

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Charitativní a sociální práce

Kateřina Hájková

Nezaměstnanost absolventů terciárního vzdělávání
Bakalářská práce

vedoucí práce: Mgr. Pavlína Valouchová

2013

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.“

Poděkování

„Ráda bych poděkovala Mgr. Pavlíně Valouchové za odborné vedení mé bakalářské práce, cenné rady, trpělivost a vstřícný přístup.“

OBSAH

ÚVOD	7
1 NEZAMĚŠTNANOST	8
1.1 Míra nezaměstnanosti.....	9
1.2 Typologie nezaměstnanosti.....	9
1.2.1 Makroekonomický pohled	10
1.2.2 Dle délky.....	10
1.2.3 Specifické druhy nezaměstnanosti.....	10
1.3 Důsledky nezaměstnanosti	12
1.4 Politika zaměstnanosti.....	13
1.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti	13
1.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	16
1.5 Ohrožené skupiny.....	16
2 ABSOLVENTI TERCÍÁRNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	18
2.1 Terciární vzdělávání.....	18
2.2 Absolvent	19
2.3 Vývoj počtu absolventů terciárního vzdělávání.....	20
2.4 Důvody ohroženosti absolventů terciárního vzdělávání	21
2.4.1 Problémy spojené s počtem absolventů na trhu práce	22
2.4.2 Problémy při vstupu na trh práce	23
3 OKRES OLOMOUC	26
3.1 Nezaměstnanost v okrese Olomouc	26
3.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	27
3.3 Regionální projekty na podporu zaměstnatelnosti	28
4 VÝZKUMNÁ ČÁST	29
4.1 Výzkumné cíle	29

4.2	Metoda výzkumu.....	29
4.3	Výzkumný soubor a sběr dat.....	30
4.4	Analýza a rozbor dat	31
4.5	Interpretace dat.....	42
	ZÁVĚR	44
	SEZNAM ZKRATEK	47
	BIBLIOGRAFICKÝ SEZNAM	48
	SEZNAM GRAFŮ A TABULEK.....	56
	PŘÍLOHY.....	57

„Univerzity jsou zařízení, která umožňují nově příchozím o pár let odsunout okamžik pravdy, jenž nastane tváří v tvář tvrdé realitě pracovního trhu.“

Zygmunt Bauman

ÚVOD

Nezaměstnanost jako taková je nedílnou součástí pracovního trhu. V posledních letech se však novým sociálním rizikem (Keller, 2011a, s. 74) stává nezaměstnanost absolventů terciárního vzdělávání, kteří ještě do nedávna byli před touto skutečností chráněni. Někdy jsou označovány jako ztracená generace (Bajer, 2010, s. 33). Proč tomu tak je? Tato problematika je podmíněna cíly národních politik, jež mají za následek vysoký nárůst počtu absolventů vstupujících na trh práce a s tím spojené problémy tzv. překvalifikovanosti, chybějících pracovních návyků, absence praxe aj.

Absolventi vstupující na trh práce se tak často ocitají na úřadech práce. V tuto chvíli není ohrožena jen jejich ekonomická situace, ale i sociální a psychická vyrovnanost a schopnost fungovat ve společnosti jako plnohodnotný člen. Nezaměstnanost, především ta dlouhodobá, je pak pro absolventa velmi stigmatizující. Sociální práce se proto snaží eliminovat nepříznivé důsledky. Jednou z forem pomoci je samotná oblast na řešení nezaměstnanosti - politika zaměstnanosti.

Mým cílem je tak zjistit, jak absolventi vnímají svou pozici na pracovním trhu, v čem sami vidí největší problémy, jak hodnotí nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jak jsou s možnostmi nabízenými úřadem práce spokojeni.

Samotné empirické části předchází část teoretická, ve které vymezuji oblast nezaměstnanosti a dále pak nastiňuji vývoj a problematiku absolventů terciárního vzdělávání. Volně pak přecházím k aplikovanému výzkumu, v němž se zaměřuji na absolventy terciárního vzdělávání evidované na úřadech práce v okrese Olomouc. Jako techniku pro zjišťování dat jsem využila kvantitativní strategii s využitím dotazníkového šetření.

Osobní motivací pro zvolení tohoto tématu je samotný fakt, že se sama jako budoucí absolvent terciárního vzdělávání mohu ocitnout v situaci, kterou ve své práci popisuji. Faktickým přínosem však může být poskytnutí mé práce pracovníkům úřadu práce a odborníkům v politice zaměstnanosti, kteří ji dle mých nastíněných problémů a výsledků výzkumného šetření mohou zpětně využít na navrhnutí možných pozitivních opatření pro odlehčení a řešení situace.

1 NEZAMĚŠTNANOST¹

Nezaměstnanost je jeden z ústředních problémů světových ekonomik, což dokazují i statistiky. Příkladem mohou být statistiky Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), které vykazovali za rok 2004 více než 37 miliónů nezaměstnaných. V tom samém roce dosáhla nezaměstnanost svého vrcholu i v České Republice, kdy se počet nezaměstnaných vyšplhal na více než 570 tisíc lidí (Pavelka, 2010, s. 113).

Nezaměstnanost a především masová nezaměstnanost, v kontextu nezaměstnanosti dlouhodobé, znamená pro společnost finanční, politický, ale i psychologický a sociální problém (Mareš, 2002, s. 11).

Je však třeba rozlišovat mezi jedinci, kteří jen nepracují, a kteří jsou nezaměstnanými. Nezaměstnaný je tedy ten, kdo nepracuje na smluvním základě, jehož součástí je i dohoda o odměně. „*Nejde tedy jen o to "nemít práci", ale o to "nemít placené zaměstnání" a tedy ani "nemít příjem ze zaměstnání"*“ (Mareš, 2002, s. 16).

O nezaměstnané osobě hovoříme tehdy, je-li starší 15 let (Pavelka, 2010, s. 114) a splňuje-li souběžně následující tři požadavky definované dle Mezinárodního úřadu práce (ILO) v Ženevě. Prvním z nich je absence zaměstnání či sebe-zaměstnání. Druhou podmínkou je schopnost člověka (věk, zdravotní stav, osobní situace aj.) nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů. Posledním, avšak neméně důležitým požadavkem, je aktivní hledání práce (Mareš, 2002, s. 16).

Aktivním hledáním práce se dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §19 (1) rozumí hledání zaměstnání, kdy každá fyzická osoba má právo na zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce, která má dle §18 (1) stejného zákona pravomoci na celém území České Republiky. Rozumí se tím také využití soukromých

¹ Některé kapitoly převzaty z Hájková, K. (2013). Sociální prevence nezaměstnanosti v okrese Prachatice se zaměřením na grantový projekt "Perspektiva propojení práce a péče o děti".

zprostředkovatelů práce nebo inzercí, osobní hledání přímo v podnicích, založení vlastní firmy apod. (Brčák, Sekerka, 2010, s. 189).

1.1 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je statistickým měřítkem, které poměruje počet lidí bez práce, kteří jsou ochotni nebo mohou pracovat, s počtem zaměstnaných lidí v populaci. Hodnota je pak využívána sociálními a ekonomickými plánovači (Barker, 1987, s. 169).

„Míru nezaměstnanosti v procentech vypočítáme následovně:

$$u = \frac{U}{L + U} * 100$$

kde u je míra nezaměstnanosti v procentech, U je počet nezaměstnaných a L je počet zaměstnaných“ (Pavelka, 2010, s. 115); (tedy $L + U$ společně tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo). Ostatní osoby, které nesplňují podmínky pro začlenění do kategorie zaměstnaných nebo nezaměstnaných, jsou ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, které se ve výpočtu neobjevuje. Do této kategorie patří zejména děti do 15 let, studenti, důchodci, osoby na rodičovské dovolené aj. (Pavelka, 2010, s. 114).

1.2 Typologie nezaměstnanosti

Existují rozmanité typologie nezaměstnanosti. Pro povahu mé práce jsem se však rozhodla pouze pro určité dělení nezaměstnanosti s ohledem na důležitost a rizikovost pro samotnou cílovou skupinu, které se ve své bakalářské práci věnuji - absolventi terciárního vzdělání. Budu se tedy v této kapitole ve stručnosti věnovat pouze členění dle makroekonomického pohledu, dle délky a dvěma druhům - frikční a strukturální specifické nezaměstnanosti. Mým úmyslem totiž není podrobný popis nezaměstnanosti, ale nastínění souvislostí mezi nezaměstnaností a absolventy terciárního vzdělávání

Možnostmi, jak dále nezaměstnanost členit, jsou klasifikace dle příčiny či specifické formy, mezi které se kromě již zmíněných řadí nezaměstnanost skrytá, neúplná a nepravá (Mareš, 2002, s. 21-23).

1.2.1 Makroekonomický pohled

Jedno ze základních dělení nezaměstnanosti je z hlediska makroekonomie, kdy mluvíme o nezaměstnanosti dobrovolné a nedobrovolné (Švarcová, 2010, s. 44). Toto dělení je nutné při uvědomění si důležitosti práce s klientem.

Dobrovolná nezaměstnanost je typem nezaměstnanosti, kdy se jedinec rozhodne nepracovat a jeho prioritou se stává volný čas. I navzdory nabízeným pracovním možnostem shánějí tito nezaměstnaní např. lépe placené místo, které je u nich podmínkou, aby se zapojili do pracovního procesu (Buchtová, 2002, s. 65).

Naproti tomu při nedobrovolné nezaměstnanosti lidé pracovat chtějí, ale nemohou odpovídající práci sehnat ani při dané mzdové sazbě (Pavelka, 2010, s. 120). „S přebytkem pracovníků se firmy vypořádají tak, že nastaví dodatečná kritéria, podle nichž si vyberou nejlépe kvalifikované a nejzkušenější pracovníky“ (Samuelson, Nordhaus, 2010, s. 657).

1.2.2 Dle délky

Významnou charakteristikou nezaměstnanosti je délka trvání, která ovlivňuje nejen míru nezaměstnanosti a přitěžuje státnímu rozpočtu (Matoušek, 2003, s. 125), ale svým prodlužováním prohlubuje řadu negativních důsledků na člověka (Brčák, Sekerka, 2010, s. 192). Za dlouhodobou nezaměstnanost se pokládá taková nezaměstnanost, která setrvává po dobu 6 a více měsíců (někteří autoři udávají 12 měsíců a více), (Matoušek, 2005, s. 300).

1.2.3 Specifické druhy nezaměstnanosti

Jak jsem výše podotkla, existuje několik forem, které Mareš (2002, s. 21-23) řadí pod specifické druhy nezaměstnanosti. Pro účel mé práce jsem se však rozhodla jen

pro nezaměstnanost frikční a strukturální, neboť si po nastudování materiálů a literatury myslím, že právě s těmito formami se absolventi na trhu práce jistě setkají. S nezaměstnaností frikční při přechodu ze škol na trh práce při hledání svého prvního zaměstnání a s nezaměstnaností strukturální, pokud nabízená místa nebudou odpovídat jejich kvalifikaci.

Frikční nezaměstnanost je situace, kdy na trhu práce dochází k pohybu pracovní síly mezi pracovními pozicemi nebo pracovními příležitostmi. Jedná se o osoby, které shánějí své první zaměstnání (osoby nově vstupující na trh práce) nebo hledají nové uplatnění. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině případů krátkou epizodou (Mareš, 2002, s. 18). Podle Knolla (1993, s. 9) je tato doba v rozmezí 6 - 12 týdnů a mění-li zaměstnanec dobrovolně své dosavadní pracovní místo, znamená to, že se na trhu práce vyskytují dobré podmínky pro zaměstnání.

Strukturální nezaměstnanost je závažnější než nezaměstnanost frikční. Zasahuje jen některé odvětví či výroby a je zapříčiněna nedostatečnou poptávkou po určitém druhu práce. Znamená to tedy, pokud se počet volných pracovních míst bude shodovat s počtem nezaměstnaných osob, nebudou volná místa naplněna z důvodu nedostatečné či neodpovídající kvalifikace / nízké přizpůsobivosti na tuto volnou pozici. Strukturální nezaměstnanost zapříčiňuje nerovnováhu pracovního trhu v různých regionech (Buchtová, 2002, s. 67). Je to z důvodu, že tito lidé se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, pohlavím a svým trvalým bydlištěm (Mareš, 2002, s. 20).

Hlubšími příčinami výskytu tohoto typu nezaměstnanosti mohou být prostorová imobilita pracovních sil; pokles poptávky po pracovních silách v důsledku technologických změn, které šetří práci; pokles poptávky po pracovních silách, který je způsobený poklesem konečné poptávky; růst nabídky pracovních sil, který je podmíněný ekonomickými či politickými příčinami (např. nárůst imigrantů); nebo pokles poptávky po pracovních silách s určitou kvalifikací podmíněný mzdovou strukturou (Knoll, 1993, s. 12).

1.3 Důsledky nezaměstnanosti

V této kapitole bych chtěla poukázat na význam a důležitost práce a také na vyplívající důsledky při ztrátě zaměstnání. Tato oblast se dotýká především zaměstnanosti nedobrovolné, kdy si nezaměstnaný pracovní místo hledá, ale nemůže ho nalézt.

Práce je pro člověka velmi důležitá. Díky práci odměněné penězi jedinec uspokojuje své potřeby, tvoří svou identitu, podílí se na společenském životě, uspořádává si svůj život a udržuje / zvyšuje si svou životní úroveň (Mareš, 2002, s. 68). Freud (1963, podle Mareš, 2002, s. 68) zastává názor, že práce spojuje jedince s reálným životem. Giddens (2006, s. 738-739) pak vidí největší význam placené práce v penězích, úrovni činnosti, rozmanitosti žití, struktuře času, sociálním kontaktu a osobní identitě.

Újma při ztrátě zaměstnání se projevuje hlavně změnou sociálního statusu, životní úrovně i sociální role nezaměstnaného. Prožívání ztráty zaměstnání je zcela individuální a postihuje i jedincovo sociální okolí, především rodinu (Matoušek, 2005, s. 304). Mareš (2002, s. 75,77) Matouška doplňuje o pokles příjmů a narušení každodenního života.

Ke změně individuality se vyjadřuje i Buchtová (2002, s. 99 - 108), která dodává, že individuální prožívání je založeno na faktorech, jako jsou odolnost vůči psychickému stresu, věk, pohlaví, doposud získaná kvalifikace, finanční rezervy, naplnění volného času, délka nezaměstnanosti, opakovaná nezaměstnanost, zdravotní stav a rodina.

Ztráta sociálního statusu, který Giddens (1999, s. 554) definuje jako „*sociální prestiž, kterou má určitá skupina v očích ostatních členů společnosti,*“ s sebou přináší jakési stigma², kdy jedinec musí přijmout sociální roli nezaměstnaného a jeho participace na společném životě je omezena i z důvodu, že jedinou činností

² Viditelný znak používaný k negativnímu hodnocení jedince. Synonymem může být též selhání (Goffman, 2003, s. 11)

by se pro něj mělo stát hledání si nové pracovní pozice (Mareš, 2002, s. 75-78). „*Získat zaměstnání*“ se pro ně stává synonymem *“začít opět žít”*“ (Mareš, 2002, s. 77).

Mareš (2002, s. 75-86) dále udává, že velkými problémy v době nezaměstnanosti (především v té dlouhodobé) jsou také sociální izolace, vyloučení z konzumního života, psychické problémy, ale také problémy zdravotní, narušení časové struktury dne (jedinec nedokáže rozlišit, jaký je den v týdnu, jak mu dny sbíhají v jeden), disharmonie v rodině, ovlivnění zdravotní situace a jiné.

1.4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se řadí k sociální práci, protože řeší a snaží se zmírňovat sociální problémy a důsledky z nich vyplívajících. Nezaměstnaní se často stávají klienty různorodých sociálních služeb, ať už jde o poradenství, či finanční zabezpečení (např. charitativní organizace), (Mareš, 2002, s. 144-145). Matoušek (2005, s. 309) Marešovo pojetí sociální práce s nezaměstnanými dále rozšiřuje o snahu zmírnit rizika sociálního vyloučení ve všech sférách života jedince (ekonomická, sociální i psychologická).

Ústřední úroveň zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, konkrétně Správa služeb zaměstnanosti, k jejichž nápomoci vznikly v roce 1990 úřady práce (Čurdová, Wasilová, Zajíčková, 2007, s. 35-36). V rámci úřadů práce jsou pak pracovníkům k dispozici nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, které *„pomáhají nezaměstnaným kompenzovat po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění“* (Krebs, 2010, s. 319)

1.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §104 definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako soubor aktivit, jež pomáhají jedinci předcházet nezaměstnanosti nebo mu co nejefektivněji pomoci v době nezaměstnanosti. Hlavním garantem aktivní politiky je Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, které dále spolupracují s dalšími subjekty. Mezi nástroje, jimiž je aktivní politika realizována, jsou: rekvalifikace; veřejně prospěšné práce; společensky účelná pracovní místa; příspěvek

na zapracování; příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program aj. Jiné nabídky poskytují nevládní neziskové organizace. Jednou z nabízených možností může být vhodné využití volného času (Matoušek, 2005, s. 309).

Ať služby poskytované ze strany státu, či neziskového sektoru, obě formy plní funkci ochrannou před důsledky nezaměstnanosti a funkci opětovného začleňování na pracovní trh (Matoušek, 2005, s. 309-310). Skrze aktivní politiku zaměstnanosti podporuje stát zaměstnavatele zaměstnávající ohrožené osoby / skupiny dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti. Kromě předcházení negativním důsledkům nezaměstnanosti je také aktivní politika zaměstnanosti přínosem ve formě velkých úspor pro státní rozpočet (MPSV, 2004).

V následujících podkapitolách popíšu ve zkratce jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, na které jsem se více zaměřila v rámci své výzkumné části.

1.4.1.1 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §112 (1) definovány jako „*časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí*“.

Přednostně jsou do ní zařazeni uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce dlouhodobě. Rozsah a doba trvání jsou stanoveny dle individuálních podmínek uchazeče, nesmějí však překročit 20 hodin týdně. Veřejně prospěšné práce považuje úřad práce za kontrolní prvek proti nelegální práci a jako opatření k získání či obnovení pracovních návyků, které jsou neopomenutelným faktorem pro znovu zapojení se na trh práce (Veřejná služba).

1.4.1.2 Společensky účelná pracovní místa

Za společensky účelná pracovní místa jsou dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §113 (1) považována taková pracovní místa, která vznikla na základě dohody s úřadem práce a zaměstnavatelem pro uchazeče o zaměstnání. Další možnou variantou vytvoření pracovního místa je dohoda mezi úřadem práce a samotným

uchazečem za účelem samostatné výdělečné činnosti. Na vytvoření společensky účelného pracovního místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

O tom, zda poskytnout příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa za účelem samostatné výdělečné činnosti, rozhoduje úřad práce s ohledem na situaci uchazeče o zaměstnání - délka evidence na úřadu práce, věk, kvalita podnikatelského záměru, vynaložené náklady na vytvoření nového pracovního místa, okolnosti pracovního trhu aj. (GOV, 2012).

1.4.1.3 Rekvalifikace

Rekvalifikací je dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §108-109 chápána činnost získání nové či prohloubení stávající kvalifikace, která je určena i pro jednotlivce, kteří doposud žádnou kvalifikaci nezískali. Rekvalifikace je jednotlivci nabídnuta na základě písemné dohody s úřadem práce dle dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu jednotlivce a jeho schopností a zkušeností, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Na základě této dohody je cena rekvalifikace po jejím úspěšném absolvování za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání (podmínka evidence na úřadu práce) proplacena rekvalifikačnímu zařízení.

Pracovnice úřadu práce Brno venkov Ing. Marie Kozáková (2003, s. 107) zdůrazňuje, že se v případě absolventů snaží pracovníci úřadu práce o nalezení nespécifické rekvalifikace, jejíž součástí je získání chybějící dlouhodobé praxe, kterou velká část evidovaných absolventů postrádá.

1.4.1.4 Poradenství

Za součást aktivní politiky zaměstnanosti je považováno i poradenství zabezpečované krajskými pobočkami úřadu práce (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §105 (1)). Prováděcí vyhláška č. 518/2004 Sb., §25 (1-4) k zákonu o zaměstnanosti dělí tuto službu dle charakteristiky na poradenství pro volbu povolání, pro volbu rekvalifikace, na zprostředkování vhodného zaměstnání a pomáhá při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Informační a poradenské středisko pro volbu povolání je možno najít v rámci každé pobočky úřadu práce. Jejím cílem je pomoci žákům, absolventům ale i široké

veřejnosti poskytnout informace o možnostech studia a pomoci nalézt vhodný studijní obor dle povahy jedince skrze speciální počítačový program a osobní konzultace. V kooperaci se školami pořádá navíc každý podzim tzv. burzu škol (MPSV, 2005).

1.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Krebs (2010, s. 319) vymezuje pasivní politiku jako politiku, která „*se podílí na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.*“ Podporou v nezaměstnanosti se rozumí dávka sociálního pojištění (Matoušek, 2003, s. 145). Dle Čurdové, Wasilové, Zajíčkové (2007, s. 36) má podpora v nezaměstnanosti kompenzovat dosavadní finanční výdělek.

O podpoře v nezaměstnanosti má právo rozhodovat krajská pobočka úřadu práce, která posuzuje nárok na podporu dle rozhodného období, jímž jsou 3 roky před zařazením jedince do evidence uchazečů o zaměstnání. Splní-li jedinec podmínky (12 odpracovaných měsíců, v době podání žádosti nepobírá starobní důchod), podpora mu náleží po celou podpůrčí dobu, která je závislá na věku žádajícího (5 měsíců u osob do 50 let věku, 8 měsíců od 50 do 55 let věku a 11 měsíců nad 55 let věku). Výše podpory je pak stanovena procentní sazbou z vyměřovacího základu, která se po dobu podpůrčí doby mění (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §39-§50).

Do pasivní politiky zaměstnanosti se ale neřadí pouze podpora v nezaměstnanosti, ale také dávky státní sociální podpory a pomoci vyplácené dle potřeby (Čurdová, Wasilová, Zajíčková, 2007, s. 36).

1.5 Ohrožené skupiny

Aby jedinec měl větší šance dosáhnout určité pracovní pozice, musí překonat určitý souhrn znaků, které se stávají rizikem vyčlenění z trhu práce a predestinují jedince k dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti (Buchtová, 2002, s. 108). Četnost těchto rizik ohrožuje především lidi bez kvalifikace, příslušníky etnických menšin, zdravotně postižené jedince, starší osoby, mládež do 30 let a ženy (Buchtová, 2002, s. 110-114). O těchto ohrožených skupinách se zmiňuje i Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §33 (1).

Tyto výše vyjmenované osoby či celé sociální skupiny se mohou snadno stát předmětem marginalizace. „*Marginalizací je myšlena redukce šancí, zatlačením pracovníku s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce (nejčastěji na sekundární trh práce) a jejich vystavení vyššímu riziku nezaměstnanosti*“ (Mareš, 2002, s. 65).

Mezi ohrožené skupiny nezaměstnaností patří i čerství absolventi škol (MPSV, 2010), u kterých je velkým rizikem při dlouhodobé nezaměstnanosti neosvojení si pracovních návyků a tím vznikající závislost na sociálních dávkách jako stav běžné praxe (Burdová, Trhlíková, Vojtěch, 2007, s. 3).

2 ABSOLVENTI TERCIÁRNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Jednou z ohrožených skupin nezaměstnaností jsou i absolventi škol, tedy též absolventi terciárního vzdělání. Tato skupina není v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. přímo definována, ale můžeme ji hledat například pod mládeží do 30 let, jež by po absolvování škol měla nastupovat na své první pracovní pozice. Na trhu práce se však vyskytuje vysoká konkurence v podobě pracovní síly, zkušeností a pracovních návyků, kterým zaměstnavatel dává přednost (Buchtová, 2002, s. 110-111).

Keller (2011a, s. 74) nezaměstnanost absolventů terciárního vzdělání označuje jako nové sociální riziko. Riziko, které se úměrně zvyšuje s nárůstem počtu vysokoškoláků ve společnosti a tím způsobuje tzv. překvalifikovanost absolventů a riziko inflace diplomů. „*Novým rizikem je v tomto případě skutečnost, že před starými riziky člověka nemusí chránit ani vzdělání, tedy že hrozba neplnohodnotné práce a nezaměstnanosti se začíná týkat i vysokoškoláků*“ (Keller, 2011b, s. 146).

2.1 Terciární vzdělávání

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) definuje terciární vzdělávání za část vzdělávacího systému, která poskytuje absolventům maturitních oborů další specializované vzdělání v rámci vysokých škol včetně doktorských programů, vyšších odborných škol a částečně i konzervatoří (MŠMT, nedatováno).

Pro jednodušší a přehlednější dělení terciárního vzdělávání, jak pro národní tak mezinárodní účely, dalo UNESCO v roce 1976 vzniknout Mezinárodní standardní klasifikaci vzdělávání, z anglického originálu International Standard Classification of Education, zkracováno ISCED. ISCED tak pomáhá poskytovat sjednocený rámec pomoci pro statistické účely různých systémů odlišných zemí (UNESCO, nedatováno).

V České republice odpovídá terciární vzdělávání 5. a 6. stupni. Z toho ISCED 5 lze dále rozdělit na ISCED 5A a ISCED 5B. Kdy ISCED 5B je výrazně orientovaný na praxi, tomu odpovídají VOŠ a ISCED 5A připravuje absolventy bakalářských

a magisterských oborů na další studium. ISCED 6 podněcuje udělování vědecké kvalifikace, kterému odpovídají doktorské programy (MŠMT, nedatováno).

Vysoké školy můžeme dle zřizovatele dělit na veřejné, soukromé a státní a dle poskytovaných studijních programů na vysoké školy univerzitního a neuniverzitního typu, kde hlavní rozdíl je v uskutečňování studijních programů, dělení se na fakulty a možností navázat na doktorské studium. Těmto znakům odpovídá vysoká škola univerzitního typu (NUOV, nedatováno). Důležitější je ovšem třístupňová skladba vysokoškolského vzdělání (bakalářský, magisterský a doktorský studijní program), která je v praxi uplatňována dle novely zákona o VŠ z roku 2001 od 1. 1. 2004 (EACEA, 2009/2010, s. 157).

Dle Výroční zprávy o stavu vysokého školství v České republice za rok 2011 (MŠMT, 2012) bylo terciární vzdělání realizováno 74 vysokými školami (24 veřejných, 2 státní a 46 soukromých). A počet vyšších odborných škol ke školnímu roku 2010/2011 byl 182 (ČSÚ, Tab. 12.07).

2.2 Absolvent

Pro statistické účely a jednotné pojmenování je od 1. 1. 2004 na základě dohody mezi MPSV a MŠMT užívána ucelená definice absolventa. Jde o osobu / uchazeče o zaměstnání, jež je evidovaná na pobočce Úřadu práce příslušející dle místa trvalého bydliště, která úspěšně ukončila své dosavadní vzdělání a zároveň tato doba od ukončení nepřesáhla 2 roky (MPSV, nedatováno). Po překročení stanovené dvouleté lhůty se jedná o osobu s vysokoškolským vzděláním (Beranová, 2012a).

Vysoký nárůst evidovaných absolventů zaznamenávají úřady práce během srpna, s vrcholem v září. Postupně během roku dochází k poklesu. Nejméně jich je potom v dubnu (Kozáková, 2003, s. 104). Dále je zapotřebí brát v úvahu to, že absolvent může být evidován v jiném okrese, než kde studoval. To je případ především absolventů terciárního vzdělávání (MPSV, nedatováno).

2.3 Vývoj počtu absolventů terciárního vzdělávání

Keller a Tvrđý (2008, s. 9) ve své knize shrnují aktuální postřehy dnešní společnosti na pohled terciárního vzdělání. Jedním z nich je problematika nezaměstnanosti, jejímž řešením může být umožnění přístupu terciárního vzdělání co největší části populace.

Tento vývoj se začíná objevovat především po roce 1989, kdy se terciární vzdělání otevírá široké veřejnosti. Postupně vznikají nové školy s novými obory, terciární vzdělávání se rozděluje na bakalářský a magisterský stupeň doplněný o možnost doktorského studia a hlavně prudce narůstá počet studujících na terciární úrovni (Prudký, Pabian, Šima, 2010, s. 14).

To dokazují i konkrétní čísla Českého statistického úřadu od roku 1989/1990 po rok 2010/2011, na kterých je tento vývoj jasně vidět. Na počátku tohoto sledování byl počet vysokých škol 23 s počtem 113 417 studentů. Jejich počet se ztrojnásobil na 396 307 studentů 72 škol ve školním roce 2010/2011 (ČSÚ, Tab. 12.08).

Podobný vývoj zaznamenaly i VOŠ, které se v českém školství vyskytují až od školního roku 1996/1997. Vývoj počtu škol ze 158 v roce 1996/1997 na 182 pro rok 2010/2011 není tak výrazný jako nárůst počtu studentů z 14 931 na 29 800 pro již zmíněné roky (ČSÚ, Tab. 12.07).

Do budoucna se dá předpokládat, že počet studentů na terciární úrovni nadále poroste. Důvodem je členství České republiky od roku 2011 v programu Evropa 2020. Jedná se o strategii Evropské unie. Jedním z cílů je navýšení dosaženého terciárního vzdělávání na 40 % pro věkovou skupinu 30-34 let (EUROSTAT, 2012). A to i přes mírný pokles studentů terciárního vzdělávání v následujících letech, který je očekáván v důsledku celkového poklesu absolventů s maturitním vysvědčením (Kleňhová, Vojtěch, 2011, s. 3).

Evropská Unie jako celek byla v roce 2011 5,4 procentních bodů pod stanovený cíl. Avšak rozdíly mezi členskými státy byly velké. V roce 2011 se podíl terciárního vzdělávání pohyboval od 20,3 % v Itálii do 49,4 % v Irsku. Postavení České republiky

se pohybuje na nižších příčkách, konkrétně na šestém místě od konce s cca. 23 % (EUROSTAT, 2012).

Podrobnějším vývojem terciárního vzdělávání z pohledu navyšujícího se počtu studentů se zabývají dvě české odborné literatury, které na tuto prohlubující se problematiku pohlízejí podobně, ale přesto odlišně.

První z nich publikoval kolektiv autorů L. Prudký, P. Pabian a K. Šima (2010, s. 15-20), kteří do české literatury vnesli koncept tzv. "masifikace" amerického autora M. Trowa. Tento koncept popisuje vývoj počtu studujících jako transformaci terciárního systému od elitního přes masové až po univerzální. Pro potřeby dělení se vychází z procentního obsazení studentů v příslušné věkové kategorii. Výchozí elitní fáze je schopna vstřebávat až 15 % studentů příslušné skupiny, masová pak až 30-50 % a po překročení padesáti procentní hranice nastává již fáze univerzální. Česká republika se nyní nachází ve fázi masové.

Druhou publikací je kniha J. Kellera a L. Tvrdeho (2008). Vývoj terciárního vzdělávání s použitím metafory poukazují na *chrámu* (vzdělání je určeno jen úzkému kruhu vyvolených), *výtahu* (studium určeno širšímu okruhu studentů, kterým má studium pomoci dostat se na vyšší sociální úroveň) a *pojišťovně* (vzdělání chrání studenty před sociálními riziky a pomáhá studentům se udržet alespoň na takové úrovni, jakou disponovali rodiče). Jednoduše řečeno jde o nahrazování možnosti povinností.

Na úvod této kapitoly jsem použila slova J. Kellera a L. Tvrdeho (2008) a ráda bych tuto kapitolu i jejich myšlenkou ukončila. „*Vzdělanostní společnost není kouzelným zaklínadlem a návodem na řešení snad úplně všech problémů, které dnes společnost trápí. Naopak, spolu s dalším nárůstem vzdělanosti se vynoří problémy nové...*“ (Keller, Tvrdeho, 2008, s. 9).

2.4 Důvody ohroženosti absolventů terciárního vzdělávání

V této kapitole bych ráda navázala na kapitolu předchozí, v níž jsem se zabývala vývojem počtu absolventů terciárního vzdělávání spojené s nárůstem počtu studujících. Nyní se zaměřím na otázku problémovosti, která s sebou tento vývoj doprovází. Rozhodla jsem se ji rozdělit do dvou skupin. První z nich jsou otázky týkající se

vysokého počtu vysokoškoláků. Druhou pak samotné problémy, se kterými se absolventi setkávají při nástupu na trh práce.

2.4.1 Problémy spojené s počtem absolventů na trhu práce

Z výzkumného šetření provedeného v rámci publikace L. Menclové, J. Baštové a K. Kronrádové (2003, 16-17) je největší motivací pro studenty terciárního studia získat dobře ohodnocené pracovní místo, profesionální kariéru a s tím související získaný titul a postavení ve společnosti.

Tak si absolventi připadají na trhu práce více chráněni. A mají k tomu podložený důvod. Absolventi terciárního vzdělávání jsou na trhu práce ohroženi nezaměstnaností mnohem méně než lidé s nižším vzděláním. Avšak s nárůstem počtu osob s vysokoškolským titulem toto pravidlo přestává platit a nezaměstnanost se začíná týkat i jich, doposud chráněné skupiny (Keller, Tvrđý, 2008, s. 70-71).

J. Keller s L. Tvrđým (2008, s. 59-61) vidí důvod tohoto problému především v úpadku váhy diplomů a v tzv. překvalifikovanosti společnosti. Na první pohled se může zdát tento pohled totožný, ale není tomu tak. Úpadek váhy diplomů propojují se sociálním statusem jedince. Nejde tedy jen o to získat titul. Jedinec musí disponovat i sociálními kontakty, vhodným vystupováním a vyjadřováním. O překvalifikovanosti se pak mluví v situacích, kdy stejná úroveň diplomu nezaručuje to, co dříve zaručovala. *„Tento jev je důsledkem skutečnosti, že úroveň požadované kvalifikace neroste stejným tempem jako úroveň vzdělání mladých lidí“* (Keller, Tvrđý, 2008, s. 60).

Problémovou skupinou z řad terciárního vzdělávání jsou především absolventi bakalářského studia, kteří se hůře než absolventi úplného vysokoškolského (magisterského) studia uplatňují na trhu práce, jsou více ohroženi nezaměstnaností a často pracují mimo svůj vystudovaný obor (Koucký, Zelenka, 2011, s. 9). Keller (2011b, s. 47) absolventy bakalářských oborů pojmenovává jako "nedostudované studenty". Tento problém nastává, protože vysoké školy berou tuto část studia jako teoretický základ pro navazující studium a o to méně se zaměřují na praxi (Respekt, s. 11).

Důsledkem tohoto úskalí je, že absolventi bakalářských programů často nastupují na místa maturantů. Ti jsou potom nuceni nastupovat na pozice, které neodpovídají jejich kvalifikaci a berou místa jedincům ještě s nižším vzděláním (Keller, Tvrdý, 2008, s. 61).

Z celkového hlediska navyšujícího se počtu absolventů terciárního vzdělávání je největším problémem nepoměr mezi počtem absolventů a pracovními pozicemi pro ně určené. Do budoucna se dá tedy předpokládat prohloubení tohoto problému (Koucký, Zelenka, 2011, s. 23).

2.4.2 Problémy při vstupu na trh práce

„Ačkoli v rozvinutých zemích představuje vzdělání nejvýznamnější faktor pro úspěch v profesním životě, mladí lidé po ukončení vzdělávání vstupující na trh práce jsou vůči osobám, které na trhu práce jsou již delší dobu, v relativní nevýhodě“ (Zelenka, Ryška, 2010, s. 3). Vyplývajícím požadavkem, se kterým jsou absolventi (nejen terciárního vzdělávání) na trhu práce konfrontováni, je právě praxe, která je často nedostatečná, v horších případech žádná (MPSV, 2010). Praxi je možno rozdělit na povinnou v rámci školy či dobrovolnou. Ne vždy je však zaměstnavateli vyžadována praxe přímo v oboru. V některých případech stačí i praxe mimo obor, na které zaměstnavatel vidí aktivní přístup absolventa k práci (V životopise dnešního absolventa hraje klíčovou roli praxe).

Tato problematika se týká 70 % absolventů terciárního vzdělávání. Zbýlých 30 % v době absolvování práci již má (Zelenka, Ryška, 2010, s. 7). A proč je číslo pracujících z pohledu Evropské Unie tak vysoké? V posledních letech se zvyšují kvalifikační požadavky na určité pracovní pozice, které přinutily zaměstnance na těchto pozicích doplnit si požadované vzdělání na minimální bakalářské úrovni (Zelenka, Ryška, 2010, s. 6).

Za neuspokojivou situaci vidí nedostatečnou praxi i 82 % studentů terciárního vzdělávání (Kozel, 2003, s. 53). Tohoto problému si je vědomo i Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které v Bílé knize terciárního vzdělávání navrhuje pro zkvalitnění absolventů opatření dlouhodobého udržování vztahů terciárního

vzdělávání se zaměstnavateli (MŠMT, 2009, str. 17), jako je tomu již například v Německu. Tento koncept zde funguje již několik let pod tzv. systémem duálního vzdělávání. Základem tohoto pojetí je uzavřená smlouva na dobu studia mezi studentem a vzdělávacím podnikem, kam student pravidelně a za finanční odměnu dochází. Budoucí absolvent zde nezískává jen profesní zkušenosti ve studovaném oboru, vědomí zodpovědnosti, ale učí se i sociálním vztahům v práci a zvyká si na podmínky, ve kterých bude jednou pracovat (Duale Ausbildungsberufe).

Z pohledu spolupráce se zaměstnavateli a získáním praktických dovedností absolventy jako přípravu pro budoucí kvalifikované zaměstnání jsou na tom lépe studenti vyšších odborných škol, kde tato kooperace funguje nepopsatelně lépe. I proto patří absolventi těchto škol na trhu práce k méně ohroženým (MŠMT, 2009, s. 21).

Kromě nevyhovující praxe vidí zaměstnavatelé nedostatky v jazykových znalostech (především pak jazyk sousedů České republiky – němčina), v minimálních komunikačních a prezentačních dovednostech, samostatnosti, flexibilitě a schopnosti aktivně řešit problém (Kozáková, 2003 s. 45-46, 105). J. E. Evangelu (2011, s. 4) dále uvádí důvody týkající se zaškolování a financování absolventů, kdy zaměstnavatel nemá jistotu, zda nenapomáhá financovat svou konkurenci, neboť většina absolventů do roka změni svou pracovní pozici. Keller a Tvrđý (2008, s. 97) však tvrdí, že absolventi terciárního vzdělání jsou ze všech vzdělanostních kategorií nejméně ochotni vzdát se svého pracovního místa.

Oblastí, která velmi úzce souvisí s uplatněním absolventa terciárního vzdělávání na trhu práce, je i vystudovaný obor, který velmi ovlivňuje postavení absolventa. Právě výběr oboru je častou příčinou nezaměstnanosti absolventů terciárního vzdělávání. Studenti si často vybírají obor, který na trhu práce není tak žádaný, či je jím pracovní trh přesycen (Burdová, Trhlíková, Vojtěch, 2007). S tímto názorem souhlasí i Mgr. Daniel Markovič ze Slovenska, který se problémem nezaměstnanosti mladých lidí zabývá (Bajer, 2010, s. 33-35).

Vyplývajícím důsledkem je práce absolventů mimo vystudovaný obor, ať už se jedná o obor příbuzný či zcela odlišný. Procentuálně se udává, že se tato oblast týká až 14 % absolventů terciárního vzdělávání v příbuzném oboru a 9 % absolventů pracujících na nevysokoškolské pozici (Koucký, Zelenka, 2011, s. 15). Existuje dvojí

vysvětlení tohoto jevu. Studenti jsou schopni se pružně přizpůsobit reálným možnostem na trhu práce (Menclová, Baštová, Kronrádová, 2003, s. 78) nebo se nechtějí stát obětí dlouhodobé nezaměstnanosti a proto jsou ochotní vzít i práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci (Koucký, Zelenka, 2011).

Nejohroženější skupinou z pohledu práce v jiném oboru jsou absolventi humanitních oborů, kteří pracují ve svém oboru jen v 60 % a zcela mimo jimi vystudovaný obor 16 % (Koucký, Zelenka, 2011, s. 16). Mezi další více ohrožené obory patří absolventi zemědělských, přírodovědeckých a ekonomických fakult. Naopak velmi dobré postavení zastávají absolventi lékařských a právnických fakult, jejichž míra nezaměstnanosti dosahuje pouhého jednoho procenta (Koucký, Zelenka, 2011, s. 23).

Na zaměstnanosti se kromě oboru podílí i kvalita studované školy, která se ne přímo spolupodílí na úspěšnosti absolventů. Nejlépe vybavení studenti z pohledu uplatnitelnosti (míra nezaměstnanosti) na trhu práce absolvují na Vysoké škole chemicko-technologické v Praze (1,2 %), Univerzitě Karlově v Praze (1,3 %), Vysoké škole ekonomické v Praze (1,6 %), či Masarykově univerzitě v Brně (1,8 %). Naopak nejhůře jsou na tom absolventi Slezské univerzity v Opavě (7,4 %), Mendelovy zemědělské a lesnické univerzity v Brně, či Ostravské univerzity v Ostravě (4,3 %). Je však třeba brát v potaz i to, že vždy záleží na regionu, ve kterém si absolvent pracovní místo hledá (Koucký, Voříšek, Zelenka, 2008, s. 7).

3 OKRES OLOMOUC

Okres Olomouc se skládá z 96 obcí - 6 měst a 3 městysů (ČSÚ, 2013a, s. 1). Pro státní účely (i účely mé práce ve výzkumné části) se okres Olomouc dá dále dělit dle administrativního členění na čtyři správní obvody obce s rozšířenou působností - Olomouc (jižní strana okresu), Litovel (západní strana okresu), Uničov (severozápadní strana okresu) a Šternberk (severovýchodní strana okresu), (ČSÚ, 2008).

Počet obyvatelstva s trvalým pobytem v okresu Olomouc na konci roku 2011 činil 232 032 osob s průměrným věkem 41 let (u žen 42,5 let a u mužů 39,5 let). 69,1 % z celkového počtu obyvatel tvoří věková skupina obyvatelstva v rozmezí 15-64 let a z toho 120 646 osob tvoří pracovní sílu (ČSÚ, 2013b). Nejpočetnějším městem byla Olomouc s cca. 100 000 obyvateli (ČSÚ, 2013a, s. 2).

3.1 Nezaměstnanost v okresu Olomouc

Data týkající se konkrétně nezaměstnanosti v okresu Olomouc nejsou často k dohledání, proto v některých případech budu vycházet ze statistik pro Olomoucký kraj. V potaz je třeba též brát, že pro statistické účely spadají absolventi terciárního vzdělávání mezi zbylé absolventy ostatních škol.

Podíl pracovní síly v okresu Olomouc k roku 2011 tvořilo 120 648 osob, z čehož se přibližně jedna desetina (12 470 osob) ucházela o zaměstnání. Za poslední tři sledovaná období byl tento počet nejpříznivější (ČSÚ, 2013b) a okres Olomouc měl v Olomouckém kraji druhé nejvýhodnější postavení v oblasti nezaměstnanosti hned po okresu Prostějov (ČSÚ, 2012a). V porovnání s Českou republikou byl na tom o něco hůře. Kopíroval sice křivku nezaměstnanosti pro Českou republiku, nikoli však na stejné úrovni, ale o několik procentních bodů výše (ČSÚ, 2012b).

Míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2012 byla v Olomouckém kraji 8,9 %. Z celkového počtu nezaměstnaných tvořila vysoký podíl pozorovaná skupina absolventů a mladistvých. Jejich míra nezaměstnanosti pro Olomoucký kraj činila 7,7 %. V okresu Olomouc však byla tato míra ke stejnému dni vyšší a to přesně 8,3 % (ČSÚ, 2012c, s. 1). Důvodem byla i nabídka volných pracovních míst, která

ke stejnému dni vykazovala počet 809, z toho 142 právě pro absolventy a mladistvé. Na jedno pracovní místo tedy vycházelo 48,3 dosažitelných uchazečů (ČSÚ, 2012c, s. 2).

Dle statistik MPSV k druhému pololetí roku 2011 bylo v okrese Olomouc nezaměstnáno 40 absolventů VOŠ, z toho v evidenci déle než pět měsíců zůstali absolventi 3 a na konci sledovaného období bylo nadále 30 absolventů nezaměstnaných (MSPV, 2012a). Počet nezaměstnaných absolventů bakalářského studia byl na počátku 97 absolventů s konečným počtem nezaměstnaných na konci sledovaného období 59 a v evidenci déle než pět měsíců zůstalo absolventů 15 (MPSV, 2012b). Vysokoškolsky nezaměstnaných absolventů bylo na počátku druhého pololetí roku 2011 145 a na konci 88. Z toho 13 absolventů bylo v evidenci déle než pět měsíců (MPSV, 2012c). Nejlepších výsledků však dosahují absolventi doktorského studia. Počet nezaměstnaných absolventů na konci sledovaného období jsou pouze 2 ze 3 a v evidenci delší než pět měsíců není evidovaný žádný (MPSV, 2012d).

Lze tedy říci, že i okres Olomouc potvrzuje názory J. Kouckého a M. Zelenky (2011, s. 5, 21) - „čím vyšší úroveň dosaženého vzdělání, tím nižší míra nezaměstnanosti“ a „nejvyšší je míra nezaměstnanosti úplně čerstvých absolventů, tedy v prvním půlroce po absolvování“.

Přítom dlouhodobá nezaměstnanost je pro absolventa přitěžující okolností při nástupu na trh práce. Jedinec je stigmatizovaný nejen ze strany blízkých, ale hlavně i v očích zaměstnavatele, což má za následek kromě jiných (viz. kapitola důsledky nezaměstnanosti) i nedůvěru k absolventovi (Pelikánová, 2012, s. 58).

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

V rámci aktivní politiky v Olomouckém kraji k 1. pololetí 2012 bylo podpořeno 169 evidovaných v rámci veřejně prospěšných prací, 646 ve vytvoření společensky účelných pracovních míst (není blíže specifikováno rozdělení této možnosti) a nejvyšší zastoupení pomoci vykazuje rekvalifikace, kterou využilo na 1243 osob (MPSV, 2012e).

Jelikož údaje týkající se vytvoření společensky účelného pracovního místa pro výkon samostatně výdělečné činnosti nejsou blíže specifikovány, rozhodla jsem se pro stručnou obecnou charakteristiku podnikání ve vztahu k absolventům terciárního vzdělávání dle J. Kellera a L. Tvrdeho (2008, s. 93-95). Zastoupení vysokoškoláků jako podnikatelů zaujímá v české společnosti podobné procento jako u středoškoláků, tedy pouhých 16 %. Mezi uváděné důvody, proč samostatně nepodnikat, patří obava z komplikovanosti, finančního rizika, nedostatek času či velká psychická zátěž. Vysokoškoláci na rozdíl od středoškoláků však častěji o podnikání uvažují do budoucna. Motivací je jim touha po samostatnosti, nezávislosti, výdělku, ale i větší jistotě práce.

3.3 Regionální projekty na podporu zaměstnatelnosti

S cílem co nejvíce a nejefektivněji využít nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, vznikly v rámci Olomouckého kraje regionální projekty financované z Evropského sociálního fondu, konkrétně z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, na podporu zvýšení zaměstnatelnosti určitých cílových skupin (MPSV, 2013a).

I když zde nejsou absolventi terciárního vzdělávání jmenováni přímo, lze z charakteristik cílových skupin jednotlivých projektů říci, že jsou některé projekty určeny právě i jim.

Ve stručnosti se jedná o projekty Absolvent v Olomouckém kraji, kde mezi základní podmínky patří minimální středoškolské vzdělání a praxe nepřevyšující 6 měsíců (MPSV, 2013b) či projekt Na skok! určen uchazečům s trváním evidence do 5 měsíců (MPSV, 2013c). Na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání se poté zaměřují projekty Neseďte doma! (MPSV, 2013d) či projekt Příležitost pro mladé v Olomouckém kraji, u kterých doba nezaměstnanosti souvisí s nedostatečnou pracovní zkušeností a praxí (MPSV, 2013e).

4 VÝZKUMNÁ ČÁST

V rámci své teoretické části jsem se zaměřila na popsání jevu nezaměstnanosti, který jsem v následující kapitole specifikovala na jedné z ohrožených skupin nezaměstnaností a to konkrétně na absolventech terciárního vzdělávání. Rozhodla jsem se pro užší geografické zaměření a vymezila jsem daný jev na okres Olomouc. Na tuto výše popsanou teorii se budu ve své výzkumné části odkazovat, neboť reflektuje část teoretickou.

4.1 Výzkumné cíle

Na základě specifčnosti a prohlubující se problematičnosti absolventů terciárního vzdělávání jsem se rozhodla pro zhodnocení jejich situace. Cílem mé empirické části práce je tedy zjistit od evidovaných uchazečů o zaměstnání na úřadě práce:

- jak vnímají svou pozici na pracovním trhu,
- v čem sami vidí největší problémy způsobující jejich nezaměstnanost,
- jak hodnotí nástroje aktivní politiky zaměstnanosti
- a jak jsou spokojeni s možnostmi nabízenými úřadem práce.

4.2 Metoda výzkumu

Pro zodpovězení výzkumných otázek jsem zvolila aplikovaný výzkum, který se zabývá řešením praktických otázek, zkoumáním konkrétních problémů a získáváním informací o problematice jevů (Reichel, 2009, s. 33). Tento zvolený výzkum částečně doplním o výzkum evaluační a to při zjišťování hodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a ostatních možností nabízené úřadem práce. Již samotný název evaluace - „*proces posuzování a hodnocení podstaty*“ (Borg, Gall, 1989 podle Hendl, 2008, s. 289) vyjadřuje můj důvod.

Hendl (2008, s. 292) ve své knize vymezuje i oblasti, pro které je výběr evaluačního šetření vhodný. Nejčastěji využívanými resorty jsou školství, zdravotnictví, sociální a rodina politika, organizační výzkum a mimo jiné i trh práce. Problematiku,

na kterou se já ve své práci zaměřuji, bych zařadila pod trh práce, avšak s úzkým spojením oboru školství či sociální politiky, ale i organizačního výzkumu s hodnocením úřadu práce.

Evaluační výzkum lze nadále dělit. Mezi základní dělení patří formativní a sumativní evaluace. Formativní evaluace má za cíl průběžně zhodnotit stávající program a na základě zjištěných nedostatků z výsledků prováděné evaluace ho ještě v průběhu vylepšit. Za to sumativní evaluace hodnotí program již ukončený (Hendl, 2008, s. 295). Pro účely mé práce jsem se dle definice rozhodla pro evaluaci formativní, kdy z vyhodnocených dat lze vycházet a navrhopvat dle nich vhodné možnosti řešení.

Volbu nejfrekventovanější metody zjišťování informací - dotazníkové šetření jsem zvolila především z důvodu hromadného získávání dat (Gavora, 2010, s. 121), ale důvody byly i silné stránky dotazníku jako časová a finanční nenáročnost, anonymita či jasnost odpovědí. Na druhou stranu si jsem vědoma slabých stránek dotazníků, které se týkají především chování respondentů - na otázky neodpovědí pravdivě, otázky vynechají, či že celková návratnost je velmi nízká (Disman, 2008, s. 141). Dismanovo (2008, s. 141) další uváděnou slabinou dotazníku je i zodpovězení otázek jinými členy, než kterým je dotazník určen. Tento nedostatek je v mém sběru podchycen dohledem pracovníků úřadu práce při vyplňování dotazníku respondentem.

Vzhledem k povaze výzkumu jsem se rozhodla nestanovovat hypotézy, neboť svým charakterem nemohou vycházet z teorie. Jsem si však vědoma toho, že jedním ze způsobů jak hypotézy vymezit, je vlastní stanovení na základě znalosti problematiky, ale vzhledem k výzkumným cílům to nepovažuji za nutné.

4.3 Výzkumný soubor a sběr dat

Pro vhodnou volbu respondentů k účelu mé práce jsem se rozhodla pro výběr účelový, který je založen na mínění výzkumníka o tom, co je třeba pozorovat. Tento vzorek by měl být dle Dismana (2009, s. 112-113) jasně a přesně stanovený.

Výzkumným souborem pro mé účely jsou tedy absolventi terciárního vzdělávání evidovaní na úřadech práce v okrese Olomouc, jejichž doba od absolvování terciárního vzdělávání (poslední ročníky konzervatoří, vyšší odborné školy, vysoké školy,

doktorské studium) nepřesáhla dva roky - dle teoretického vymezení v první části mé práce.

Po dohodě s pracovnící Úřadu práce Olomouc paní Simonou Beranovou a schválení dotazníku vedením Úřadu práce Olomouc, jsem v půlce října roku 2012 předala finální verzi dotazníku paní S. Beranové. Ta nadále zajistila jeho přerozdělení do čtyř správních obvodů obce s rozšířenou působností - Olomouc, Litovel, Uničov a Šternberk, kde až do konce kalendářního roku 2012 probíhal jejich sběr.

Dle ústně uzavřené dohody mezi mnou a paní S. Beranovou byly dotazníky jednotlivými pracovníky úřadu práce předány každému absolventovi terciárního vzdělávání (dle definice absolventa úřadem práce), kteří se v době probíhajícího výzkumu (říjen až prosinec) účastnili schůzek na úřadech práce. Návratnost sběru informací je tedy sto procentní. Údaje týkající se celkového počtu evidovaných absolventů terciárního vzdělávání mi však nebyly paní S. Beranovou poskytnuty.

Během rozhovoru (Beranová, 2012b) při vyzvedávání vyplněných dotazníků mi paní Simona Beranová sdělila, že sběr informací probíhal dle naší dohody ve všech čtyřech již zmíněných obcích pod dohledem pracovníků úřadu práce. Největší návratnost dotazníků byla z Úřadu práce Olomouc.

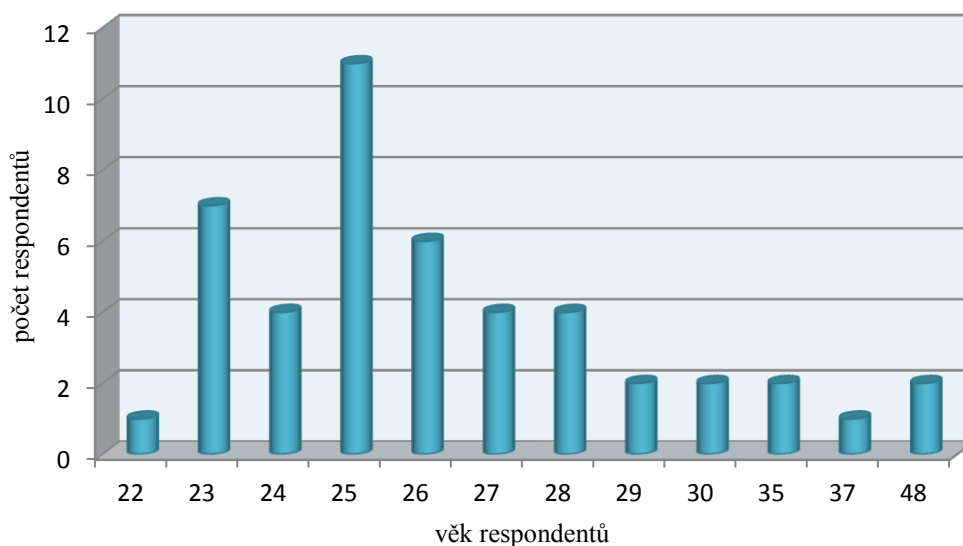
Avšak ani tak výsledný počet nesplnil mé představy minimálně 100 kusů dotazníků. Zpátky do rukou se mi vrátilo 45 vyplněných dotazníků. Odůvodněním může být to, že nejpočetnější evidence absolventů terciárního vzdělávání je v měsících srpen, září a nadále dochází k jejich úbytku (Kozáková, 2003, s. 104). Jiným opodstatněním je pak nepravidelná docházka absolventů na úřad práce (Beranová, 2012b). Jsem si proto vědoma toho, že mé výsledky vyhodnoceného dotazníku nemusí být reprezentativní pro zvolenou skupinu, což Reichel (2009, s. 86) uvádí jako jednu z podmínek pro vypovídající výzkum.

4.4 Analýza a rozbor dat

V předchozích podkapitolách výzkumné části jsem stanovila potřebná fakta dotýkající se stanovení výzkumu. V následující části se již budu zabývat konkrétní analýzou dat z vyplněných dotazníků respondenty.

Z důvodů uspořádanosti analýzy a rozboru dat jsem se rozhodla jednotlivé otázky shrnout buďto písemně, či si pomoci grafickými znázorněními a tabulkami pro lepší přehlednost a srozumitelnost dat. Jak jsem zmínila již výše, na dotazník mi odpovědělo celkem 45 respondentů. Je proto mít třeba na paměti, že z tohoto počtu bude též vycházet procentuální zastoupení v grafech, tedy 45 odpovědí je rovnu 100 %.

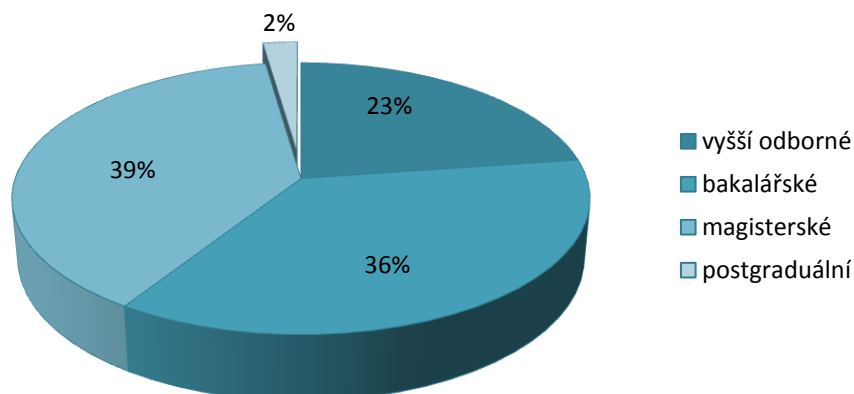
Výzkumným souborem jsou absolventi terciárního vzdělávání podle definice úřadu práce. Jejich zastoupení z pohledu pohlaví tvoří 29 respondentek, tedy 64,4 % a zbylých 35,6 % reprezentují respondenti muži, tedy počet 16. Průměrný věk respondentů/respondentek je 26,7 let s nejčastějším zastoupením 25 let. Pro přehled konkrétních věků uvádím sloupcový graf (Graf 1).



Graf 1: Věk respondentů

Vzdělání

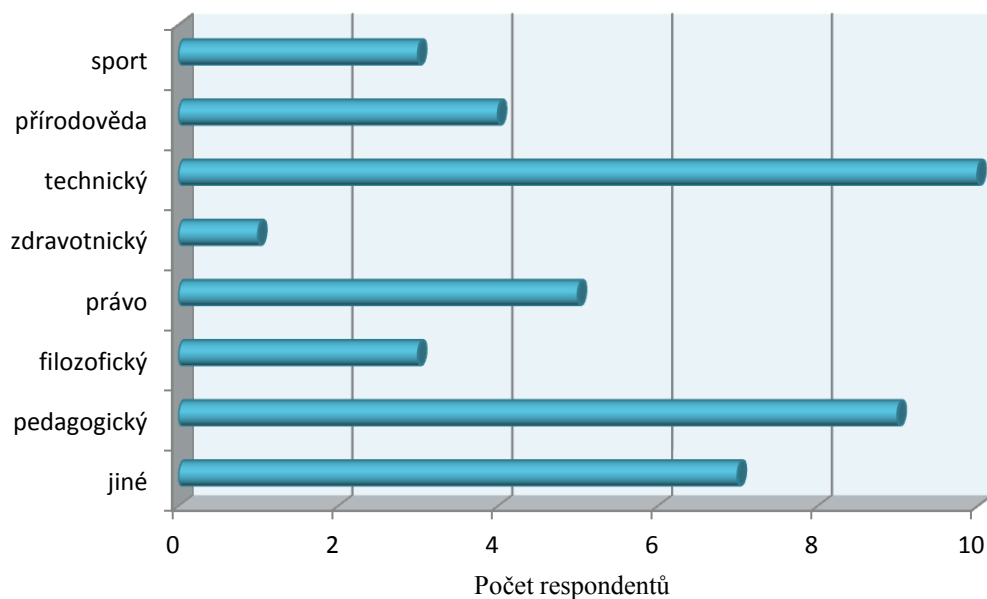
Další pomyslnou část dotazníku tvořily informace týkající se vzdělávání. V této části bylo mým cílem od respondentů zjistit, jakého nejvyššího vzdělání dosáhli (Graf 2), v jakém oboru (Graf 3) a zda zvážili využitelnost jimi vybraného oboru při vstupu na trhu práce (Graf 4). Velkou část prezentovaly i otázky týkající se jejich praxe (otázka č. 6 - 12). Neboť jak z pohledu samotných absolventů, tak i dle názorů pracovníků na úřadech práce či samotných zaměstnavatelů je praxe jedním z největších problémů.



Graf 2: Dosažené vzdělání

V teoretické části jsem nastínila problematiku stupňů terciárního vzdělávání. Ve zkratce z dané literatury vyplývá, že čím nižší vzdělání, tím větší míra nezaměstnanosti této skupiny. Z výsledků grafu č. 2 s výjimkou postgraduálního stupně však toto tvrzení nelze uplatnit zde. Důvodem může být malý výzkumný vzorek nebo též výše popsaná problematika absolventů bakalářského stupně, kteří často obsazují místa absolventů středních škol s maturitní zkouškou.

Lépe výše popsanou teorii podtrhuje vystudovaný obor respondentů. Příkladem může být nízká nezaměstnanost absolventů lékařských oborů (2,2 %). Na druhou stranu za poslední roky dochází k většímu ohrožení přírodovědných (8,9 %), technických (22,2 %), ale i ekonomických oborů, které jsou v následujícím grafu (Graf 3) schovány pod obory "jinými" a to konkrétně 5 ze 7. Možným vysvětlením vysokého počtu nezaměstnaných absolventů pedagogických oborů je volba pedagogické fakulty jako náhradní či dokonce nouzové řešení při volbě oboru bez hlubší motivace (Meclová, Baštová a Kronrádová, 2003, s. 20).



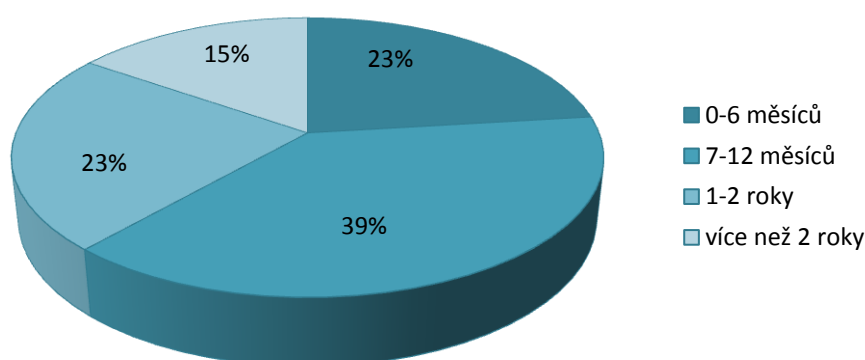
Graf 3: Vystudovaný obor

Z odpovědí respondentů na otázku č. 5 „Zohledňoval/a jste při výběru studia, zda Vámi vybraný obor je na trhu práce žádaný?“ však více než polovina, konkrétně 68,9 % (31 respondentů) zvolila odpověď ano či spíše ano. Lze se tedy domnívat, že příčinou nezaměstnanosti není náhle a bez rozmyšlení zvolený obor, ale spíše okolnosti trhu práce jako počet volných pracovních míst či diskriminace absolventů z důvodu jejich postavení (nedostatek pracovních zkušeností, chybějící či nedostatečná praxe, přesycenost trhu práce terciárními absolventy aj.).

Příjemným překvapením mohou být výsledky týkající se praxe. Povinnou praxi mělo v rámci svého studijního oboru rovných 30 respondentů. I kdybychom odečetli 10 respondentů vyššího odborného vzdělávání, u kterých se praxe často předpokládá, výsledek 20 je stále značně příznivý. Lze tedy říci, že se povinná praxe postupně začíná zapojovat i do jiných stupňů terciárního vzdělávání, jak se píše v Bílé knize terciárního vzdělávání (MŠMT, 2009).

V rámci povinné praxe jsem položila respondentům otázku, zda se jednalo o praxi jednou za dobu svého studia, či museli splnit praxi v určitých ročnících nebo pravidelně během celého svého studia. Za nejčastější formu praxe (13 odpovědí) byla zvolena praxe v určitých ročnících, poté hned praxe pravidelná (9 odpovědí) a nakonec praxe jednou za své studium (8 odpovědí).

Odpovědi týkající se vykonávání dobrovolné praxe či brigády v oboru mimo studijní plán jsou více vyrovnané. 23 respondentů se rozhodlo pro dobrovolnou praxi a 22 tuto dobrovolnou praxi nepodstoupilo. Z 23 respondentů pak 12 jedinců vykonávalo praxi dlouhodobou (Graf 4). Mezi často uváděné motivace patřily: získání více praxe; zábava; finance; lepší uplatnění na trhu práce; zlepšení svých kvalit; získání zkušeností a praxe v oboru; navázání kontaktů. Z výsledků týkající se otázky přínosu praxe lze předpokládat, že naplnění motivace bylo více než pozitivní. Jen jeden respondent označil praxi za méně přínosnou.



Graf 4: Doba vykonávání dobrovolné praxe

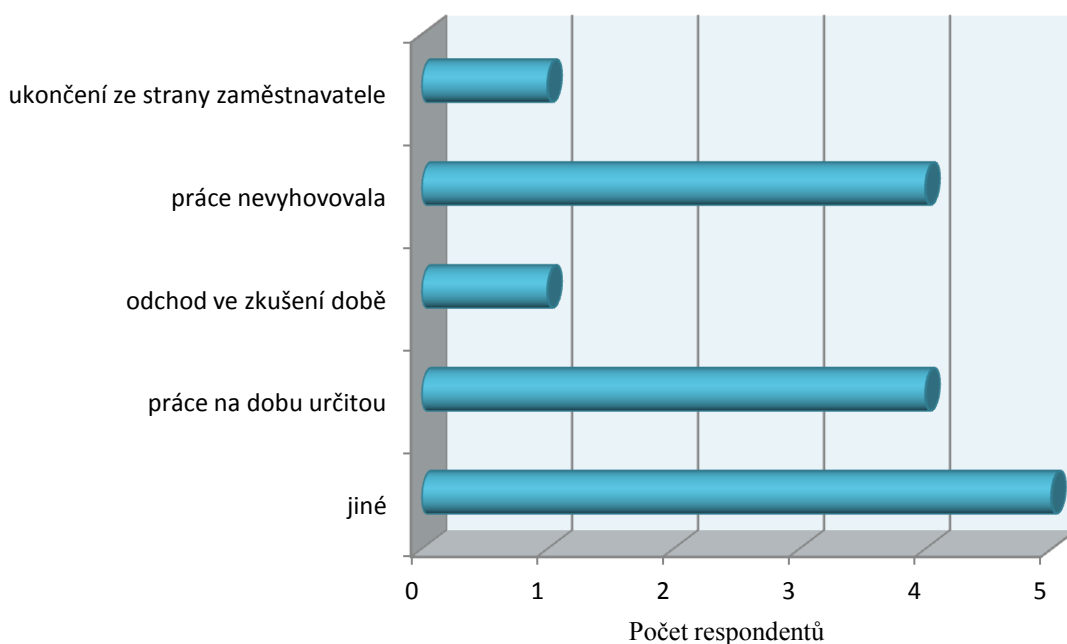
Z propojení otázek povinné a dobrovolné praxe (Tabulka 1) vyplývá, že jen 8 respondentů v dnešní době nedisponuje žádnou praxí. Bylo by jen výhodou, kdyby si sami absolventi uvědomovali, že jejich jedním z největších problémů je právě nedostatečná či žádná praxe.

		Vykonával/a jste dobrovolně praxi či brigádu ve svém oboru mimo studijní plán?		
		ano	ne	
Měl/a jste v rámci studia povinnou praxi?	ano	16	14	
	ne	7	8	
celkem		23	22	45

Tabulka 1: Povinná versus dobrovolná praxe

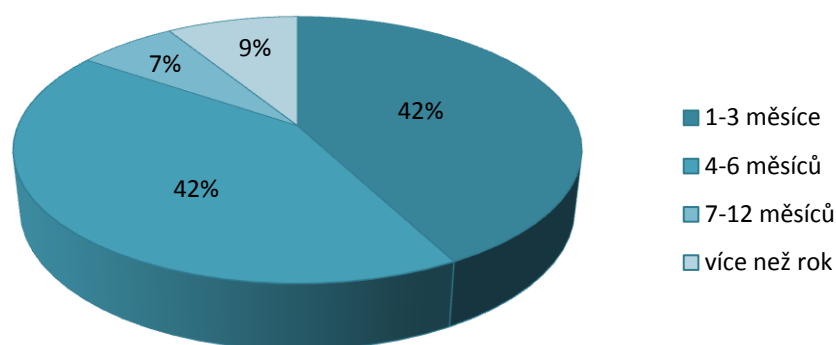
Zaměstnatelnost absolventů

Další část mého výzkumu tvořily otázky týkající se dosavadní zaměstnanosti absolventů. Jen 15 respondentů (33,3 %) z celkového počtu bylo již zaměstnáno a jen 8 z nich pracovalo ve svém oboru. Tím se potvrzuje výše zmiňovaná teorie a problematický nástup absolventů terciárního vzdělávání na trh práce. Důvody, proč své původní zaměstnání opustili, jsou znázorněny v grafu č. 5. V možnosti "jiné" bylo pohnutkami stěhování, gravidita a nezvládání situace.



Graf 5: Důvody pro opuštění pracovního místa

S dosavadní zaměstnaností souvisí i přítomná nezaměstnanost absolventů, která je dle mého pohledu pro absolventy velmi nepříznivá (Graf 6). Jen 42 % respondentů (19) je nezaměstnaných méně než 3 měsíce. Zbylá procenta se pohybují již kolem hranice dlouhodobé nezaměstnanosti (půl roku), která je pro nezaměstnaného tzv. pastí nezaměstnanosti. Ta jedince ohrožuje po všech stránkách jeho života - biologické, psychické, sociální, ale i spirituální. A jak je v teoretické části poznamenáno, u této cílové skupiny je dlouhodobá nezaměstnanost dále více prohlubujícím problémem, který jedinci nepřispívá jen po jeho osobní stránce, ale i z pohledu zaměstnavatele a sociálního prostředí.



Graf 6: Doba evidence na úřadu práce

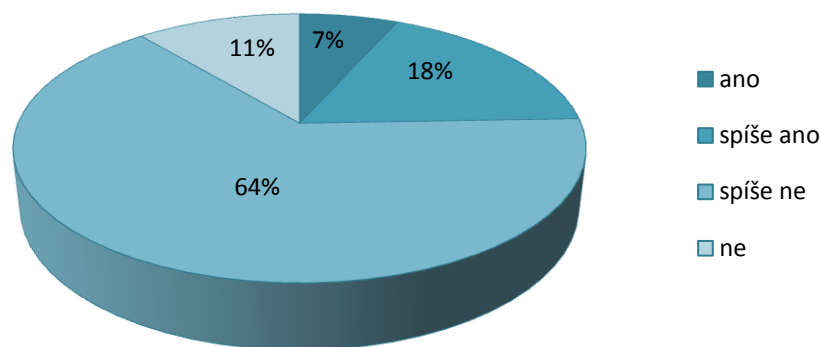
Tabulka 2 podává přehled nezaměstnaných absolventů z hlediska doby evidence na úřadu práce a jeho dosaženého vzdělání. Lze z ní vyčíst a potvrdit opět výše popsanou teorii. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je v prvním půl roce při přechodu z terciárního vzdělávání na trh práce a nejnižší míru nezaměstnanosti vykazují absolventi postgraduálního vzdělávání. Překvapující může být dlouhodobá (více než rok) nezaměstnanost absolventů magisterského stupně terciárního vzdělávání. Jedním z možných vysvětlitelných důvodů může být jejich vystudovaný obor. Dva z nich mají vystudovanou ekonomii, jeden pedagogický obor a poslední obor technický.

		Dosažené vzdělání				
		VOŠ	BC	MGR	Doktorské	
Jak dlouho jste nezaměstnán/a (evidence na ÚP)	1 - 3 měsíce	6	6	5	1	
	4 - 6 měsíců	3	10	6	0	
	7 - 12 měsíců	1	0	2	0	
	více než rok	0	0	4	0	
celkem		10	16	17	1	44

Tabulka 2: Evidence respondentů na ÚP v závislosti na dosaženém vzdělání

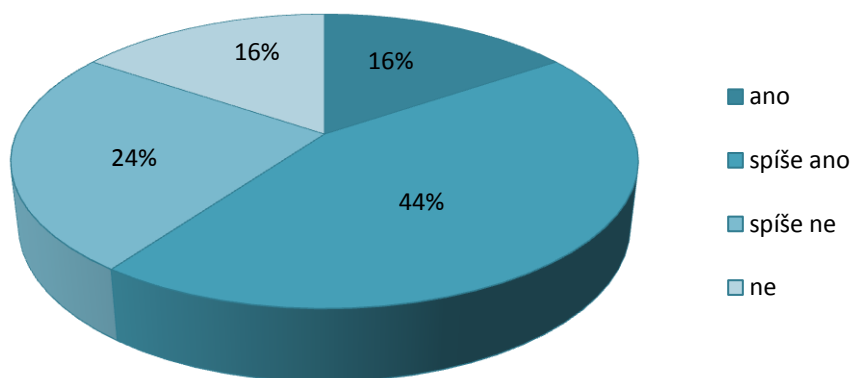
V následující části pomoci grafického znázornění popíši situaci s nabízenými pracovními místy od úřadu práce a s jejich hledáním samotnými absolventy. Má první otázka na toto téma se týkala toho, zda pracovní místa nabízená úřadem práce odpovídají vzdělání a kompetencím absolventů (Graf 7). Výsledek nebyl zrovna pozitivní. Jen 7 % respondentů (3) zvolilo možnost "ano". Vysvětlením může být

nedostatečný počet pracovních míst v oboru (tzv. strukturální nezaměstnanost) či neodpovídající úroveň vzdělání k nabízenému pracovnímu místu neboli tzv. "překvalifikovanost" (viz teorie).



Graf 7: Odpovídají nabízená místa?

S předchozí otázkou velmi úzce souvisí i téma ochoty respondentů přijmout jakoukoliv pracovní nabídku, i když nemusí odpovídat jejich dosaženému vzdělání a kompetencím (Graf 8). Rovných 60 % respondentů (27) na tuto otázku odpovědělo možnostmi "ano" nebo "spíše ano". Zklidněním situace může být fakt, že 82 % respondentů (22) tuto možnost zvolilo svobodně a ne pod tlakem možnosti vyloučení z evidence úřadu práce při opakovaném odmítání pracovních nabídek.



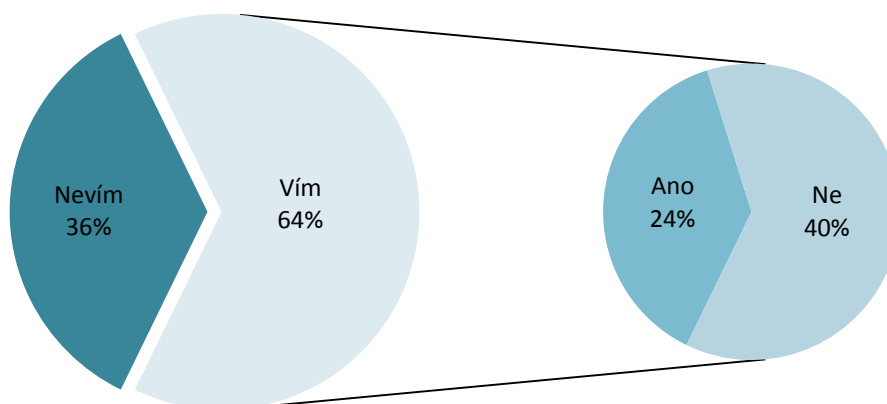
Graf 8: Jste ochoten přijmout jakoukoliv pracovní nabídku?

Svou situaci však pouhé 4,4 % respondentů (2) nechá jen v rukách pracovníků úřadu práce a jimi zprostředkovanými pracovními místy. Většina (95,6 %, 43 respondentů) si hledá pracovní pozici sama pomocí internetu, inzerátů či osobního dotazování.

Hodnocení služeb úřadu práce

Další pomyslnou součástí mého dotazníku bylo od respondentů zjistit jejich názor / hodnocení na vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace, veřejně prospěšné práce), poskytované služby (informační poradenský systém, regionální projekty), popřípadě jaké nové služby by na úřadech práce doplnily s pocitem, že by jim více pomohly.

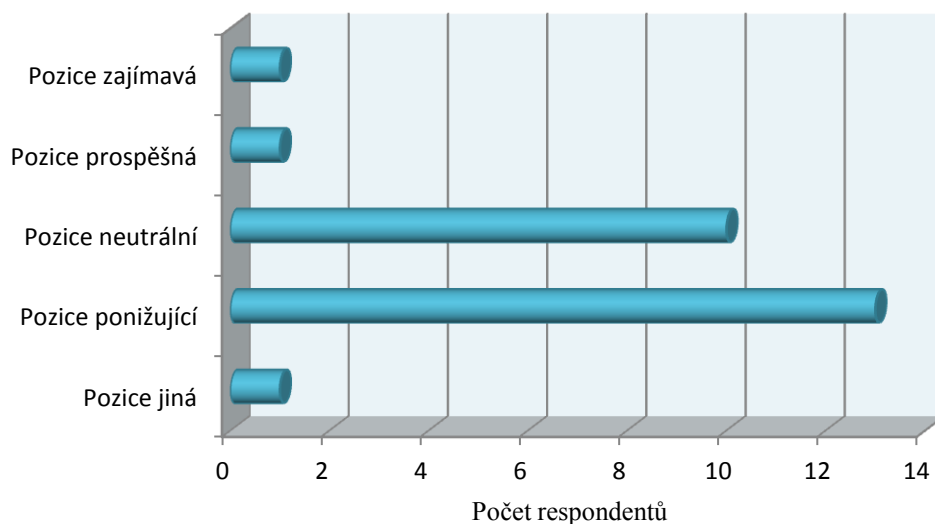
V otázce společensky účelná pracovní místa jsem se zaměřila konkrétně na samostatnou výdělečnou činnost respondentů (Graf 9). Respondenti Olomouckého okresu potvrzují výše zmiňovanou teorii Kellera a Tvrdeho (2008) na podnikání vysokoškoláků. 29 respondentů (64,4 %) tuto možnost poskytovanou úřadem práce sice zná, ale jen 11 z nich o ní přemýšlí. Zajímavé je, že o využití tohoto nástroje mají větší zájem ženy než muži a to v poměru 8:3. (Je třeba však brát ohled na vyšší procentní zastoupení žen - 64,4 % nad muži - 35,6 %.) Mezi nejčastěji uváděné důvody, proč se tomuto nástroji respondenti vyhýbají, jsou následující: nedostatečný kapitál; riskování; chybějící odvaha; nepodnikatelský typ; strach (podmíněn neúspěchem okolí) a neuplatitelnost v oboru (uveden např. chemický obor).



Graf 9: Vím o možnosti? - Přemýšlím o možnosti?

Druhý nástroj - rekvalifikace, nebyl respondenty tak využit. Pro rekvalifikační kurz se rozhodlo pouhých 15,6 % tedy 7 respondentů. Hodnocení však bylo spíše kladné. V průměru dosahovalo 6,6 bodů z 10. Z pohledu dosaženého vzdělání ho nejvíce využili absolventi bakalářských programů - 5 respondentů. Tím lze opět navázat na Kellera (2011), který bakaláře nazývá nedostudovanými studenty, kteří se stále potřebují vzdělávat. Argumenty, proč je tento nástroj málo využíván, jsou: snaha pracovat v oboru; krátkodobá evidence na úřadu práce; absence potřeby; nenalezení vhodného rekvalifikačního kurzu, který by zvýšil konkurenceschopnost na pracovním trhu; nezájem; neumožněno / nenabídnuo; plánuji do budoucna; v době rekvalifikace nabídnut pracovní poměr; neuvažování o samostatném podnikání.

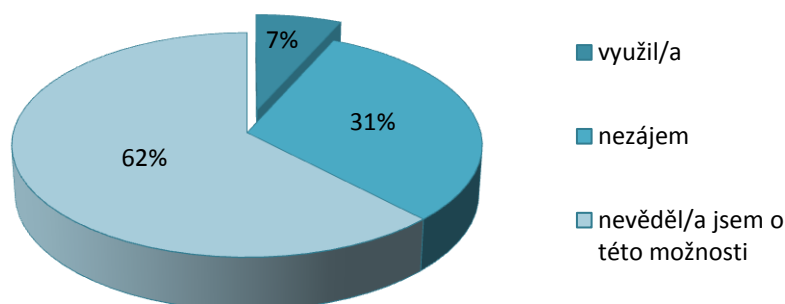
Poslední nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, na který jsem se zaměřila, je využit ze všech tří vybraných nejvíce. Veřejně prospěšnou službu navštěvuje více než polovina respondentů, konkrétně 24 (53,3 %). Jejich pocity jsou znázorněny v grafu 10. Je třeba mít na vědomí, že respondenti mohli vybrat více možností.



Graf 10: Vnímání veřejně prospěšných prací

U zbylých dvou služeb úřadu práce - Informační a poradenský systém a regionální projekty, byly výsledky velmi neuspokojivé. Tyto služby nejsou téměř vůbec využity. Jednotlivé služby navštěvují pouze tři respondenti. Problémem u Informačního a poradenského systému (Graf 11) je především nedostatečná

informovanost o dostupnosti této služby. Hodnocení regionálních projektů bylo neutrální. Jeden respondent v nich viděl větší šanci uplatnit se na trhu práce, druhý je na rozdíl od prvního považoval za zcela zbytečné.



Graf 11: Informační a poradenský systém

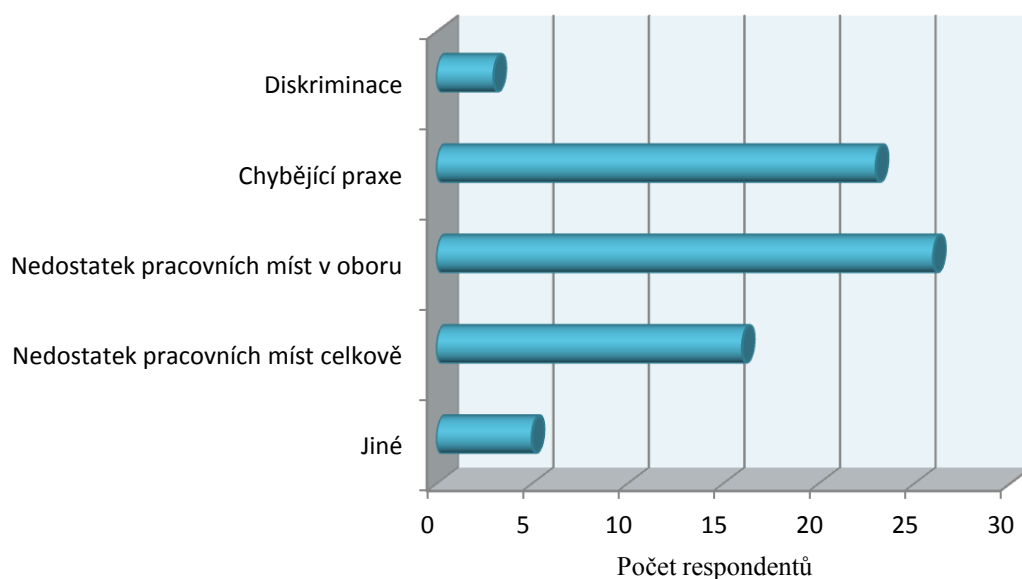
Názory respondentů na jejich nezaměstnanost

V závěrečné fázi části týkající se služeb úřadu práce, jsem dala možnost respondentům, se vyjádřit ke zlepšení chodu úřadu práce a co sami by ocenili. Vícekrát se opakovaly názory podobné těmto (citace): „*Uvítala bych, kdyby ÚP dělal cokoli víc, než jen zaregistrování uchazeče a schůzka jednou za měsíc trvající dvě minuty.*“; „*větší informovanost o službách*“ a „*pracovní místa v oboru*“. Jednotlivě pak: více pracovních nabídek; rozšíření služeb; lepší spolupráce se státní sociální podporou a jazykové kurzy.

Není novinkou, že se často nezaměstnaní obecně pokaždé obrací na úřady práce. V české společnosti existují ještě další možnosti pomoci, a tou jsou nestátní neziskové organizace. Proto jsem se respondentů zeptala, zda vůbec mají povědomí o tom, že práce těchto institucí je další eventuální podporou. 57,8 % respondentů (26) o této možnosti ví, ale jen 6,7 % (3 respondenti) ji využívá.

Závěrečnou otázkou mého dotazníku bylo zamyšlení se nad tím, kde sami respondenti vidí skutečnou příčinu jejich nezaměstnanosti. Opět jim byla dána možnost zaškrtnout více možných odpovědí (Graf 12). Pod možnostmi jiné bylo vypsáno následující (citace): „*podprůměrně, až směšně ohodnocená pracovní místa*“; „*únava,*

vyčerpanost“; „že jsem absolvent“ a „nedostatek pracovních míst v Olomouckém regionu“.



Graf 12: V čem respondenti vidí největší problém?

4.5 Interpretace dat

Mým prvním cílem bylo od respondentů zjistit vnímání jejich pozice a v čem oni sami vidí problémy způsobující jejich nezaměstnanost. Z výsledků je zřejmé, že si svou nevýhodnou pozici na trhu práce jasně uvědomují. Dokonce jeden z respondentů jako příčinu, proč si nemůže najít práci a setrvává na úřadu práce, uvedl, že je absolvent. Zbytek respondentů se pak shodovali na nedostatečné praxi, tedy s ní spojené pracovní návyky a obtížnost najít si práci v oboru.

Pomohlo by snad respondentům a jiným doposud studujícím studentům, kdyby předem věděli, jaká je na trhu práce situace a že mít vysokoškolský diplom není dnes již žádnou výhodou? Často se studenti vzdělávají s vidinou kariérního růstu, ale v dnešní době je vlastnit diplom spíše pojistkou pro udržení si sociálního statusu. Problematika absolventů vysokých škol není v České republice tak závažnou jako na příklad ve Francii. Bude-li ale české školství v tomto rytmu pokračovat, lze do budoucna očekávat, že v problematice vysokoškoláků může jednoduše dostihnout Francii, kde si lidé s diplomem nemohou najít práci a doslova žijí ze dne na den (Keller, 2010, s. 5).

Počet absolventů terciárního vzdělávání úměrně narůstá a stejně tak i jejich nezaměstnanost. Nástrojů vhodných k jejich aplikaci je však mizivě málo a často ani neodpovídají jejich potřebám. Ve svém výzkumu jsem se zaměřila na společensky účelná pracovní místa s ohledem na samostatně výdělečnou činnost, rekvalifikaci a veřejně prospěšné práce. Jejich využití není tak početné. Podnikání se v dnešní době absolventi bojí a rekvalifikace pro ně není vhodná, neboť to často není ani rok, co dostudovali a jejich zájmem je zůstat v oboru a ne získávat rekvalifikaci novou. Nejpočetnějším zastoupením ve výčtu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce. Ty jsou však ve velké míře považovány za ponižující. Cílem politiky zaměstnanosti by tak měly být nástroje zaměřující se více na tuto cílovou skupinu, podobně jako osoby se zdravotním postižením. Příkladem může být dobrá praxe od německých sousedů tzv. systém duálního vzdělávání (Duale Ausbildungsberufe).

Ani s ostatními službami úřadu práce nejsou respondenti moc spokojeni. Ve svém výzkumu jsem se zaměřila na Informační a poradenský systém, který pomáhá studentům nalézt vhodný studijní obor a dále na konkrétní regionální projekty financované z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost Evropské Unie. Jejich využití je minimální. Problémem u Informačního a poradenského systému je jejich informační nedostupnost. Většina z respondentů o této možnosti nevěděla a zbylá část o ni nejevila zájem. Bylo by tedy vhodné, zajistit zprostředkování více informací o této, ale i jiných službách a možnostech.

Často si respondenti také stěžovali, že na ně pracovníci nemají dostatek času k řešení jejich životní situace, která je doprovází po všech stránkách jejich života. Zde se nabízí jako možná alternativa zapojení více nestátních neziskových organizací, o kterých má přibližně polovina tušení, ale jen velmi mizivé procento je využívá. A to i přesto, že právě ony jim mohou poskytnout potřebnou podporu v době jejich nezaměstnanosti a zabránit u dlouhodobé nezaměstnanosti tzv. pasti chudoby. Pokud však bude rezolutní rozdělení na úřad práce a neziskové organizace, těžko se takové změny docílí. Baláž (2012, s. 8-10) v časopise Sociální práce/Sociálna práca tvrdí, že se již na této transformaci pracuje. Jejím cílem je zvýšit nejen dostupnost služeb úřadu práce, ale také vytvářet lokální sítě pomáhajících institucí.

ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem se zaměřila na jednu ze současných skupin ohrožené nezaměstnaností. Konkrétně se jedná o absolventy terciárního vzdělávání. Pro zřetelnější uvedení do problematiky jsem jejich příčiny ohrožení nezaměstnaností analyzovala podrobněji. Jedná se zejména o tzv. překvalifikovanost, absenci praxe a pracovních návyků. Důležitou roli hraje ale i vystudovaný obor a především pak vysoký počet absolventů vstupujících na trh práce, který pro ně není přizpůsoben. Kombinací výše zmíněných důvodů je důsledkem, že absolventi terciárního vzdělávání často nastupují na pracovní pozice určené absolventům středních škol, kteří jsou pak nuceni brát pracovní místa ještě více neodpovídající jejich kvalifikaci.

Ve své druhé - empirické části jsem se pak zaměřila na zodpovězení mých jednotlivých výzkumných otázek, které byly následující:

- jak vnímají svou pozici na pracovním trhu,
- v čem sami vidí největší problémy způsobující jejich nezaměstnanost,
- jak hodnotí nástroje aktivní politiky zaměstnanosti
- a jak jsou spokojeni s možnostmi nabízené úřadem práce.

Výzkumného šetření se zúčastnilo 45 respondentů s průměrným věkem 26,7 let. Zastoupení z pohledu stupně vzdělání bylo následující - 23 % vyšší odborné vzdělání, 36 % bakalářské vzdělání, 39 % magisterské vzdělání a 2 % vzdělání postgraduální. Z teoretické části se potvrdilo, že nejvyšší nezaměstnanost absolventů terciárního vzdělávání je v prvním půl roce při vstupu na trh práce, konkrétně 84 % (42 % je nezaměstnáno méně než 3 měsíce a zbylých 42 % v rozmezí 4-6 měsíců).

Jednotliví absolventi si uvědomují své nevýhodné postavení na trhu práce. Většina vidí jako příčinu nezaměstnanosti nedostatek pracovních míst a absenci či nedostatečnou praxi, jiní pak diskriminaci ze strany zaměstnavatele. Jen necelá čtvrtina (8 respondentů) však praxi nedisponuje. Zbytek respondentů mělo povinnou praxi v rámci školy či se dobrovolně rozhodli ji vykonávat mimo svůj studijní plán. Zdá se tedy, že praxe je v dnešní době již absolvována, ale z pohledu zaměstnavatelů

i tak není dostatečná. Svou nepříznivou pozici dokládají respondenti i neodpovídajícími pracovními místy, které jim jsou na úřadech práce nabízeny, a to konkrétně v 75 % případů.

Kladně absolventi nehodnotí ani nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. V práci jsem se zaměřila na tři konkrétní - společensky účelná pracovní místa za účelem samostatné výdělečné činnosti, rekvalifikace a veřejně prospěšné práce. Jejich využití bylo překvapivě nízké. Nejvíce využívaným nástrojem se staly veřejně prospěšné práce navštěvované 53 % absolventů, kteří ji řadili k práci spíše neutrální až ponižující, než aby jim přinášela užitek. Ve shrnutí lze říci, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti často neodpovídají potřebám samotných absolventů.

Zbylé možnosti poskytované úřadem práce dopadly ještě mnohem hůře. Častým problémem, který zmiňovali sami respondenti, byla nedostatečná informovanost o službách. Jako příklad mohu zmínit Informační a poradenský systém, o kterém nevědělo 62 % respondentů. Využití regionálních projektů financované z Evropského sociálního fondu bylo též velmi mizivé. Respondenti by ocenili alespoň více času jim poskytovaného od pracovníků úřadu práce a rozšířenost služeb.

V souhrnu lze říci, že čerství absolventi terciárního vzdělávání vstupující na trh práce se potýkají s vážnými problémy, které nenarušují jen jejich ekonomickou situaci, ale především tu sociální a psychickou pohodu. Možnosti úřadu práce nejsou často komplexní a neodpovídají potřebám absolventů. Je tak nezbytné tuto situaci řešit a nenechat ji dojít tak daleko jako například ve Francii. Má práce se proto může stát východiskem pro navrhnutí možných změn a konkrétních opatření, které nejsou mým cílem práce.

Výsledku výzkumu by mohly sloužit pracovníkům úřadu práce, kteří by na základě podnětů respondentů mohli zpracovat projekt na změnu služeb více reagujících na potřeby absolventů terciárního vzdělávání. Příkladem může být projekt na vytvoření nové pracovní pozice, která zde bude pro účely absolventa - bude mu věnovat potřebný čas, pomůže mu s hledání odpovídajících pracovních pozic, poskytne mu komplexní péči či mu popřípadě zprostředkuje informace o jiných navazujících službách. Mohlo by tak dojít k většímu propojení s neziskovou sférou. Výsledky však

nemusí být podnětem pro možnou změnu jen v oblasti sociální sféry, ale i v samotném resortu školství.

SEZNAM ZKRATEK

ČR - Česká republika

ČSÚ - Český statistický úřad

EACEA - Výkonná agentura pro vzdělávání, kulturu a audiovizuální oblast
(The Education, Audiovisual and Culture Executive Agency)

EU - Evropská unie

EUROSTAT - Statistický úřad Evropské unie

GOV - Portál veřejné správy

ISCED - Mezinárodní standardní klasifikaci vzdělávání
(International Standard Classification of Education)

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NUOV - Národní ústav odborného vzdělávání

UNESCO - Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu
(United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)

ÚP - Úřad práce

VOŠ - Vyšší odborná škola

VŠ - Vysoká škola

BIBLIOGRAFICKÝ SEZNAM

SEZNAM LITERATURY

BAUMAN, Z. (2004). Individualizovaná společnost. Praha: Mladá fronta.

BARKER, R. L. (1987). The social work dictionary. USA: National Association of Social Workers.

BRČÁK, J., SEKERKA, B. (2010). Makroekonomie. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk.

BUCHTOVÁ, B. a kol. (2002). Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada.

BURDOVÁ, J., TRHLÍKOVÁ, J., VOJTĚCH, J. (2007). Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol - 2006. Praha: NÚOV.

ČURDOVÁ, K., WASILOVÁ J., ZAJÍČKOVÁ, D. (2007). Analýza dostupných informací o fungujícím poradenství osobám vracejícím se na trh práce a výzkum jejich potřeb. Praha: EuroProfis.

DISMAN, M. (2008). Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha: Karolinum.

EVANGELU, J. E. A KOL. (2011). Bez praxe do praxe. Sběrka případových studií. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

GAVORA, P. (2010). Úvod do pedagogického výzkumu. Brno: Paido.

GIDDENS, A. (1999). Sociologie. Praha: Argo.

GIDDENS, A. (2006). Sociology. Cambridge: Polity Press.

GOFFMAN, E. (2003). Stigma: Poznámky k problému zvládnutí narušené identity. Praha: Sociologické nakladatelství.

HENDL, J. (2008). Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. Praha: Portál.

KELLER, J., TVRDÝ, L. (2008). *Vzdělaností společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*. Praha: Slon.

KELLER, J. (2011a). *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Slon.

KELLER, J. (2011b). *Tři sociální světy. Sociální struktura postindustriální společnosti*. Praha: Slon.

KLEŇHOVÁ, M., VOJTĚCH, J. (2011). *Přechod absolventů středních škol do terciárního vzdělávání*. Praha: NÚOV.

KNOLL, O. (1993). *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: VÚPSV.

KOZÁKOVÁ, M. (2003). *Křižovatka mezi absolventy a zaměstnavateli. Předpoklady úspěchu a neúspěchu absolventů u zaměstnavatelů z pohledu úřadu práce*. In *Celostátní konference studentů vysokých škol (Eds.), Současná úloha a postavení studentů na vysokých školách 2002. Vazba vysokých škol na absolventy a zaměstnavatele* (s. 104-110). Brno: Vysoké učení technické.

KOZEL, R. (2003). *Sledování uplatnění absolventů a hodnocení jejich kvalitativní přípravy z pohledu zaměstnavatelů i absolventů*. In *Celostátní konference studentů vysokých škol Eds., Současná úloha a postavení studentů na vysokých školách. Vazba vysokých škol na absolventy a zaměstnavatele* (s. 49-55). Brno: Vysoké učení technické.

KREBS, V. a kol. (2010). *Sociální politika. 5., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Wolters Kluwer ČR

MAREŠ, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON.

MATOUŠEK, O. (2003). *Slovník sociální práce*. Praha: Portál.

MATOUŠEK, O. (2005). *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál.

MENCLOVÁ, L., BAŠTOVÁ, J., KRONRÁDOVÁ, K. (2003). *Vysokoškolský student v České republice roku 2002*. Praha, Brno: VUTIUM.

MŠMT (2009). *Bílá kniha terciárního vzdělávání*. Praha: MŠMT.

PAVELKA, T. (2010). Makroekonomie: Základní kurz. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu.

PRUDKÝ, L., PABIAN, P., ŠIMA, K. (2010). České vysoké školství. Na cestě od elitního k univerzálnímu vzdělávání 1989-2009. Praha: Grada.

REICHEL, J. (2009). Kapitoly metodologie sociálních výzkumů. Praha: Grada.

SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. (2010). Ekonomie. Praha: NS Svoboda.

ŠVARCOVÁ, J. a kol. (2010). Ekonomie: Stručný přehled. Zlín: CEED.

ČLÁNEK V ČASOPISU

BAJER, P. (2010). Odráža označení stratená generácia postavenie absolventov na trhu práce? *Sociální práce/Sociální práca, č. 1, s. 33-35.*

BALÁŽ, R. (2012). Rozhovor. Cílem reformních změn je zvýšení dostupnosti služeb Úřadu práce. *Sociální práce/Sociální práca, č. 3, s. 8-12.*

KELLER, J. (2010). Sociální práce je symbol kulturnosti a civilizovanosti. *Sociální práce/Sociální práca, č. 1, s. 4-6.*

KOUCKÝ, J., VOŘÍŠEK, P., ZELENKA, M. (2008). Absolventi vysokých škol na pracovním trhu. *Aula – časopis pro vysokoškolskou a vědní politiku, roč. 16, s. 1-10.* Příjmení, J. (rok vydání). Název článku. *Název časopisu, ročník nebo číslo, rozsah stran.*

PELIKÁNOVÁ, I. (2012). Sociální aspekty přechodu studentů ze vzdělávání do zaměstnání. *Sociální práce/Sociální práca, č. 3, s. 53-63.*

ROZHOVOR

BERANOVÁ, S. (2012a). Rozhovor se Simonou Beranovou (pracovnice ÚP Olomouc), 17.9.2012

BERANOVÁ, S. (2012B). Rozhovor se Simonou Beranovou (pracovnice ÚP Olomouc), 11.1.2013

ZÁKONY

Zákon o zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb. v účinném znění ke dni 17. 3. 2013.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v účinném znění ke dni 17. 3. 2013.

INTERNETOVÉ ZDROJE

Duale Ausbildungsberufe: Duale Ausbildungsberufe nach BBiG und HwO [on-line]. Dostupné 16. 2. 2013 z http://www.arbeitsagentur.de/nm_450826/Navigation/zentral/Veroeffentlichungen/Themenhefte-durchstarten/Weiter-durch-Bildung/Bildungswege/Berufsabschluesse/Duale-Ausbildungsberufe/Duale-Ausbildungsberufe-Nav.html

ČSÚ (2008). Administrativní rozdělení okresu Olomouc k 1. 1. 2008 [on-line]. Dostupné 13. 2. 2013 z [http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/administrativni_rozdeleni_okresu_olomouc_k_1_1_2008/\\$File/Olomouc.gif](http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/administrativni_rozdeleni_okresu_olomouc_k_1_1_2008/$File/Olomouc.gif)

ČSÚ (2012a). Graf Podíl nezaměstnaných osob podle okresů Olomouckého kraje [on-line]. Dostupné 13. 2. 2013 z [http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/e64b2f1609dfb3b2c1257b0a002b9f71/\\$FILE/2012_12_g2.jpg](http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/e64b2f1609dfb3b2c1257b0a002b9f71/$FILE/2012_12_g2.jpg)

ČSÚ (2012b). Graf Podíl nezaměstnaných osob [on-line]. Dostupné 13. 2. 2013 z [http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/e64b2f1609dfb3b2c1257b0a002b9f71/\\$FILE/2012_12_g1.jpg](http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/e64b2f1609dfb3b2c1257b0a002b9f71/$FILE/2012_12_g1.jpg)

ČSÚ (2012c). Analytická zpráva [on-line]. Dostupné 13. 2. 2013 z [http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/e64b2f1609dfb3b2c1257b0a002b9f71/\\$FILE/NEZ2012_12.pdf](http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/e64b2f1609dfb3b2c1257b0a002b9f71/$FILE/NEZ2012_12.pdf)

ČSÚ (2013a). Charakteristika okresu Olomouc [on-line]. Dostupné 13. 2. 2013 z [http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/d24e8a4259c66e7ec1256f08002d30a7/\\$FILE/okres%20Olomouc.pdf](http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/d24e8a4259c66e7ec1256f08002d30a7/$FILE/okres%20Olomouc.pdf)

ČSÚ (2013b). Časové řady - vybrané ukazatele za okres Olomouc [on-line]. Dostupné 13. 2. 2013 z http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/casove_rady_vybrane_ukazatele_za_okres_olomouc

ČSÚ (Nová strategie): Nová strategie zaměstnanosti Evropa 2020 – Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam08011111.doc#.UQUIndWe224>

ČSÚ (Tab. 12.07): Tab. 12.07 Vyšší odborné školy v České republice [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/1207.pdf

ČSÚ (Tab. 12.08): Tab. 12.08 Vysoké školy v České republice [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/1208.pdf

EACEA (2009\2010): Organizace vzdělávací soustavy České republiky 2009/2010 [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/CZ_CS.pdf

EUROSTAT (2012): Europe 2020 Strategy – towards a smarter, greener and more inclusive EU economy? [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-12-039/EN/KS-SF-12-039-EN.PDF

GOV (2012): Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z <http://portal.gov.cz/portal/podnikani/situace/243/253/6160.html>

V životopise dnešního absolventa hraje klíčovou roli praxe [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z <http://jiho.ceskarariera.cz/clanky/?clanek=203,%20n%C3%A1zory%20UP%20na%20N%20V%C5%A0%202006/2009>

KOUCKÝ, J., ZELENKA, M. (2011). Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2011 [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_V%C5%A0_2011.pdf

MPSV (nedatováno): Definice absolventa pro potřeby statistického sledování [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

MPSV (2004). Aktivní politika se vyplácí [on-line]. Dostupné 5.3.2012 z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf> 4.3.2012

MPSV (2005): Informační a poradenská střediska při úřadech práce (IPS) [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>

MPSV (2010): Praxe versus vzdělání aneb co s absolventy [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z <http://www.mpsv.cz/cs/8652>

MPSV (2012a). Kvalifikační struktura absolventů. N - Vyšší odborné v okrese Olomouc za 2. pololetí 2011 [on-line]. Dostupné 13. 2. 2013 z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa/?_piref37_240489_37_240488_240488.statse=20000000011&_piref37_240489_37_240488_240488.statsk=2000000000012&_piref37_240489_37_240488_240488.send=send&_piref37_240489_37_240488_240488.stat=200000000034&_piref37_240489_37_240488_240488.obdobi=Q&_piref37_240489_37_240488_240488.rok=2011&_piref37_240489_37_240488_240488.uzemi=140000&ok=Vybrat

MPSV (2012b). Kvalifikační struktura absolventů. R - Bakalářské v okrese Olomouc za 2. pololetí 2011 [on-line]. Dostupné 13. 2. 2013 z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa/?_piref37_240489_37_240488_240488.statse=20000000011&_piref37_240489_37_240488_240488.statsk=2000000000012&_piref37_240489_37_240488_240488.send=send&_piref37_240489_37_240488_240488.stat=200000000035&_piref37_240489_37_240488_240488.obdobi=Q&_piref37_240489_37_240488_240488.rok=2011&_piref37_240489_37_240488_240488.uzemi=140000&ok=Vybrat

MPSV (2012c). Kvalifikační struktura absolventů. T - Vysokoškolské v okrese Olomouc za 2. pololetí 2011 [on-line]. Dostupné 13. 2. 2013 z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa/?_piref37_240489_37_240488_240488.statse=200000000011&_piref37_240489_37_240488_240488.statsk=2000000000012&_piref37_240489_37_240488_240488.send=send&_piref37_240489_37_240488_240488.stat=2000000000036&_piref37_240489_37_240488_240488.obdobi=Q&_piref37_240489_37_240488_240488.rok=2011&_piref37_240489_37_240488_240488.uzemi=140000&ok=Vybrat

MPSV (2012d). Kvalifikační struktura absolventů. V - Doktorské (vědecká vých.) v okrese Olomouc za 2. pololetí 2011 [on-line]. Dostupné 13. 2. 2013 z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa/?_piref37_240489_37_240488_240488.statse=200000000011&_piref37_240489_37_240488_240488.statsk=2000000000012&_piref37_240489_37_240488_240488.send=send&_piref37_240489_37_240488_240488.stat=2000000000037&_piref37_240489_37_240488_240488.obdobi=Q&_piref37_240489_37_240488_240488.rok=2011&_piref37_240489_37_240488_240488.uzemi=140000&ok=Vybrat

MPSV (2012e). Pracovní místa vytvořená v rámci APZ v jednotlivých krajích v 1. pololetí 2012 [on-line]. Dostupné 13. 2. 2013 z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2012p1/16.pdf

MPSV (2013a). Programovací období 2007 - 2013 [on-line]. Dostupné 13. 2. 2013 z http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/esf/obd_2007_2013

MPSV (2013b). Regionální individuální projekt Absolvent v Olomouckém kraji. CZ.1.04/2.1.00/13.00091 [on-line]. Dostupné 13. 2. 2013 z http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/esf/obd_2007_2013/oplzz_osa2a/reg_indiv_projekty/absolvent_v_olomouckem_kraji

MPSV (2013c). Regionální individuální projekt Na skok! CZ 1.04/2.1.00/13.00074 [on-line]. Dostupné 13. 2. 2013 z http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/esf/obd_2007_2013/oplzz_osa2a/reg_indiv_projekty/na_skok

MPSV (2013d). Regionální individuální projekt Neseďte doma! CZ 1.04/2.1.00/13.00059 [on-line]. Dostupné 13. 2. 2013 z http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/esf/obd_2007_2013/oplzz_osa2a/reg_indiv_projekty/neseďte_doma

MPSV (2013e). Regionální individuální projekt Příležitost pro mladé v Olomouckém kraji CZ 1.04/2.1.00/70.00018 [on-line]. Dostupné 13. 2. 2013 z http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/esf/obd_2007_2013/oplzz_osa2a/reg_indiv_projekty/příležitost_pro_mlade

MŠMT (2012): Výroční zpráva o stavu vysokého školství v České republice za rok 2011 [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vyrocní-zprava-o-stavu-vysokeho-skolstvi-za-rok-2011>

MŠMT (nedatováno): Otázky a odpovědi k Bílé knize terciárního vzdělávání [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z <http://www.msmt.cz/bila-kniha/otazky-a-odpovedi-k-tezim-bile-knihy-terciarniho-vzdelavani>

NUOV (nedatováno): Terciární vzdělávání [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z <http://www.nuov.cz/terciarni-vzdelavani>

UNESCO (nedatováno): ISCED 1997 mappings [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z <http://www.uis.unesco.org/Education/ISCEDMappings/Pages/default.aspx>

Respekt: Evropská regionální fóra. Vzdělání a trh práce [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z http://www.euroskop.cz/gallery/37/11326-vzdelani_a_trh_prace.pdf

Veřejná služba [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/62>

ZELENKA, M., RYŠKA, R. (2010): Přejít ze vzdělávání na trh práce a první práce [on-line]. Dostupné 2. 2. 2013 z http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/REFLEX2010_Zprava2.pdf

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Věk respondentů.....	32
Graf 2: Dosažené vzdělání.....	33
Graf 3: Vystudovaný obor	34
Graf 4: Doba vykonávání dobrovolné praxe.....	35
Graf 5: Důvody pro opuštění pracovního místa.....	36
Graf 6: Doba evidence na úřadu práce.....	37
Graf 7: Odpovídají nabízená místa?	38
Graf 8: Jste ochoten přijmout jakoukoliv pracovní nabídku?.....	38
Graf 9: Vím o možnosti? - Přemýšlím o možnosti?	40
Graf 10: Vnímání veřejně prospěšných prací	40
Graf 11: Informační a poradenský systém.....	41
Graf 12: V čem respondenti vidí největší problém?	42

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Povinná versus dobrovolná praxe.....	35
Tabulka 2: Evidence respondentů na ÚP v závislosti na dosažené vzdělání.....	37

PŘÍLOHY

Příloha 1 - DOTAZNÍK

Dobrý den,

prosím Vás o vyplnění následujícího dotazníku, který využiji v rámci své bakalářské práce na téma nezaměstnanost absolventů vysokých škol. Dotazník je zcela anonymní.

Předem děkuji za Váš čas a Vaši ochotu.

Hájková Kateřina

1. Pohlaví: žena / muž
2. Věk:
3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:
a) vyšší odborné b) bakalářské c) magisterské d) doktorandské
4. Vámi vystudovaný obor:
a. pedagogické obory f. přírodovědecké obory
b. filosofické obory g. sport a tělovýchova
c. právo a právnické obory h. teologické obory
d. zdravotnictví i. jiné
- e. technické obory
5. Zohledňoval/a jste při výběru studia, zda Vámi vybraný obor je na trhu práce žádaný?
a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne
6. Měl/a jste v rámci studia povinnou praxi?
a) ano b) ne
7. Pokud jste na otázku č. 6 odpověděl/a "ano", jak často jste praxi vykonával/a?
a) jednou za dobu svého studia
b) jen v určitých ročnících
b) pravidelně během celé délky svého studia

8. Vykonával/a jste dobrovolně praxi či brigádu ve svém oboru mimo studijní plán?
a) ano b) ne

Pokud jste na otázku č. 8 odpověděl/a "ne", přeskočte na otázku č. 13

9. Pokud jste na otázku č. 8 odpověděl/a "ano", jednalo se o:
a) praxi/e jednorázové (sem tam jste někde pomohl/a)
b) praxe dlouhodobá

Odpověděl/a-li jste na otázku č. 9 "praxi/e jednorázové", přeskočte na otázku č. 13.

10. Jak dlouho jste tuto praxi či brigádu vykonávala?
a) 0-6 měsíců b) 7-12 měsíců c) 1-2 roky d) více než dva roky

11. Jaká byla Vaše motivace k vykonávání této praxe či brigády?

.....

12. Považujete tuto praxi za přínosnou?
a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

13. Využil/a jste při výběru studia službu ÚP - Informační a poradenský systém
(středisko pro volbu povolání - test, konzultace aj.)
a) ano b) neměl/a jsem zájem c) ne, protože jsem o tom nevěděl/a

14. Byl/a jste po absolvování studia již zaměstnán/a?
a) ano b) ne

Pokud jste na otázku č. 14 odpověděl/a "ne", přeskočte na otázku č. 17.

15. Jednalo se o práci ve Vašem oboru?
a) ano b) ne

16. Proč jste toto místo opustila?
a) jednalo se o práci na dobu určitou
b) odešel/odešla jsem ve zkušební době
c) práce mi nevyhovovala
d) pracovní poměr byl ukončen ze strany zaměstnavatele
d) jiné ...

17. Jak dlouho jste nezaměstnán/a (evidence na ÚP)?
a) 1-3 měsíce b) 4-6 měsíců c) 7-12 měsíců d) více než rok

18. Odpovídají nabízená místa ÚP Vašemu vzdělání a kompetencím?
a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

19. Hledáte si sám/sama pracovní pozice, která nejsou zprostředkována ÚP? (inzeráty, hledání na internetu, osobní dotazování aj.)?
a) ano b) ne
20. Víte o možnosti samostatného podnikání s příspěvkem od státu?
a) ano b) ne
Pokud jste na otázku č. 20 odpověděla "ne", přeskočte na otázku č. 23.
21. Přemýšlela jste o využití samostatného podnikání?
a) ano b) ne
22. Pokud jste na otázku č. 21 odpověděla "ne", proč o této možnosti nepřemýšlíte?
.....
23. Využil/a jste možnosti rekvalifikace?
a) ano b) ne
24. Odpověděl/a-li jste na otázku č. 23 možností "ano", jak hodnotíte její přínos do svého profesního života na škále od 1 do 10? (hodnotu zakroužkujte)
(zcela zbytečné) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (velmi užitečné)
25. Odpověděl/a-li jste na otázku č. 23 možností "ne", z jakého důvodu?
.....
26. Jste-li zařazen/a do veřejné služby, je tato pozice pro Vás (lze vybrat více možností):
a) ponižující
b) neutrální
c) prospěšná (navázání nových kontaktů, pracovní návyky aj.)
d) zajímavá
e) naplňující
f) jiné
27. Jste zařazen/a v rámci ÚP do některých z projektů zvyšující šanci na zaměstnání (př. Absolvent v Olomouckém kraji, Na skok!, Neseďte doma!, Příležitost pro mladé v Olomouckém kraji)?
a) ano b) ne
Pokud jste na otázku č. 27 odpověděl/a "ne", přeskočte na otázku č. 30.
28. Jste spokojen/a s touto službou?
a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

29. V čem vidíte jeho výhody a nevýhody? (vypište v heslech)
- a) výhody
 - b) nevýhody
30. Jste ochoten/ochotna přijmout jakoukoli pracovní nabídku, která nemusí odpovídat Vašemu dosaženému vzdělání a kompetencím?
- a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne
31. Odpověděli/a-li jste na předchozí otázku č. 30 "ano", nebo "spíše ano", je tím důvodem možnost vyloučení z evidence ÚP při opakovaném odmítání pracovních nabídek?
- a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne
32. Jaké byste uvítal/a další služby od ÚP?
-
33. Víte, že ve Vaší situaci nezaměstnanosti Vám mohou pomoci i nestátní neziskové organizace?
- a) ano b) ne
34. Odpověděli/a-li jste na otázku č. 33 "ano", využíváte jejich služeb a pomoci v tomto směru?
- a) ano b) ne
35. V čem vidíte největší problém Vaší nezaměstnanosti? (můžete vybrat více možností)
- a) nedostatek pracovních míst celkově
 - b) nedostatek pracovních míst v oboru
 - c) chybějící praxe
 - d) diskriminace ze strany zaměstnavatele - pohlaví, věk, národnost aj.
 - e) jiné