. **Směrodatná odchylka 1,16** potvrzuje vyšší variabilitu výběrů.

Tabulka 22 – Ochota stěhovat se za prací

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	6	25	15	24	7	3	2,99
Výuční list	4	3	5	11	1	2,5	2,92
Celkem	10	28	20	35	8	3	2,97

Zdroj: vlastní výzkum autora

### 5.2.1 Interpretace dat a zodpovězení výzkumných otázek

V této části dotazníku jsme zjišťovali přístup respondentů k překonávání bariér uplatnění na trhu práce. V předchozí oblasti dotazníku jsme zjišťovali, které faktory ovlivňující vstup na pracovní trh vnímají respondenti jako překážku nalezení vhodného zaměstnání. V návaznosti na toto šetření jsme si stanovili další výzkumné otázky.

- **Výzkumná otázka č. 3 - Jaký přístup zaujímají respondenti k překonávání překážek svého uplatnění na trhu práce?**

Jako nejpodstatnější překážku uplatnění se na trhu práce vnímají respondenti nedostatek odborné praxe. Řešení tohoto problému nabízí nástroje aktivní politiky – rekvalifikační kurzy a regionální projekty pořádané krajskou pobočkou Úřadem práce ČR ve Zlíně. Postoj respondentů k možnosti zvyšování kvalifikace a získání odborné praxe je předmětem následující výzkumné otázky. 75% respondentů považuje za nezbytné k dosažení úspěchu na trhu práce zvyšování kvalifikace. Zde je nutné poukázat na rozdílné vnímání kvalifikace získané formálním vzděláním a kvalifikací získanou nad rámec

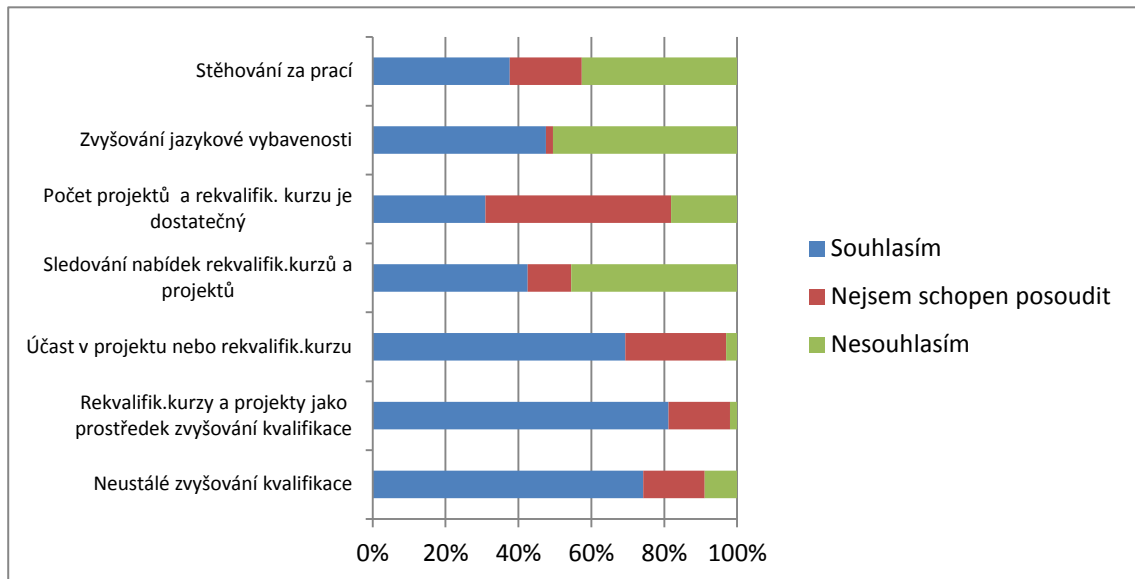
oficiálního školského systému. Z šetření vyplývá, že i přesto, že respondenti považují úroveň kvalifikace získanou studiem za dostatečnou, uvědomují si nezbytnost dalšího vzdělávání. Pro získávání nových vědomostí a dovedností upřednostňují neformální způsob vzdělávání. Lze předpokládat, že v opačném případě by respondenti pokračovali ve studiu na vysoké škole, popř. v nastavbovém nebo vyšším odborném vzdělání. Do oblasti neformálního vzdělávání náleží i studium cizích jazyků v jazykových školách. Ačkoliv neznalost cizího jazyka považuje za překážku pouze 30% respondentů, v jazykovém vzdělávání pokračuje 47,5% respondentů. Při hledání zaměstnání hraje důležitou roli také dopravní dostupnost. Polovina respondentů odmítá věnovat cestě do zaměstnání déle než 40 minut denně. Zajímalo nás proto, zda jsou respondenti ochotni se za práci přestěhovat do jiného města. Stěhování odmítá 37,6% respondentů. Naopak téměř 43 % respondentů je ochotno kvůli práci změnit bydliště. Jak jsme uváděli v teoretické části, někteří zaměstnavatelé se brání zaměstnávat absolventů, protože nemají dostatečně vyvinuté pracovní návyky. Částečně je lze získat v průběhu krátkodobého zaměstnání, tzv. brigády. Zajímalo nás, zda respondenti s tímto názorem souhlasí. Téměř 81% respondentů se s názorem ztotožnilo. Šetřením jsme zjistili, že aktivně tímto způsobem pracuje 29% respondentů, 63% respondentů se zatím nepovedlo najít vhodnou brigádu.

**- Výzkumná otázka č. 4 – Vnímají respondenti rekvalifikační kurzy a regionální projekty pořádané Úřadem práce ČR jako možnost zvýšení kvalifikace?**

Důležitou podmínkou jak uspět na trhu práce je mít co nabídnout potenciálnímu zaměstnavateli, být vybaven znalostmi z oboru na dostatečné úrovni nejen v teoretické oblasti, ale zejména v praxi. Znalosti a dovednosti je nutné neustále udržovat, prohlubovat a rozšiřovat. Jedním ze způsobů, jak lze tuto podmínku splnit, jsou nejen rekvalifikační kurzy, ale také regionální projekty financované ESF. S výrokem, že rekvalifikační kurzy a regionální projekty Úřadu práce České republiky představují účinný prostředek zvyšování kvalifikace souhlasí 86% respondentů, zájem aktivně se jich účastnit projevilo 70% respondentů. Přestože velká část respondentů vyjádřila k rekvalifikacím a projektům kladný postoj, vyhledávání potřebných informací o jejich nabídce se věnuje jen 43% respondentů. K počtu rekvalifikačních kurzů a projektů pořádaných Úřadem ČR nemá většina respondentů jednoznačný názor, resp. volila odpověď v neutrálním středovém stupni škály. Můžeme tedy shrnout, že respondenti si uvědomují nutnost zvyšování kvalifikace a jako účinný prostředek považují rekvalifikační kurzy i regionální projekty. Vzhledem k tomu, že z šetření vyplývá, že respondenti informace o rekvalifikačních

kurzech a projektech sami aktivně nevyhledávají, považujeme za velmi účelné poskytnout jim potřebné informace prostřednictvím zaměstnanců ÚP ČR. Jednou z forem je pořádání hromadných informativních schůzek, tak jak je pořádá krajská pobočka ÚP ve Zlíně. Názory respondentů na jednotlivé škály jsme shrnuli a vyjádřili v grafu níže.

Graf 20 - Postoje respondentů na překonávání překážek



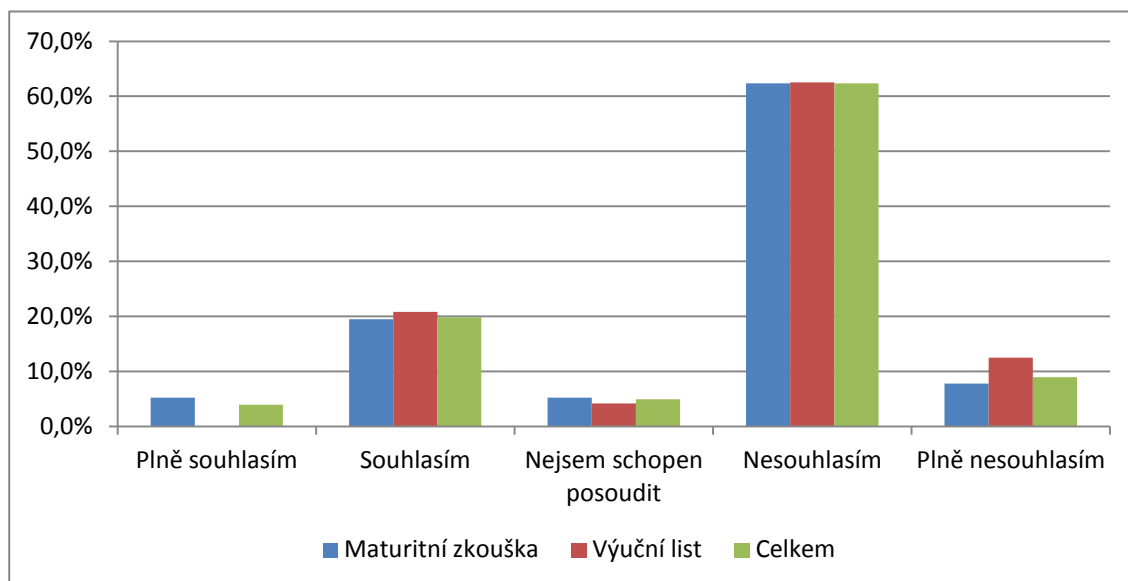
Zdroj: vlastní výzkum autora

### 5.3 Vyhodnocení oblasti C – přístup respondentů k hledání zaměstnání

Položkami v této oblasti jsme zjišťovali názory a postoje respondentů k hledání zaměstnání. Zejména nás zajímalo, jaké formy hledání zaměstnání respondenti využívají nejčastěji a které naopak nepreferují.

## 19. Při hledání zaměstnání považují za vhodné spolupracovat s agenturami práce

Graf 21 - Spolupráce s agenturami práce



Zdroj: vlastní výzkum autora

Rozložení četností je soustředěno v negativní části škály. Stupeň 2 – „nesouhlasím“ volilo 62,4% respondentů. Ještě vyšší míru nesouhlasu stupeň 1 - „plně nesouhlasím“ vyjádřilo 8,9% respondentů. Odpověď v pozitivní části škály volilo 23,8% respondentů, z toho stupeň 5 – „plně souhlasím“ zvolili 4 respondenti (4% respondentů). Neutrální škála je obsazena z 5%. Medián 2 i hodnota aritmetického průměru 2,48 odpovídá stupni „nesouhlasím“. **Směrodatná odchylka 1,04** je druhou nejvyšší v této části dotazníku a potvrzuje soustředění odpovědí v záporné části škály.

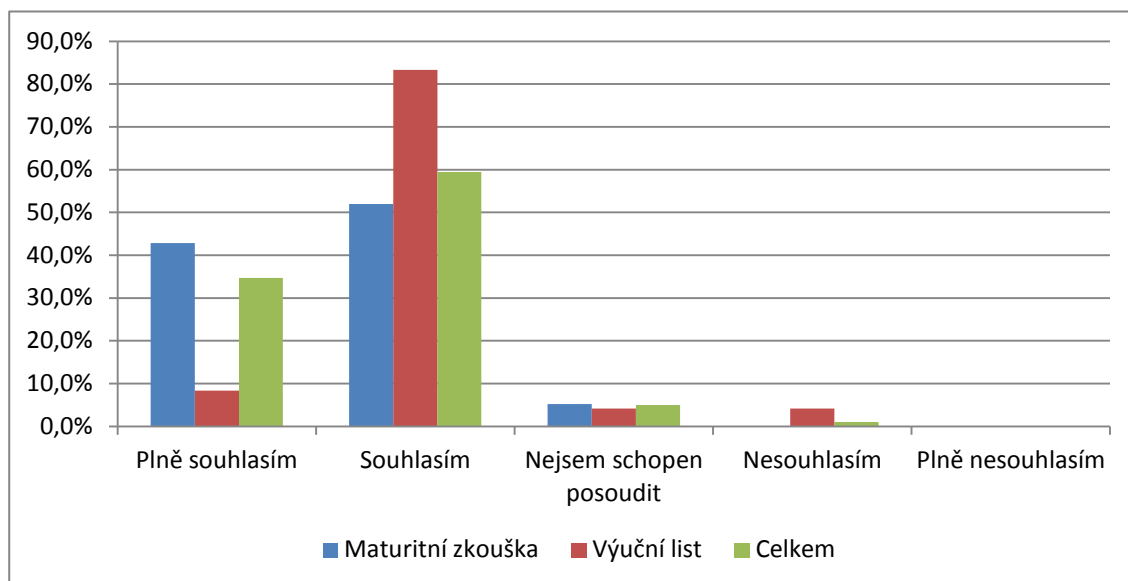
Tabulka 23 – Spolupráce s agenturami práce

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	4	15	4	48	6	2	2,52
Výuční list	0	5	1	15	3	2	2,33
Celkem	4	20	5	63	9	2	2,48

Zdroj: vlastní výzkum autora

## 20. Na vhodné nabídky práce odpovídám okamžitě

Graf 22 - Reakce na vhodné nabídky zaměstnání



Zdroj: vlastní výzkum autora

Z tabulky je zřejmé, že téměř všichni respondenti vyjádřili různou míru souhlasu. Stupeň 5 – „plně souhlasím“ využilo 34,7% respondentů, souhlas ve stupni 4 – „souhlasím“ volilo 59,4% respondentů. Celkem je tedy v kladné části soustředěno 94,1% voleb respondentů. Neutrální část škály zvolilo pouze 5% respondentů, nesouhlas vyjádřil pouze 1 respondent. Aritmetický průměr 4,28 i medián 4 potvrzují soustředění odpovědí do kladné části škály, rovněž **směrodatná odchylka 0,60** vztažená k aritmetickému průměru jednoznačně koresponduje s tímto tvrzením.

Tabulka 24 – Reakce na vhodné nabídky zaměstnání

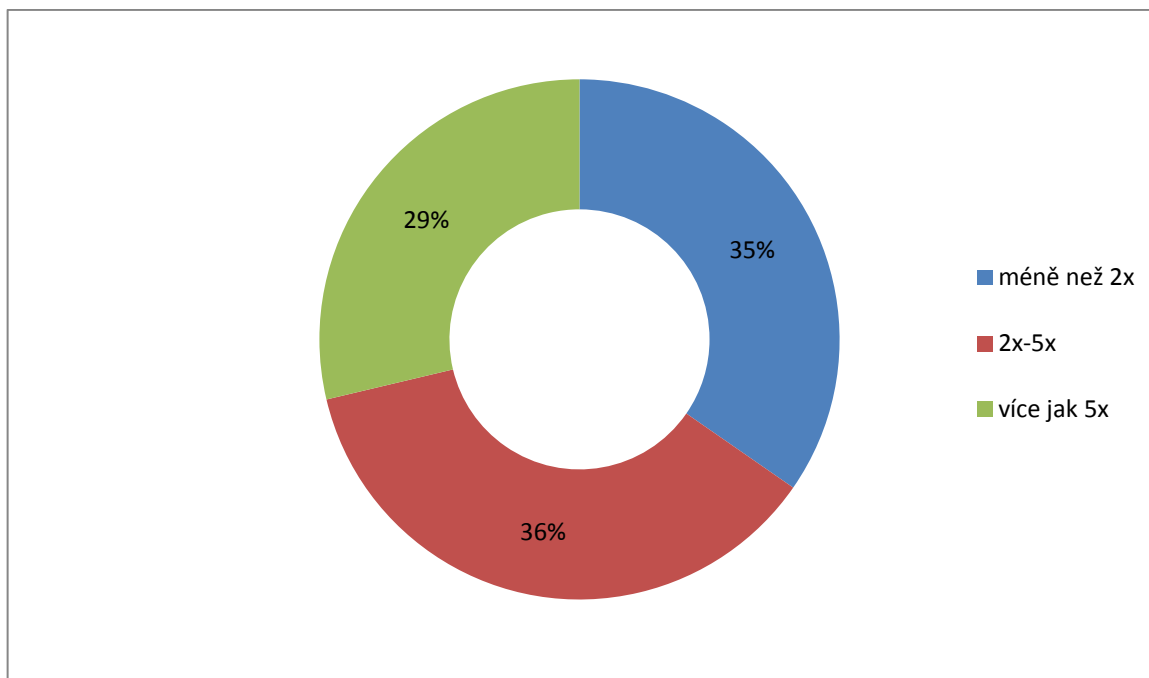
Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	33	40	4	0	0	4	4,38
Výuční list	2	20	1	1	0	4	3,96
Celkem	35	60	5	1	0	4	4,28

Zdroj: vlastní výzkum autora

Frekvenci odpovědí respondentů na nabídky zaměstnání jsme zjišťovali dotazníkovou uzavřenou dotazníkovou položkou:

### 21. Měsíční frekvence odpovědí respondentů na vhodné nabídky zaměstnání

Graf 23 - Měsíční frekvence odpovědí na nabídky zaměstnání



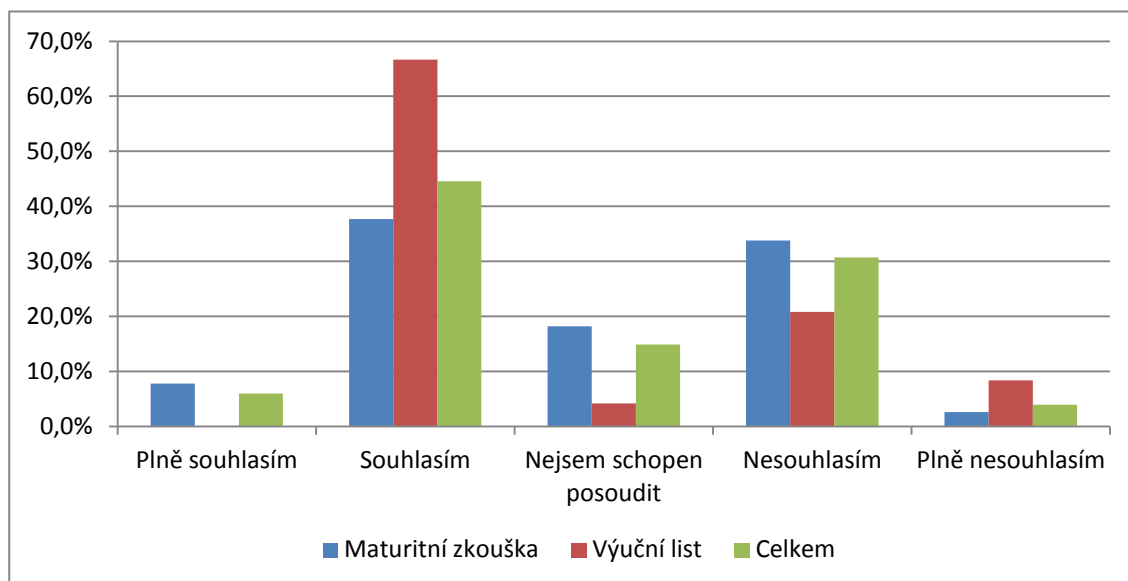
Zdroj: vlastní výzkum autora

Z odpovědí vyplývá, že 29% respondentů odpovídá na nabídky práce nejméně 5x za měsíc, 36% reaguje na nabídky v rozmezí 2x až 5x, překvapující je fakt, že 35% respondentů odpovídá na nabídky práce méně než 2x za měsíc.



## 22. Osobně navštěvuji potenciální zaměstnavatele, aniž by inzerovali volnou pozici

Graf 24 - Osobní dotazování na volná pracovní místa



Zdroj: vlastní výzkum autora

Četnosti výběru jsou u této škály po celém jejím rozsahu. Nejpočetněji je obsazen stupeň 4 – „souhlasím“, volilo jej 44,6% respondentů. Nejvyšší stupeň souhlasu 5 – „plně souhlasím“ vyjádřilo 5,9% respondentů. 14,9% volilo neutrální stupeň. V záporné části škály je soustředěno 34,7% voleb, z toho stupeň 2 – „nesouhlasím“ volilo 30,7% respondentů. Medián 4 odpovídá stupni „souhlasím“. Aritmetický průměr 3,18 odpovídá neutrálnímu stupni 3 – „nejsem schopen/schopna posoudit“. Nižší hodnota aritmetického průměru dokládá poměrně vysokou četnost ve stupni 2 – „nesouhlasím“ a také v neutrálním stupni 3 – „nejsem schopen/schopna posoudit“. **Směrodatná odchylka 1,06** rovněž vypovídá o vysoké variabilitě výběrů v této položce.

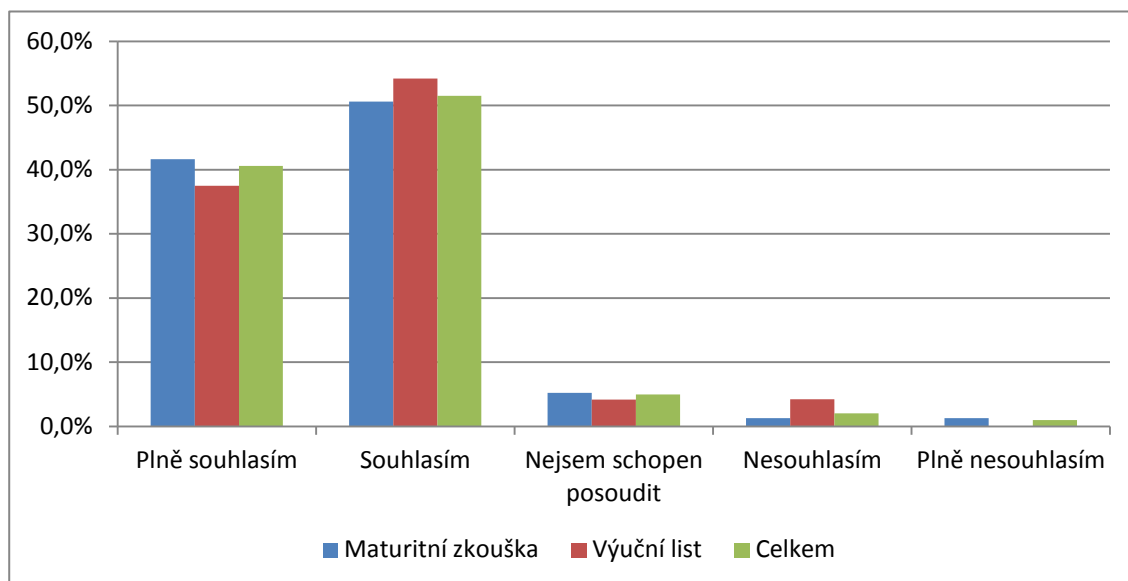
Tabulka 25 – Osobní dotazování na volná pracovní místa

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	6	29	14	26	2	3	3,14
Výuční list	0	16	1	5	2	4	3,29
Celkem	6	45	15	31	4	4	3,18

Zdroj: vlastní výzkum autora

## 23. Při hledání zaměstnání považují za nezbytné využívat všech možností

Graf 25 - Využívání všech možností při hledání zaměstnání



Zdroj: vlastní výzkum autora

Četnost výběrů je jednoznačně soustředěna v kladné části škály. Stupeň 5 – „plně souhlasím“ volilo 40,6% respondentů, ve stupni 4 – souhlasím je soustředěno 51,5% voleb respondentů. Neutrální škálu volilo 5 respondentů (5%), negativní část pouze 3 respondenti (3%), z toho stupeň 2 – „nesouhlasím“ volili 2 respondenti. Medián 4 i hodnota aritmetického průměru 4,29 jsou na stupni 4 – „souhlasím“. **Směrodatná odchylka průměru 0,74** potvrzuje soustředění četností v kladné části škály.

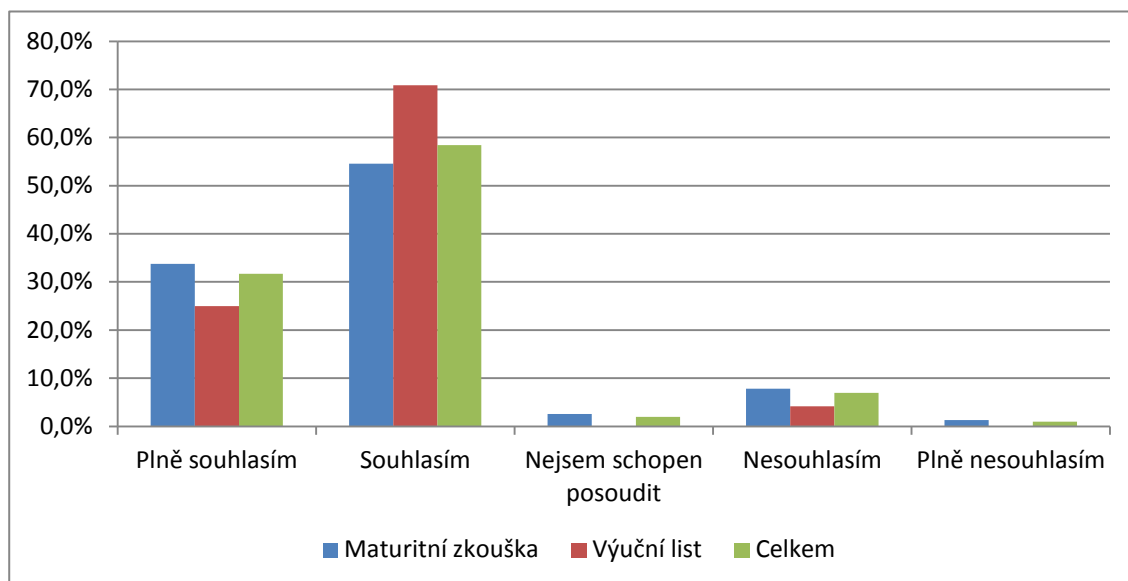
Tabulka 26 – Využívání všech možností při hledání zaměstnání

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	32	39	4	1	1	5	4,30
Výuční list	9	13	1	1	0	4	4,25
Celkem	41	52	5	2	1	4	4,29

Zdroj: vlastní výzkum autora

## 24. Nabídky zaměstnání na internetových portálech sleduji pravidelně

Graf 26 – Sledování nabídek práce na portálech



Zdroj: vlastní výzkum autora

Četnost výběru je opět soustředěna v kladné části škály – 90,1% všech odpovědí. Vrchol rozložení je ve stupni 4 – „souhlasím“ - 58,4% odpovědí. Výrazně je obsazen i stupeň nejvyššího souhlasu 5 – „plně souhlasím“, volilo jej 31,7% respondentů. Negativní část škály je zaplněna pouze 7,9 % odpovědí, z toho stupeň 2 – „nesouhlasím“ vybralo 6,9% respondentů. Stupeň nejvyššího nesouhlasu zvolil pouze 1 respondent (1%). Neutrální část škály je obsazena pouze ze 2%. Medián 4 a aritmetický průměr 4,13 odpovídá stupni 4 – „souhlasím“. **Směrodatná odchylka 0,83** potvrzuje soustředěnost voleb v kladné části škály.

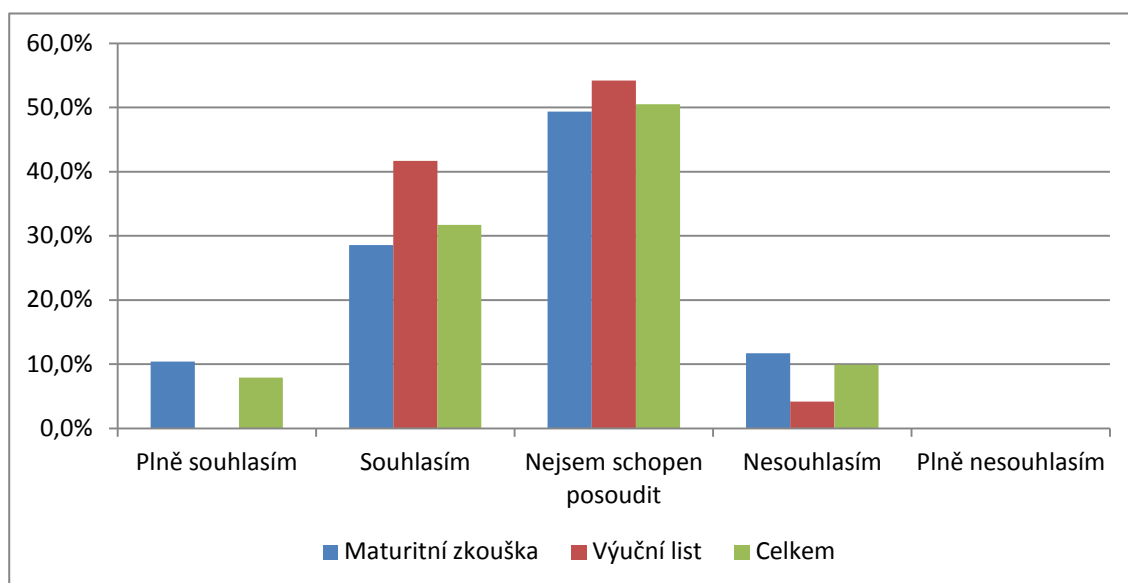
Tabulka 27 – Sledování nabídek práce na portálech

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	26	42	2	6	1	3	4,12
Výuční list	6	17	0	1	0	4	4,17
Celkem	32	59	2	7	1	4	4,13

Zdroj: vlastní výzkum autora

## 25. Většina výběrových řízení je rozhodnuta předem

Graf 27 – Výběrová řízení



Zdroj: vlastní výzkum autora

Hodnoty četností výběrů ukazují, že nejpočetněji je obsazen neutrální stupeň škály 3 – „nejsem schopen/schopna posoudit“, volilo jej 50,5% respondentů. Stupeň 4 – „souhlasím“ je s obsazením 31,7% druhým nejvíce obsazeným stupněm. Nejvyšší stupeň souhlasu 5 – „plně souhlasím“ volilo 7,9% respondentů. V negativní části škály je tentokrát obsazen pouze stupeň 2 – „souhlasím“, zvolilo jej 9,9%. Medián 3 i aritmetický průměr 3,38 odpovídají neutrálnímu stupni 3 - „nejsem schopen/schopna posoudit“. Směrotná odchylka, hlasilo, 54,2% ho nebylo schopno posoudit a 4,2% těchto respondentů s výrokem nesouhlasilo.

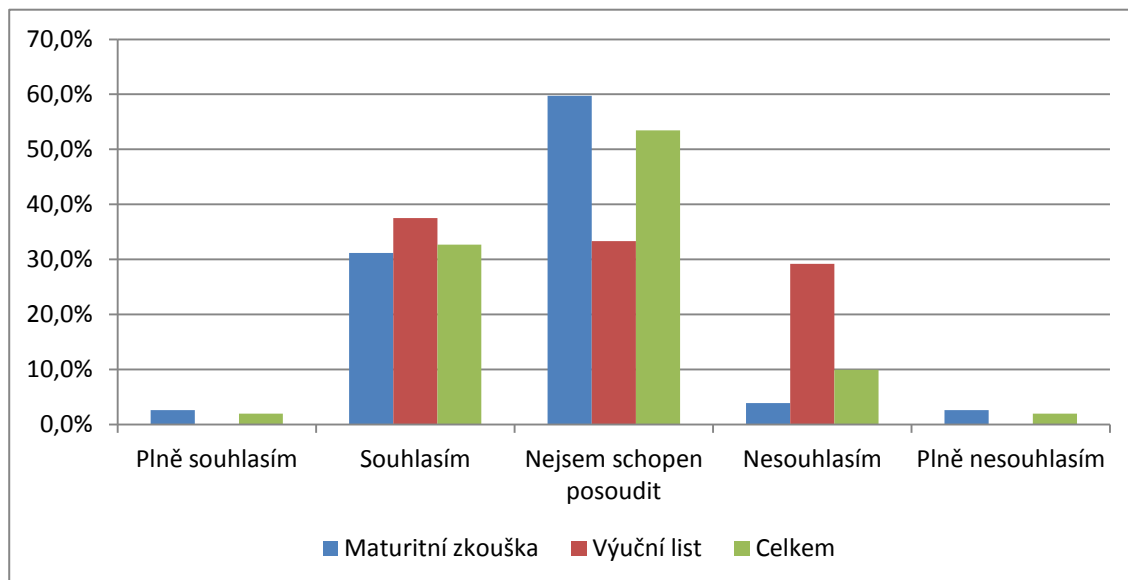
Tabulka 28 – Výběrová řízení

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	8	22	38	9	0	3	3,38
Výuční list	0	10	13	1	0	3	3,38
Celkem	8	32	51	10	0	3	3,38

Zdroj: vlastní výzkum autora

**26. Využívat internetové portály k nabídce své pracovní síly (např. formou vložení životopisu) na internetových portálech může napomoci k nalezení zaměstnání**

Graf 28 – Vyžívání internetových portálů k nabídce své pracovní síly



Zdroj: vlastní výzkum autora

Z grafu četností vyplývá, že nejvíce voleb je soustředěno v neutrální části škály, byla zvolena 53,5% respondenty. Souhlas vyjádřilo 32,7% respondentů, nejvyšší stupeň souhlasu zvolili 2 respondenti (2%). V negativní části škály je rozloženo 11,9% odpovědí, z toho stupeň 1 – „plně nesouhlasím“ zvolili rovněž 2% respondentů. Medián 3 i aritmetický průměr 3,23 odpovídají neutrálnímu stupni 3 – „nejsem schopen/schopna posoudit“.

**Směrodatná odchylka průměru 0,73** potvrzuje rozložení voleb kolem neutrálního stupně škály směrem do její kladné části.

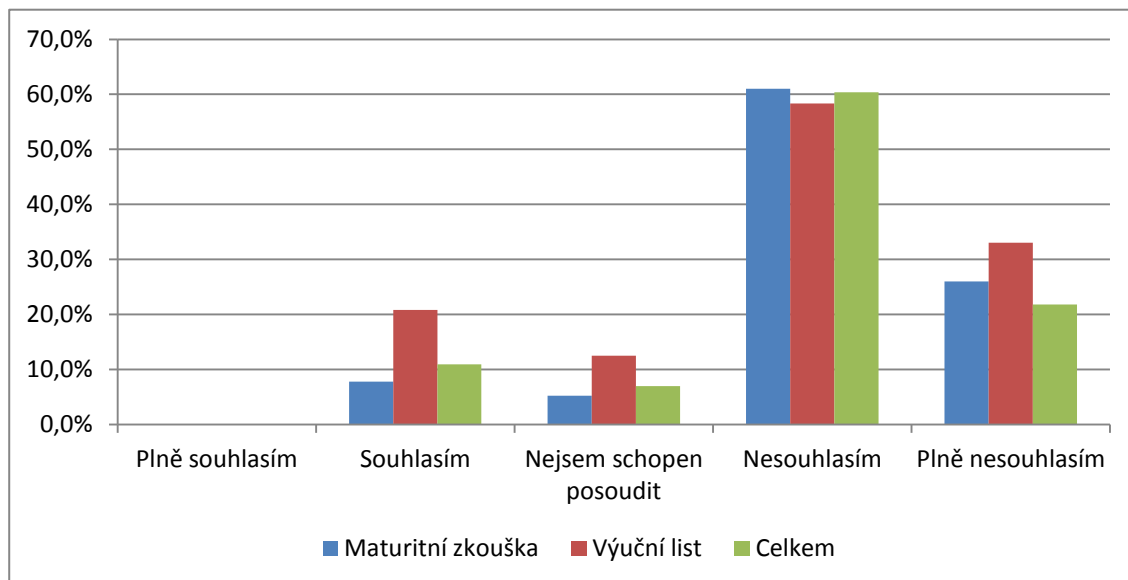
Tabulka 29 – Využívání internetových portálů k nabídce své pracovní síly

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	2	24	46	3	2	3	3,27
Výuční list	0	9	8	7	0	3	3,08
Celkem	2	33	54	10	2	3	3,23

Zdroj: vlastní výzkum autora

27. Nabídky volných pracovních míst sledují pravidelně v tisku (denní tisk, inzertní noviny)

Graf 29 – Sledování nabídek zaměstnání v tisku



Zdroj: vlastní výzkum autora

Volby respondentů jsou rozloženy v negativní části škály, je v ní soustředěno 82,4% voleb, z toho stupeň 1 – „plně nesouhlasím“ volilo 21,8% respondentů. Neutrální stupeň 3 – „nejsem schopen/schopna posoudit“ volilo 6,9% respondentů, V kladné části škály je obsazen pouze stupeň 4 – „souhlasím“, zvolilo jej 10,9% respondentů. Medián 2 i aritmetický průměr 2,07 shodně odpovídají stupni 2 – „nesouhlasím“. **Směrodatná odchylka 0,85** potvrzuje rozložení odpovědí od neutrálního stupně směrem k negativní části škály.

Tabulka 30 – Sledování nabídek zaměstnání v tisku

Kategorie středního vzdělání	Stupeň škály					Medián	Aritmetický průměr
	5	4	3	2	1		
Maturitní zkouška	0	6	4	47	20	2	1,97
Výuční list	0	5	3	14	2	2	2,44
Celkem	0	11	7	61	22	2	2,07

Zdroj: vlastní výzkum autora

### 5.3.1 Interpretace dat a zodpovězení výzkumných otázek (oblast C)

Položky v této části dotazníku zahrnutými do této části dotazníku jsme zjišťovali přístup respondentů k hledání zaměstnání, jaké formy hledání zaměstnání využívají a které z nich preferují. Cílem šetření bylo zodpovědět výzkumné otázky týkající se přístupu respondentů k hledání zaměstnání.

#### - Výzkumná otázka č. 5 - Jaký přístup mají respondenti k hledání zaměstnání?

V běžném životě jsme se setkali s názory, že bez protekce nelze zaměstnání najít. Zjišťovali jsme proto, zda se respondenti s tímto názorem ztotožňují a aktivní hledání zaměstnání proto považují za zbytečné. Analýzou dat jsme dospěli k zjištění, že ačkoliv 48,1% respondentů s tímto názorem souhlasí, více než 90% považuje za nezbytné nabídky pracovních příležitostí aktivně vyhledávat a okamžitě na ně reagovat. S tímto tvrzením příliš nekoresponduje výsledek u dotazníkové položky, jíž jsme zjišťovali měsíční frekvenci odpovědí na nabídky zaměstnání. 35% respondentů uvedlo, že na nabídky práce odpovídá méně než 2x za měsíc. Domníváme se, že tato četnost aktivnímu hledání příliš nenavzdčuje. Je však možné, že tito respondenti nenalézají více vhodných nabídek zaměstnání. Tuto skutečnost jsme však našim výzkumem nezjišťovali. Dále jsme zkoumali přístup respondentů k různým formám hledání zaměstnání.

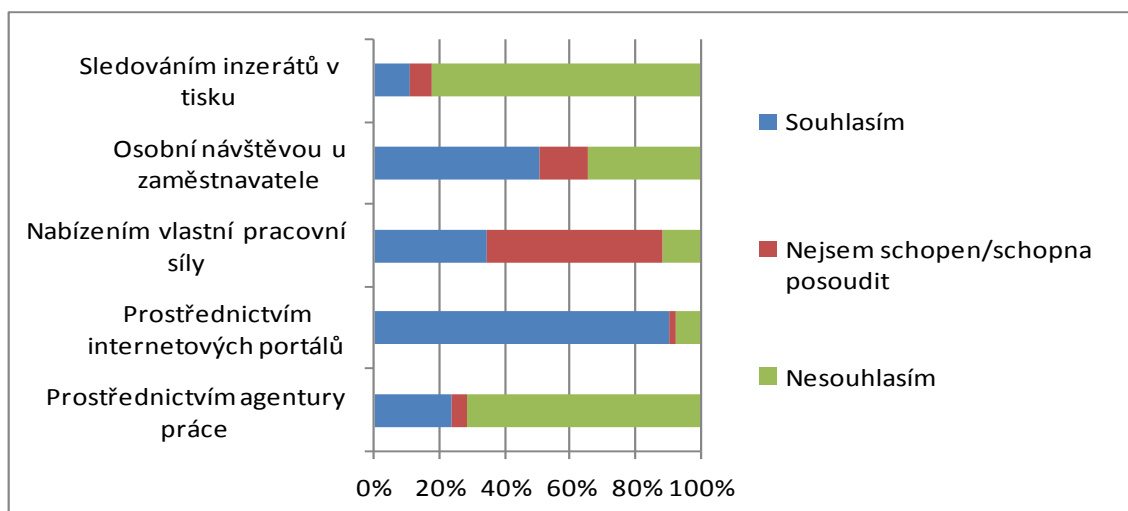
Zjišťovali jsme odpověď na výzkumnou otázku:

#### - Výzkumná otázka č. 6 - Jaké formy hledání zaměstnání respondenti preferují?

Nabídli jsme respondentům pět možných způsobů hledání zaměstnání, ke kterým vyjádřili svůj souhlas nebo nesouhlas. Konkrétně se jednalo o tyto formy hledání zaměstnání ve spolupráci s agenturami práce, sledováním nabídek volných pracovních míst prostřednictvím internetových portálů, vložení vlastní nabídky pracovní síly (vytvoření profesního profilu) na internetových portálech, osobní návštěvou potenciálních zaměstnavatelů a sledování nabídek zaměstnání inzerovaných v tisku. Podle očekávání respondenti nejvíce využívají při hledání zaměstnání internetových portálů. S výrokem souhlasilo téměř 91% respondentů. Poměrně překvapivé bylo zjištění, že polovina respondentů osobně navštěvuje potenciální zaměstnavatele, aniž by tito inzerovali volnou pozici. Jen necelých 35% respondentů souhlasí s výrokem, že vložit na internetové portály a sociální sítě vlastní inzerát s nabídkou své pracovní síly může napomoci k nalezení zaměstnání. Polovina respondentů (53,5%) nebyla schopna výrok posoudit. Lze se tedy domnívat, že tento způsob respondenti ještě nevyzkoušeli, což lze chápat jako určitou

mezeru při aktivním hledání zaměstnání. K využívání spolupráce s agenturami práce při hledání zaměstnání se respondenti staví spíše skepticky. Pouze 24% respondentů považuje za účelné hledat zaměstnání jejich prostřednictvím. Na rozdíl od předchozí položky 71% respondentů vyjádřilo s tímto způsobem hledání práce jasný nesouhlas. Za nejméně přínosnou a tím pádem i nejméně využívanou formou považují respondenti sledování nabídek volných pracovních míst, které jsou inzerovány v tisku, což je vzhledem k dostupnosti a rozvoji informačních technologií pochopitelné. Tyto zjištěné skutečnosti na základě četností jsme vyjádřili v tabulce č. Pro větší srozumitelnost jsme sloučili stupeň 1 – „plně nesouhlasím“ se stupněm 2 – „souhlasím“ a stupeň 5 – „plně souhlasím“ se stupněm 4 – „souhlasím“. Toto pořadí potvrzuje i porovnání jednotlivých škál pomocí aritmetického průměru. Výjimku tvoří pouze výrok týkající se inzerování poptávky po práci, jehož průměr je značně ovlivněn množstvím voleb v neutrální části škály, umístí se tak druhý v pořadí, ve skutečnosti však tento způsob hledání zaměstnání preferují respondenti méně než osobní návštěvu u zaměstnavatele.

Graf 30 – Formy hledání zaměstnání



Zdroj: vlastní výzkum autora



Tabulka 31 – Způsoby hledání zaměstnání

Pořadí	Způsoby hledání zaměstnání	Aritmetický průměr
1.	Prostřednictvím internetových portálů	4,13
2.	Umístění životopisu na internetové portály	3,23
3.	Osobní návštěva potenciálních zaměstnavatelů	3,18
4.	Prostřednictvím agentury práce	2,48
5.	Sledování inzerátů uveřejněných v tisku	2,07

Zdroj: vlastní výzkum autora

#### 5.4 Shrnutí výzkumné části

Cílem výzkumné části bakalářské práce bylo zjistit postoje a názory absolventů středních škol k problematice svého uplatnění na trhu práce. Stanovený výzkumný problém jsme zkoumali kvantitativní metodou. Ke sběru dat jsme použili dotazníkové šetření s využitím škál Likertového typu. Vytvořili jsme 3 baterie dotazníkových položek, z nichž každá se týkala jedné oblasti zkoumaného problému. Získaná data jsme následně analyzovali i interpretovali podle tohoto členění. V oblasti A jsme soustředili škály týkající se překážek uplatnění absolventů na trhu práce, jež jsme vymezili na základě skutečností popsaných v teoretické části bakalářské práce. Respondenti vyjadřovali míru souhlasu nebo nesouhlasu s předloženým výrokiem. Baterie položek v oblasti B zkoumala postoj respondentů k překonávání těchto překážek. V oblasti C jsme mapovali přístup respondentů k hledání zaměstnání. Zajímalo nás, jak aktivně si práci hledají a jaké formy hledání preferují. Každá oblast obsahovala 8 škál, oblast B a C byly v dotazníku třemi uzavřenými položkami.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že respondenti považují za největší překážku uplatnění na trhu práce nedostatečnou praxi a celkovou situaci na pracovním trhu ovlivněnou ekonomickou krizí. Dále jsme zjišťovali názor respondentů na výši nástupní hrubé mzdy. Téměř 60% respondentů se domnívá, že zaměstnavatelé nabízí nízké mzdové ohodnocení. Všichni respondenti považují minimální hrubou nástupní mzdu od 10 tis. Kč výše. Z toho 46% respondentů považuje za přijatelnou nástupní hrubou mzdu částku od 15 tis. Kč. Podle průzkumu mezd a benefitů provedeného společností Profesia byla v roce 2012 průměrná výše nástupní mzdy středoškoláků 17 565 Kč. Představy respondentů o výši nástupního platu se v kontextu této skutečnosti nejeví jako nepřiměřené. Špatné uplatnění

vystudovaného oboru na trhu práce považuje polovina respondentů. Ostatní skutečnosti: nedostatečnou jazykovou vybavenost a nízkou počítačovou gramotnost nepovažují respondenti za příliš významné překážky uplatnění na pracovním trhu. Rovněž dosaženou kvalifikaci považují respondenti za dostatečnou. Přesto z dalších odpovědí respondentů vyplývá, že si uvědomují nezbytnost získávání dalších dovedností, prohlubování znalostí a schopností. Lze se jen domnívat, že respondenti upřednostňují další zvyšování kvalifikace neformálním způsobem, o čemž svědčí i jejich pozitivní názor na rekvalifikační kurzy a regionální projekty pořádané za tímto účelem Úřadem práce České republiky. Absolvování rekvalifikačního kurzu nebo účast v takovém projektu považuje za zvýšení šance, jak uspět na trhu práce 70% respondentů. Aktivně se však o nabídky rekvalifikačních kurzů a regionálních projektech zajímá pouhých 42% respondentů. Respondenti rovněž souhlasí s názorem, že zvýšit šance jejich uplatnění na trhu práce může i krátkodobé zaměstnání (tzv. brigáda), které kromě finančního přínosu, může poskytnout tolik potřebné pracovní kontakty a nové zkušenosti. Bohužel, z odpovědí respondentů lze také vyčíst, že toto přínosné krátkodobé zaměstnání v současné době aktivně využívá pouze 29% respondentů, 62% respondentů se zatím nepodařilo brigádu najít. Ze způsobů hledání zaměstnání respondenti jednoznačně upřednostňují vyhledávání nabídek zaměstnání prostřednictvím internetových portálů, což je vzhledem k dostupnosti informačních technologií zcela pochopitelné. Následuje osobní dotazování na volná pracovní místa u potenciálních zaměstnavatelů, tento způsob hledání zaměstnání považuje za účelný 50% respondentů. Jako nejméně přínosný a tedy i nejméně využívaný způsob je vyhledávání pracovních nabídek v tisku. Překvapivě působí zjištění, že polovina respondentů nemá zkušenosti s využitím internetových pracovních portálů, jako místa, jejichž prostřednictvím lze prezentovat potenciálním zaměstnavatelům dovednosti a znalosti a také vlastní představy o pracovním místě, které hledáme. Na základě výsledků šetření můžeme konstatovat, že respondenti si uvědomují překážky, které ovlivňují vstup na trh práce. Ve svých odpovědích respondenti vyjádřili názor, že je třeba tyto překážky aktivním přístupem eliminovat.

Jakým způsobem lze absolventům středních škol usnadnit přechod z oblasti vzdělávání na trh práce? Domníváme se, že důležitou roli hraje kariérové a profesní poradenství, které žákům poskytují poradci přímo ve škole, a to zejména z toho důvodu, že je žákům nejsnáze dostupné. Jedná se zejména o poskytování informací o uplatnění absolventů škol na pracovním trhu v daném konkrétním regionu a také poradenství v praktických věcech: kde

a jakým způsobem vyhledávat volná pracovní místa, jak napsat motivační dopis, sestavit životopis. V roce 2012 provedl Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků dotazníkové šetření, z kterého vyplynulo, že výchovní poradci vykonávají kariérové poradenství pouze okrajově (Burdová et al.,2013, s. 66). Zastáváme názor, že vyšší míra informovanosti žáků středních škol ještě před vstupem na trh práce by přispěla ke zlepšení celkového přehledu a orientaci na pracovním trhu.

„Potřeba poradenských služeb v oblasti výběru studia a povolání je veliká - týká se všech žáků v posledních ročnících základních, středních i vysokých škol, nezaměstnaných a těch, kteří podstupují změnu kdykoli během produktivního života“.(Vendel, 2008)

## 6 ZÁVĚR

Přechod absolventů středních škol z oblasti vzdělávání na trh práce je ovlivněn řadou faktorů. Většina zaměstnavatelů dává přednost zaměstnancům s praxí, řada mladých lidí se tak dostává do začarovaného kruhu. Za cíl bakalářské práce jsme si stanovili zmapovat problémy, které provází přechod absolventů středních škol z oblasti vzdělávání na trh práce. Zajímalo nás, zda je absolventům poskytnuta možnost překonat bariéry uplatnění na pracovním trhu. V teoretické části jsme vymezili faktory, které ovlivňují vstup absolventů středních škol na trh práce a následně určili možné překážky úspěšného profesního začlenění. Popsali jsme nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které absolventům středních škol pomáhají tyto bariéry překonat. V praktické části jsme zjišťovali postoje a názory respondentů k svému postavení na trhu práce. Zajímalo nás, které situace považují respondenti za překážky svého uplatnění na trhu práce a jaký postoj zastávají k možnostem, jak zvýšit šance uspět na pracovním trhu. V poslední části výzkumného šetření jsme zjišťovali, který způsob vyhledávání volných pracovních míst respondenti preferují. V celkovém pohledu na danou problematiku lze konstatovat, že respondenti si problémy spojené s hledáním vhodného zaměstnání uvědomují a snaží se je svým přístupem eliminovat.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 8086429164.
- [2] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. Vyd. 2. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [3] BUCHTOVÁ, Božena. Sociální psychologie nezaměstnanosti. In: SLAMĚNÍK, I. a VÝROST, J. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha: Grada, s. 81-108. ISBN 8024700425
- [4] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-347-9.
- [5] GAVORA, Peter, 2010. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Vyd.2. české. Brno: Paido. ISBN 978-80-7135-185-0.
- [6] HANZLÍKOVÁ, Olga, Daniela PAUKNEROVÁ a Milena SOUŠKOVÁ, 2001. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0121-9.
- [7] HAYES, Nicky, 1998. *Základy sociální psychologie*. Vyd. 3. Praha: Portál. ISBN 80-7178-763-9.
- [8] CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [9] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86419-48-7
- [10] KUCHARŤ, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [11] KREBS, Vojtěch a kol., 2005. *Sociální politika*. 3. přepracované vydání. Praha: Aspi. ISBN 8073570505
- [12] LOVAŠ, Ladislav. *Bezmocnost a beznádej*. In: SLAMĚNÍK, I. a VÝROST, J. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha: Grada, s. 129-140. ISBN 8024700425
- [13] MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3. Praha: Sociologické nakladatelství Slon. ISBN 80-86429-08-3.

- [14] MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, 2005. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-002-x
- [15] PAVLÁK, Miroslav, 2006. *Lidské zdroje a fondy EU: Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů*. Praha: Aspi. ISBN 80-7357-139-0.
- [16] PLAMÍNEK, Jiří, 2010. *Tajemství úspěchu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3658-7.
- [17] SIEGEL ZBYNĚK, 2012. *Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče*. Vyd. 3. Praha: Grada. ISBN 978-8-247-4407-0.
- [18] SLAMĚNÍK, Ivan a Jozef VÝROST, 2001. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha: Grada. ISBN 8024700425.
- [19] VENDEL, Štefan, 2008. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1731-9.
- [21] ZELENKA, Martin, 2008. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-729-372-6.

#### **Internetové zdroje:**

- [22] BURDOVÁ, Jeny a Jiří VOJTĚCH, 2008. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2013*. In: *Infoabsolvent* [online]. [cit. 2014-02-22]. Dostupné z:  
<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-82&NazevSeo=Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a->
- [23] BURDOVÁ, Jeny et al., 2013. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2012*. In: *Infoabsolvent* [online]. [cit. 2014-02-25]. Dostupné z:  
<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-76&NazevSeo=Uplatneni-absolventu-skol-na-trhu-prace-2012>
- [24] Evropský sociální fond v ČR. Evropský sociální fond v ČR. [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz) [online]. © 2008 [cit. 2014-02-22]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

- [25] Evropský sociální fond v ČR. OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz) [online]. © 2008 [cit. 2014-02-22]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>
- [26] Evropský sociální fond v ČR. OP Praha - Adaptabilita (OPPA). [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz) [online]. © 2008 [cit. 2014-02-22]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>
- [27] Evropský sociální fond v ČR. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz) [online]. © 2008 [cit. 2014-02-18]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>
- [28] Evropský sociální fond v ČR. OP Zaměstnanost 2014-2020. [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz) [online]. © 2008 [cit. 2014-02-22]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>
- [29] Infoabsolvent. Úvodní strana. [www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz) [online]. © 2012 [cit. 2014-03-22]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/>
- [30] Fond dalšího vzdělávání. Stáže ve firmách – vzdělávání praxí. [www.fdv.mpsv.cz](http://www.fdv.mpsv.cz) [online]. © 2014 [cit. 2014-02-22]. Dostupné z: <http://fdv.mpsv.cz/p/cinnosti-fdv/projekty/staze-ve-firmach-vzdelavani-praxi>
- [31] Fond dalšího vzdělávání. Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2. [www.fdv.mpsv.cz](http://www.fdv.mpsv.cz) [online]. © 2014 [cit. 2014-02-22]. Dostupné z: <http://fdv.mpsv.cz/p/cinnosti-fdv/projekty/22-staze-pro-mlade-zajemce-o-zamestnani-ii>
- [32] HOVORKOVÁ, Kateřina. Mzdy nováčků v práci stále mírně rostou. In: *iDnes* [online]. [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/vyvoj-mezd-absolventu-prumerne-mzdy-podle-oboru-a-jejich-vyvoj-psu-/podnikani.aspx?c=A130314\\_155114\\_podnikani\\_zuk](http://finance.idnes.cz/vyvoj-mezd-absolventu-prumerne-mzdy-podle-oboru-a-jejich-vyvoj-psu-/podnikani.aspx?c=A130314_155114_podnikani_zuk)
- [33] Integrovaný portál MPSV. Definice osob se zdravotním postižením. [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz) [online]. © 2014 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/definiceozp>
- [34] Integrovaný portál MPSV. Kdy máte nárok na podporu v nezaměstnanosti? [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz) [online]. © 2014 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14156>
- [35] Integrovaný portál MPSV. Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji. [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz) [online]. © 2014 [cit. 2014-04-04]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/odborne\\_praxe\\_pro\\_mlade\\_do\\_30\\_let\\_ve\\_zk](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/odborne_praxe_pro_mlade_do_30_let_ve_zk)

- [36] Integrovaný portál MPSV. O Úřadu práce České republiky. [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz) [online]. © 2014 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- [37] Integrovaný portál MPSV. Poskytování příspěvků na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) ve Zlínském kraji. [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz) [online]. © 2014 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/aktivni\\_politika\\_zamestnanosti](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/aktivni_politika_zamestnanosti)
- [38] Integrovaný portál MPSV. Regionální individuální projekty. [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz) [online]. © 2014 [cit. 2014-04-04]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky\\_socialni\\_fond/regionalni\\_individualni\\_projekty](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky_socialni_fond/regionalni_individualni_projekty)
- [39] Integrovaný portál MPSV. Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz) [online]. © 2014 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch)
- [40] KALOUSKOVÁ, Pavla a Jiří VOJTĚCH, 2008. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled. In: *Infoabsolvent* [online]. [cit. 2014-02-18]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-27&NazevSeo=Potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu->
- [41] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. OP Výzkum, vývoj a vzdělávání v období 2014-2020. [www.msmt.cz](http://www.msmt.cz) [online]. © 2013-2014 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/op-vvv>
- [42] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Vzdělávací soustava. [www.msmt.cz](http://www.msmt.cz) [online]. © 2013-2014 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/vzdelavaci-soustava?highlightWords=vzd%C4%9B%C3%A1vac%C3%AD+soustava>
- [43] Národní ústav pro vzdělávání. Nezaměstnanost absolventů středních a vyšších odborných škol ve Zlínském kraji. [www.nuv.cz](http://www.nuv.cz) [online]. © 2011-2014 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Krajsky\\_web/Nezamestnanost/13\\_ZlinskyNZ\\_2013.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Krajsky_web/Nezamestnanost/13_ZlinskyNZ_2013.pdf)



**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

ESF	Evropský sociální fond
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ILO	Mezinárodní organizace práce
EU	Evropská unie
USA	Spojené státy americké
MŠMT	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
FDV	Fond dalšího vzdělávání
ČR	Česká republika

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 – Nedostatek praxe .....	46
Graf 2 - Nedostatečná počítačová gramotnost .....	47
Graf 3 - Úroveň dosažené kvalifikace .....	48
Graf 4 - Výše mzdového ohodnocení .....	49
Graf 5 - Výše nástupní hrubé měsíční mzdy.....	50
Graf 6 - Špatné uplatnění vystudovaného oboru na trhu práce.....	51
Graf 7 - Nedostatečná jazyková vybavenost.....	52
Graf 8 - Nedostatek volných pracovních míst .....	53
Graf 9 - Doprava do zaměstnání .....	54
Graf 10 - Přehled hodnocení překážek uplatnění na pracovním trhu .....	55
Graf 11 - Krátkodobé zaměstnání (brigáda) .....	58
Graf 12 - V současné době využívám možnost přivýdělku krátkodobým zaměstnáním.....	59
Graf 13 - Počet projektů.....	60
Graf 14 - Výuka cizího jazyka .....	61
Graf 15 - Rekvalifikační kurzy .....	62
Graf 16 - Sledování aktuálních informací.....	63
Graf 17 - Účast v projektech.....	64
Graf 18 - Zvyšování kvalifikace .....	65
Graf 19 - Ochota stěhovat se za prací .....	66
Graf 20 - Postoje respondentů na překonávání překážek .....	69
Graf 21 - Spolupráce s agenturami práce.....	70
Graf 22 - Reakce na vhodné nabídky zaměstnání.....	71
Graf 23 - Měsíční frekvence odpovědí na nabídky zaměstnání.....	72
Graf 24 - Osobní dotazování na volná pracovní místa .....	73
Graf 25 - Využívání všech možností při hledání zaměstnání .....	74
Graf 26 – Sledování nabídek práce na portálech .....	75
Graf 27 – Výběrová řízení .....	76
Graf 28 – Vyžívání internetových portálů k nabídce své pracovní síly.....	77
Graf 29 – Sledování nabídek zaměstnání v tisku.....	78
Graf 30 – Formy hledání zaměstnání.....	80

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 - Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí dle zaměstnavatelů (střední vzdělání s výučním listem).....	31
Tabulka 2 - Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí dle zaměstnavatelů (střední vzdělání s maturitou).....	32
Tabulka 3 - Počet nezaměstnaných „čerstvých“ absolventů středních škol v ČR.....	34
Tabulka 4 - Míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů.....	35
Tabulka 5 - Ukazatelé nezaměstnanosti absolventů ve Zlínském kraji (duben 2013).....	39
Tabulka 6 – Nedostatek praxe .....	46
Tabulka 7 – Nízká PC gramotnost.....	47
Tabulka 8 – Úroveň dosažené kvalifikace .....	49
Tabulka 9 – Výše mzdového ohodnocení.....	50
Tabulka 10 – Špatné uplatnění vystudovaného oboru na trhu práce .....	51
Tabulka 11 – Nedostatečná jazyková vybavenost .....	52
Tabulka 12 – Nedostatek volných pracovních míst.....	53
Tabulka 13 – Doprava do zaměstnání.....	54
Tabulka 14 - Porovnání škál aritmetickým průměrem .....	56
Tabulka 15 – Krátkodobé zaměstnání (brigáda).....	59
Tabulka 16 – Počet projektů .....	61
Tabulka 17 – Výuka cizího jazyka .....	62
Tabulka 18 – Rekvalifikační kurzy.....	63
Tabulka 19 – Sledování aktuálních informací .....	64
Tabulka 20 – Účast v projektech .....	65
Tabulka 21 – Zvyšování kvalifikace.....	66
Tabulka 22 – Ochota stěhovat se za prací.....	67
Tabulka 23 – Spolupráce s agenturami práce .....	70
Tabulka 24 – Reakce na vhodné nabídky zaměstnání .....	71
Tabulka 25 – Osobní dotazování na volná pracovní místa.....	73
Tabulka 26 – Využívání všech možností při hledání zaměstnání.....	74
Tabulka 27 – Sledování nabídek práce na portálech .....	75
Tabulka 28 – Výběrová řízení .....	76
Tabulka 29 – Využívání internetových portálů k nabídce své pracovní síly.....	77
Tabulka 30 – Sledování nabídek zaměstnání v tisku.....	78

---

Tabulka 31 – Způsoby hledání zaměstnání..... 81

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha PI: Dotazník

## PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážení respondenti,

dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku, který bude sloužit jako podklad pro mou bakalářskou práci. Dotazník je naprosto anonymní a nebude mít vliv na další spolupráci při hledání vhodného zaměstnání.

Děkuji za spolupráci.

Marcela Gábová

-----  
-----  
*Zakroužkujte prosím příslušnou odpověď v každém řádku.*

### **Vaše středoškolské studium bylo ukončeno:**

- a) závěrečnou zkouškou (výuční list)
- b) maturitou (maturitní vysvědčení)
- c) jsem absolventem jiného stupně vzdělání

### **Průměrně měsíčně odpovím na nabídky zaměstnání:**

- a) méně než 2x
- b) 2x - 5x
- c) více jak 5x

### **Za přijatelnou považuji nástupní měsíční hrubou mzdu ve výši:**

- a) do 10 000 Kč
- b) 10 000 – 15 000 Kč
- c) 15 000 – 20 000 Kč
- d) více jak 20 000 Kč

### **V současné době si přivydělávám formou krátkodobého zaměstnání (brigády)**

- a) ano
- b) ne, ale brigádu si hledám
- c) ne

-----  
-----  
**Do jaké míry souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícími výroky?**

*Zakroužkujte příslušnou odpověď v každém řádku.*

1. Jako překážku svého uplatnění na trhu práce vnímám nedostatek praxe.

-----  
*plně souhlasím      souhlasím      nejsem schopen/a      nesouhlasím      plně souhlasím*  
*posoudit*

2. Krátkodobé zaměstnání (brigáda) mi může pomoci získat nové pracovní zkušenosti a kontakty.

-----  
*plně souhlasím    souhlasím    nejsem schopen/a    nesouhlasím    plně souhlasím*  
*posoudit*

3. Jako důvod neuplatnění se na trhu práce je moje nedostatečná PC gramotnost (nedostatečná znalost MS Word, MS Excel, SAP).

-----  
*plně souhlasím    souhlasím    nejsem schopen/a    nesouhlasím    plně souhlasím*  
*posoudit*

4. Při hledání zaměstnání považuji za výhodné spolupracovat s agenturami práce.

-----  
*plně souhlasím    souhlasím    nejsem schopen/a    nesouhlasím    plně souhlasím*  
*posoudit*

5. Jako překážku svého uplatnění na trhu práce vnímám nízkou úroveň kvalifikace získanou studiem

-----  
*plně souhlasím    souhlasím    nejsem schopen/a    nesouhlasím    plně souhlasím*  
*posoudit*

6. Osobně navštěvuji potenciální zaměstnavatele, aniž by inzerovali volnou pozici.

-----  
*plně souhlasím    souhlasím    nejsem schopen/a    nesouhlasím    plně souhlasím*  
*posoudit*

7. Zaměstnavatelé nabízí nízké mzdové ohodnocení.

-----  
*plně souhlasím    souhlasím    nejsem schopen/a    nesouhlasím    plně souhlasím*  
*posoudit*

8. Počet projektů nabízených a rekvalifikací nabízených Úřadem práce ČR pro absolventy středních škol považuji za dostatečný.

-----  
*plně souhlasím    souhlasím    nejsem schopen/a    nesouhlasím    plně souhlasím*  
*posoudit*

9. Obor, který jsem absolvoval/a, má v současné době špatné uplatnění na trhu práce.

-----  
*plně souhlasím    souhlasím    nejsem schopen/a    nesouhlasím    plně souhlasím*  
*posoudit*

10. Překážkou k nalezení práce je moje nedostatečná jazyková vybavenost.

-----  
*plně souhlasím      souhlasím      nejsem schopen/a  
posoudit      nesouhlasím      plně souhlasím*

11. Důvodem pro neuplatnění se na trhu práce je nedostatek volných míst.

-----  
*plně souhlasím      souhlasím      nejsem schopen/a  
posoudit      nesouhlasím      plně souhlasím*

12. Aktivně pokračuji ve výuce cizího jazyka.

-----  
*plně souhlasím      souhlasím      nejsem schopen/a  
posoudit      nesouhlasím      plně souhlasím*

13. Dopravě do zaměstnání jsem ochoten/a věnovat maximálně hodinu denně.

-----  
*plně souhlasím      souhlasím      nejsem schopen/a  
posoudit      nesouhlasím      plně souhlasím*

14. Rekvalifikační kurzy jsou účinným prostředkem ke zvýšení kvalifikace.

-----  
*plně souhlasím      souhlasím      nejsem schopen/a  
posoudit      nesouhlasím      plně souhlasím*

15. Pravidelně sleduji aktuální nabídky rekvalifikačních kurzů a projektů pořádaných Úřadem práce ČR

-----  
*plně souhlasím      souhlasím      nejsem schopen/a  
posoudit      nesouhlasím      plně souhlasím*

16. Na vhodné nabídky odpovídám okamžitě.

-----  
*plně souhlasím      souhlasím      nejsem schopen/a  
posoudit      nesouhlasím      plně souhlasím*

17. Účast v projektech a rekvalifikačních kurzech realizovaných Úřadem práce ČR zvyšují moji šanci najít si práci.

-----  
*plně souhlasím      souhlasím      nejsem schopen/a  
posoudit      nesouhlasím      plně souhlasím*



18. Při hledání zaměstnání považuji za nezbytné využívat všech možností

---

*plně souhlasím    souhlasím    nejsem schopen/a  
posoudit    nesouhlasím    plně souhlasím*

19. Uspěť na trhu práce lze jen neustálým zvyšováním své kvalifikace.

---

*plně souhlasím    souhlasím    nejsem schopen/a  
posoudit    nesouhlasím    plně souhlasím*

20. Nabídky zaměstnání na internetových portálech sleduji pravidelně.

---

*plně souhlasím    souhlasím    nejsem schopen/a  
posoudit    nesouhlasím    plně souhlasím*

21. Většina výběrových řízení je rozhodnuta předem.

---

*plně souhlasím    souhlasím    nejsem schopen/a  
posoudit    nesouhlasím    plně souhlasím*

22. Využívat internetové portály k nabídce své pracovní síly (např. formou vzložení inzerátu) na internetových portálech mi může napomoci k nalezení zaměstnání

---

*plně souhlasím    souhlasím    nejsem schopen/a  
posoudit    nesouhlasím    plně souhlasím*

23. Z důvodu nového zaměstnání jsem ochoten/a se přestěhovat do jiného města.

---

*plně souhlasím    souhlasím    nejsem schopen/a  
posoudit    nesouhlasím    plně souhlasím*

24. Nabídky volných pracovních míst sleduji pravidelně v tisku

---

*plně souhlasím    souhlasím    nejsem schopen/a  
posoudit    nesouhlasím    plně souhlasím*