

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, Z. Ú., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**REGIONÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ
STŘEDNÍCH ŠKOL**

Autor: Michaela Štylárková, DiS.
Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě
Forma studia: Kombinovaná
Vedoucí práce: JUDr. Jozef Bandžak, Ph.D.
Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2018

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, na základě vlastních zjištění s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v této práci.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce JUDr. Jozefu Bandžakovi, Ph.D., za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ABSTRAKT

ŠTYLÁRKOVÁ, M. *Regionální nezaměstnanost absolventů středních škol: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2018. 75s. Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Jozef Bandžak, Ph.D.

Klíčová slova: Absolvent, nezaměstnanost, škola, trh práce, zaměstnanec, zaměstnání.

Bakalářská práce řeší problematiku regionální nezaměstnanosti absolventů středních škol.

Práce se skládá z několika částí: a to úvodu, metodiky, charakteristiky daného tématu a definicí pojmů, sběru sekundárních dat a dotazníku, výsledků a závěru. V části metodiky práce jsou definovány cíle této práce a použité metody práce. Hlavními použitými technikami bude kvalitativní sběr primárních a sekundárních dat a dotazníkové šetření. Charakteristika současného stavu nezaměstnanosti absolventů středních škol je zaměřena na Českou republiku jako celek, ale také na rozdělení podle krajů. V části hypotézy a dotazník, jsou pomocí deduktivního postupu stanoveny tři hypotézy a je vytvořen dotazník. V části výsledků jsou sestaveny grafy na základě odpovědí v dotazníku. Dále je zde uvedeno vyhodnocení získaných informací z dotazníkového šetření a posouzení stanovených hypotéz. Práce je zakončena závěrem.

Informace, se kterými jsem pracovala, byly získány jednak vyhodnocením dotazníku a jednak osobními rozhovory, ať už s absolventy nebo se zaměstnavateli. Též jsem čerpala z mnohých literárních zdrojů, metodických pokynů a internetových stránek, zejména z webových stránek příslušných úřadů.

ABSTRACT

ŠTYLÁRKOVÁ, M. *Regional unemployment of secondary school graduates: bachelor thesis*. České Budějovice: University of European and Regional Studies, z.ú., 2018. 75s. Leader of the bachelor thesis: JUDr. Jozef Bandžak, Ph.D.

Key words: Graduate, unemployment, school, job market, employee, employment.

The bachelor thesis deals with the issue of regional unemployment of graduates of secondary schools.

The work consists of several parts: the introduction, the methodology, the characteristics of the topic and the definition of terms, the collection of secondary data and the questionnaire, the results and the conclusion. In the part of the work methodology, the aims of this thesis and the used method of work are defined. The main techniques used will be the qualitative collection of primary and secondary data and the questionnaire survey. The characteristics of the current state of unemployment of secondary school graduates are focused on the Czech Republic as a whole, but also on the breakdown by region. In the hypothesis and questionnaire section, three hypotheses are established using a deductive procedure and a questionnaire is created. In the results section, charts are based on questionnaire responses. Further, the evaluation of the information obtained from the questionnaire survey and the assessment of the hypotheses are presented. The work ends in conclusion.

The information I worked with was obtained both by questionnaire evaluation and by personal interviews, whether with graduates or with employers. I also drew from many literary sources, methodical guidelines and websites, especially from the websites of the relevant authorities.

OBSAH

1 ÚVOD.....	8
2 Cíle a metodika.....	9
2.1 Cíle práce.....	9
2.2 Metodika práce.....	9
3 PŘEHLED LITERÁRNÍCH POZNATKŮ.....	10
3.1 Trh práce.....	10
3.2 Nezaměstnanost	
.....	11
3.2.1 Důsledky a problémy související s nezaměstnaností	13
3.3 Ekonomika.....	16
3.4 Kriminalita.....	16
3.5 Politika zaměstnanosti.....	17
3.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	17
3.5.2 Pasivní politika zaměstnanosti	19
3.6 Nabídka a poptávka zaměstnání.....	20
3.6.1 Rada hospodářské a sociální dohody.....	21
3.6.2 Funkce spojení evropské a státní politiky zaměstnanosti.....	22
3.7 Evropský sociální fond	23
3.8 Evropa 2020	
.....	24
3.9 Absolventi středních škol na trhu práce.....	25
3.9.1 Problémy absolventů při vstupu na trh práce	27
3.9.2 Postavení absolventů na trhu práce.....	27
3.10 Měření nezaměstnanosti.....	31
3.10.1 Míra nezaměstnanosti	31
3.10.2 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	32
3.11 Měření nezaměstnanosti.....	33
3.12 Nezaměstnanost absolventů škol.....	34
3.12.1 Nezaměstnanost absolventů středních škol v číslech	
.....	37
3.13 Struktura absolventů škol dle MŠMT ČR	37
3.14 Počty nezaměstnaných absolventů škol dle MPSV ČR.....	39
4 VÝZKUM.....	42

4.1 Stanovení hypotéz.....	42
4.2 VÝSLEDKY.....	43
4.3 Vyhodnocení hypotéz.....	53
5 ZÁVĚR.....	54
6 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	56
7 SEZNAM PŘÍLOH.....	58
8 SEZNAM GRAFŮ.....	61

1 ÚVOD

Trh práce a nezaměstnanost v České republice je neustále diskutované téma. Tento trh se odvíjí od nabídky a poptávky zaměstnání. Ovšem jednou z nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce v hledání zaměstnání jsou absolventi škol. To je důvod proč jsem si téma mé bakalářské práce „Regionální nezaměstnanost absolventů středních škol“ vybrala. Sama jsem se s touto problematikou potýkala a největším kamenem úrazu byla má praxe, tedy žádná praxe, a tudíž žádný zaměstnavatel neměl zájem mne zaměstnat na pro mě zajímavější a náročnější pracovní pozici, na kterou jsem studovala. Pozici, na které bych nějakou tu praxi mohla získat. Je to začarovaný kruh.

Zaměstnavatelé požadují určitou zkušenost v oboru, aby jejich podniky nezahrnovaly zbytečné problémy z důvodu nezkušenosti nového potenciálního zaměstnance.

Co tedy člověku, který právě dodělal školu zbyde? Přihlásit se na příslušný pracovní úřad jako uchazeč o zaměstnání nebo nastoupit do práce, která nikterak nesouvisí s jeho vystudovaným oborem a nemá zájem v ní pracovat? Přesto pokud je absolvent pracovitý a potřebuje finanční prostředky tak nezkušeně přijme jednu z prvních volných pracovních pozic, snaží se v ní zapracovat a získat alespoň nějakou praxi. Každopádně tím, že člověk začne hned po škole pracovat v jiném oboru, než vystudoval a přál by si dělat, vede k tomu, že už se ke svému zaměření nikdy nevrátí. To míří k tomu, že mnoho těchto oborů přestává fungovat, jedná se především o řemeslné obory jako je například obráběč kovů nebo elektrikář. Co se týče těchto řemeslných oborů, tak žáci základních škol se přestávají hlásit na střední školy zaměřené na tato řemesla. Proč? Protože už na základní škole vědí, že nebudou mít jednoduché získat tolik potřebnou praxi.

Je rok 2018 a nabídka práce převyšuje její poptávku, je nejnižší nezaměstnanost za několik posledních let, pomalu se zvyšují platy, zaměstnavatelé se předhánějí v nabídce benefitů, jako jsou tzv. sick days, stravenky, více dnů dovolené, proplácení kurzů. To vše se děje z jednoho prostého důvodu, zaměstnavatelé postrádají dostatek kvalifikovaných a spolehlivých zaměstnanců.

Dle mého názoru je velice vhodná doba k hledání zaměstnání. Nezaměstnanost ve všech okresech je nejnižší za několik posledních let. Proč tedy absolventi středních škol nemohou nalézt vhodné zaměstnání? Je to snad tím, že čekají daleko vyšší nabídky a výhody? Nebo je to nedostatečnou praxí, nedostatečným vzděláním ve škole či snad politikou zaměstnanosti?

2 CÍLE A METODIKA

2.1 Cíle práce

Hlavní cílem této bakalářské práce bude zjištění aktuálního stavu umístění absolventů středních škol na trhu práce. Pomocí sběru sekundárních dat a dotazníkového šetření bude popsán vývoj nezaměstnanosti absolventů škol v České republice v posledních letech. Porovnání a interpretace zjištěných souvislostí a získaných nových informací v rámci analýzy tak povede k vysvětlení procesů až doposud probíhajících.

Předpokládám, že míra nezaměstnanosti v České republice bude klesat, vzhledem k aktuálnímu vývoji. Protože míra nezaměstnanosti absolventů středních škol se odvíjí od celkové nezaměstnanosti, bude zřejmě mít i podobný vývoj. Tato bakalářská práce se zabývá i jednotlivou problematickou částí tohoto trhu, to jest regionální nezaměstnanost.

2.2 Metodika práce

Mezi mnou vybrané metodiky bude patřit v první řadě pozorování. Jelikož zpracovávám práci na téma, které se ještě nedávno týkalo i mě samotné a osob v mém okolí, je tento úsek velice důležitou součástí.

Nepostradatelnou roli v této práci hraje dotazování, ať už pomocí osobního rozhovoru nebo pomocí tištěného dotazníku, který jsem rozdala 200 respondentům. Dotazník byl rozdáván mnou osobně nebo za pomoci mých známých, abych zajistila, co největší přesnost odpovědí, jednalo se mi o to, aby se dotazník dostal do rukou osobám, kterých se toto téma týká.

Nedílnou součástí pro dané téma je sběr sekundárních dat, tyto data mám z úřadů příslušných k této problematice, jako například úřad práce.

Tímto komplexním způsobem sběru informací, analýzy a zkoumáním hodlám dojít k závěrům v jakém stavu se nachází míra nezaměstnanosti absolventů středních škol v České republice.

3 PŘEHLED LITERÁRNÍCH POZNATKŮ

3.1 Trh práce

Pokud se zaměříme na lidskou historii, pracovní činnost byla vždy hlavním úkazem společnosti. Již od jak živa se práce prolínala se sociální sférou, ať se jednalo o udržování její rovnováhy nebo rozvoj. Všechny lidské faktory spolu souvisí, nejdříve byla práce důležitá pro biologickou činnost a následně navázala psychika a sociální vazby. Jak se pracovní trh postupně rozvíjel, tak se objevovalo mnoho nových povolání s různorodým zaměřením, vznikaly vyšší potřeby pro život a tím pádem se tento trh rozvíjí i do budoucna. Vznikly nové studijní disciplíny zaměřené na tento faktor. Pokud se na tento jev podíváme z hlediska ekonomického, jedná se o vysoký výrobní faktor. Pohledů na pracovní činnost je mnoho, jako další můžeme zmínit sociologii, ta pohlíží na práci jako na sociální fenomén, který se odehrává ve společenském prostředí, kde se ve složitém prostředí stýkají jedinci, kteří vykonávají smysluplné činnosti. Z psychologického pohledu hovoříme o dopadu práce na lidskou psychiku, okolností dopadajících na motivaci práce a na jakost života jako takového.

Hovoříme tedy zde o jisté nevyrovnanosti ekonomické sféry a zvyšuje se tlak na sociální obor. Kromě finančních ztrát se setkáváme také s důsledky ve smyslu ztráty životní úrovně nepracující osoby a s kvalitou jejího rodinného života. Jak píše Keller (2010, s. 21) ¹ výrazně se zvyšují nerovnosti celkových příjmů mezi domácnostmi zaměstnanců a těmi, kdo jsou z trhu práce dočasně anebo trvale vyloučeni. Nezaměstnanost je nežádoucí sociálně-ekonomický jev, který vzniká, pokud nabídka na trhu práce převyšuje poptávku. Trh práce je nedílnou součástí tržního hospodářství a je založen na principu nabídky a poptávky, kdy na straně nabídky stojí nositel práce (uchazeč o zaměstnání), který nabízí svou kvalifikaci (tj. své vzdělání, znalosti a dovednosti) a na straně poptávky zaměstnavatel, který hledá na určité pracovní místo zaměstnance. „Během vyjednávání mezi nabízejícími a poptávajícími se dohaduje cena i množství směnného zboží, tedy práce. Prostřednictvím trhu práce jsou lidé rozmístěni do jednotlivých zaměstnání, firem, odvětví a regionů. Díky organizaci produkce a distribuce práce jsou uspokojovány osobní potřeby individuálních lidí i celé

1KELLER, Jan, 2010. Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-031-5

společnosti.“²

Trh práce je místo, kde se obchoduje s pracovními nabídkami. Na trhu práce se střetává nabídka pracovních příležitostí s poptávkou. Nabídku vytvářejí zaměstnavatelé, kteří svým potencionálním zaměstnancům nabízejí za vykonanou práci odměnu ve formě mzdy či platu (státní příslušníci). Z ekonomického hlediska je důležité průběžně sledovat vývoj nezaměstnanosti, která na tomto trhu vzniká a vývoj mezd.

Podle ekonomického hlediska můžeme na trh práce nahlížet ze dvou směrů. Z makroekonomického a mikroekonomického.

Makroekonomický náhled se zaměřuje na vztah, který probíhá na trhu práce s ostatními subjekty trhu (např. zahraniční obchod, trh zboží). Sleduje vývoj nezaměstnanosti, vývoj důchodů a hrubého domácího produktu.

Mikroekonomické hledisko sleduje chování jednotlivých zaměstnanců na trhu práce.

3.2 Nezaměstnanost

Jako definici nezaměstnanosti považujeme situaci na trhu práce, kdy určitá část obyvatel nemůže nebo není ochotna nalézt zaměstnání. Jedná se o jeden z největších společenských problémů.

Zaměstnání je důležitým faktorem lidské existence, díky čemuž je člověk finančně nezávislý, přičemž mu tento moment dodává pocit seberealizace ve společnosti a své vlastní důležitosti. Jedná se zde i o psychickou stránku, kdy je člověk obklopen prací, aktivitami či kolegy, to vše přispívá k dobré psychice a naopak, pokud člověk o zaměstnání přijde nebo ho delší čas nemůže nalézt způsobuje psychické ztráty.

Osoby na trhu práce můžeme rozdělit do několika kategorií, které můžeme rozlišit určitými specifickými znaky, jako například vzdělání, věk, pohlaví či fyzický a duševní stav. Mezi nejohroženější skupiny můžeme zařadit osoby s vyšším věkem (55 a více), ženy, absolventy škol, osoby navracející se z výkonu trestu, lidé s nižším vzděláním a osoby se zdravotním znevýhodněním.

Za nezaměstnaného člověka považujeme v České republice toho, kdo je veden na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, přičemž uchazečem o zaměstnání se rozumí fyzická osoba, která má na území České republiky trvalé bydliště a zároveň se jiným výdělečným způsobem nepodílí na důchodovém pojištění. Na druhé straně ako zájemce

2VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti.

o práci rozumíme člověka, který požádá úřad práce o zařazení do seznamu zájemců o zaměstnání. O tento zápis může požádat kterémkoliv úřad práce na území České republiky.

Při osobních rozhovorech jsem zjistila zajímavý fakt, a to i přesto, že je aktuálně nejnižší nezaměstnanost vůbec, většina mých respondentů již měla zkušenosti s pracovním úřadem. Což je při současné situaci poměrně hrozivý fakt.

Nezaměstnanost dělíme na více druhů. Jedná se o nezaměstnanost časovou, podle příčiny jejího vzniku nebo podle dobrovolnosti. Každý druh nezaměstnanosti má své rozdělení.

Časová nezaměstnanost:

- dlouhodobá: nezaměstnaný déle jak 6 měsíců,
- krátkodobá: nezaměstnaný méně jak 6 měsíců.

Nezaměstnanost podle příčiny jejího vzniku:

- sezónní: některá povolání nejde vykonávat v určitém ročním období, jedná se především o stavebnictví (ovšem díky moderním technologiím v těchto oborech začíná tato negativita ustupovat, čím dál tím více se ve stavebnictví pracuje i v zimě),
- strukturální: jedná se o zmenšování či expandování některých podniků v rámci změn v ekonomice, jedná se o přirozenou nezaměstnanost,
- cyklická: pokud ekonomika prochází recesí přichází pokles zaměstnanosti prakticky ve všech oborech,
- frikční: nastává v případě pokud lidé opustí starou pracovní pozici a hledají
- si novou.

Podle zaměstnavatelů je jedním z velkých problémů u absolventů jejich přelétavost, nejsou schopni nebo snad nechtějí setrvat delší čas na jedné pracovní pozici či snad u jednoho zaměstnavatele tím vzniká frikční nezaměstnanost. Dle mého názoru je tento fenomén způsoben převážně předhánějíci se nabídkami zaměstnavatelů.

Rozdělení podle dobrovolnosti:

- dobrovolná: nezaměstnanost, která je na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, se označuje jako nezaměstnanost dobrovolná, nezaměstnaní mají možnost uplatnit se na trhu práce, ale z různých důvodů nemají zájem o nabízené pracovní pozice,
- nedobrovolná: v tomto typu nezaměstnanosti je počet volných pracovních sil větší než počet volných pracovních míst, míra nezaměstnanosti je vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, hlavním důvodem vzniku nedobrovolné nezaměstnanosti je existence nepružných mezd³.

3.2.1 Důsledky a problémy související s nezaměstnaností

Výše jsem uvedla a vysvětlila jednotlivé typy nezaměstnanosti a důvody jejího vzniku. Ale o jakých důsledcích mluvíme v případě dopadu na jedince jako takového?

Jak zmiňuje Mareš⁴ význam zaměstnání pro člověka souvisí s centrální rolí práce a zaměstnání v moderní společnosti. Vyloučení ze zaměstnání představuje deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojuje, či je jejich uspokojování s nimi úzce spojeno.

Další styl problematiky nezaměstnanosti přináší Kebza⁵, který píše o ztrátě zaměstnání vztahující se k obměnám v citění osobního klidu, emocionální vyrovnanosti, sebekoncepcie a přístupu k povinnostem jako je práce.

Pro změnu Giddens⁶ píše o tom, že pracovní naplnění hraje velice důležitou roli pro udržení vlastního postoje, úcty k sobě samotnému a to i v momentech, kdy pracujeme v zaměstnání, které pro nás není nikterak zajímavé, záživné či se odehrává v nepříjemné atmosféře či v nevyhovujících prostorech.

Finance – finanční prostředky ve formě platu či mzdy představují pro většinu lidí hlavní zdroj obživy. Jakmile o tyto finance přijdou, začíná jim období psychické nerovnováhy, jak zajistit živobytí. Ať už se jedná o zabezpečení potomků či splácení

³Nezaměstnanost - Makroekonomie - Miras.cz/Seminárky. *Miras.cz - osobní stránky, cestování, seminárky, akcie* [online].

Copyright © 2000 [cit. 26.03.2018]. Dostupné z: <http://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-n10-nezamestnanost.php>

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

⁵ KEBZA, Vladimír, 2005. *Psychosociální determinanty zdraví*. Vyd. 1. Praha: Academia. ISBN 80-200-1307-5.

⁶ GIDDENS, Anthony, 1999. *Sociologie*. Argo. ISBN 80-7203-124-4.

úvěrů.

Míra aktivity - práce je základem pro osvojování a zdokonalení zručnosti a způsobilostí. Vznikají zde eventuality využít různé vědomosti a to i v situacích, kdy hovoříme o běžné, prakticky každodenní činnosti. V případě, že jedinec přijde o zaměstnání, často přichází i o možnosti aplikovat své vědomosti, způsobilosti a vědomosti, které by následně mohl aplikovat pro své dobro.

Přechod – hovoříme zde o přechodu do prostředí absolutně jiného, než je to domácí.

Stabilizace času – u lidí vytížených prací se jejich prožívaný čas většinou řídí charakteristikou času zaměstnání.

U lidí, kteří jsou mimo zaměstnání se často objevuje lhostejnost, znuděnost a zhoršení vnímání času.

Sociální kontakty – zaměstnání je jedna z největších možností, kde můžeme potkat nové známosti, získat mnoho kontaktů a stát se sociálně statnějším jedincem.

Individuální totožnost – jedinci dává jeho práce psychickou sílu, osobní potěšení a společenské postavení.

Výše uvedení činitele zjevně naznačují, jak je důležitá práce (zaměstnání) pro existenci a jak důležitý vliv má status „být nezaměstnaný“ na sociální život i na život jedince samotného. Jasně je, že pro různé osoby a pro různé sociální třídy ztělesňuje nezaměstnanost různorodé empirie. I tak jsou nám známi určité poznatky prolínané se všemi nezaměstnanými jedinci, to jest, pokud je člověk zaměstnán, má finance k osobnímu vyžití, ale nedostatek času a pokud je nezaměstnaný, tak se tyto faktory otáčejí.

Nezaměstnanost působí na příbuzenstvo nejen snížením ekonomické schopnosti, ale zde hovoříme i o rozšířenějším dopadu na rodinnou existenci. Typickou ukázkou jsou rozhozené každodenní rituály, zúžení společenských styků, a to nejen styky nezaměstnaných, ale celého, blízkého příbuzenstva. Jako další na řadu přichází přerozdělení rolí v domácnosti.

V tradičně orientovaných rodinách, kde se stále udržuje představa muže, jako živitele rodiny, může např. otec se ztrátou zaměstnání přijít o své dominantní postavení v rodině. Tuto úlohu převezme jiný člen⁷.

Tento moment je pro rodinu nezaměstnaného jedince značnou přítěží. Může to vyvrcholit až k naléhavé rodinné krizi, může to dojít až k rozbití rodiny.

Jak jsem již výše zmínila, práce představuje finanční zabezpečení, ale i původ společenských styků.. Na základě ztráty zaměstnání jedinec ztrácí tyto kontakty, nemá možnost podělit se o životní praxi a kvality. Pokud bývalý zaměstnanec střetne někdejší kolegy, je to pro něj velice pokořující, nechtěné a nepříjemné. S největší pravděpodobností u něj začne působit psychika, v podobě myšlenkových pochodů ohledně snížení společenského statusu.

Po ztrátě zaměstnání se lidé nevyhýbají jen těm, kteří zaměstnání mají, ale vyhýbají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť jsou pro ně nepříjemné⁸

Rozsah společenské separace není jasně definován. U starších osob se velice často můžete setkat se vyšší separací, než je tomu u mladších jedinců, kteří mají větší možnost setkat se s empatií a subvencí z okolí. Bohužel na to navazuje i negativní stránka, hovoříme zde o páchání trestné činnosti.

Status Giddens vymezuje jako určitou prestiž, pozici jedince, jak ho vidí druzí. Nejčastěji je propojen s typickým způsobem života a osobitým vyjadřováním, povahou, tedy vlastnostmi, které jsou od jedince očekávány. Může mít povahu kladnou, ale i zápornou.

Pokud budeme hovořit o situaci, kdy člověk přijde o zaměstnání, tak je třeba si uvědomit, že dochází k obměně jeho pozice. Ztratí postavení spojené nejen se skutečností „být zaměstnaný“, ale také získá postavení nezaměstnané osoby. Většina jedinců toto bere v první řadě jako své osobní zklamání a nepříjemnost pro blízké okolí. Být zaměstnaný je velice důležité i pro mladé osoby, jelikož v případě, že přijdou o zaměstnání, nebo ho ještě vůbec nezískali, může pro ně vypovídat o nedostatečné dospělosti. Ztrácejí konzumní standart, což je jeden ze znaků dospělosti a samostatnosti.

Tyto symptomy naznačují stav, ve kterém mnozí jedinci nechtějí akceptovat postavení nezaměstnaného a odmítají všechny náznaky a okolnosti, které by mohli prozradit jejich aktuální pozici nezaměstnaného.

Přijít o zaměstnání a stát se nezaměstnaných vykresluje mnoho následků,

7 MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, 2005. *Sociální práce v praxi. Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, s. 299-314. Kap. 16 Sociální práce s nezaměstnanými. ISBN 80-7367-002-X.

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

ať už fyzické či psychické. Je 21. století a čím dál tím více se setkáváme se stresovými situacemi, které mají vysoký vliv na lidské zdraví, nejvíce působí na imunitu a kardio-vaskulární systém člověka. Na stres mohou navazovat i zdraví ohrožující zlozvyky, jedná se o konzumaci alkoholu, kouření, drogy a nadměrné užívání léků, ať už tlumících, či jinak stimulačních. Dlouhodobé užívání těchto látek vede k mnohdy i trvalému narušení zdraví. Jako další problém v užívání výše zmíněných látek můžeme považovat páchání trestné činnosti. Jedinec potřebuje finance na koupi drog a tudíž se uchýlí například ke krádežím. Zde je velmi důležitá rodina a blízké okolí, fungující jako podpora⁹.

Na rozdíl od zaměstnaných jedinců jsou lidé bez práce podstatně úzkostlivější, citově nevyrovnaní a o mnoho více se u nich projevují deprese. Je obecně známo, že deprese způsobené nezaměstnaností jsou psychicky náročnější, než deprese způsobené prací, jedná se většinou o pouhou únavu. Jak zmiňuje Mareš¹⁰, není podmínkou, že psychické problémy musí nutně prolnout do psychických poruch. To se nejspíš stává u jedinců, kteří k tomu mají jisté proporce, jako například dědičnost.

Lidí bez práce mohou k vylepšení svého stavu podniknout různé vlastní kroky. Ovšem mají také možnost pomoci ze strany státní sféry, ten nezaměstnaným jedincům nabízí mnoho eventualit a příležitostí, které uvádím níže.

3.3 Ekonomika

Sociální problém nezaměstnanosti má vliv na ekonomiku nejen v daném státě. Jedná se o jednoduchou rovnici. Pokud osoba nemá práci, nemá ani dostatek finančních prostředků k nákupu, ať již potřebného či méně potřebného zboží. Tím pádem je ovlivněn hrubý domácí produkt. Nedostatek financí vede k trestné činnosti.

3.4 Kriminalita

V případě ztráty zaměstnání vzniká psychická nerovnováha, která u člověka vyvolá myšlenky, kde vzít peníze na živobytí? Pokud je osoba ze ztráty zaměstnání již na úplném dnu a není schopna racionálně uvažovat hrozí u ní vznik trestné činnosti a to ke krádežím. Ve většině případů tyto krádeže vznikají v blízkém okolí dotčené osoby a dále se rozšiřují. To vše může mířit až k propadnutí gamblersvtí či k možnému

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

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

ublížení na zdraví.

3.5 Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti rozdělujeme na aktivní a pasivní. Obě dvě se zabývají určitou formou podpory nezaměstnaných osob.

3.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na ovlivňování poptávky po práci, podporuje zřizování nových pracovních míst, dále poskytuje finance zaměstnavatelům, kteří zaměstnali uchazeče o práci. Je pod kontrolou Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- rekvalifikace ,
- investiční pobídky ,
- veřejně prospěšné práce ,
- překlenovací příspěvek ,
- společensky účelná pracovní místa ,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program ,
- příspěvek na zapracování.

Rekvalifikace

Rekvalifikaci zajišťují pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání úřady práce. Díky rekvalifikaci mohou uchazeči o zaměstnání najít nová nebo lepší uplatnění na trhu práce. Náklady na rekvalifikace za uchazeče hradí úřad práce, hradí také náklady, které jsou spojeny s rekvalifikací. Kurz nesmí odporovat zdravotnímu stavu uchazeče. Úřad práce může poskytnout maximálně 50. 000 Kč na zvolenou rekvalifikaci. Uchazeč musí rekvalifikaci uhradit pouze za podmínky, že odmítne bez udání důvodu zaměstnání,

které odpovídá nově získané rekvalifikaci. Proplacení rekvalifikačního kurzu je podmíněno vysokou nezaměstnaností a nezájmem osob pracovat na určité pracovní pozici.

Investiční pobídky

Ministerstvo práce a sociálních věcí má v gesci dvě z pěti investičních pobídek a jsou to podpora v tvorbě nových pracovních míst a podpora školení a rekvalifikace zaměstnanců. Investiční pobídky se řídí zákonem č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. Dále pobídky v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí jsou v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Hmotnou podporu poskytnutou pro tvorbu nových pracovních míst může zaměstnavatel využít, pokud vytvořil nová pracovní místa u územní oblasti, kde dosahuje průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí přecházející datu předložení záměru nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR¹¹.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou vytvořeny zejména pro uchazeče, kteří jsou dlouhodobě vedeni na Úřadu práce nebo pro obtížně umístitelné uchazeče. Uzavírají se na krátkou pracovní dobu, maximálně na dobu dvanácti měsíců, jdoucích hned po sobě, ode dne nástupu uchazeče o zaměstnání. Tyto práce většinou nejsou určeny pro absolventy.

Společensky účelná pracovní místa

Definice vytváření či vyhrazování společensky účelných pracovních míst je ukotvena v § 113 zákona o zaměstnanosti. Podmínkou vyplacení příspěvku na zřízení či vyhrazení společensky účelných pracovních míst je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým není možné zajistit pracovní umístění jiným způsobem.

¹¹HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je poskytnut zaměstnavatelům, kteří začínají nový výrobní program a nemohou poskytnout svým zaměstnancům práci v rozsahu týdenní pracovní doby.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování vyplácí Úřad práce, po dohodě se zaměstnavatelem, který nabídne práci uchazeči o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče.

3.5.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti poskytuje hmotné zabezpečení uchazečům o zaměstnání či osobám, které mají nízké příjmy v podobě podpory v nezaměstnanosti. Náklady vynaložené na pasivní politiku zaměstnanosti mají transferový charakter. Z pasivní politiky zaměstnanosti se financují náklady spojené s evidencí volných pracovních míst. Pasivní politika zaměstnanosti se skládá z:

- podpory v nezaměstnanosti,
- podpory při rekvalifikaci,
- z evidence volných pracovních míst,
- evidence uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání .

Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu má osoba, která je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání na příslušné pobočce úřadu práce a zažádala si o podporu v nezaměstnanosti, ke dni přiznání podpory v nezaměstnanosti se nesmí žadatel podílet na důchodovém pojištění. Pro získání podpory je třeba, aby osoba měla odpracováno minimálně 12 měsíců, jinak na ní nemá nárok. Tedy pokud se absolvent přihlásí na Úřad práce jako uchazeč o zaměstnání a nemá odpracovanou potřebnou dobu, tak na podporu nemá nárok. Je za něj pouze hrazeno povinné pojištění.

Podpora při rekvalifikaci

Uchazeč o zaměstnání, který je zároveň účastníkem rekvalifikace zabezpečené úřadem práce, má nárok na podporu při rekvalifikaci pokud není poživatelem starobního důchodu, ke dni přiznání podpory. Podpora při rekvalifikaci se vypočítává procentní sazbou ve výši 60 % a to po celé trvání rekvalifikace. Vypočítává se z předchozího čistého výdělku či z vyměřovacího základu nebo z částky životního minima.

Evidence volných pracovních míst

O evidenci volných pracovních míst se stará příslušný úřad práce, který má za úkol především podávat informace o hledání a zprostředkování zaměstnání.

Evidence uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání je člověk, který není v pracovním poměru nebo není samostatně výdělečně činnou osobou.

Zájemce o zaměstnání, je člověk, který je v pracovním poměru a může být osobou samostatně výdělečně činnou, ale chce jiné zaměstnání.

3.6 Nabídka a poptávka zaměstnání

Pracovní trh můžeme dělit na primární a sekundární. Na primárním trhu se shromažďují kvalitnější pracovní nabídky, které nabízejí výhodnější platové zařazení, zaměstnanci mají možnost kariérního postupu, zajímavou nabídku benefitů (služební vůz, služební telefon, stravenky, kulturní fondy, sick days, apod....), mohou si zvyšovat kvalifikaci a tím se stávat cennější pro současného zaměstnavatele a popř. pro trh práce jako takový.

Sekundární trh nabízí pracovní místa s nižším platovým ohodnocením, méně zajímavé práce s omezenou možností benefitů a zároveň nevyžaduje vyšší vzdělání. Z tohoto důvodu je na těchto pozicích větší fluktuace zaměstnanců. Většinou jsou zaměstnanci mladí nebo naopak staří lidé, ženy, tělesně handicapovaní, lidé bez dostatečného vzdělání, lidé z etnických menšin. Přejít ze sekundárního trhu je velmi obtížný, spočívá v dostatečném vzdělání, vystupování, vzhledu, způsobu jednání,

způsobu umět se dobře prezentovat. Díky rozdělení trhu na tyto dvě skupiny se vytvořily překážky pro pracovníky přecházet z jednoho trhu do druhého. Ze sekundárního trhu je prakticky nemožné přejít do primárního trhu. Důvodem je charakteristika zaměstnanců. Nejsou ochotni investovat do svého rozvoje a vzdělání a tudíž jsou odkázáni k hůře placeným pracím. Soustředovat se na sekundárním trhu mají tendenci především ženy, velmi mladí lidé nebo naopak staří lidé, handicapovaní a nekvalifikovaní¹²

3.6.1 Rada hospodářské a sociální dohody

Nazýváme též tripartita, jedná se o společný orgán odborů, podnikatelů a vlády. Zabývají se efektivním využitím pracovních sil v národním hospodářství a s tím společnou nezaměstnaností.

- 1) **Odbory** mají zájem na co nejvyšších mzdách a na plné zaměstnanosti. Je tradičně známo, že odbory mají v Evropě velkou poměrně váhu.
- 2) **Podnikatelé** mají zájem na efektivně nízkých mzdách, aby měli nižší náklady a neztratili konkurenceschopnost. Podnikáním riskují svou existenci a částečně tyto rizika nesou s nimi i jejich zaměstnanci. Ne každý zaměstnanec je pro firmu přínosný – firma potřebuje zaměstnance s určitou kvalifikací a s pozitivním vztahem k práci.
Pro podnikatele je existence nezaměstnanosti přínosem, protože na trhu práce je dostatek pracovních sil, ze kterého si mohou vybírat ty nejlepší a zároveň převis nabídky práce sráží jejich cenu a podnikatelé mají nižší náklady, jsou více konkurenceschopní, dosahují vyšších zisků.
- 3) **Stát** se snaží sladit tyto principiálně protichůdné zájmy a najít rozumný a společensky únosný kompromis, tzn. stát na makroekonomické úrovni musí připustit určitou míru nezaměstnanosti, ovšem pouze nízkou a ke snížení negativních dopadů této nezaměstnanosti na jednotlivce vytváří systém

¹²Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch
[cit.: 18.3.2018]

sociálních opatření.

3.6.2 Funkce spojení evropské a státní politiky zaměstnanosti

EU prosazuje svou politiku společnosti již mnoho let a o to více v aktuálních letech, kdy se ekonomika a pracovní trh států EU propojuje. Pro společnost má velký význam.

Až po rok 1991 byla státní politika zaměstnanosti financována rozpočtem státu, kde byla vytvořena jistá finanční záloha. Změna po konci roku 1991 nastala ve změně sestavy daní a zdrojů na financování státní politiky zaměstnanosti. Změna spočívá v pojištění, které si zajišťují sami zaměstnanci, jejich zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné, odvádí se pravidelně.

Dle aktuálních informací jsem zjistila, že z prostředků určených na politiku zaměstnanosti je dlouhodobě vyčleněna přibližně jedna třetina na aktivní opatření a zhruba dvě třetiny na opatření pasiv, ve smyslu hmotného zabezpečení. Třeba podotknout, že finanční zdroje této státní politiky zaměstnanosti jsou tvořeny nejen financemi ze státního rozpočtu České republiky, ale i z velké části prostředky Evropského sociálního fondu, který, jakožto republika jsme oprávněni čerpat z důvodu členství v EU.

Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ): vznikla v roce 1997, kdy se členské státy EU zavázaly vytvořit soubor společných cílů v oblasti politiky zaměstnanosti. Hlavním cílem je vytvořením většího počtu lepších pracovních míst v celé EU.

Nyní je součástí strategie růstu Evropa 2020 a realizuje se prostřednictvím evropského semestru - každoročního postupu prosazování úzké koordinace politiků mezi členskými státy EU a evropskými institucemi.

Realizace ESZ, kterou svou činností podporuje výbor pro zaměstnanost, zahrnuje zejména následující 4 kroky v postupu evropského semestru.

Hlavní směry politiky zaměstnanosti jsou společné priority a cíle politiky zaměstnanosti navržené Komisí a odsouhlaseny národními vládami, přijaté Radou EU.

Společná zpráva o zaměstnanosti (JER) je založena na

a) hodnocení situace v oblasti zaměstnanosti v Evropě,

b) provádění pokynů politiky zaměstnanosti a

c) posouzení srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociální situace. Vydává ji Komise a přijímá Rada EU.

Národní programy reform (NPR) jsou zprávy předložené vládami členských států, jejichž soulad s cílem strategie Evropa 2020 posuzuje Komise. Na základě posouzení NPR Komise vydává série zpráv o jednotlivých zemích, kde analyzuje hospodářskou politiku členských států a zveřejňuje doporučení pro jednotlivé země.

3.7 Evropský sociální fond

Tento fond patří mezi pět evropských organizovaných a finančních fondů a vykresluje hlavní pomůcku pro subvenci vytvoření pracovních míst, pomáhá jedincům k získání kvalitnější práce a k zabezpečení rovnoměrně rozložených míst pro všechny příslušníky EU. Od počátku roku 2014 začíná posílení ESF. V základu přiblížím hlavní cíle, které jsou připraveny pro úsek let 2014-2020.

- **Posílení zaměstnanosti Evropského sociálního fondu** mají podporovat organizační subjekty Evropské Unie, které tvoří systémy cílené na kvalifikovanou přípravu a na podporu při získávání zaměstnání. Jako další jsou finančně podporovány vlastní schopnosti podnikatelů, určeno především pro nově podnikající osoby či firmy, které se potýkají s restrukturalizací nebo s nízkým počtem odborných zaměstnanců. Jako pomoc číslo jedna je určena podpora mladých lidí při vstupu na pracovní trh.

- **Společenské zapojení:** jedná se o finanční injekci pro projekty, které se zaobírají lidmi ve složitých životních momentech a lidmi, které považujeme za znevýhodněné (absolventi, lidé před důchodem, matky po mateřské dovolené, handicapovaní,...). Tyto projekty pomáhají těmto osobám, aby měli možnost pracovních příležitostí jako jiní.

- **Kvalitnější vzdělávání:** jedná se o cíl, který má zkvalitnit vzdělání a kvalifikovanou přípravu, pro kvalitnější konkurenční schopnost na pracovním trhu. Hlavní cíl tohoto zaměření je určen pro skupinu, na kterou zaměřuji tuto práci, absolventy škol, konkrétně se jedná o snahu zaměřit předčasně ukončení školní

docházky, především středoškolské.

- **Kvalitnější veřejná administrativa:** ESF bude podporovat úsilí členských států Evropské unie ve zkvalitňování veřejné správy a řízení.

Evropská strategie zaměstnanosti, která není v rozporu se strategií rozvoje projektu Evropa 2020, je určena na dozor a nabuzení trhu práce a na budování volných pracovních míst.¹³

3.8 Evropa 2020

Strategie **Evropa 2020** je desetiletou strategií navrženou Evropskou komisí dne 3. března 2010 pro pokrok ekonomiky Evropské unie. Cílem je "inteligentní, udržitelný růst podporující začlenění" s větší koordinací vnitrostátní a evropské politiky. Sleduje Lisabonskou strategii na období 2000-2010.

Hlavní cíle

Strategie určuje pět hlavních cílů, které by měla Evropská unie přijmout, aby podpořila růst a zaměstnanost. Vznikl z digitální agendy v Německu v roce 2009 pod vedením Henrika von Schaela pro spolkového ministra hospodářství a technologie a v roce 2013 se rozvinul do průmyslu

Jedná se o...

- Zvyšovat míru zaměstnanosti populace ve věku 20-64 let ze současných 69% na nejméně 75%.
- K dosažení cíle investovat 3% HDP do výzkumu a vývoje, zejména zlepšením podmínek pro investice do výzkumu a vývoje ze strany soukromého sektoru a vytvořením nového ukazatele pro sledování inovací.

¹³ HANÁKOVÁ, Magdálana. *Nezaměstnanost absolventů středních škol v okrese Kroměříž*. Zlín, 2015 [18.3.2018]. Dostupné z: http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/33242/han%C3%A1kov%C3%A1_2015_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Mgr. Eva Šalenová.

- Snížit emise skleníkových plynů o alespoň 20% ve srovnání s úrovněmi z roku 1990 nebo o 30% v případě správných podmínek, zvýšit podíl obnovitelné energie na konečné spotřebě energie na 20% a dosáhnout 20% zvýšení energetické účinnosti .
- Snížit podíl osob, které předčasně ukončili školní docházku, na 10% ze současných 15% a zvýšit podíl obyvatel ve věku 30-34 let, kteří dokončili terciární vzdělávání z 31% na minimálně 40%.
- Snížit počet Evropanů, kteří žijí pod úrovní vnitrostátní chudoby o 25%, a zbavit se 20 milionů lidí z chudoby.

Jeden z národních cílů ČR, stanovený na základě strategie Evropa 2020, představuje snížení míry nezaměstnanosti mladých osob ve věkové hranici 15 až 24 let. Z toho je patrné, že situace mladých nezaměstnaných je poměrně výrazným sociálně-ekonomickým problémem. V následující části práce se budeme podrobněji věnovat právě této rizikové skupině, a to konkrétně absolventům středních škol¹⁴.

3.9 Absolventi středních škol na trhu práce

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

Mezi absolventy řadíme ty, kterým od úspěšného ukončení studia uběhlo maximálně dvacet čtyři měsíců. Tato definice pro absolventa se využívá stále pro kvalitní sledování dané ohrožené skupiny, dle některých zdrojů se tato definice bude využívat i pokud nastanou nějaké legislativní změny. Pokud bychom za absolventa považovali někoho v jiném časovém intervalu nebylo by možné porovnávat a vypočítávat nezaměstnanost.

Střední vzdělávání může mít všeobecné nebo odborně zaměřené cíle a je ukončeno maturitní zkouškou, výučním listem nebo závěrečnou zkouškou. Realizuje se na gymnáziích, středních odborných školách, středních odborných učilištích a na konzervatořích. Střední vzdělávání by mělo dále rozvíjet vědomosti, schopnosti, dovednosti, hodnoty a postoje nabyté v základním vzdělávání a také vytvářet

¹⁴HANÁKOVÁ, Magdálana. *Nezaměstnanost absolventů středních škol v okrese Kroměříž*. Zlín, 2015 [18.3.2018]. Dostupné z: http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/33242/han%C3%A1kov%C3%A1_2015_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Mgr. Eva Šalenová.

předpoklady pro samostatný život, celoživotní učení a přípravu pro výkon pracovní činnosti či povolání.

Stupně středního vzdělání jsou vymezené § 58 školského zákona¹⁵ a úspěšného ukončení vzdělávacího programu středního vzdělávání se dosahuje následujících stupňů vzdělání:

- střední vzdělání, které žák získá úspěšným ukončením vzdělávacího programu v délce 1 roku nebo 2 let denní formy vzdělávání,

- střední vzdělávání s výučním listem získá žák úspěšným ukončením vzdělávacího programu v délce 2 nebo 3 let denní formy vzdělávání nebo vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s výučním listem,

- středního vzdělání s výučním listem a maturitní zkouškou je dosaženo úspěšným ukončením vzdělávacího programu odborného vzdělání v délce 4 let denní formy vzdělávání, nebo vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s výučním listem a maturitní zkouškou¹⁶,

- střední vzdělání s maturitní zkouškou může žák získat úspěšným ukončením vzdělávacího programu šestiletého gymnázia, osmiletého gymnázia, vzdělávacího programu v délce 4 let denní formy vzdělávání, vzdělávacího programu nástavbového studia v délce 2 let denní formy vzdělávání a nebo vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s maturitní zkouškou.

- Úspěšným ukončením vzdělávacího programu a prvním pracovním uplatněním se mladí lidé dostávají do velmi významné životní etapy, která nebude ovlivňovat pouze příští pracovní dráhu, ale velmi výrazně také kvalitu budoucího života. Přejít do této podstatné životní etapy však může poměrně silně ovlivnit nezaměstnanost.
- Mladý nezaměstnaný, který je stále existenčně závislý na rodině nebo na podpoře, nemůže získat status dospělého. Jak Vágnerová dále uvádí, nemůže rozvíjet své schopnosti a dovednosti, není schopen vytvářet potřebné pracovní

15 ČESKO, 2004b. Zákon č. 561 ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 190, s. 10262 - 10324.

16 ČESKO, 2011. Zákon č. 472 ze dne 20. prosince 2011 kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2011, částka 161, s. 6317 - 6327.

návyky. Nadbytek času, nuda a nedostatek povinností může vést k rozvoji nežádoucího chování.

- Je tedy velmi důležité, aby mladí lidé mohli co nejdříve vstoupit do pracovního procesu a mohli začít novou etapu svého života, v které budou dále rozvíjet své schopnosti a dovednosti¹⁷.

3.9.1 Problémy absolventů při vstupu na trh práce

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

Jeden z velkých problémů při přechodu ze školského systému na trh práce představuje nedostatek pracovních zkušeností a návyků. Ve většině případů si absolventi škol hledají své první zaměstnání. Nemají dostatečnou praxi a zkušenosti, na které kladou zaměstnavatelé velký důraz. Oproti starším lidem, kteří již mají pracovní zkušenosti, se ocitají ve velké nevýhodě. Při nadmíře nabídky si zaměstnavatelé mohou vybírat z velkého počtu uchazečů o zaměstnání a v mnoha případech si vybírají osoby, které disponují jak požadovanou kvalifikací, tak příslušnou odbornou praxí. Absolventi se tak ocitají v začarovaném kruhu. Nemají dostatek pracovních zkušeností, které ale nemají kde získat, protože zaměstnavatelé preferují právě zkušenosti a praxi. Ovšem je rok 2018 a tato situaci se začíná pozvolna měnit, je totiž nejvyšší nezaměstnanost za několik posledních let.

3.9.2 Postavení absolventů na trhu práce

Postavení absolventů na trhu práce lze označit jako samostatnou skupinu. Na jedné straně absolventi jsou pracovníci, kterým chybí pracovní zkušenost, mají malou nebo žádnou praxi, také často postrádají kontakty a informace, které by jim pomohly

¹⁷ BURDOVÁ, Jena et al., 2014. Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2013. In: Infoabsolvent [online]. Praha: NÚV, 2014 [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-89> .

se na pracovním trhu orientovat. Na straně druhé jsou to mladí lidé, kteří jsou flexibilní a dokáží se dobře adaptovat. Tyto rozporuplné charakteristiky se silně promítají na to, jaké mají postavení na trhu práce. Mnoho zaměstnavatelů je často nepřijímá, a to právě z důvodů toho, že nejsou dostatečně profesně vybaveni, ale také proto, že postrádají pracovní návyky důležité pro výkon práce. Například taková nedochvilnost, kterou trpí mnoho mladých lidí je velikou překážkou k hledání zaměstnání. Uchazeč může být šikovný pracovitý a sympatický, ale pokud nedochází včas do zaměstnání, tak není vhodným adeptem na danou pracovní pozici.

Dle mého názoru je nedochvilnost způsobena i možností psaní, samotným žákem, omluvným listů na střední škole, pokud je osoba plnoletá.

Povinnosti absolventa po ukončení školy

Pokud žák dokončí školu je třeba se o sebe začít více starat, než tomu bylo doposud a je nutné zařídit jisté záležitosti. Mnozí jedinci vlastně nevědí, co mají po škole dělat, kam musí zajít, jestli je třeba se přihlásit na pracovní úřad, atd... Jiní ani nemají ponětí o tom, že teď už mají mnoho, pro ně, nových povinností. V první řadě se jedná o zdravotní a sociální pojištění.

Po absolvování školy mámě několik možností. Rovnou vejít do pracovního poměru, studovat dál, začít podnikat nebo se rozhodnout, že si ještě uijeme jedny prázdniny, na což navazuje přihláška na pracovní úřad, kterou ale nejsme povinni podat.

Zdravotní pojištění: pokud jedinec ještě nedosáhl věku 26 let a studuje, tak je brán jako nezaopatřené dítě. V tomto případě pojištění platí stát. Pokud jsme se rozhodli již dále nestudovat, máme po ukončení středoškolského studia čas vždy do posledního dne srpna daného roku čas se přihlásit na úřad nebo si začít platit pojištění individuálně. V případě vysokoškolského studia je tento čas volnosti omezen na jeden měsíc od ukončení závěrečných zkoušek. Těmto potížím s placením se absolvent vyhne, pokud ihned po škole nastoupí do zaměstnání na hlavní pracovní poměr. Je zde již zmíněná možnost podnikání, to už je složitější cesta k tomu být finančně nezávislý. Tato možnost obnáší většinou velké finanční zatížení a povinnost hlídat si všechny náležitosti, jako je individuální placení pojištění.

Sociální pojištění: od počátku roku 2010 studenti nemají započítanou dobu, po kterou studují, do důchodového věku. Student má možnost dobrovolně se podílet

na důchodovém pojištění, v tomto případě se mu studijní doba bude započítávat, pro rok 2018 je tato záloha vypočtena na 2.189,-Kč.

Z tohoto plyne nemožnost získání podpory v nezaměstnanosti po ukončení studia. Nárok na podporu v nezaměstnanosti mají jen ti, kteří za poslední dva roky byli zaměstnáni (u zaměstnavatele, který za ně odváděl pojištění) v součtu minimálně dvanácti měsíců, není třeba, aby byli zaměstnáni u jednoho zaměstnavatele či si odpracovali dvanáct měsíců vkuse, jen je třeba toto splnit za poslední dva roky.

Absolvent má ještě jednu výše nezmíněnou možnost uplatnění po škole a to je vycestovat do zahraničí. Jedná se o možnost pěkného finančního zajištění. Pokud jedinec vycestuje na méně, než šest měsíců, tak musí pojištění platit stále v České Republice. Z placení se vymaně pouze pobytem delším, než šest měsíců, přičemž musí před odjezdem doložit formulář, ve kterém potvrzuje pobyt v zahraničí delší, než půl roku a následně musí doložit doklad o začátku plateb pojištění v zahraničí.

Nároky a požadavky zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé stupňují své nároky dle stupně dosaženého vzdělání. Nároky relativně nižší jsou pokládány na absolventy středních odborných učilišť. Od nich často zaměstnavatelé očekávají ochotu nést odpovědnost, dovednost číst a porozumět pracovním instrukcím, dále pak týmovou práci a ochotu učit se. Na úspěšnější studenty středních odborných škol jsou požadavky ještě trochu vyšší, především schopnost zaujmout samostatnou pozici, samostatnost v jednání a rozhodování. Očekává se i schopnost používat výpočetní techniku a dovednost zacházet s informacemi. Na studenty vyšších odborných škol jsou kladeny požadavky, jako je schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím, dovednost řešit problém, dále se vzdělávat a být schopen přizpůsobení. Nejvyšší nároky mají zaměstnavatelé na studenty vysokých škol, kteří by měli zvládat výkon samostatné činnosti, zvládat rozhodovat se a řešit problémy, souvisí s tím i ochota nést zodpovědnost, také ochota dále se vzdělávat.

Hledání zaměstnání

Nejjednodušší formou hledání zaměstnání a jeho získání je poptávat se již v průběhu

studia a po ukončení ihned nastoupit. Ovšem ne vždy je tato možnost vyhovující či splnitelná, proto po ukončení studia se absolvent musí přihlásit na příslušný úřad práce, pokud se nepřihlásí má povinnost si sám platit povinné pojištění, které za něj v případě přihlášení platí stát. Do kdy se přihlásit? U absolventů středních a vysokých škol se tato problematika liší. Zatímco středoškolák si může užít svá školní léta až do 31. srpna roku, kdy složil zkoušky, vysokoškolákům zbývá pouhý měsíc od ukončení zkoušek, tedy pokud vysokoškolák má poslední zkoušku 19. června, končí mu prázdniny 19. července. Na úřad je třeba přijít osobně, legislativa České Republiky neumožňuje v tomto případě komunikaci na dálku (poštou, elektronickou poštou, aj...)

Absolvent má více možností uplatnění a to jako zaměstnanec, tedy pracuje na základě smlouvy pod jistým podnikatelským subjektem nebo může vstoupit do podnikatelské sféry – pracuje na základě živnostenského oprávnění jako osoba samostatně výdělečně činná nebo jako firma.

Zaměstnanec

Jedná se o jednodušší formu, jak se začlenit na trh práce. Absolvent si projde přijímacím pohovorem a je přijat do zaměstnání, on vyhovuje zaměstnavateli a jemu samotnému vyhovují stanovené podmínky (smlouva, plat, pracovní doba, ...), tedy nastoupí. Zaměstnanec se prakticky nemusí o nic starat, pojištění a jiné poplatky za něj odvádí zaměstnavatel. Jeho hlavní povinností je plnit pracovní podmínky, tedy chodit včas a pravidelně do zaměstnání, dodržovat řád pracoviště, plnit zadané úkoly, atd..

Hledat může na internetu, na pracovním úřadě, na tištěných inzerátech nebo za pomoci známých a rodiny. Rodina je většinou největší činitel v pomoci s hledáním zaměstnání.

Podnikatelská sféra

Jedná se o složitější formu zaujmutí aktivní pozice na pracovním trhu. Dotyčný si musí vše zařídit sám, když pomineme uplatnění, podnikatelský plán, atd..., je třeba si obstarat živnostenské oprávnění, na příslušném živnostenské úřadě, dle vybrané živnosti. Je třeba, aby si podnikatel, ať už jako fyzická či právnická osoba, hlídal všechny své povinnosti, jako jsou placení pojistného, nemocenského, daně z příjmu, silniční daně, atd... Jsou zde třeba jisté znalosti účetnictví, ekonomie, hospodářství

a trhu práce. V neposlední řadě je třeba, aby tato osoba měla tzv. podnikatelského ducha a dostatek zodpovědnosti. Ve většině případů se jedná o finančně náročný začátek vstupu na trh práce, kdežto jako zaměstnanec v podstatě žádné výdaje nemá. Tento post obnáší o mnoho více povinností, než pozice zaměstnance. Na stranu druhou může mít toto zaměření mnohé výhody jako je například větší časová flexibilita a být svým vlastním pánem, to je hlavní vidina, proč mladí lidé začínají podnikat. Jen je důležité si uvědomit své možnosti a znalosti trhu, na který chce proniknout.

3.10 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je ekonomická veličina, která charakterizuje výkonnost národního hospodářství, a považuje se za složitý jev, k jejímuž řešení je nutné mít k dispozici celou informační síť potřebných dat takového typu, jako např. koho se nezaměstnanost týká, jak dlouho trvá, jaká je její míra apod.

Existuje snaha vyspělých zemích sjednotit definice. Za nezaměstnaného se považuje osoba, která se uchází o zaměstnání. Tato nezaměstnaná osoba, však musí splňovat následující podmínky:

- není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání,
- požádala osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště.

3.10.1 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných a pracovní síly. Může být obecná, ale i specifická, jen pro jisté kategorie osob. Obecná míra nezaměstnanosti závisí na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku, kdežto specifická míra nezaměstnanosti pro jednotlivé sociální kategorie závisí na faktorech ovlivňujících především tyto kategorie - muži, ženy, etnické minority, absolventi aj.

Nezaměstnanost se často dělí na frikční, strukturální a cyklickou. Nezaměstnanost, která existuje při přirozené míře nezaměstnanosti, je tvořena frikční

a strukturální nezaměstnaností.

Frikční nezaměstnanost je dána procesem hledání zaměstnání u lidí, kteří ukončili zaměstnání předešlé, nebo vstoupili poprvé či znovu do pracovní síly. Tento druh nezaměstnanosti je nejvíce specifickým pro absolventy.

Strukturální nezaměstnanost nastává, pokud není v souladu profesní či územní struktura nezaměstnaných s profesní či územní strukturou volných míst.

Cyklická nezaměstnanost je rozdíl mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti. Důsledkem sezónních fluktuací u zaměstnanosti některých profesí např. stavebních dělníků a zemědělců, je sezónní nezaměstnanost.

Mezi faktory ovlivňující růst míry nezaměstnanosti patří:

- 1) demografické změny,
- 2) vládní politika,
- 3) strukturální změny.

Pro Českou republiku jsou charakteristické výrazné regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti. Mezi kraje s nejvyšší mírou nezaměstnanosti se řadí především Ústecký a Moravskoslezský a naopak nejnižší nezaměstnanost je ve Středočeské kraji a v, hlavním městě, Praze. V případech krajů s nejvyšší nezaměstnaností se jedná o kraje s pracovními místy, kde v minulosti měla významné zastoupení zaměstnanost v zemědělství a lesnictví, nebo v těžebním průmyslu a v oborech navazujících na prvovýrobu plus hornictví. A k tomu poukazují na skutečnost a obecnou platnost, že oblasti s vysokou mírou nezaměstnanosti registrují také vyšší počty nezaměstnaných absolventů, kteří zde mohou představovat hlavní rizikovou skupinu.

3.10.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

Je to taková úroveň nezaměstnanosti, při níž některé segmenty trhu práce vykazují převahu poptávky a volných pracovních míst, jiné naopak převahu nabídky a tudíž nezaměstnanost. Její výše závisí na různých faktorech, jako jsou například možnost utváření nových pracovních míst, mobilita a adaptabilita pracovníků, možnosti rekvalifikace, poměry ve frikční a sezónní nezaměstnanosti, délka trvání nezaměstnanosti a jiné. „Přirozená míra nezaměstnanosti se považuje za podmínku

udržení stálosti ekonomického růstu a stability inflace.“

Vztah mezi zaměstnaností a cenovou stabilitou se pokouší řešit Phillipsova křivka. Pokud by státní orgány udržovaly míru nezaměstnanosti pod její přirozenou mírou, Phillipsova křivka by se posunovala stále výš a inflace by se zrychlovala. Po určité době státní orgány musí přejít na restriktivní politiku. Nezaměstnanost se vrátí ke své přirozené míře, avšak při vyšší míře inflace. Proto připadá v úvahu jako nejlepší stabilizační hospodářskou politiku vlády udržovat míru nezaměstnanosti na její přirozené míře při nízké úrovni setrvačné inflace¹⁸.

3.11 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se měří několika způsoby. Jednotlivé metodiky dávají odlišné výsledky a mají své výhody a nevýhody, zároveň jen některé jsou srovnatelné v mezinárodním měřítku.

První způsob zjištění míry nezaměstnanosti počítá s registrovanými na úřadech práce a neohlíží se na to, zda zaměstnaný může nebo nemůže nastoupit ihned do práce. Tato metodika udává míru nezaměstnanosti nejvyšší a byla používána do června roku 2004. Přísnější způsob již zohledňuje pouze dosažitelné nezaměstnané a jejich evidence se tak na „papíře“ snižuje. Tento způsob výpočtu používá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a hodnoty jsou zveřejňovány každý měsíc. Údaje umožňují hlubší regionální i věcné strukturování, nejsou však mezinárodně porovnatelné. Přitom za dosažitelné uchazeče se považují lidé, kteří:

- nejsou ve vazbě,
- nejsou ve výkonu trestu,
- nepobírají peněžitou pomoc v mateřství,
- nepobírají hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené,
- nejsou v pracovní neschopnosti,
- nejsou zařazeni do rekvalifikačních kurzů,
- nevykonávají krátkodobé zaměstnání.

Další způsob výpočtu míry nezaměstnanosti používá Český statistický úřad.

¹⁸Nezaměstnanost - Makroekonomie - Miras.cz/Seminárky. *Miras.cz - osobní stránky, cestování, seminárky, akcie* [online]. Copyright © 2000 [cit. 27.03.2018]. Dostupné z: <http://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-n10-nezamestnanost.php>

Vychází z tzv. výběrového šetření pracovních sil, které se provádí čtvrtletně. Podle něj jsou nezaměstnanými ti, kteří byli poslední měsíc bez práce (dokonce neodpracovali ani jednu hodinu v týdnu), práci aktivně hledali a mohou nastoupit hned nebo do nejvýše dvou týdnů. Výsledek pak udává obecnou míru nezaměstnanosti. Rozdíl mezi prvním a posledním výpočtem není zanedbatelný. Koncem roku 2004 to bylo přibližně 526 tis. proti 420 tis. lidí bez práce. Kromě těch, co nemohou nastoupit do zaměstnání, jsou tu deseti tisíce osob, které jsou sice zaregistrovány na úřadech práce, ale o práci velký zájem nejeví¹⁹.

Způsob výpočtu nezaměstnanosti, který v ČR používá Český statistický úřad se považuje za mezinárodně přijatou metodu výpočtu. Výsledky slouží nejen k analýze trhu pracovních sil, ale i se využívají k mezinárodní komparaci v porovnání s Evropskou unií.

3.12 Nezaměstnanost absolventů škol

Tvořivost, učení se a adaptace, jakož i schopnost transformace vědomostí do technických a technologických inovací jsou i budou nadále základními kameny konkurenční výhody na trhu práce. Dá se očekávat, že počet pracovních míst založených na vědomostech a zároveň míst dobře placených bude stále růst rychleji než těch nízko placených a nízko kvalifikovaných.

Nezaměstnanost absolventů je často jen krátkodobá a někdy i chtěná. Do evidence ÚP často vstupují absolventi škol, kteří neznají situaci a trhu práce a většině z nich chvíli trvá, než si najdou nějaké uplatnění (v tomto ohledu jsou patrně rozdíly mezi jednotlivými obory, nejdéle se hledá zaměstnání v oborech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti). U středoškoláků, zejména absolventů gymnázií, je nezaměstnanost někdy spojena s tím, že nebyli přijati na vysokou školu a pokoušejí se o přijetí opakovaně. Roli mohou hrát i jiné faktory, například snaha oddálit vstup do pracovního života, uplatnění v „šedé ekonomice“, setrvání dívek „v domácnosti“ apod.

Nezaměstnanost absolventů je dlouhodobě sledována úřady práce a Ministerstvem práce a sociálních věcí. Údaje tohoto ministerstva jsou uváděny v absolutních počtech nezaměstnaných absolventů ve smyslu jejich definice absolventa.

19ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

Celkový počet nezaměstnaných absolventů, tedy těch, kteří ještě v souhrnu neodpracovali dva roky po ukončení školy, je vztažen k počtu absolventů ve dvou minulých letech.

Míra nezaměstnanosti absolventů je velmi citlivá na obecnou míru nezaměstnanosti v regionu, případně i na míry nezaměstnanosti v různých odvětvích a profesích. Vlivem přirozené setrvačnosti vzdělávací soustavy je její reakce na potřeby trhu jen pozvolná a to jak z hlediska oborové struktury, tak z obsahu vzdělání. Konečný nezaměstnaný absolvent je evidován na úřadu práce v místě trvalého bydliště a sídla nikoliv školy, což zkresluje výpočet regionálních měr nezaměstnanost. Celkový počet nezaměstnaných absolventů (a rovněž i podíl počtu nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti) a jeho vývoj je ovlivněn řadou faktorů: úrovní celkové nezaměstnanosti, cyklem školního roku, požadavkem několikaleté praxe ze strany zaměstnavatelů, v některých případech i nesprávnou volbou další vzdělávací cesty absolventů základní škol.

Někteří zaměstnavatelé mohou pociťovat nedostatečnou chuť mladých pracovníků podávat objektivně požadované výkony. Jak uvádí Hanzlíková, Pauknerová a Soušková²⁰ je mnoho mladých lidí, kteří nejsou rodinou vedeni k tomu, aby se sami snažili řešit zadávané úkoly. V mnoha úkolech jim pomáhají a leckdy je řeší za ně. Při nástupu do zaměstnání se pak velmi rychle projeví jejich malá vybavenost dovednostmi, popřípadě obyčejná lenost.

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

Úlovec²¹ ve svém výzkumném projektu zaměřeném na analýzu potřeb zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol popisuje hodnocení klíčových kompetencí zaměstnavateli. S vyšší úrovní dosaženého vzdělání roste také důležitost

20 HANZLÍKOVÁ, Olga, Daniela PAUKNEROVÁ a Milena SOUŠKOVÁ, 2001. Jak uspět v prvním zaměstnání. Praha: Grada. ISBN 80-247-0121-9.

21 ÚLOVEC, Martin, 2014. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza. In: Infoabsolvent [online]. Praha: NÚV, 2014 [cit. 2018-03-01]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-90>

kompetencí. U vyučených osob jsou akceptovány především kompetence související s pochopením pracovních instrukcí a prací ve skupině. Dále je vyžadována schopnost týmové práce, adaptabilita, flexibilita a rozvíjení znalostí a dovedností. U absolventů maturitních oborů se očekává samostatnost a schopnost řešit situace na individuální úrovni. Předpokládá se také další rozvíjení znalostí, dovedností a ochota dále se vzdělávat.

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

Mezi další faktory, které ovlivňují celkový počet nezaměstnaných lze zařadit například celkovou úroveň nezaměstnanosti, cyklus školního roku, nesprávnou volbu další vzdělávací cesty absolventů základních škol či zavedení státní maturitní zkoušky. Na výše zmiňovanou problematiku nelze nahlížet jen skepticky. Některé z uvedených faktorů mohou být pro určité zaměstnavatele naopak výhodou. Například absence pracovních zkušeností sebou nese negativní pracovní návyky a absolventi se tak mohou snadněji přizpůsobit chodu a vizi organizace. V případech, kdy jsou určité zkušenosti nezbytné pro snadné začlenění do pracovního procesu, může sehrát svou roli odborná praxe již v průběhu školního vzdělávání. Praxe absolvovaná na střední škole může představovat také snadnější cestu k adaptaci na reálné pracovní podmínky. Jedněmi z dalších výhod pak mohou být „čerstvost“ teoretických poznatků, inovační pohled na profesní problematiku nebo jak uvádí Úlovec a Vojtěch²² vyšší potenciál z hlediska dalšího vzdělávání, zvyšování své kvalifikace a rozvíjení svých schopností a dovedností.

22 ÚLOVEC, Martin a Jiří VOJTĚCH, 2014. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2014. In: Infoabsolvent [online]. Praha: NÚV, 2014 [cit. 2018-03-20]. Dostupné z: <http://www.inforabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-97&NavezSeo=Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a->

3.12.1 Nezaměstnanost absolventů středních škol v číslech

V posledních letech u nás docházelo k zásadním změnám v počtu absolventů středních škol vedených na úřadu práce. Mezi lety 2010 a 2017 se jejich počet razantně snížil a to až o více jak 20000, což je první ukazatel toho, že nezaměstnanost této ohrožené skupiny klesá. Přičemž statistiky ukazují, v porovnání v krajích, že nezaměstnanost je nejvyšší v Ústeckém kraji a nejnižší v hlavním městě Praha.

Nejnižší nezaměstnanost v Praze je způsobena fluktací obyvatel, jedná se o místo s nejvyšší průměrnou mzdou v ČR a to 35385,- Kč, za rok 2017. Fakt nejnižší nezaměstnanosti v Praze je způsoben i počtem středních škol, kterých je v Praze na počet obyvatel nejvíce. Mnozí žáci navštěvující střední školu, na které využívají ubytování,

po ukončení studia zde setrvávají a hledají si zaměstnání, pod vlivem pro ně již známého prostředí, vysokých mezd, vysokého pracovní uplatnění a kariérního růstu.

Jako druhý kraj s nejnižší nezaměstnaností je považován Středočeský, i nezaměstnanost v tomto kraji souvisí s Prahou, jelikož mnozí lidé sem dojíždí, v tomto případě mluvíme o již výše zmíněné zkreslené nezaměstnanosti, tedy o neúplném propočtu, který nelze nijak ovlivnit.

3.13 Struktura absolventů škol dle MŠMT ČR

Tab. 1: Počet absolventů, kteří ukončili studium v roce 2017²³

Své studium v denní formě za minulý rok 2017 ukončilo celkem 77 879 absolventů.

Z toho	Počet
Střední vzdělání s výučním listem	21346
Střední vzdělání bez maturity a výučního listu	49
Gymnázium	20221
Střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou	27421
Střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem	3149

²³Informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce [online]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-08> [cit.: 18.2.2018]

Nástavbové vzdělání	1554
Vyšší odborné vzdělání	4139

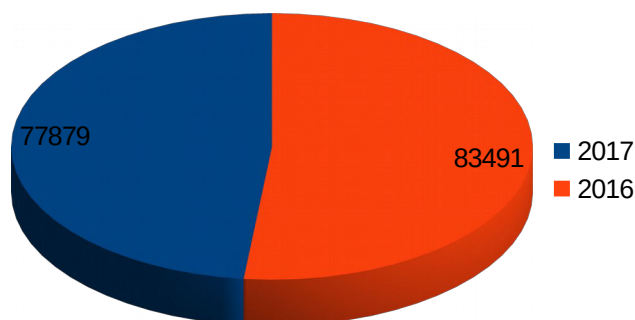
Tab. 2 : Počet absolventů, kteří ukončili studium v roce 2016 ²⁴

Studium v denní formě za rok 2016 ukončilo celkem 83491 absolventů.

Z toho	Počet
Střední vzdělání s výučním listem	22929
Střední vzdělání bez maturity a výučního listu	78
Gymnázium	20533
Střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou	29798
Střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem	3707
Nástavbové vzdělání	1975
Vyšší odborné vzdělání	4471

V porovnání:

Graf 1: porovnání ²⁵



Při porovnání let 2016 a 2017 nám vyplyne, že počet absolventů škol v roce 2017 oproti předchozímu roku klesl, s rozdílem 5612 osob.

²⁴Informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce [online]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-08> [cit.: 18.2.2018]

²⁵ Zdroj: Vlastní zpracování

3.14 Počty nezaměstnaných absolventů škol dle MPSV ČR

Tab. 3: Struktura absolventů nižšího středního vzdělání dle MPSV ČR za rok 2017²⁶

Typ vzdělání	Počet absolventů
Nižší střední vzdělání	5
Nižší střední odborné vzdělání	876

Tab. 4: Struktura absolventů středního vzdělání dle MPSV ČR za rok 2017²⁷

Typ vzdělání	Počet absolventů
Střední odborné s výučním listem	4512
Střední odborné bez maturity i výučního listu	11
Gymnázium	586
Vyučení a maturita	1338
Střední odborná škola bez vyučení	4773

Tab. 5 - Struktura absolventů vyššího a vysokého vzdělání dle MPSV ČR za rok 2017²⁸

Typ vzdělání	Počet absolventů
Vyšší odborné vzdělání	754
Bakalářské vzdělání	1814
Vysokoškolské	2795
Doktorské vzdělání	50

Celkový počet nezaměstnaných absolventů škol za rok 2017 činí 17 514 osob.

²⁶ Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo> [cit.: 18.2.2018]

²⁷ Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo> [cit.: 18.2.2018]

²⁸ Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo> [cit.: 18.2.2018]

Tab. 6 - Struktura absolventů nižšího středního vzdělání dle MPSV ČR za rok 2016²⁹

Typ vzdělání	Počet absolventů
Nižší střední vzdělání	7
Nižší střední odborné vzdělání	1176

Tab. 7 - Struktura absolventů středního vzdělání dle MPSV ČR za rok 2016³⁰

Typ vzdělání	Počet absolventů
Střední odborné s výučním listem	4547
Střední odborné bez maturity i výučního listu	17
Gymnázium	1327
Vyučení a maturita	1649
Střední odborná škola bez vyučení	5592

Tab. 8 - Struktura absolventů vyššího a vysokého vzdělání dle MPSV ČR za rok 2016³¹

Typ vzdělání	Počet absolventů
Vyšší odborné vzdělání	557
Bakalářské vzdělání	2115
Vysokoškolské	2143
Doktorské vzdělání	71

Celkový počet nezaměstnaných absolventů škol za rok 2016 činí 19 201 osob.

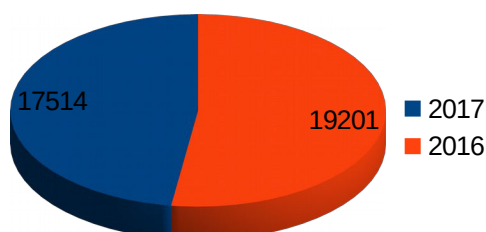
²⁹Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo> [cit.: 18.2.2018]

³⁰Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo> [cit.: 18.2.2018]

³¹Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo> [cit.: 18.2.2018]

V porovnání:

Graf 2: porovnání let 2016 a 2017³²



Přesto, že je tato práce zaměřena převážně na absolventy středních škol, tak jsem si dovolila ve výše uvedených datech zobrazit i nezaměstnanost jiných absolventů, jednalo se mi převážně o lepší přiblížení dané problematiky. V tomto grafu je jasně vidět, že počet nezaměstnaných absolventů v roce 2017 nepatrně klesl oproti roku 2016.

³² Zdroj: Vlastní zpracování.

4 VÝZKUM

Hlavním výzkumem mé bakalářské práce je dotazník, viz příloha I., tento anonymní dotazník byl rozdán 200 respondentům v tištěné podobě, obsahuje 10 jednoduchých otázek. Rozdávala jsem ho osobně nebo za pomoci mých známých po celé České Republice. Dotazník nebyl dělán elektronicky, jelikož jsem potřebovala zajistit, co největší přesnost, tedy věk dotazovaných a splnění podmínky absolventa.

4.1 Stanovení hypotéz

Hypotéza č. 1

Domnívám se, že většina absolventů nevyužívá k podpoře hledání vhodného zaměstnání vzdělávací kurz.

Hypotéza č. 2

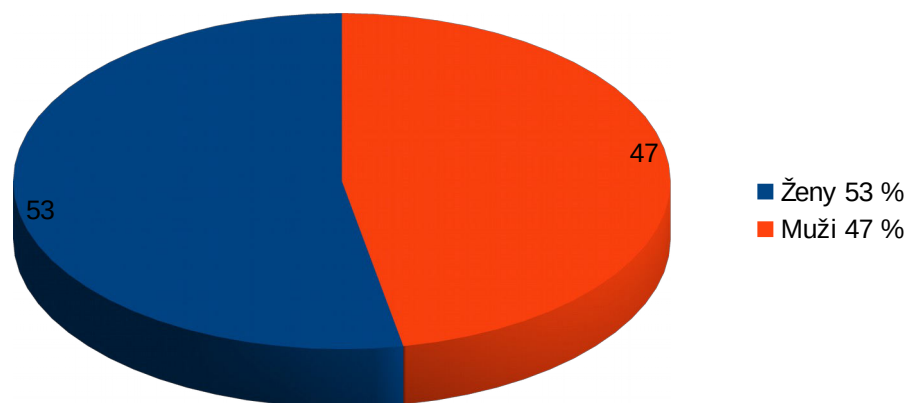
Mám za to, že nejvíce poptávanou sférou pro zaměstnání je administrativní, manažerská či jinak obchodní činnost.

Hypotéza č. 3

Myslím si, že převážná část zaměstnaných absolventů není spokojena se svým aktuálním zaměstnáním a nepřeje si v něm setrvat do budoucna.

4.2 VÝSLEDKY

Graf 3 – pohlaví³³

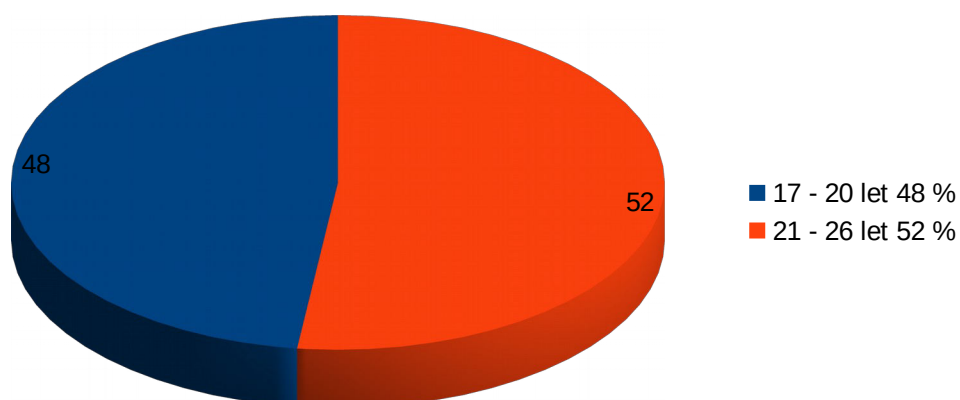


První graf ukazuje nezaměstnanost v závislosti na pohlaví.

Z tohoto grafu vyplývá, že více nezaměstnaných absolventů jsou ženy. Ženy jsou o 6 % více nezaměstnané, než muži.

³³ Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf 4 - nezaměstnanost absolventů podle věku³⁴

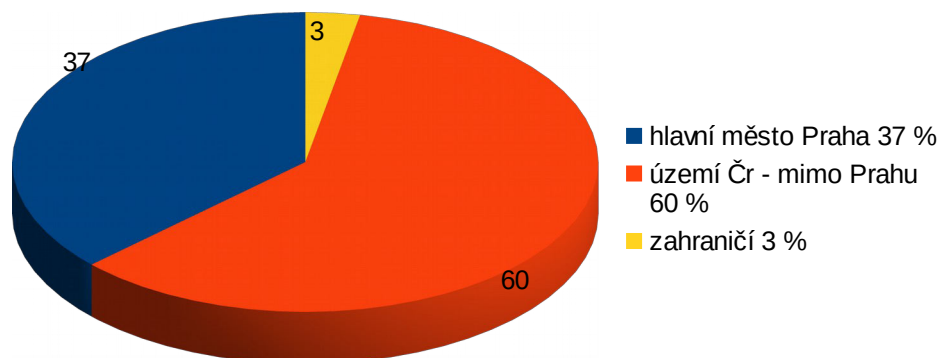


Následující graf ukazuje v jakém věku jsou nezaměstnaní absolventi. Jsou zde zahrnuty dvě věkové kategorie: 17 - 20 let a 21 – 26 let.

Z tohoto grafu vyplývá, že více nezaměstnaných absolventů škol nalezneme v kategorii věku 21 – 26 let.. Lidé ve věku 17 – 20 let jsou o 4 % méně nezaměstnaní, než lidé v nižší věkové kategorii. Toto může být způsobeno i šedou nezaměstnaností, tedy lidé ve vyšší věkové skupině mohou být nezaměstnaní z důvodu přijetí či nepřijetí na vysokou školu.

³⁴ Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf 5 - místo poptávky zaměstnání³⁵

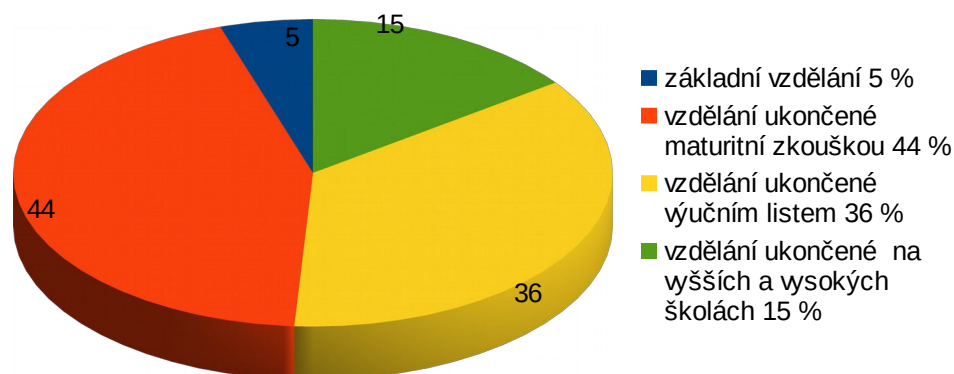


Pátý graf je zaměřen na geografické rozložení v poptávce zaměstnání. Graf poukazuje na fakt, že nejvíce absolventů poptává zaměstnání na celém území České Republiky, mimo Prahu. Nejmenší část lidí hledá zaměstnání v zahraničí, jedná se o pouhých 3 %.

Zajímavé je, že poměrně velká část absolventů, 37 %, shání práci v hlavním městě, jelikož byli osloveni i lidé z druhého konce republiky. Jedná se o fakt, kdy se v Praze střetává největší trh nabídky a poptávky práce v ČR.

³⁵ Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf 6 - nejvyšší dosažené vzdělání absolventů škol³⁶



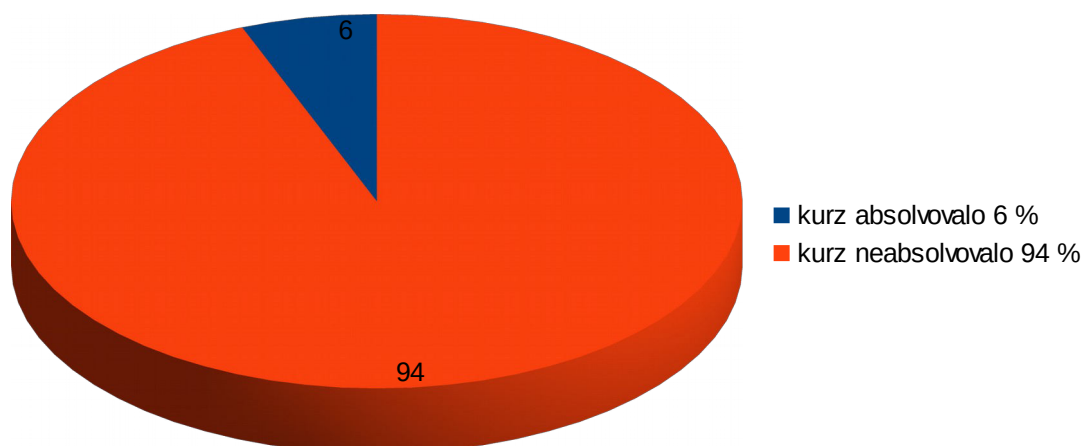
Čtvrtá otázka, pro kterou byl vytvořen graf, je otevřená. Jedná se o nejvyšší dosažené vzdělání absolventů poptávajících zaměstnání.

Poměrně velká část, 5 %, jsou absolventi základních škol, což jsou lidé se základním vzděláním. Dle mého názoru se jedná o poměrně vysoké číslo, když vezmeme v potaz, že dnešní doba vyžaduje stále vyšší vzdělání, ať už z hlediska profesního nebo sociálního.

Dvě největší části obsahují osoby ze středních škol, 44 % z dotazovaných má maturitní zkoušku a 36 % mají ukončené vzdělání výučním listem. 15 % dotazovaných odpovědělo, že vzdělání ukončili na vyšší nebo vysoké škole. Přičemž udávaná čísla vystudovaných vysokoškoláků jsou v ČR vyšší, ale jedná se o fakt, kdy vysokou školu mnoho osob nestuduje ve „školních letech“, ale až ve vyšším věku, které můj výzkum nezahrnuje.

³⁶ Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf 7 - absolvování vzdělávacího kurzu³⁷



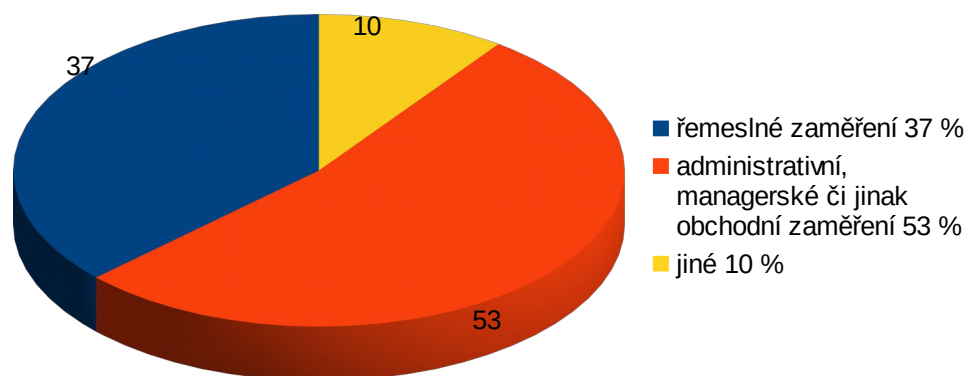
Sedmý graf je zaměřen na jednoduchou otázku, díky, které jsem zjistila, jestli absolventi pro hledání zaměstnání využívají vzdělávací kurzy, pro rozšíření jejich kvalifikace.

Při výzkumu bylo zjištěno, že pouhých 6 % absolventů prošlo vzdělávacím kurzem pro zvýšení jejich odbornosti.

Při osobním rozhovoru, s některými respondenty, jsem zjistila, že mnozí ani nemají ponětí o tom, že nějaké vzdělávací kurzy existují. U mnohých osobních rozhovorů jsem se dozvěděla, že respondenti nepovažují kurz za důležitý, když nedávno dokončili školu.

³⁷ Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf 8 - poptávaný obor zaměstnání³⁸

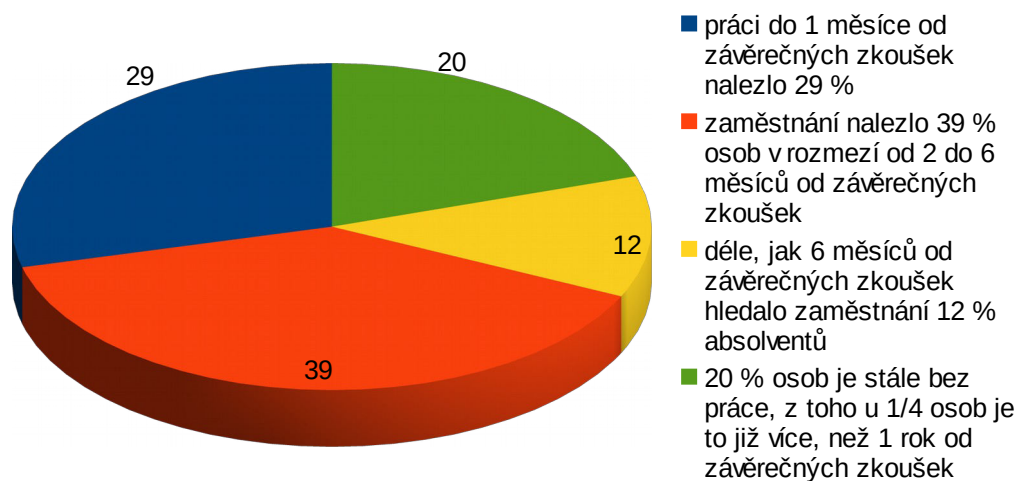


Osmý graf se zaměřuje na obor poptávaného zaměstnání. Nejvíce absolventů, více jak polovina dotazovaných, poptává zaměstnání v administrativní, manažerské či jinak obchodní sféře. Jedná se o trend dnešní doby, kdy jsou tyto pracovní pozice všeobecně vyhledávány.

Druhým nejpoptávanějším zaměřením je řemeslo. Pouhých 10 % dotazovaných poptává práci v jiných oborech, než výše zmíněných.

³⁸ Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf 9 - časový horizont nezaměstnanosti³⁹

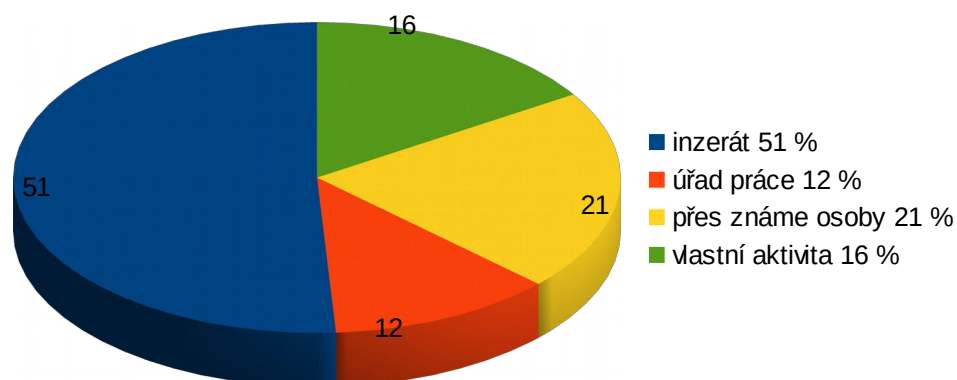


V jedné z posledních otázek se zaměřuji na to, v jakém časovém horizontu absolventi našli zaměstnání.

Z grafu vyplývá, že největší část absolventů našla zaměstnání po závěrečných zkouškách v rozmezí 2 – 6 měsíců. Do jednoho měsíce po zkouškách našlo zaměstnání 29 %. Z těchto údajů můžeme říci, že více, jak polovina absolventů našla práci do půl roku po ukončení školy.

³⁹ Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf 10 - způsob nalezení zaměstnání⁴⁰



Osmou otázkou zjišťují, jakým způsobem si zaměstnaní absolventi našli práci. Podle výsledků je nejčastější způsob, hledání zaměstnání, přes inzertní formu, ať už se jedná o inzerát na internetu nebo v tištěné formě.

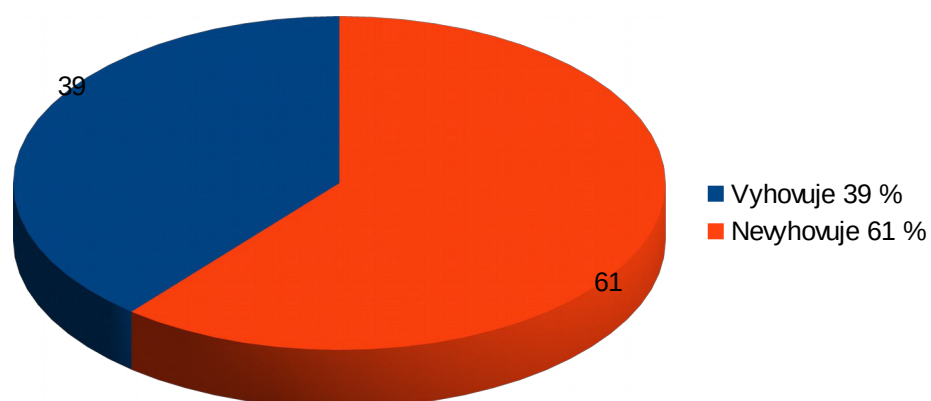
Poměrně velká část osob, 21 %, našla zaměstnání přes známé osoby, tzn. kamarádi, příbuzní, aj...

Pouhých 12 % respondentů sehnalo práci přes příslušnou instituci, tedy pracovní úřad.

16 % respondentů práci našlo vlastní aktivitou, tzn. obcházením zaměstnavatelů.

⁴⁰ Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf 11 - spokojenost se zaměstnáním⁴¹

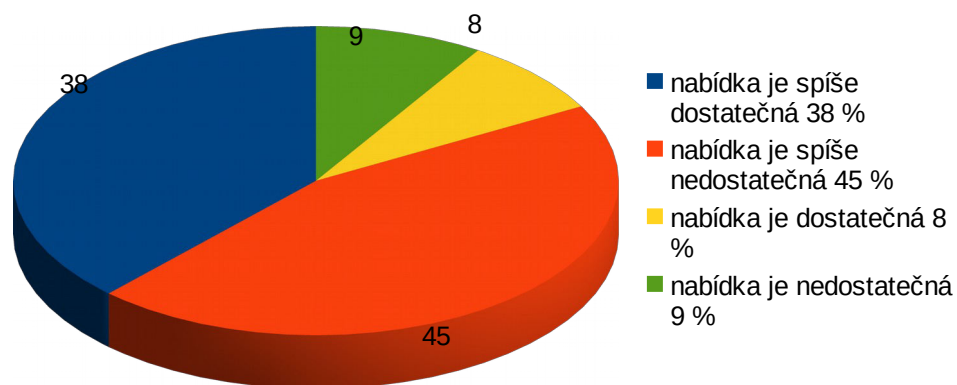


Jedenáctý graf poukazuje na spokojenost zaměstnaných absolventů s s jejich nynějším zaměstnáním.

Více jak polovinu zaměstnaných absolventů, 60 %, nynější zaměstnání neuspokoje a nechtějí v něm přetrvat do budoucna. Může to být způsobena jak představami absolventů (např. lepší mzda, více benefitů, atd...), tak tím, že jsou zaměstnání v jiném oboru než, který vystudovali.

⁴¹ Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf 12 - nabídka pracovních pozic dle názoru dotazovaných⁴²



Poslední otázka je zaměřena na názor dotazovaných v oblasti nabídky zaměstnání. Pro většinu dotazovaných je nabídka pracovních pozic, pro absolventy, na trhu práce nedostatečná.

Podle pouhých 8 % je nabídka zcela dostatečná.

⁴² Zdroj: Vlastní výzkum.

4.3 Vyhodnocení hypotéz

Hypotéza č. 1

Většina absolventů nevyužívá k podpoře vhodného zaměstnání vzdělávacích kurzů. Hypotéza je potvrzena.

Hypotéza č. 2

Nejvíce poptávanou sféru zaměstnání není obor administrativní, manažerské. činnosti a jiného obchodu. Hypotéza není potvrzena.

Hypotéza č. 3

Většina zaměstnaných absolventů není spokojena se svým nynějším zaměstnáním a nepřejí si v něm setrvat do budoucna. Hypotéza je potvrzena.

5 ZÁVĚR

V této bakalářské práci jsem se zabývala situací nezaměstnaných absolventů středních škol na trhu práce v České republice. Zajímalo mne, jaká je situace nezaměstnaných lidí a jaký vliv na jejich nezaměstnatelnost má jejich samotná aktivita a pomoc státu.

Z důvodu nalezení odpovědi na mé otázky jsem nejdříve sestavila teoretickou část práce, kde jsem se zabývala oblastmi definice nezaměstnanosti, jejími důsledky, trhem práce a jeho nabídkou a poptávkou po zaměstnání, přičemž jsem navázala na politiku zaměstnanosti a pomoc státu nezaměstnaným. Je zde popis problematiky přechodu ze školy do zaměstnání a jeho možného uplatnění.

Praktická, část mé práce zahrnuje zpracování vytvořeného dotazníku, kde jsem vymezila strategii zkoumání, popsala zkoumaný subjekt a jeho prostředí. Dotazník obsahoval 10 otázek a byl rozdán 200 absolventům škol po celé ČR, za pomoci mých známých. Zjistila jsem zde dvě důležitá fakta. Většina absolventů škol najde zaměstnání do půl roku od závěrečných zkoušek, ale zároveň většina z nich není spokojena a nehodlá v něm zůstat i do budoucna. Čímž jsem dostala odpověď na jednu z hlavních otázek praxe. Lidé přetrvávají na jisté pracovní pozici, která je nenaplňuje a třeba ani není zaměřena na jejich obor, a to jen proto, že nemají dostatečnou osvětu, jak níže zmiňuji. Pro možné odborné porovnání absolventů škol a jejich nezaměstnanosti jsem zpracovala číselné tabulky a grafy, na základě informací z webu MPSV ČR, díky kterým jsem se dozvěděla, že počet absolventů škol v roce 2017, oproti 2016, klesl a zároveň počet nezaměstnaných absolventů v roce 2017 také klesl.

Pro další informace ohledně této problematiky jsem osobně navštívila dva úřady práce, jeden v Příbrami a druhý v hlavním městě Praha. Chtěla jsem znát názor pracovníků na nezaměstnanost této konkrétní skupiny. Mezi nejčastější názory patří neznalost pracovního trhu a práce jako takové. Čemuž odpovídají i zjištěná data, jelikož jak v roce 2016, tak i v roce 2017 úřad práce, pro získání zaměstnání, využilo více než $\frac{1}{4}$ absolventů, kteří v daném roce ukončili studium. Tento fakt je dle mého názoru nepřístojný. Pokud vezmeme v potaz, že žijeme v 21. století, kdy funguje internet, který mladí lidé využívají denně, jako jeden z hlavních nástrojů pro hledání zaměstnání a dle výše zjištěných skutečností víme, že nezaměstnanost klesá. Na základě těchto poznatků si dovoluji říct, že valná část nezaměstnaných absolventů si svou situaci z velké části zapříčiňuje sama, ať už svou neochotou k vlastní aktivitě nebo neznalostí,

člověk, který úspěšně uzavřel středoškolské vzdělání, by měl mít alespoň základní znalosti v těchto ohledech.

Co se týče již tolik zmiňované praxe, tak se toho za několik posledních měsíců až let mnoho změnilo. Již není zaměstnavateli tolik požadována, při nástupu. Jak sami zaměstnavatelé říkají, momentálně jsme rádi za pracovní sílu, která má alespoň nějaké pracovní návyky a co se týče všeho ostatního, tak si nové zaměstnance rádi zaučíme. Jako hlavní problém v zaměstnávání absolventů vidí zaměstnavatelé jejich přelétavost. Po rozhovoru s jedním místním podnikatelem, jsem se dozvěděla, že ve své středně velké firmě, na které zaměstnává lidi, jak v oboru administrativy, tak v oboru výroby, již zaměstnal přes devět absolventů a ačkoli dává odpovídající mzdu, mnoho benefitů a jasně danou pracovní dobu, tak u něj setrval pouze jediný absolvent a ostatní odešli do jiného zaměstnání do sedmi měsíců od nástupu. Podobné zkušenosti mají i jiní zaměstnavatelé.

Při závěrečném shrnutí práce vyplývá, že absolventi škol mají za několik posledních let jednu z nejlepších příležitostí sehnat kvalitní zaměstnání, ale většina z nich postrádá znalost pracovního trhu, pracovní návyky a mnozí nejsou schopni setrvat déle u jednoho zaměstnavatele.

Pokud jsem si položila otázku, co s tím dělat, aby se z toho nestala „civilizační choroba“, tak jsem dospěla k závěru, že jedním z nejlepších opatření by bylo více povinné praxe ve školách, tedy praktického vyučování. S tímto typem výuky se převážně setkávají pouze žáci, kteří ukončují studium výučním listem, nikoli maturanti. Pokud by se zavedla povinná praxe pro každý obor, mohli by žáci lépe dostat do podvědomí, co obnáší jejich obor a všeobecně práce jako taková.

Jako další způsob osvěty bych navrhla povinné přednášky, ohledně této problematiky, ve školách, ať už od pracovníků úřadů práce nebo od učitelů samotných.

Co se týče politiky zaměstnanosti, pro potencionálního zaměstnance, ta je dle mého dostačující, ale pro zaměstnavatele by mělo být pár drobností upravených, například zaměstnávání nezletilých brigádníků by mělo být jednodušší. Čím více chodí žáci na brigády, tím lepší návyky si odnesou, proto by mělo být zaměstnávání brigádníků, dle mého podporováno například kvalitněji zpracovaným systémem daní, úlev. Pokud zaměstnavatel dostane více možností úlev na daních, tak bude mít větší zájem si zaměstnat a zaučit pracovníka, třeba i jen na dva měsíce.

V úplném závěru bych jen zmínila, že práce, je něco, co nás bude provázet pozbytek života, po ukončení školy, a proto je osvěta v tomto odvětví velice významná.

6 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Literární zdroje

- GIDDENS, Anthony, 1999. *Sociologie*. Argo. ISBN 80-7203-124-4.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- HANZLÍKOVÁ, Olga, Daniela PAUKNEROVÁ a Milena SOUŠKOVÁ, 2001. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0121-9.
- KEBZA, Vladimír, 2005. *Psychosociální determinanty zdraví*. Vyd. 1. Praha: Academia. ISBN 80-200-1307-5.
- KELLER, Jan, 2010. *Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-031-5.
- KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MAREŠ, Petr, 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 80-901424-9-4.
- MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, 2005. *Sociální práce v praxi. Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, s. 299-314. Kap. 16 Sociální práce s nezaměstnanými. ISBN 80-7367-002-X.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
- VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys. ISBN 978-80- 85819-76-2 .

Elektronické zdroje

- HANÁKOVÁ, Magdálana. *Nezaměstnanost absolventů středních škol v okrese Kroměříž*. Zlín, 2015 [18.3.2018]. Dostupné z: http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/33242/han%C3%A1kov%C3%A1_2015_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Mgr. Eva Šalenová.
- BURDOVÁ, Jany et al., 2014. Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2013. In: Infoabsolvent [online]. Praha: NÚV, 2014 [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-89> .
- Informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce [online]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-08> [cit.: 18.2.2018]
- *Integrovaný portál MPSV [online]*. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch
- Nezaměstnanost - Makroekonomie - Miras.cz/Seminárky. *Miras.cz - osobní stránky, cestování, seminárky, akcie* [online]. Copyright © 2000 [cit. 26.03.2018]. Dostupné z: <http://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-n10-nezamestnanost.php>
- ÚLOVEC, Martin a Jiří VOJTĚCH, 2014. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2014. In: Infoabsolvent [online]. Praha: NÚV, 2014 [cit. 2018-03-20]. Dostupné z: <http://www.inforabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-97&NazevSeo=Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a->

Legislativní dokumenty

- ČESKO, 2004b. Zákon č. 561 ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 190, s. 10262 - 10324.
- ČESKO, 2011. Zákon č. 472 ze dne 20. prosince 2011 kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2011, částka 161, s. 6317 - 6327.

7 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha I

Dotazník

Dobrý den,

chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto krátkého dotazníku, který je určen ke studijním účelům. Tento dotazník je zcela anonymní. Naleznete zde 10 krátkých otázek na téma nezaměstnanost absolventů škol.

**Děkuji za Váš čas a ochotu k vyplnění tohoto dotazníku,
Michaela Štylárková**

1) Jakého jste pohlaví ?

- a) žena
- b) muž

2) Jaký je Váš věk?

- a) 17-20 let
- b) 21-26 let

3) V jakém místě poptáváte zaměstnání?

- a) hlavní město Praha
- b) území ČR- mimo Prahu
- c) zahraničí

4) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Doplňte: základní škola, střední škola zakončená maturitní zkouškou nebo výučním listem, vysoká či vyšší škola.

.....

5) Absolvovali jste nějaký vzdělávací kurz, který podpořil hledání Vašeho zaměstnání?

- a) ano
- b) ne

6) V jakém oboru hledáte zaměstnání?

- a) řemeslné zaměření
- b) administrativní, manažerské či jinak obchodní zaměření
- c) jiné

7) Po jak dlouhé době jste našel (našla) práci?

- a) hned po škole (do 1 měsíce od závěrečných zkoušek)
- b) od 2 do 6 měsíců od závěrečných zkoušek
- c) déle než 6 měsíců od závěrečných zkoušek
- d) stále jsem bez práce, doplňte, jak dlouho po závěrečných zkouškách

.....

8) Vyplňte, jen pokud jste zaměstnaný(á): Zaměstnání jsem sehnal(a) tímto způsobem: doplňte např. úřad práce, přes známé osoby, vlastní aktivitou, přes inzerát, atd....

.....

..

9) Vyplňte, jen pokud jste zaměstnaný(á): Nynější zaměstnání mi vyhovuje a rád(a) bych zde i do budoucna zůstal (a).

a) ano

b) ne

10) Myslíte si, že nabídka pracovních pozic s vhodným zaměřením je pro absolventy škol dostatečná?

a) spíše ano

b) spíše ne

c) ano

d) ne

8 SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: porovnání,

Graf 2: porovnání let 2016 a 2017,

Graf 3: pohlaví,

Graf 4: Nezaměstnanost absolventů podle věku,

Graf 5: místo poptávky zaměstnání,

Graf 6: nejvyšší dosažené vzdělání absolventů škol,

Graf 7: absolvování vzdělávacího kurzu,

Graf 8: poptávaný obor zaměstnání,

Graf 9: časový horizont nezaměstnanosti,

Graf 10: způsob nalezení zaměstnání,

Graf 11: spokojenost se zaměstnáním,

Graf 12: nabídka pracovních pozic dle názoru dotazovaných.