

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra profesního a personálního rozvoje**



**Česká zemědělská  
univerzita v Praze**

**Trh práce se zaměřením na absolventy ve vybraném regionu**

**Bakalářská práce**

**Autor: Marie Šujanová**

**Vedoucí práce: Ing. Kateřina Tomšíková, Ph.D.**

**2024**

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Marie Šujanová

Učitelství praktického vyučování

Název práce

**Trh práce se zaměřením na absolventy ve vybraném regionu**

Název anglicky

**Labor market with a focus on graduates in selected region**

---

### Cíle práce

Hlavním cílem práce je návrh opatření, která by mohla přispět lepšímu pracovnímu uplatnění absolventů ve vybraném regionu. Dílčím cílem v teoretické části je vytvořit dostatečnou základnu pojmů, na základě kterých bude zpracována část praktická.

### Metodika

Dotazníkové šetření/skupinové/individuální rozhovory s absolventy, individuální rozhovory se zaměstnavateli, komparace jejich názorů. Syntéza poznatků a vyslovení vlastních doporučení.

**Doporučený rozsah práce**

35 stran

**Klíčová slova**

absolvent, trh práce, pracovní uplatnění

---

**Doporučené zdroje informací**

- LEPIČ, Martin, KOUCKÝ, Jan, RYŠKA Radim a kol. Vývoj a změny kvalifikačních potřeb trhu práce v ČR v letech 2000–2025. Praha: NÚV, 2015. 75 s. [online]. Dostupné z: [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Vyvoj\\_a\\_zmeny\\_kvalifikacnich\\_potreb\\_KO\\_2015prowww\\_.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Vyvoj_a_zmeny_kvalifikacnich_potreb_KO_2015prowww_.pdf)
- MPSV. Absolventi škol a mladiství. [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/absolventi-skol-a-mladistvi>
- MPSV. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
- NPI. Informační systém Infoabsolvent. [online]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/>
- SAMUELSON, Paul Anthony, NORDHAUS, William Dawbney. Economics. 19th ed. New York: McGraw-Hill, 2009. 744 p. ISBN 978-0-07-351129-0.
- VLČEK, Josef. Ekonomie a ekonomika. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 556 s. ISBN 978-80-7552-353-2.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2023/24 LS – IVP

**Vedoucí práce**

Ing. Kateřina Tomšíková, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra pedagogiky

---

Elektronicky schváleno dne 30. 5. 2023

**Ing. Karel Němejč, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 21. 6. 2023

**prof. Ing. Petr Valášek, Ph.D.**

Pověřený ředitel

V Praze dne 31. 01. 2024

## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

### **Trh práce se zaměřením na absolventy ve vybraném regionu**

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V ..... dne .....

.....  
Šujanová Marie

## **PODĚKOVÁNÍ**

Ráda bych poděkovala vedoucí práce Ing. Kateřině Tomšíkové, Ph.D., za její jedinečný přístup, odborné rady, znalosti, zkušenosti a podporu během psaní bakalářské práce.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce na téma Trh práce se zaměřením na absolventy ve vybraném regionu se zaměřila na možnosti uplatnění absolventů na trhu práce. Tato problematika je velmi aktuální a věnovat se jí je potřebné, neboť absolventi zejména středních škol jsou specifickým segmentem s minimem praktických zkušeností a podpora pro jejich vstup na trh práce je důležitým prvkem aktivní politiky zaměstnanosti státu.

Teoretická část byla zaměřená na charakteristiku pojmů, jako je trh práce, absolvent, vzdělávací soustava ČR a další faktory ovlivňující uplatnění absolventů a související problémy, jako je nezaměstnanost a její příčiny. Pro přehlednost byly některé informace doplněny o grafy, případně obrázky.

V praktické části bylo představeno místo šetření, které bylo realizováno v Plzeňském kraji, konkrétně v okrese Tachov. V této části práce byla použita metoda dotazování, a to s využitím dotazníkového šetření a individuálních rozhovorů. Dotazníkové šetření bylo provedeno online, respondenty byli absolventi, kteří odpovídali na 28 otázek. Individuální rozhovory byly realizovány se zaměstnavateli v daném regionu a rovněž s pracovníkem ÚP v Tachově. Díky třem skupinám respondentů byla možná komparace jejich odpovědí. S využitím této metody a metody analýzy odpovědí jsem prezentovala vlastní zjištění a navrhla doporučení, která by mohla vést ke lepšímu uplatnění absolventů na trhu práce.

## **Klíčová slova**

absolvent, trh práce, pracovní uplatnění

## **Abstract**

The bachelor thesis focused on the labour market, with a particular emphasis on graduates in the selected region, exploring the employment possibilities for this demographic. This issue is highly relevant and demands attention, given that graduates, especially those from secondary schools, constitute a distinct segment with minimal practical experience. Providing support for their integration into the labor market becomes a crucial element in the state's active employment policy.

The theoretical section delved into the characteristics of key concepts such as the labor market, graduates, the educational system of the Czech Republic, and other factors influencing graduate employment. Additionally, it addressed related issues such as unemployment and its underlying causes. To enhance clarity, certain information was complemented with graphs and pictures.

In the practical segment, the survey's location, the Pilsen Region, specifically the Tachov District, was presented. In this phase, research was conducted through a combination of a questionnaire survey and individual interviews. The online questionnaire survey involved graduates responding to 28 questions. Simultaneously, individual interviews were carried out with employers in the region and an employee from the Labour Office (ÚP) in Tachov. By engaging these three distinct respondent groups, a comparative analysis of their responses was made possible. Employing this approach along with response analysis, I presented my findings and put forth recommendations aimed at enhancing the employment prospects of graduates in the labor market.

## **Keywords**

graduate, labour market, employment

## OBSAH

1	ÚVOD.....	11
TEORETICKÁ VÝCHODISKA		
2	Cíl a metodika.....	13
2.1	Cíl.....	13
2.2	Metodika .....	13
3	Trh práce a nezaměstnanost.....	14
3.1	Trh práce .....	14
3.2	Nezaměstnanost.....	15
3.2.1	Definice, příčiny a typy nezaměstnanosti .....	15
3.2.1.1	Definice nezaměstnanosti .....	15
3.2.1.2	Příčiny nezaměstnanosti .....	16
3.2.1.3	Typy nezaměstnanosti.....	16
3.2.2	Řešení nezaměstnanosti .....	19
3.2.2.1	Úřad práce, jeho role.....	19
3.2.2.2	Aktivní politika zaměstnanosti .....	20
3.2.2.3	Pasivní politika nezaměstnanosti .....	20
3.2.2.4	Evropský sociální fond .....	20
4	Vzdělávání, vzdělávací systém v České republice .....	22
4.1	Vzdělávání a jeho formy .....	22
4.2	Vzdělávací systém v České republice .....	23
4.3	Střední školství.....	24
4.3.1	Cíle středního vzdělávání.....	25
4.3.2	Stupně středního vzdělání .....	25
4.3.3	Dvoustupňové kurikulum .....	26
5	Absolvent.....	28



5.1	Definice pojmu „Absolvent“ .....	28
5.2	Situace absolventů na trhu práce .....	28
5.2.1	Požadavky zaměstnavatelů na absolventy .....	28
5.3	Hlavní problémy absolventů .....	29
5.3.1	Spokojenost absolventů s vystudovaným oborem .....	29
5.3.2	Odchod absolventů pracovat mimo obor .....	31
<b>PRAKTICKÁ ČÁST</b>		
6	Vlastní šetření .....	33
6.1	Charakteristika místa šetření .....	33
6.1.1	Charakteristika vybraného regionu .....	33
6.1.2	Absolventi na trhu práce ve vybraném regionu .....	35
6.2	Dotazníkové šetření u absolventů .....	40
6.2.1	Realizace dotazníkového šetření .....	40
6.2.2	Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření .....	40
6.3	Individuální rozhovor s pracovníkem Úřadu práce v Tachově .....	54
6.3.1	Realizace individuálního rozhovoru s pracovníkem Úřadu práce v okrese Tachov .....	54
6.3.2	Zhodnocení výsledků individuálního rozhovoru s pracovníkem Úřadu práce v okrese Tachov .....	54
6.4	Individuální rozhovory s vybranými zaměstnavateli .....	56
6.4.1	Realizace individuálních rozhovorů s vybranými zaměstnavateli .....	56
6.4.2	Zhodnocení výsledků individuálních rozhovorů se zaměstnavateli .....	56
6.5	Komparace výsledků (celkové zhodnocení) .....	59
7	Vlastní doporučení .....	62
8	ZÁVĚR .....	64
9	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	65

10 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ..... 67

11 SEZNAM PŘÍLOH..... 69

Příloha 1: Charakteristika stupňů vzdělání v České republice

Příloha 2: Schéma vzdělávacího systému ČR

Příloha 3: Charakteristika středních škol v okrese Tachov

Příloha 4: Vzor dotazníku pro absolventy

Příloha 5: Otázky pro individuální rozhovor s pracovníkem úřadu práce

Příloha 6: Otázky pro individuální rozhovory se zaměstnavateli

# 1 ÚVOD

Bakalářskou práci na téma Trh práce se zaměřením na absolventy ve vybraném regionu jsem si vybrala z důvodu aktuálnosti tématu. Vzhledem k demografickému vývoji a stárnutí populace, což může ovlivnit nabídku pracovních sil na trhu práce, je důležité zaměřit se na rizikovou skupinu, kterou tvoří absolventi, zejména absolventi středních škol. Problematiku řeší i strategické dokumenty, jako „Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030+“ a dokument „Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+“. Oba jsou vzájemně provázané a spolupracují na dosažení společných cílů, jako je zajištění kvalitního vzdělávání pro přechod absolventů na trh práce, snížení nezaměstnanosti mezi mladými lidmi a zajištění stabilní a kvalitní zaměstnání pro tento segment.

Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030+ definuje obecné strategické cíle, které se zaměřují především na motivaci zaměstnavatelů k rozvoji a využívání flexibilních organizací práce, podporují sladění rodinného a profesního života, revizi systému rekvalifikací tak, aby odpovídal budoucím potřebám trhu práce, přizpůsobil se digitalizaci. Dále zmiňuje podporu celoživotního učení pro všechny skupiny osob, které na trh práce budou vstupovat, podporu sociálního podnikání, podporu tvorby kvalifikovaných pracovních míst a jejich využití (MPSV, 2024b).

Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ stanovuje cíle, priority a směry vzdělávací politiky v ČR pro následující desetiletí. Je zaměřeno na zlepšení kvality vzdělávání a podporu celoživotního učení, aby se český vzdělávací systém přizpůsobil současným i budoucím potřebám společnosti. Hlavním cílem strategie je posílit kompetence a dovednosti jednotlivců, aby se mohli aktivně zapojovat do společnosti. Klade důraz na rozvoj klíčových dovedností, jako jsou matematické a jazykové schopnosti, digitální gramotnost, kreativita a kritické myšlení (MŠMT, 2023b).

V teoretické části své bakalářské práce jsem se zaměřila na definice absolvent, trh práce, nezaměstnanost a vzdělávací systém ČR. V praktické části jsem charakterizovala místo šetření, které se provádělo v Plzeňském kraji, v okrese Tachov. Uvedla jsem důležité demografické a statistické informace, které jsem čerpala z ČSÚ, MPSV, MŠMT atd. Pomocí dotazníkového šetření jsem zjišťovala názory absolventů, které jsem poté komparovala s názory zaměstnavatelů v okrese Tachov

a se zaměstnancem ÚP v Tachově. S vybranými zaměstnavateli i se zaměstnancem ÚP v Tachově jsem vedla individuální rozhovor. Na základě komparace výsledků získaných prostřednictvím dotazníkového šetření mezi absolventy a individuálních rozhovorů s dvěma skupinami respondentů jsem navrhla vlastní doporučení, která by mohla přispět k lepšímu vstupu absolventů středních škol na trh práce v okrese Tachov.

# TEORETICKÁ VÝCHODISKA

## 2 Cíl a metodika

### 2.1 Cíl

Hlavním cílem práce byl návrh opatření, která by mohla přispět k lepšímu pracovnímu uplatnění absolventů ve vybraném regionu. Tento cíl byl dosažen na základě triangulace použitých metod – analýzy současného stavu zaměstnanosti v daném okrese, dotazníkového šetření a individuálních rozhovorů. Dílčím cílem v teoretické části bylo vytvořit dostatečnou základnu pojmů, na základě, kterých bude zpracována část praktická.

### 2.2 Metodika

Při psaní teoretické části jsem vycházela z odborných monografií a adekvátních elektronických zdrojů, v rámci, kterých jsem použila především data z Českého statistického úřadu (ČSÚ), Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), Národního pedagogického institutu České republiky (NPI ČR) a Úřadu práce v Tachově.

Hlavní metodou použitou v praktické části práce bylo dotazníkové šetření, jehož respondenty byli absolventi středních škol s trvalým pobytem v okrese Tachov. Dále byly realizovány individuální rozhovory s pracovníkem Úřadu práce v Tachově a vybranými představiteli zaměstnavatelů v okrese Tachov. Na základě komparace zjištěných poznatků a jejich analýzy byla s využitím metody syntézy navržena vlastní doporučení.

### 3 Trh práce a nezaměstnanost

#### 3.1 Trh práce

Trh je místo, kde se setkává poptávka s nabídkou. Samuelson (2009, str. 689) uvádí, že je to „uspořádání, kde na sebe vzájemně působí prodávající a kupující, což vede ke stanovení cen a množství komodity“. Trhy dělíme dle různých kritérií, jedním z nich je podle předmětu směny na trh zboží a služeb a trhy výrobních faktorů, ke kterým kromě trhu půdy a trhu finančního patří i trh práce.

„Trh práce je místo, kde se střetávají dva ekonomické subjekty – firmy a domácnosti, a to prostřednictvím poptávky a nabídky práce“ (Tuleja, Majerová a Nezval, 2012, str. 140). „Problematika trhu práce a faktoru práce má řadu dílčích aspektů (např. ekonomický, sociální, mezinárodní). Z ekonomického hlediska trh práce a faktor práce samotný představuje důležitou determinantu ovlivňující ekonomický růst“ (Rojíček, 2016, str. 222).

„Trh práce je asymetrický, protože subjekty na straně nabídky práce mají menší možnost volby než firmy, které práci poptávají. Vyplývá to z podstaty směňovaného zboží – práce. Její nositel – člověk pracuje proto, aby si zajistil uspokojování svých potřeb, které jsou neodkladné. Práce je v ekonomické teorii chápána jako cílově zaměřená hospodářská činnost člověka. Práci, jako výrobní faktor, nabízejí na trhu práce lidé (domácnosti) a na straně poptávky vystupují firmy. Poptávka po práci je standardně určena příjmem z mezního produktu práce. Na situaci na trhu práce mají vliv nejen lidé a firmy, ale i stát a odbory“ (Vlček, 2016, str. 214).

Trh práce zajišťuje produkci a distribuci práce formou směnných vztahů mezi domácnostmi, které nabízejí práci, a firmami, které práci poptávají. Výsledkem interakce nabídky a poptávky je cena tohoto výrobního faktoru – mzda“ (Vlček, 2016, str. 215).

„Mzda je cenou práce a její úroveň závisí na situaci na trhu práce – na nabídce a poptávce po pracovní síle. Jde o výnos, který získá vlastník výrobního faktoru práce za poskytnutí jeho služeb. Proces určování odměny za práci (mzdy) má makroekonomický i mikroekonomický rámec. Mzdová politika státu stanovuje

základní pravidla pro vytváření mzdových prostředků a odměňování na mikroúrovni“ (Vlček, 2016, str. 219).

„Tato politika ovlivňuje vývoj mezd na základě celkového rozvoje ekonomiky státu. Například jde o stanovení minimální mzdy, regulaci vlivu vývoje mezd na inflaci. Forma mzdy je způsob, kterým je vytvářen celkový výdělek pracovníka v závislosti na jeho výkonu, chování a výsledku činnosti celého pracovního kolektivu. Mzdové formy mají stimulovat pracovníky k nadstandardnímu výsledku a diferencovat výkonovou mzdu v závislosti na prokazatelném přínosu. V praxi jsou používány:

- a) základní (samostatné) formy mezd – časová, úkolová mzda;
- b) doplňkové (nesamostatné) formy mezd – prémie, odměny, provize, bonusy (Vlček, 2016, str. 220).

## 3.2 Nezaměstnanost

### 3.2.1 Definice, příčiny a typy nezaměstnanosti

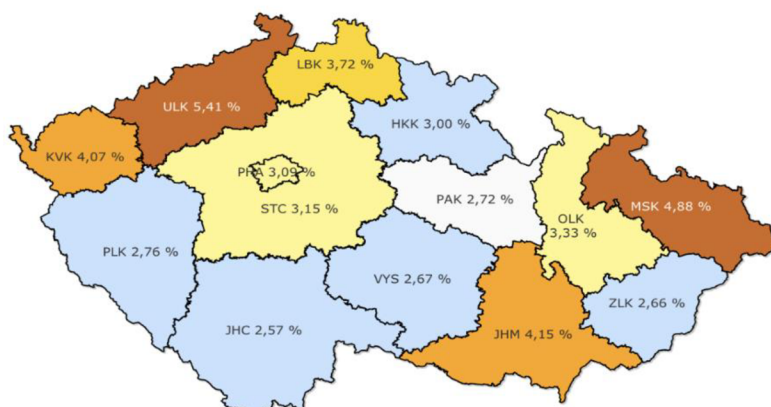
#### 3.2.1.1 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je přirozenou součástí trhu. Týká pouze populace v produktivním věku (15-64 let). Populaci v produktivním věku dále dělíme na ekonomicky aktivní a na ekonomicky neaktivní. Ekonomicky aktivní lidé jsou zaměstnaní – pracující, ale i lidé nezaměstnaní, kteří nemají momentálně práci, ale aktivně ji hledají. Ekonomicky neaktivní lidé jsou studenti, děti, důchodci, ženy v domácnosti, invalidé, ale také lidé, kteří si sami zvolili, že nechtějí pracovat (Jurečka, Macháček, 2023, str. 160).

„Míra nezaměstnanosti se vyazuje nejen jako průměrný údaj pro celou zemi, ale také za jednotlivé regiony. Pro podrobnější zkoumání trhu práce se určuje i míra nezaměstnanosti u dílčích skupin obyvatelstva, například u mužů, žen, podle věkových skupin, podle úrovně dosaženého vzdělání apod.“ (Jurečka, Macháček, 2023, str. 161).

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{počet ekonomicky aktivních osob}} \times 100$$

**Obrázek 1: Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 31. 7. 2023**



Zdroj: ČSÚ, 2023

### 3.2.1.2 Příčiny nezaměstnanosti

„Při odhadování příčin vzniku nezaměstnanosti jsou nejčastěji zdůrazňovány tyto skutečnosti. Pokles hrubého domácího produktu (HDP) (absolutní, event. jeho tempa růstu) může vyvolat snížení domácí nebo zahraniční poptávky. Změna ve struktuře celkového výstupu ekonomiky se promítají do poptávky po pracovních silách, protože jednotlivá odvětví vykazují rozdílnou pracovní náročnost výroby. Například jiná je v chemickém průmyslu, jiná ve strojírenství a jiná v oblasti osobních služeb. Substitute práce technikou způsobuje růst produktivity práce a menší počet pracovníků dokáže vyrobit větší objem produkce.

Přírůstek práceschopného obyvatelstva, který vzniká, když na trh práce vstupují populačně silné ročníky nebo země přijala velký počet imigrantů. Stejný problém nastane i při stabilním populačním vývoji, když prudce poklesne ekonomický růst, například při transformaci ekonomiky“ (Vlček, 2016, str. 451).

### 3.2.1.3 Typy nezaměstnanosti

Rozlišujeme čtyři typy nezaměstnanosti, které se liší příčinou vzniku a také ekonomickým dopadem.

„Frikční nezaměstnanost vzniká jako projev nesouladu požadavků zaměstnanců s podmínkami, které mají nebo jsou jim nabízeny v zaměstnání. Důvodem může být úroveň odměňování, pracovní podmínky, pracovní rytmus, bezpečnost práce,



stěhování člena rodiny, doprava do práce apod. Do frikční nezaměstnanosti patří i absolventi škol od ukončení vzdělávání do nástupu do pracovního poměru. Za příčinu této nezaměstnanosti je často uváděn nedostatek informací o volných pracovních místech. Frikční nezaměstnanost není spojena s nedostatkem pracovních příležitostí, ale s hledání existujících neobsazených pracovních míst. Doba nezaměstnanosti je relativně krátká“ (Vlček, 2016, str. 451).

„Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku dílčích nerovnováh na segmentovaném trhu práce, kdy vlastnosti nebo umístění pracovních sil neodpovídají povaze dostupných pracovních míst. Příčinou tohoto stavu jsou strukturální změny v ekonomice, které doprovází stagnace nebo zánik některých odvětví a expanze jiných. Na jedné straně tak lidé přicházejí o zaměstnání a na druhé straně jsou jim nabízena nová pracovní místa, která většinou vzhledem ke své kvalifikaci nemohou obsadit“ (Vlček, 2016, str. 451-452).

„Cyklická nezaměstnanost začíná vznikat, když ekonomika opouští fázi vrcholu a přechází do fáze kontrakce (krize) a klesá celková poptávka po pracovní síle. Objevuje se díky nedostatečné úrovni agregátní poptávky po statcích. Firmy na trhu realizují menší objemy produkce, klesají jim tržby a zvětšují se jim zásoby. Firmy mají problémy s financováním běžných výdajů a na vzniklou situaci reagují snížením ceny produkce. Ale ani pokles cen problémy firem neřeší a ty jsou nucené snižovat počet pracovníků a mzdy“ (Vlček, 2016, str. 452).

„Sezónní nezaměstnanost, jde o přirozené kolísání poptávky po práci, které je vyvoláno střídání ročních období. Běžně se projevuje v zemědělství, cestovním ruchu, stavebnictví apod.“ (Vlček, 2016, str. 452).

Další rozlišení nezaměstnanosti je podle toho, zda je dobrovolná či nedobrovolná:

- „Lidé, kteří se svobodně (dobrovolně) rozhodli nenabízet při stávající mzdové sazbě svou práci, jsou v ekonomické teorii označováni jako dobrovolně nezaměstnaní. Takové předpoklady zastávají ekonomové, kteří patří do neoklasického proudu ekonomické teorie“ (Jurečka, Macháček, 2023, str. 168). „Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostněn volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních

příležitostí, ale aktivně hledají jiné, např. lépe placené místo“ (Buchtová, 2002, str. 65).

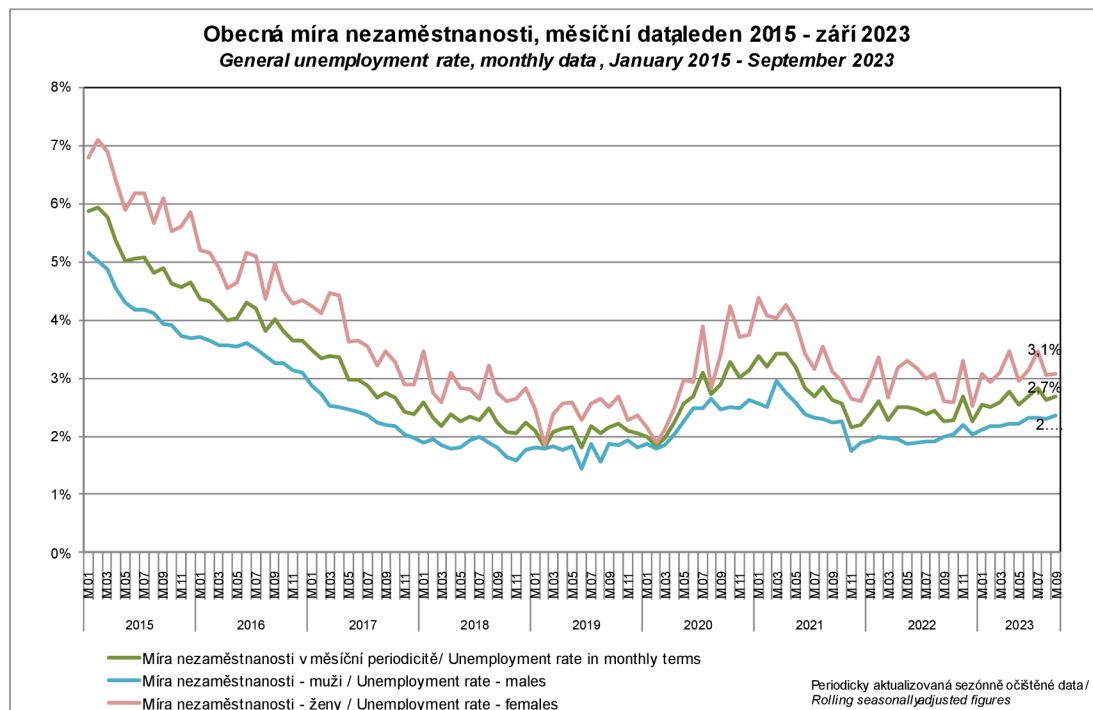
- Rozdíl mezi nabízeným a poptávaným množstvím práce představuje tzv. nedobrovolnou nezaměstnanost. Jde o pracovníky, kteří si přejí pracovat při mzdové sazbě, ale nemohou najít zaměstnání. Je-li na trhu práce přebytek pracovníků, firmy stanoví přísnější požadavky na kvalifikaci a najmou pouze nejkvalifikovanější uchazeče s největšími zkušenostmi“ (Jurečka, Macháček, 2023, str. 168).

„Měřit je společnost schopna pouze oficiální nezaměstnanost, tedy počty nezaměstnaných, kteří se nahlásí na úřadech práce a požadují jejich pomoc při vyhledávání práce nové, rekvalifikaci a získávání podpory v nezaměstnanosti.

Řada lidí ovšem z různých důvodů úřady práce nekontaktuje a do evidence nezaměstnaných se nedostane. Skutečná míra nezaměstnanosti by z tohoto důvodu byla o něco vyšší než míra oficiálně vypočítaná.

Na druhou stranu je však řada lidí, kteří jsou evidovanými nezaměstnanými a načerno pracují, takže správně by ze statistik měli být vyloučeni“ (Švarcová, 2023).

### Graf 1: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR



Zdroj: ČSÚ, 2023

## 3.2.2 Řešení nezaměstnanosti

### 3.2.2.1 Úřad práce, jeho role

„Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce ČR“) je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR o změně souvisejících zákonů. MPSV řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.

Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky“). Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele Úřadu práce ČR je generální ředitel. V čele krajské pobočky je ředitel. V čele kontaktního pracoviště krajské pobočky je ředitel nebo vedoucí.

Správní řízení v působnosti Úřadu práce ČR se řídí zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR a o změně souvisejících zákonů a zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Úřad práce ČR rozhoduje ve správním řízení v I. stupni. O odvoláních proti rozhodnutí Úřadu práce ČR rozhoduje MPSV“ (MPSV, 2023a).

Úřad práce ČR hraje významnou roli při poskytování informací a služeb v oblasti pracovních příležitostí. Hlavním cílem je pomáhat všem občanům, osobám se zdravotním postižením, uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání, zaměstnavatelům i cizincům, kteří hledají zaměstnání. Úřad práce shromažďuje a zveřejňuje informace o volných pracovních místech v ČR, poskytuje poradenství a podporu při hledání a zprostředkování zaměstnání. Úřad práce má za úkol také zprostředkovávat sociální a pracovní podporu, jako je například podpora v nezaměstnanosti, různá forma dávek (příspěvek na bydlení, hmotná nouze atd.), příspěvky na rekvalifikaci, zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo podpora zaměstnavatelů při hledání vhodných zaměstnanců. Úřad práce sbírá a zveřejňuje informace o aktuálních volných pracovních místech v ČR, které jsou dostupné prostřednictvím jejich webových stránek, databázi a fyzických poboček.

Dále nabízí různé rekvalifikační programy, které mají za cíl zvýšit kvalifikaci a připravit lidi na konkrétní pracovní pozice. Tyto programy mohou být hrazeny nebo částečně financovány ze státních zdrojů (MPSV, 2023a).

### 3.2.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je soubor opatření, které vláda a další instituce (Úřad práce ČR, MPSV) používají k podpoře zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti. Jejím cílem je zlepšit schopnost lidí najít a udržet si zaměstnání. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je nejen snížit míru nezaměstnanosti, ale také podpořit dlouhodobou zaměstnanost a ekonomický růst.

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje různé nástroje a programy například: odborná příprava a rekvalifikace, příspěvky pro zaměstnavatele, veřejně financované pracovní programy, podpora podnikání, veřejně prospěšné práce atd. (MPSV, 2023a).

Aktivní politika zaměstnanosti v ČR je vymezena v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Aktivní politiku zaměstnanosti zajišťuje MPSV a jednotlivé úřady práce.

### 3.2.2.3 Pasivní politika nezaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na poskytování finanční podpory nezaměstnaným osobám formou dávek v nezaměstnanosti. Jejím cílem je poskytnout hmotné zabezpečení uchazečům o zaměstnání a podpořit skupinu občanů, kteří se nacházejí ve finanční tísní. Hlavním rozdílem mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti je skutečnost, že aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na snižování míry nezaměstnanosti a prevenci nezaměstnanosti, zatímco pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na zmírnění dopadů již nastalé nezaměstnanosti prostřednictvím poskytování dávek. Existuje však riziko, že v případě, kdy sociální dávky převyšují příjmy z práce, může dojít ke ztrátě motivace jednotlivce hledat zaměstnání (MPSV, 2023a).

### 3.2.2.4 Evropský sociální fond

„Evropský sociální fond+ (ESF+) je hlavním nástrojem Evropské unie (EU) pro investice do lidí. S rozpočtem ve výši téměř 99,3 miliardy eur na období 2021–2027 bude ESF+ i nadále významně přispívat k politikám EU v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí, vzdělávání a dovedností, včetně strukturálních reforem v těchto oblastech“ (EK, 2023).

ESF se zaměřuje na různé oblasti, jako je odborná příprava, rekvalifikace, podpora zaměstnanosti, sociální začleňování, boj proti chudobě a nerovnostem, podpora podnikání a další. Fond poskytuje financování různým organizacím, včetně vlád, neziskových organizací, vzdělávacích institucí a podniků. Význam ESF spočívá v tom, že pomáhá zvýšit zaměstnanost, odbornou přípravu a sociální integraci obyvatel Evropské unie (EK, 2023).

„Operační program s názvem Zaměstnanost plus (OPZ+) představuje klíčový nástroj pro využívání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu plus v oblasti zaměstnanosti a sociálního začleňování v programovém období 2021-2027, přičemž navazuje na Operační program Zaměstnanost realizovaný v programovém období 2014-2020. OP Zaměstnanost plus pokrývá následující oblasti: budoucnost práce, sociální začleňování, sociální inovace, materiální pomoc nejchudším osobám. Řídicím orgánem programu je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV)“ (EK, 2023).

## 4 Vzdělávání, vzdělávací systém v České republice

### 4.1 Vzdělávání a jeho formy

Vzdělávání (též edukace) je základním pojmem uváděným v pedagogické literatuře, který má dlouhou tradici. Jeho význam vzdělávání lze rozlišit podle několika pojetí:

- „osobnostního pojetí, kdy se vzdělání chápe jako součást socializace jedince,
- obsahového pojetí – vzdělání je zkonstruovaný systém informací, které jsou plánovány v kurikulu různých škol a vyučovacích předmětů,
- institucionální pojetí – vzdělání je společensky organizovaná činnost zabezpečovaná institucí školství,
- socioekonomického pojetí – vzdělání je chápáno jako jedna z kategorií, které charakterizují populaci (skupiny obyvatelstva, společnost),
- procesuální pojetí – vzdělávání je proces, jímž se realizují stavy jedince a společnosti“ (Průcha, Walterová, Mareš, 2009, s. 361).

Vzdělávání je proces směřující k rozvoji jedincových vědomostí, dovedností a schopností. Je časově omezeno a vymezeno školní legislativou. Vzdělávání v ČR je základní právo každého občana (zakotveno ve školském zákoně 561/2004 Sb.) a je zajišťováno státem. Vzdělávací systém v ČR se skládá z různých úrovní a typů škol. Školy máme státní a soukromé. Základní vzdělání je povinné a trvá devět let. Většina dětí začíná ve věku 6 let a absoluuje základní školu do 15 let. Po ukončení základního vzdělání mohou žáci pokračovat na střední škole.

Střední vzdělání je dobrovolné a trvá obvykle čtyři roky. Existuje několik typů středních škol, které se zaměřují na různé obory a připravují studenty na různé povolání. Mezi nejčastější typy středních škol patří gymnázia (která se zaměřují na všeobecné vzdělání), střední odborné školy (které se zaměřují na praktická povolání) a střední odborná učiliště (která kombinují teoretický a praktický výcvik).

Vysokoškolské vzdělání je také dobrovolné a je nabízeno na univerzitách, vysokých školách a jiných vzdělávacích institucích. V ČR existují veřejné i soukromé univerzity, které nabízejí bakalářské, magisterské a doktorské programy v různých oborech.

Celkově je vzdělávání v ČR považováno za důležitý faktor pro osobní rozvoj a přípravu na profesní kariéru (MŠMT, 2023b).

Formy vzdělávání jsou uvedeny v § 25 školského zákona 561/2004 Sb., znění účinné k 1.7.2023. Charakteristika jednotlivých stupňů vzdělávání a je uvedena v Příloze 1.

## 4.2 Vzdělávací systém v České republice

Schéma vzdělávacího systému ČR viz Příloha 2.

### 1. Preprimární vzdělávání (ISCED 0)

Mateřské školy – předškolní vzdělávání v mateřské škole, kde jsou děti ve věku od 3-6 let. Poslední rok docházky je povinný – podporuje rozvoj osobnosti dítěte předškolního věku a vytváří základní předpoklady pro pokračování ve vzdělávání.

### 2. Primární vzdělávání (ISCED 1)

Základní škola – první stupeň tvoří 1.-5. ročník.

### 3. Nižší sekundární vzdělávání (ISCED 2)

Základní škola – druhý stupeň tvoří 6.-9. ročník. Žáci se speciálními vzdělávacími potřebami mohou být integrováni v běžných třídách – ISCED 2C.

### 4. Vyšší sekundární vzdělávání (ISCED 3)

ISCED 3A – čtyřleté gymnázium;

ISCED 2A + 3A - 5.-8. ročník osmiletého gymnázia, střední odborné školy zakončené maturitní zkouškou (6 až 8 let studia);

ISCED 3B, ale i ISCED 5B nebo ISCED 5A – konzervatoře;

ISCED 3C – střední odborná učiliště.

### 5. Postsekundární vzdělávání (ISCED 4) – nezahrnuté do terciárního

ISCED 4A – nástavbové (doplňující a rozšiřující studium – střední vzdělání s maturitní zkouškou pro absolventy tříletých oborů s výučním listem – 3 + 2 roky studia), pomaturitní studium na nástavbových školách.

### 6. Terciární vzdělávání (ISCED 5) – první stupeň (poskytují většinou vysoké školy)

ISCED 5A – bakalářské studium, magisterské studium (oboje studium 3-7 let);

ISCED 5B – vyšší odborné – 3 až 3,5 let studia – neakademický titul DiS. za jménem.

7. Terciární vzdělávání (ISCED 6) – druhý stupeň (směřuje přímo k vědecké kvalifikaci). Doktorská příprava ukončená titulem Ph.D. (MŠMT, 2023a).

„(1) Pro každý obor vzdělání v základním a středním vzdělávání a pro předškolní, základní umělecké a jazykové vzdělávání se vydávají rámcové vzdělávací programy. Rámcové vzdělávací programy vymezují povinný obsah, rozsah a podmínky vzdělávání; jsou závazné pro tvorbu školních vzdělávacích programů, hodnocení výsledků vzdělávání dětí a žáků, tvorbu a posuzování učebnic a učebních textů a dále závazným základem pro stanovení výše finančních prostředků přidělovaných podle § 160 až 162.

(2) Vzdělávání v jednotlivé škole a školském zařízení se uskutečňuje podle školních vzdělávacích programů.

(3) Vyšší odborné vzdělávání v každém oboru vzdělání v jednotlivé vyšší odborné škole se uskutečňuje podle vzdělávacího programu akreditovaného podle § 104 až 106.

(4) Soustavu oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání a podmínky zdravotní způsobilosti uchazeče ke vzdělávání stanoví vláda nařízením po projednání s příslušnými ústředními odborovými orgány, příslušnými organizacemi zaměstnavatelů s celostátní působností a kraji“ (MŠMT, 2023a).

### **4.3 Střední školství**

„(1) Vzdělávání ve střední škole se člení na teoretické a praktické vyučování a výchovu mimo vyučování, praktické vyučování se člení na odborný výcvik, cvičení, učební praxi a odbornou nebo uměleckou praxi a sportovní přípravu, a to podle jednotlivých oborů vzdělání. Odborná nebo umělecká praxe a sportovní příprava může být uskutečňována i v období školních prázdnin po dobu stanovenou rámcovým vzdělávacím programem.

(2) Praktické vyučování se uskutečňuje ve školách a školských zařízeních nebo na pracovištích fyzických nebo právnických osob, které mají oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání a uzavřely se školou smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání.



(3) Na žáky se při praktickém vyučování vztahují ustanovení zákoníku práce, která upravují pracovní dobu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, péči o zaměstnance a pracovní podmínky žen a mladistvých, a další předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci“ (MŠMT, 2023a).

#### **4.3.1 Cíle středního vzdělávání**

„(1) Střední vzdělávání rozvíjí vědomosti, dovednosti, schopnosti, postoje a hodnoty získané v základním vzdělávání důležité pro osobní rozvoj jedince. Poskytuje žákům obsahově širší všeobecné vzdělání nebo odborné vzdělání spojené se všeobecným vzděláním a upevňuje jejich hodnotovou orientaci. Střední vzdělávání dále vytváří předpoklady pro plnoprávný osobní a občanský život, samostatné získávání informací a celoživotní učení, pokračování v navazujícím vzdělávání a přípravu pro výkon povolání nebo pracovní činnosti.

(2) Při vytváření předpokladů pro výkon povolání nebo pracovní činnosti školy vyvinou úsilí spolupracovat se zaměstnavateli, je-li to s ohledem na obor vzdělání vhodné a možné, zejména tím, že a) se zaměstnavateli projednávají školní vzdělávací programy, b) zaměstnavatele zapojí do tvorby koncepčních záměrů rozvoje školy, c) zabezpečují, aby se praktické vyučování uskutečňovalo v souladu s tímto zákonem v části také na pracovištích fyzických nebo právnických osob, které mají oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání, d) umožňují účast odborníka z praxe v rámci teoretické odborné přípravy ve škole, e) umožňují účast odborníka z praxe u profilové části maturitní zkoušky, f) zabezpečují ve spolupráci se zaměstnavateli další vzdělávání a stáže pedagogických pracovníků teoretického i praktického vyučování u zaměstnavatelů“ (MŠMT, 2023a).

#### **4.3.2 Stupně středního vzdělání**

„(1) Úspěšným ukončením příslušného vzdělávacího programu středního vzdělávání se dosahuje těchto stupňů vzdělání: a) střední vzdělání, b) střední vzdělání s výučním listem, c) střední vzdělání s maturitní zkouškou.

(2) Střední vzdělání získá žák úspěšným ukončením vzdělávacího programu v délce 1 roku nebo 2 let denní formy vzdělávání.

(3) Střední vzdělání s výučním listem získá žák úspěšným ukončením vzdělávacího programu v délce 2 nebo 3 let denní formy vzdělávání nebo vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s výučním listem (§ 84).

(4) Střední vzdělání s maturitní zkouškou získá žák úspěšným ukončením vzdělávacích programů šestiletého nebo osmiletého gymnázia, vzdělávacího programu v délce 4 let denní formy vzdělávání, vzdělávacího programu nástavbového studia (§ 83) v délce 2 let denní formy vzdělávání nebo vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s maturitní zkouškou (§ 85).

(5) Vláda stanoví nařízením obory vzdělání, v nichž lze dosáhnout středního vzdělání, středního vzdělání s výučním listem, jakož i středního vzdělání s výučním listem a středního vzdělání s maturitní zkouškou a středního vzdělání s maturitní zkouškou, jejich návaznost na učební a studijní obory podle předchozích právních předpisů a počet žáků ve skupině na jednoho učitele odborného výcviku“ (MŠMT, 2023a).

„Účelem závěrečné zkoušky a maturitní zkoušky je ověřit, jak žáci dosáhli cílů vzdělávání stanovených rámcovým a školním vzdělávacím programem v příslušném oboru vzdělání. Úplné znění ke dni 1. 7. 2023 je zpracováno Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy pouze jako informativní materiál. Právně závazné znění vyplývá výhradně ze Sbírky zákonů, zejména ověřit úroveň klíčových vědomostí a dovedností žáka, které jsou důležité pro jeho další vzdělávání nebo výkon povolání nebo odborných činností“ (MŠMT, 2023a).

### **4.3.3 Dvoustupňové kurikulum**

„Rámcové vzdělávací programy (RVP) stanoví zejména konkrétní cíle, formy, délku a povinný obsah vzdělávání, a to všeobecného a odborného podle zaměření daného oboru vzdělání, jeho organizační uspořádání, profesní profil, podmínky průběhu a ukončování vzdělávání a zásady pro tvorbu školních vzdělávacích programů, jakož i podmínky pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a nezbytné materiální, personální a organizační podmínky a podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví. RVP pro základní vzdělávání dále stanoví členění obsahu vzdělávání podle jednotlivých období nebo ročníků. Podmínky ochrany zdraví pro uskutečňování vzdělávání stanoví MŠMT po dohodě s Ministerstvem zdravotnictví (MZ).

RVP a jejich změny zveřejňují ministerstva, která je vydala, vždy způsobem umožňujícím dálkový přístup.

Školní vzdělávací program pro vzdělávání (ŠVP), pro nějž není vydán rámcový vzdělávací program, stanoví zejména konkrétní cíle vzdělávání, délku, formy, obsah a časový plán vzdělávání, podmínky přijímání uchazečů, průběhu a ukončování vzdělávání, včetně podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, označení dokladu o ukončeném vzdělání, pokud bude tento doklad vydáván. Dále stanoví popis materiálních, personálních a ekonomických podmínek a podmínek bezpečnosti práce a ochrany zdraví, za nichž se vzdělávání v konkrétní škole nebo školském zařízení uskutečňuje.

ŠVP vydává ředitel školy nebo školského zařízení a zveřejní ho na přístupném místě ve škole nebo školském zařízení; do ŠVP může každý nahlížet a pořizovat si z něj opisy a výpisy, anebo za cenu v místě obvyklou může obdržet jeho kopii. Poskytování informací podle zákona o svobodném přístupu k informacím tím není dotčeno“ (MŠMT, 2023a).

## **5 Absolvent**

### **5.1 Definice pojmu „Absolvent“**

Dle Průchy a Vetešky (2014, str. 17) je absolventem „subjekt, který ukončil některý druh formálního vzdělávání (střední, vyšší odborné, vysokoškolské vzdělávání) nebo některý typ neformálního vzdělávání (např. kurz podnikového vzdělávání, rekvalifikační kurz, odborné školení apod.). V závislosti na druhu a úrovni získaného vzdělání či kvalifikace dostávají absolventi odlišné doklady o absolvování, zejména certifikáty, vysvědčení, akademické tituly aj.“

„Na základě dohody mezi MŠMT a MPSV je pro potřeby statistického sledování používaná definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP ČR podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30.4. nebo 30.9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky. Tato definice je platná od 1.1.2004. Dříve se jednalo o uchazeče, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let – bez ohledu na délku evidence v ÚP ČR“ (MPSV, 2023b).

Zákoník práce §229: „Absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené“ (MPSV, 2023c).

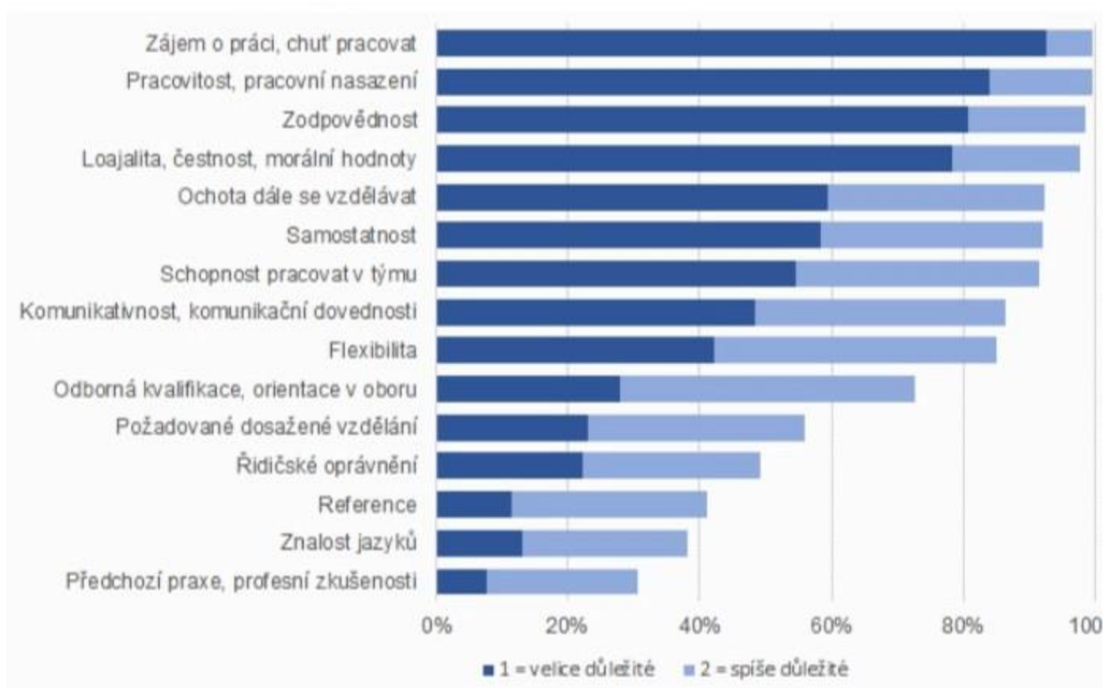
### **5.2 Situace absolventů na trhu práce**

#### **5.2.1 Požadavky zaměstnavatelů na absolventy**

Hlavní důvod pro přijetí absolventa je nezatíženost předchozími pracovními návyky, velké pracovní nasazení, zájmem o práci, zodpovědnost, dodržování morálních hodnot a loajalita. Důležitou roli hraje také ochota dalšího vzdělávání a osobního rozvoje, samostatnost, schopnost pracovat v týmu, flexibilita a komunikativnost, snaha přizpůsobit se. Dalším důvodem, proč přijímají absolventy je nedostatek uchazečů s praxí na trhu práce. Toto rozhodnutí je spíše motivováno pragmatickými důvody (NPI ČR, 2023).

„Obsah jejich vyjádření vystihuje jeden z uvedených výroků: „Není třeba, aby nový zaměstnanec byl dokonalý, ale musí být tvárný“. Pro význačnou část zaměstnavatelů jsou nezbytné i komunikační dovednosti uchazečů a míra flexibility čili schopnosti přizpůsobit se novému pracovnímu prostředí a požadavkům zaměstnavatele“ (NPI ČR, 2023).

**Graf 2: Kritéria, která jsou při přijímání absolventů škol důležitá**



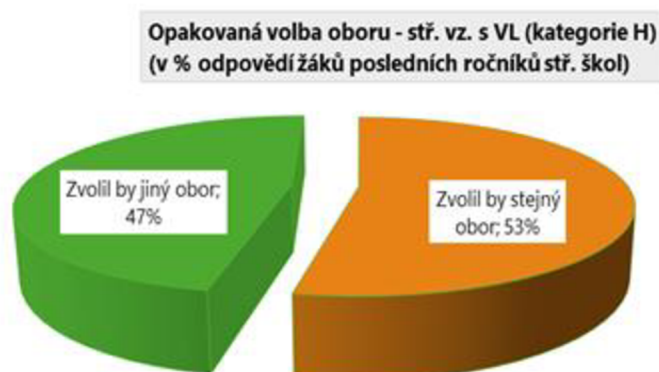
Zdroj: NPI ČR, 2023

## 5.3 Hlavní problémy absolventů

### 5.3.1 Spokojenost absolventů s vystudovaným oborem

„Celková spokojenost žáků učebních oborů s vybraným oborem, vyjádřená na základě tzv. míry identifikace s oborem, není příliš vysoká. Přibližně 53 % žáků posledních ročníků učebních oborů kategorie H uvedlo, že by si znovu vybrali stejný obor. Naopak přibližně 47 % by raději zvolilo jiný obor“ (NPI ČR, 2023). Spokojeni se svojí volbou jsou převážně žáci studující Stavebnictví, Strojírenství, Osobní a provozní služby. Naopak žáci studující Obchod nebo Gastronomii by tento obor znovu nestudovali (NPI ČR, 2023).

**Graf 3: Spokojenost žáků s vybraným učebním oborem**



Zdroj: NPI ČR, 2023

„Žáci maturitních oborů jsou s volbou oboru tradičně více spokojeni než žáci učebních oborů, což se projevuje i ve vyšší míře identifikace s oborem. Přibližně 61 % by znovu zvolilo stejný obor studia, zatímco jen necelých 39 % by dalo přednost studiu jiného oboru“ (NPI ČR, 2023). Nespokojeni s volbou oboru jsou žáci studující Publicistiku, Knihovnictví, Gastronomii, Zdravotnictví. Spokojení žáci jsou ve vystudovaném oboru Pedagogika, učitelství a sociální péče, Zemědělství a lesnictví, Strojírenství a strojírenská výroba. Nejvíce jsou spokojeni žáci (79 %), kteří studovali Umění a užité umění (NPI ČR, 2023).

**Graf 4: Spokojenost žáků s vybraným maturitním oborem**

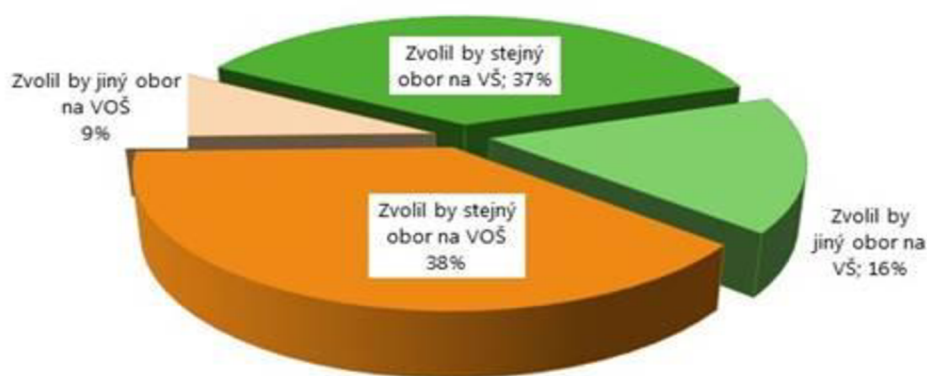


Zdroj: NPI ČR, 2023

„U absolventů vyšších odborných škol je podíl těch, kteří by si znovu zvolili svůj studijní obor, vysoký; na stejný obor by se hlásilo 75 % absolventů. Podíl absolventů,

kteří jsou spokojeni s volbou svého oboru, je zde tedy vyšší než u vyučených a mírně vyšší i v porovnání s absolventy maturitních oborů středních odborných škol. Na druhé straně, stejný obor na VOŠ by studovalo jen 38 % absolventů VOŠ, zatímco 37 % by dalo přednost studiu tohoto oboru na VŠ. Přibližně 9 % by studovalo stejný obor na VOŠ a 16 % jiný obor na vysoké škole“ (NPI ČR, 2023). Spokojeni se svojí volbou jsou žáci, kteří studovali v oboru Zdravotnictví, Pedagogiku a Právo. Nejméně spokojeni s volbou jsou žáci, kteří studovali Podnikání v oborech a Gastronomii, hotelnictví (NPI ČR, 2023).

**Graf 5: Spokojenost absolventů vyšších odborných škol s oborem**



Zdroj: NPI ČR, 2023

### 5.3.2 Odchod absolventů pracovat mimo obor

„Pro učební obory i střední odborné školy s maturitou platí, že značná část absolventů odchází už po ukončení studia pracovat do jiného oboru a odliv z vystudovaného oboru pokračuje i v následujících letech. Několik let od ukončení studia tak pracuje asi 40 % i více procent absolventů středních škol mimo vystudovaný obor. Podstatné jsou příčiny odchodů za prací do jiného oboru, zejména, zda jsou způsobeny nízkou poptávkou zaměstnavatelů o absolventy daných oborů a nepříznivou situací na trhu práce, nebo naopak nezájmem absolventů v oboru pracovat, např. z důvodu nízkých platů nebo špatných pracovních podmínek“ (NPI ČR, 2023).

Nejčastější příčiny odchodu z oboru jsou: nízký plat v oboru, o práci v oboru ztratil zájem, v oboru nikdy pracovat nechtěl, lepší a zajímavější nabídka práce v jiném oboru, práci v oboru nesehnal (NPI ČR, 2023).



# PRAKTICKÁ ČÁST

## 6 Vlastní šetření

### 6.1 Charakteristika místa šetření

Plzeňský kraj je jedním ze 14 krajů v ČR. Krajským městem je Plzeň. Plzeňský kraj se skládá ze 7 okresů, okres Plzeň-město, okres Plzeň-jih, okres Plzeň-sever, okres Domažlice, okres Klatovy, okres Rokycany a okres Tachov, který je okresním městem (13800 obyvatel) vybraným pro účely bakalářské práce.

#### 6.1.1 Charakteristika vybraného regionu

Okres Tachov se nachází v západní části Plzeňského kraje a je jedním z příhraničních okresů České republiky. Sousedí s okresem Plzeň – sever, Plzeň – jih, Domažlice a Cheb. Západní část okresu hraničí se Spolkovou republikou Německa. Rozloha okresu činí 1378,4 km<sup>2</sup>, což představuje 18 % celkové rozlohy Plzeňského kraje. Okres Tachov je z velké části hlavně průmyslový, dále pak zemědělský, lesnický a rybářský. S hustotou obyvatelstva 41,3 obyv./km<sup>2</sup> je okres Tachov nejhřidčeji osídleným okresem v Plzeňském kraji. Správní obvod zahrnuje 27 obcí, z nichž čtyři (Tachov, Bor, Planá, Přimda) mají statut města. Počet obyvatel k 31.12.2022 v okrese Tachov je 56.906, z toho město Tachov má 13.800 obyvatel. Průměrný věk obyvatel v okrese Tachov je 41,8 a město Tachov má průměrný věk obyvatel 42,8 (ČSÚ 2023).

**Tabulka 1: Demografický vývoj obyvatelstva k 31. 12. 2022**

Rok 2022		ČR	Plzeňský kraj	Okres Tachov	Město Tachov
Počet obyvatel celkem		10 827 529	605 388	56 906	13 800
v tom podle pohlaví	muži	5 308 523	297 189	27 838	6 543
	ženy	5 519 006	308 199	29 068	7 257
v tom ve věku (let)	0-14	1 750 808	95 060	8 794	1 910
	15-64	6 868 872	386 196	37 920	9 226
	65 a více	2 207 849	124 132	10 192	2 664
Průměrný věk		42,6	42,8	41,8	42,8

Zdroj: ČSÚ, 2023

Z hlediska národnostního složení obyvatel se v okrese Tachov přihlásilo k české národnosti více než polovina obyvatel v okrese. Výsledky uvádí Český statistický úřad, sčítání lidu v roce 2021. To naznačuje, že čeští občané tvoří většinu populace tohoto okresu. Zároveň je však významný počet obyvatel, kteří neuvedli svou národnost. Existují různé důvody, proč lidé se rozhodnou národnost neuveřejnit. Může to být například z osobních nebo kulturních důvodů. Dále jsou v okrese Tachov přítomny i další národnosti, jako je slovenská, ukrajinská a vietnamská. To znamená, že v okrese Tachov existuje rozmanitost a přítomnost různých kultur a tradic. Toto národnostní složení může odrážet migraci a historické události, které ovlivnily složení obyvatelstva v daném regionu. Naposledy to byl příval Ukrajinců, kteří opouštěli svou zemi po ruské invazi na Ukrajinu v únoru 2022.

K 30. 09. 2023 evidoval Úřad práce ČR (ÚP ČR) na svých krajských pobočkách a jejich kontaktních pracovištích celkem 263 020 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet byl o 2 217 vyšší než na konci předchozího měsíce, ve srovnání se stejným obdobím roku 2022 je vyšší o 6 640 osob. Z tohoto počtu bylo 240 152 dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let. Bylo to o 1 903 více než na konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2022 byl jejich počet vyšší o 7 265.

K 30. 09. 2023 bylo evidováno 16 894 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, jejich počet vzrostl ve srovnání s předchozím měsícem o 6 099 osob a ve srovnání s zářím 2022 byl vyšší o 1 404 osob. Na celkové nezaměstnanosti se podíleli 6,4 % (srpen 2023 – 4,1 %, září 2022–6 %). Z celkového počtu absolventů a mladistvých bylo ke konci září evidováno 12 484 absolventů. V měsíci září pocítuje pracovní úřad výrazný nárůst absolventů z důvodu zrušení statusu studenta, který jim skončil k 30. 8. (MPSV 2023c).

Status studenta přísluší osobám do 26 let, které studují střední, vyšší odbornou nebo vysokou školu v prezenční formě nebo v podobě dálkového studia nebo kombinovaného studia a zároveň nejsou výdělečně činné a nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci. Tento status zaniká při přerušení studia nebo po úspěšném ukončení školy. U středních a vyšších odborných škol trvá status studenta do 31.8. roku ukončení., u vyšších odborných škol s absolutoriem v lednu trvá do konce ledna téhož roku. U vysokých škol trvá do konce následujícího měsíce

po ukončení studia. V případě jiného ukončení studia nebo opravných náhradních termínů, maturity a absolutoria se status studenta mění podle daných podmínek (například ke dni vykonání zkoušky). V případě, že dojde k zanechání studia, status studenta se ruší okamžitě.

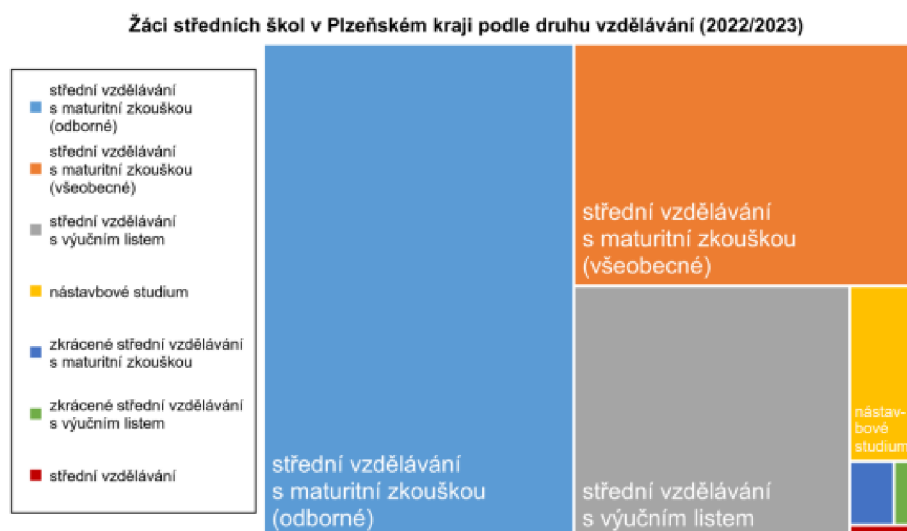
Se statusem studenta je spjata nepřeborné množství slev a výhod, například sleva na vstupném na festivaly a do kulturních památek, slevu ve stravovacích zařízeních a na jízdě. Mezi další výhody statusu studenta patří vedle slev také daňové zvýhodnění a odvody na sociálním a zdravotním pojištění. Pokud student pracuje, může využít u zaměstnavatele slevu na studenta ze svého příjmu a zároveň jeden z rodičů si může uplatnit daňový bonus na dítě ze svého příjmu, pokud spolu žijí ve společné domácnosti.

Během studia si student nemusí platit sociální ani zdravotní pojištění. Všem osobám na zdravotním pojištění se statusem studenta se stává plátcem pojištění stát, dle § 7 zákona 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění (MPSV 2023a).

### **6.1.2 Absolventi na trhu práce ve vybraném regionu**

V Plzeňském kraji v předškolním vzdělávání bylo ve školním roce 2022/23 celkem 19710 dětí (mateřská škola cca 90 % dětí, zbytek docházel do přípravných tříd základních škol nebo do přípravného stupně základních škol speciálních). V základním vzdělávání se ve školním roce 2022/23 vzdělávalo 55 392 žáků. Ve středním vzdělávání ve školním roce 2022/23 bylo 24 965 žáků. Vyšší odborné vzdělávání se v Plzeňském kraji uskutečňuje na vyšších odborných školách, kde se ve školním roce 2022/23 vzdělávalo 1 723 studentů. Na vysokých školách v akademickém roce 2022/23 studovalo 11 908 studentů (ČSÚ, 2023).

**Obrázek 2: Střední vzdělávání – Plzeňský kraj**



Zdroj: MŠMT, 2023b

Ve školním roce 2022/2023 bylo v okrese Tachov 27 mateřských škol, 25 základních škol, 2 gymnázia, 4 střední školy vyučující obory odborného vzdělávání bez nástavbového studia a 2 s nástavbovým studiem.

Ve své práci se zaměřuji hlavně na žáky středních škol a na studenty vysokých škol. Vysoká škola se v okrese Tachov nenachází, středních škol je šest, a to:

- Gymnázium Tachov
- Střední průmyslová škola Tachov Světce
- Gymnázium Stříbro a Obchodní akademie
- Střední odborná škola ve Stříbře
- Střední škola Bor
- Střední škola živnostenská a Základní škola Planá

Podrobnější charakteristika těchto středních škol je uvedena v Příloze 3.

Podle dat z Českého statistického úřadu a sčítání lidu v roce 2021, bylo obyvatelstvo okresu Tachov rozděleno podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Tento ukazatel slouží k analyzování vzdělanosti obyvatelstva v daném okrese. Tabulka 2 ukazuje výsledky, jakým způsobem se obyvatelé okresu Tachov vzdělávají a jaký je poměr mezi různými úrovněmi vzdělání.

**Tabulka 2: Obyvatelstvo podle nejvyššího dosaženého vzdělání okresu Tachov**

	Celkem	muži	ženy
Obyvatelstvo ve věku 15 a více let	43 863	21 929	21 934
v tom nejvyšší dosažené vzdělání			
bez vzdělání	464	212	252
základní včetně neukončeného	7 294	2 812	4 482
střední vč. vyučení (bez maturity)	16 155	9 491	6 664
úplné střední (s maturitou), vč. nástavbového a pomaturitního	12 114	5 379	6 735
vyšší odborné vzdělání, konzervatoř	493	190	303
vysokoškolské	3 485	1 645	1 840
nezjištěno	3 858	2 200	1 658

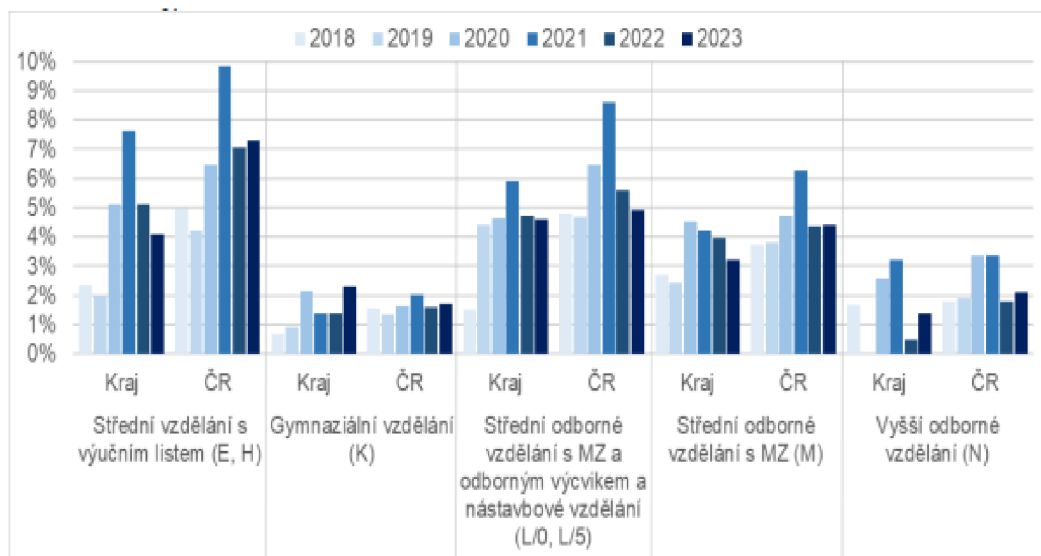
Zdroj: ČSÚ, 2023

Podíl dosažitelných nezaměstnaných absolventů a mladistvých v rámci celé České republiky činil 4,9 %. Plzeňský kraj vykazoval obdobný podíl, 5,0 %, což je pátý nejvyšší podíl v porovnání s ostatními kraji (NPI ČR 2023).

„Nejnižší míru nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů v Plzeňském kraji vykazují absolventi gymnázií – K (2,3 %) a absolventi vyššího odborného vzdělání – N (1,4 %). Nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazují absolventi středního vzdělání s výučním listem – E, H (4,1 %) a absolventi kategorie vzdělání – L/0 a L/5 (4,6 %). Plzeňský kraj vykazuje nižší míru nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů, než je míra celorepubliková, ve všech kategoriích vzdělání vyjma gymnaziálního.

Hodnota míry nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů vyjadřuje, kolik procent absolventů dané kategorie vzdělání, příp. skupiny oborů, zůstalo k 30. 4. následujícího roku bez zaměstnání “ (NPI ČR, 2023).

**Graf 6: Vývoj míry nezaměstnanosti čerstvých absolventů v Plzeňském kraji (duben 2023)**



Zdroj: NPI ČR, 2023

Od roku 2014 do roku 2019 se v celé České republice i Plzeňském kraji neustále snižoval podíl nezaměstnaných. Nicméně v následujících dvou letech došlo k mírnému nárůstu, ale v roce 2022 se tento podíl opět snížil oproti předchozímu roku. Letos se míra nezaměstnanosti zvýšila pouze velmi mírně.

V dubnu 2023 činil podíl dosažitelných nezaměstnaných na obyvatelstvu v Plzeňském kraji 2,7 %, což představuje 9 981 evidovaných osob na úřadech práce. V celé České republice činil podíl dosažitelných nezaměstnaných osob 3,6 %. Plzeňský kraj je tedy mezi regiony s nejnižším podílem nezaměstnanosti.

**Tabulka 3: Podíl nezaměstnaných osob 2023/2022**

	30. duben 2023			30. duben 2022		
	Podíl nezaměstnaných osob (v %)	Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce	Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce (dosažitelní)	Podíl nezaměstnaných osob (v %)	Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce	Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce (dosažitelní)
	celkem	celkem	celkem	celkem	celkem	celkem
Česká republika	3,6	261 683	237 276	3,3	243 658	220 318
Hlavní město Praha	3	27 810	25 194	2,6	24 028	21 715
Jihočeský kraj	2,7	12 016	10 678	2,4	10 735	9 484
Jihomoravský kraj	4,2	33 919	31 026	3,8	31 291	28 496
Karlovarský kraj	4,2	8 321	7 567	4	7 888	7 137
Kraj Vysočina	2,7	9 468	8 506	2,7	9 302	8 430
Královéhradecký kraj	3	11 291	10 144	2,6	9 984	8 886
Liberecký kraj	3,8	11 893	10 525	3,5	10 995	9 687
Moravskoslezský kraj	4,9	40 405	36 720	4,9	40 243	36 802
Olomoucký kraj	3,4	14 420	13 299	3,1	13 435	12 249
Pardubický kraj	2,7	9 542	8 691	2,3	8 122	7 346
Středočeský kraj	3,1	30 347	27 550	2,8	27 379	24 625
Ústecký kraj	5,5	30 502	27 827	5,3	29 296	26 797
Zlínský kraj	2,7	10 633	9 568	2,5	10 146	9 068
Píseňský kraj	2,7	11 116	9 981	2,6	10 814	9 596
okres Tachov	3,1	1 170	1 079	3,1	1 198	1 078

Zdroj: ČSÚ, 2023

V okrese Tachov, kde probíhal sběr informací pro bakalářskou práci byl počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce k 30.9.2023 celkem 1 258. Z toho počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce (dosažitelní) bylo 1 160, z toho osoby ZTP 238, mladistvých 35, absolventů 49. Rozdělení absolventů na konci sledovaného období (30.9.2023) dle kategorie nejvyššího dosaženého vzdělání bylo následující: největší počet nezaměstnaných absolventů byl ÚSO s maturitou (15), Střední odborné – vyučen (14), ÚSO vyučení s maturitou (8), Vysokoškolské (5), Nižší střední odborné (4), ÚSV (2), Bakalářské (1). V evidenci ÚP déle než 5 měsíců byli pouze čtyři absolventi. Podporu v nezaměstnanosti pobíralo celkem 334 uchazečů, z toho 1 absolvent, 72 osob ZTP. Podíl nezaměstnaných osob v % k 30.9. 2023 v okrese Tachov byl 3, 3 %. V předchozích letech byl podíl nezaměstnaných v okrese Tachov menší – rok 2022 – 3,3 %, rok 2021 – 3,22 % (MPSV, 2024a).

## 6.2 Dotazníkové šetření u absolventů

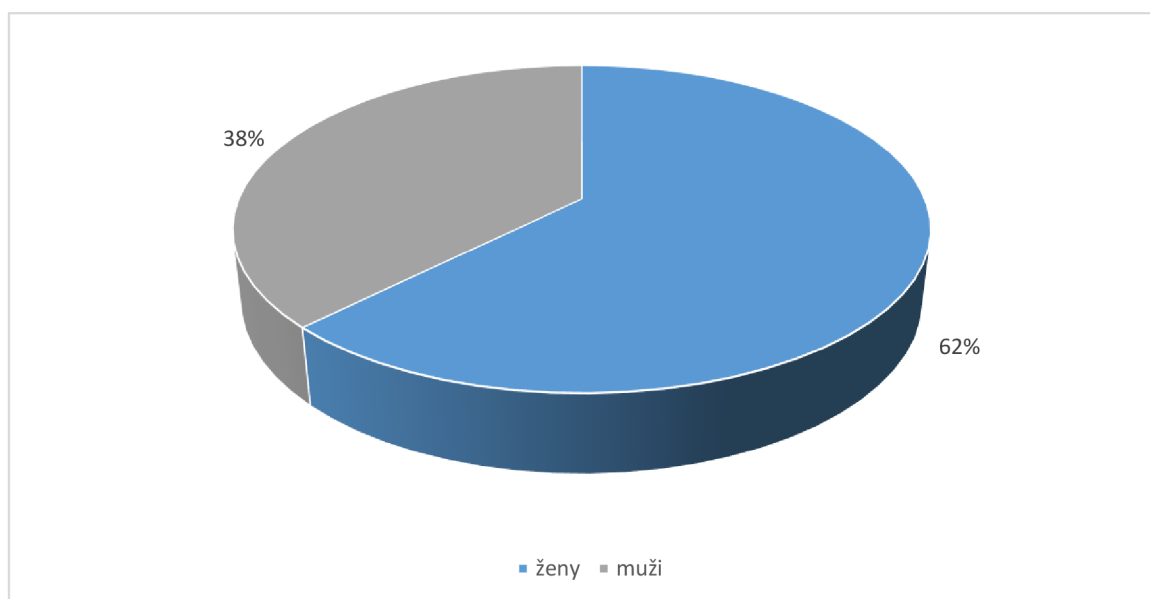
### 6.2.1 Realizace dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření bylo realizováno od 13. srpna 2023 do 13. září 2023. Vzor dotazníku pro absolventy v Příloze 2. Výběr respondentů byl z okresu Tachov do věku 26 let. Šetření i sběr dat probíhalo pomocí služby Survio, která nabízí službu pro tvorbu a distribuci online dotazníků. Podoba dotazníku je umístěna v Příloze 4.

### 6.2.2 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 46 respondentů, kteří splňovali kritéria: trvalé bydliště v okrese Tachov, věk do 26 let, od ukončení studia neuběhlo více než 2 roky.

**Graf 7: Pohlaví respondentů**

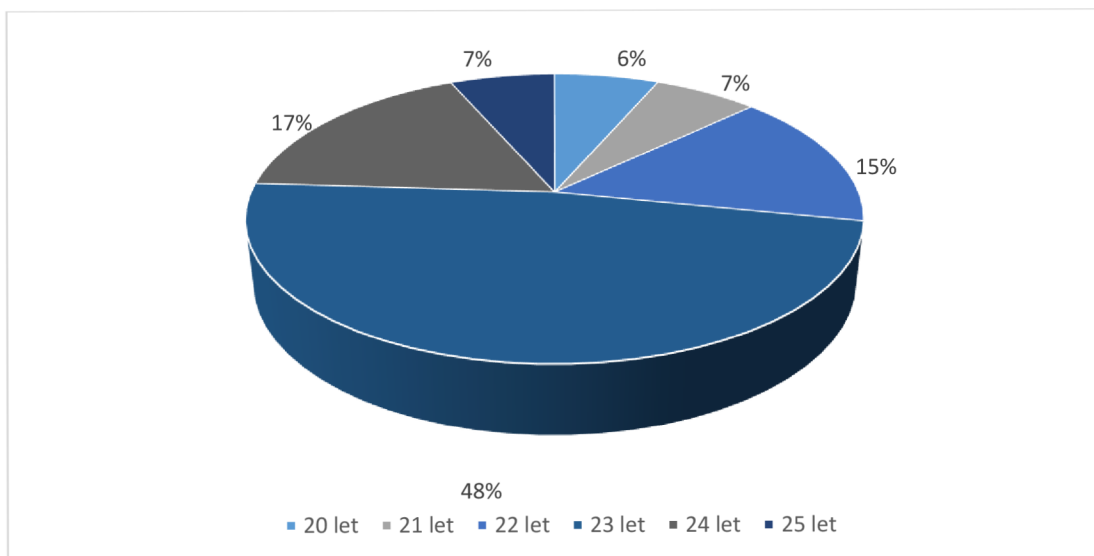


Zdroj: vlastní šetření, 2023

V dotazníkovém šetření odpovídalo 30 žen a 16 mužů, jak je patrné z grafu 7.



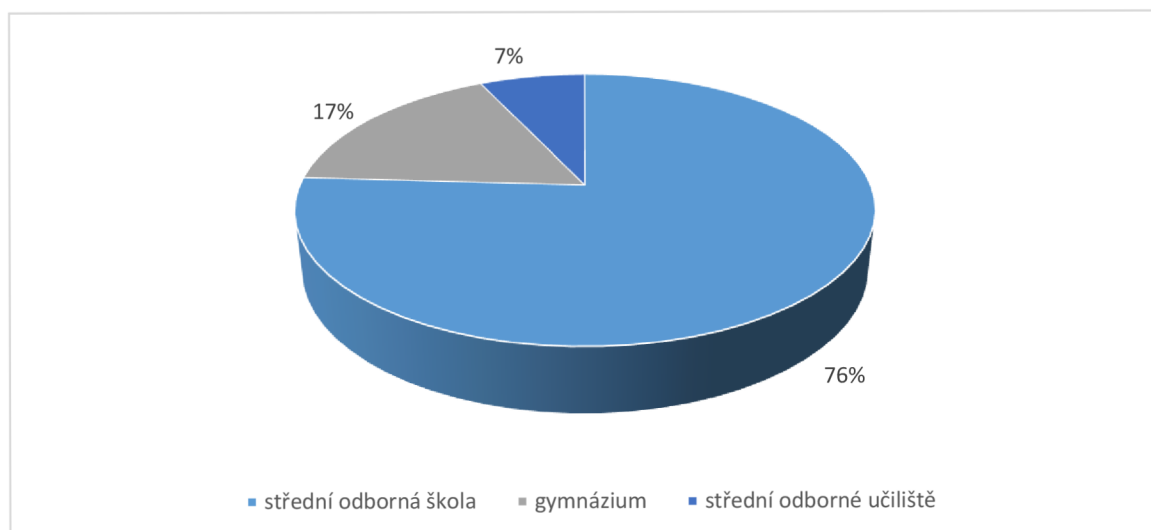
**Graf 8: Věk respondentů**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

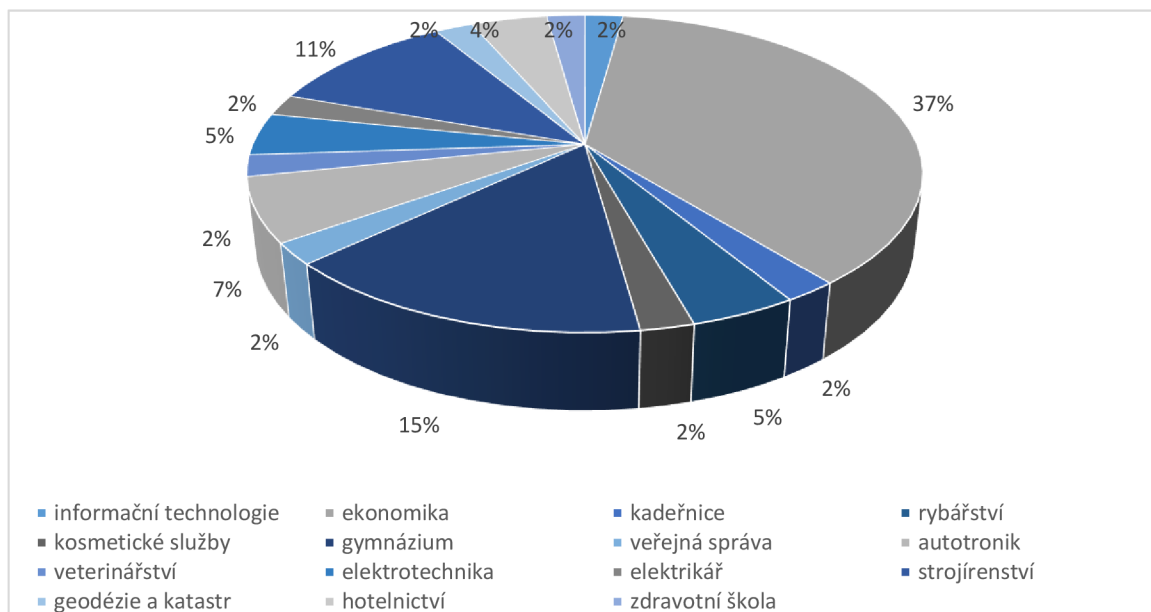
V grafu 8 je zobrazena struktura populace podle věku dotazovaných respondentů s trvalým pobytem v okrese Tachov. Nejvíce respondentů je ve věku 23 let, což odpovídá věku studujícím.

**Graf 9: Typ střední školy**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

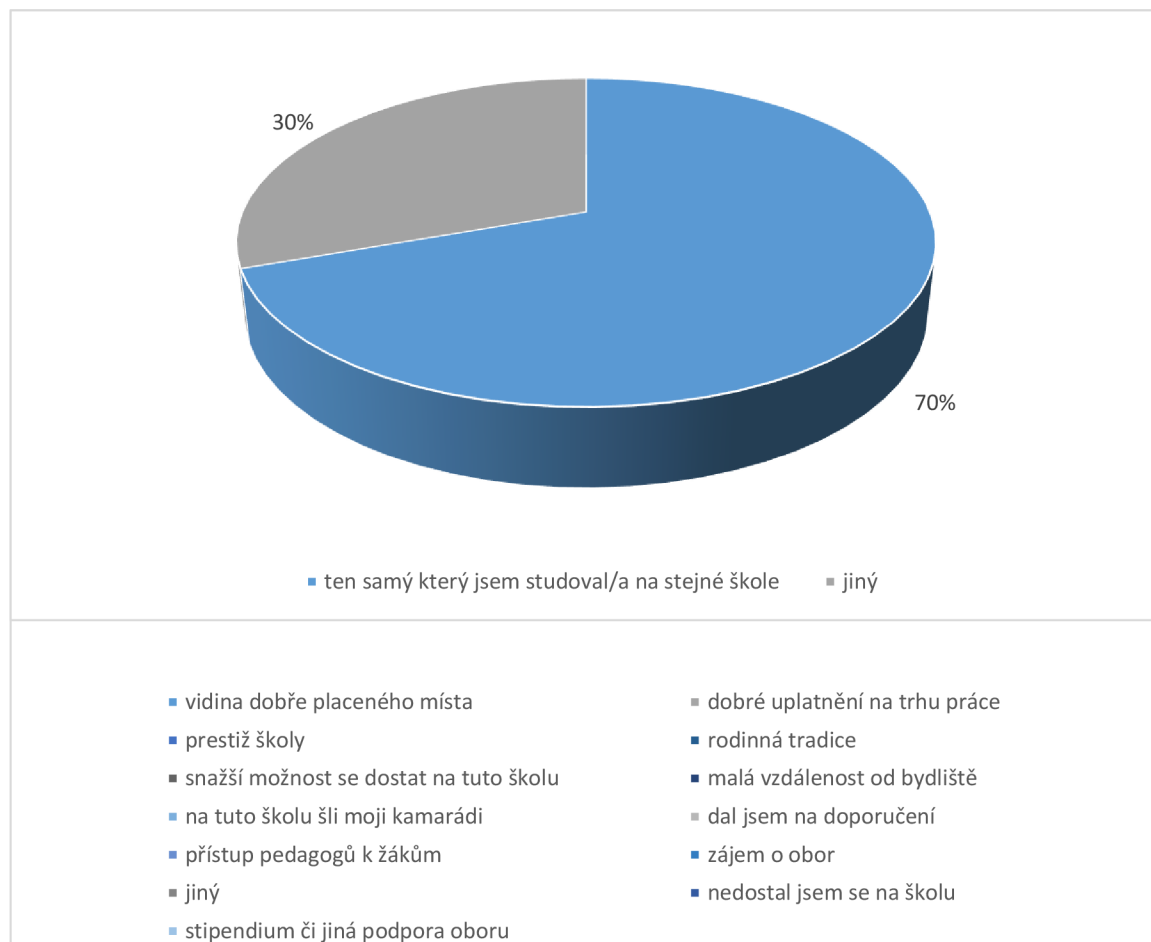
**Graf 10: Obor studovaný na střední škole**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Z grafu 9 lze vyčíst, že většina dotazovaných respondentů (76 %) studovala střední odbornou školu. 17 % dotazovaných studovalo gymnázium. V daném regionu se nejčastěji objevuje obor ekonomický, strojírenský, všeobecný-gymnázium. Jeho procentuální zastoupení ukazuje graf 10. Tyto obory vzdělávání je možnost studovat v rámci okresu, proto jsou tyto obory hodně využívány. Zbývající obory jsou ve větší míře zastoupeny v jiných okresech.

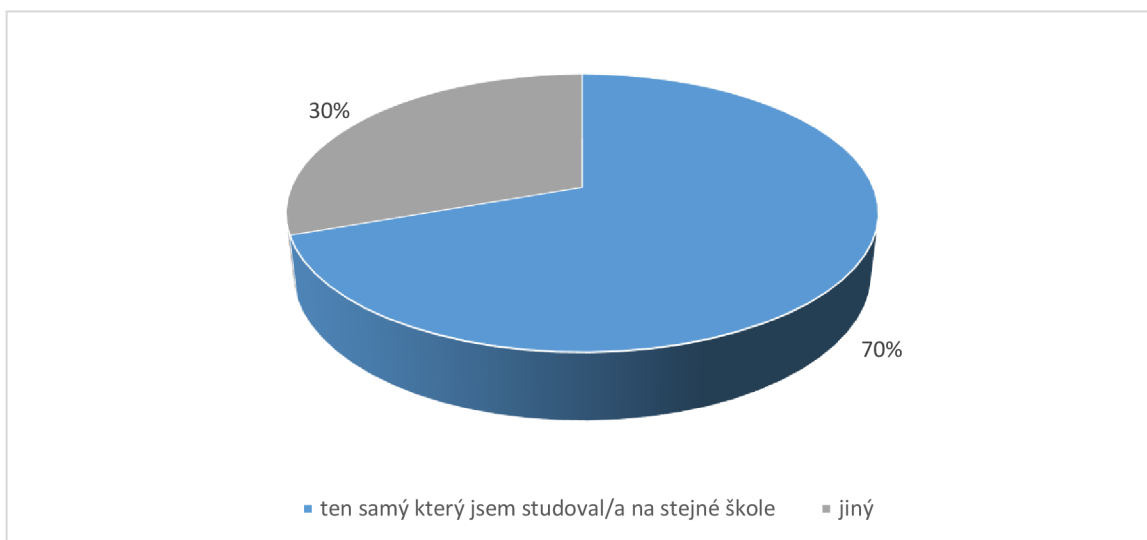
**Graf 11: Důvody pro volbu absolvované střední školy a oboru**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Z grafu 11 je zřejmé, že nejčastějším důvodem, který absolventi uvádějí při výběru svého studijního oboru je dobré uplatnění na trhu práce, zájem o obor, vidina dobře placeného místa. Dalším důležitým faktorem při rozhodování je vzdálenost školy od místa bydliště.

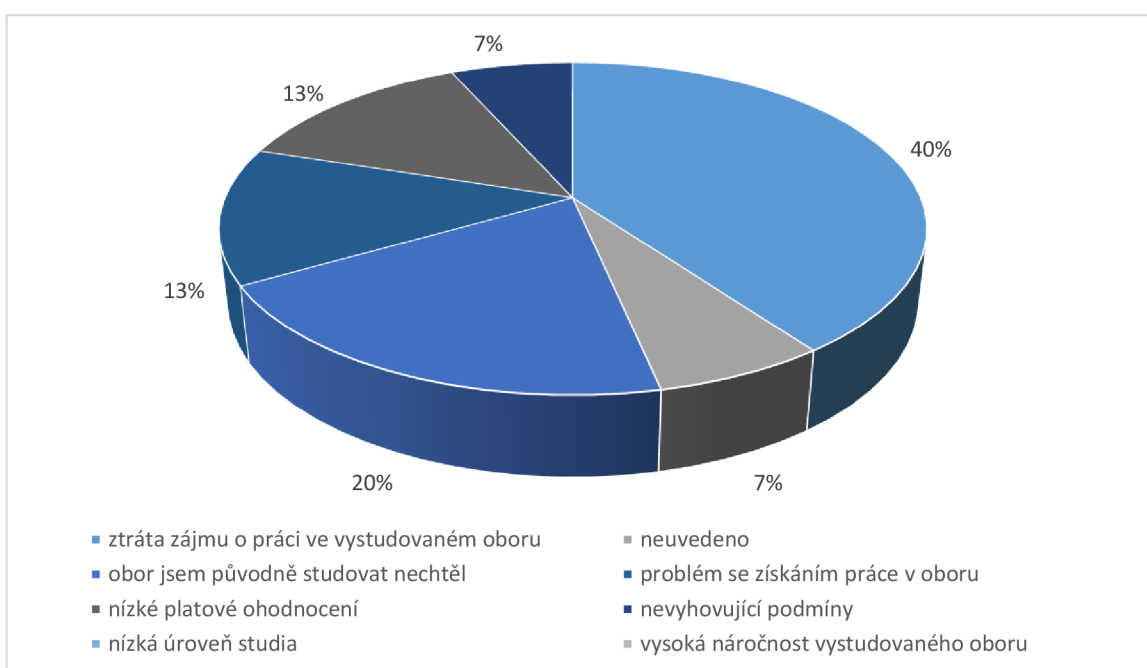
**Graf 12: Pokud byste se mohli/a rozhodnout znovu, jaký obor a druh školy byste si vybral/a?**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Jak vyplývá z grafu 12, většina respondentů se v odpovědi shodla, že by studovala stejný obor a navštěvovala stejnou školu, 30 % absolventů během studia dospělo k názoru, že jejich volba studijního oboru nebyla vhodná a vybrali by si jiný obor.

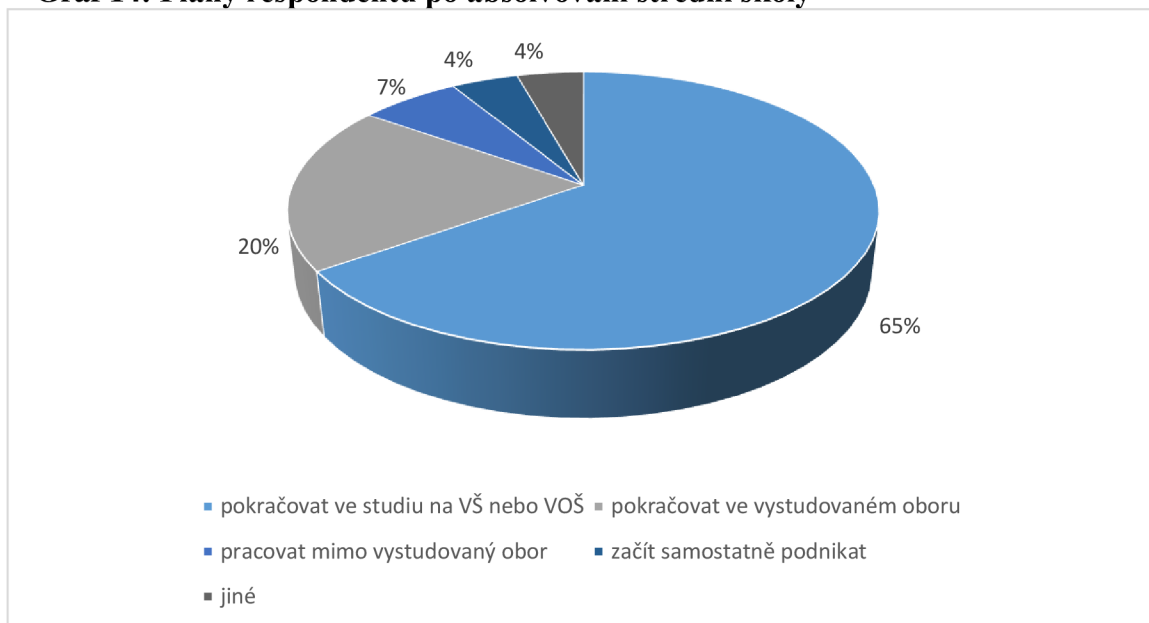
**Graf 13: Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a „jiný obor než ten, který jste vystudoval/a“, z jakého by to bylo důvodu?**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

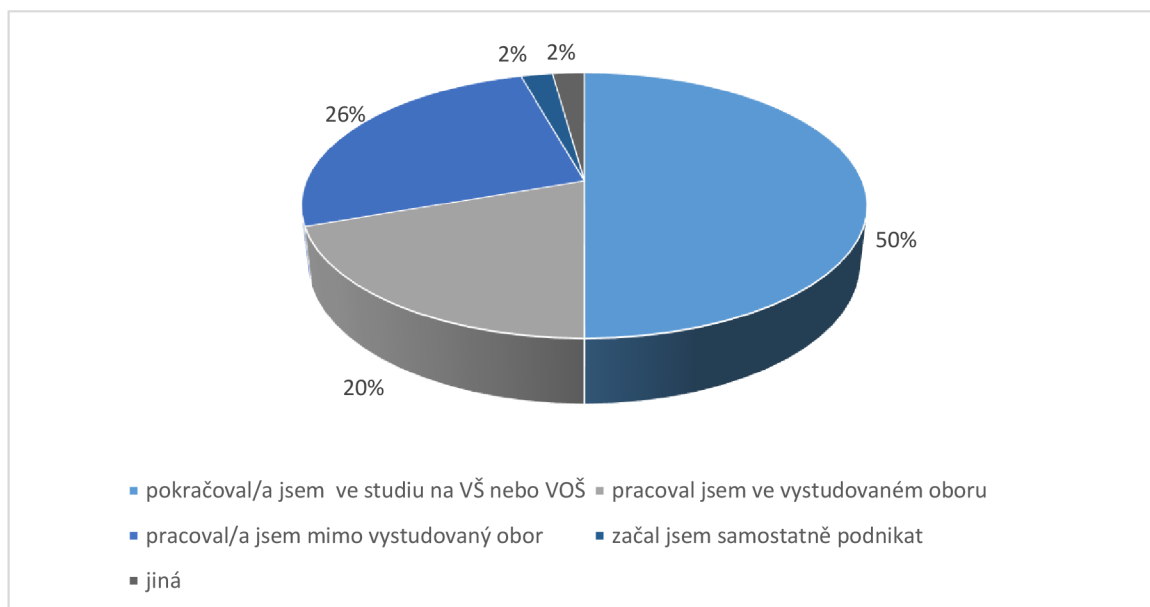
Na základě grafu 13 lze konstatovat, že nejčastějším důvodem absolventů je ztráta zájmu o práci ve vystudovaném oboru nebo obor původně studovat nechtěli. Dalším důvodem je nízké platové ohodnocení.

**Graf 14: Plány respondentů po absolvování střední školy**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

**Graf 15: Skutečná situace po absolvování střední školy**

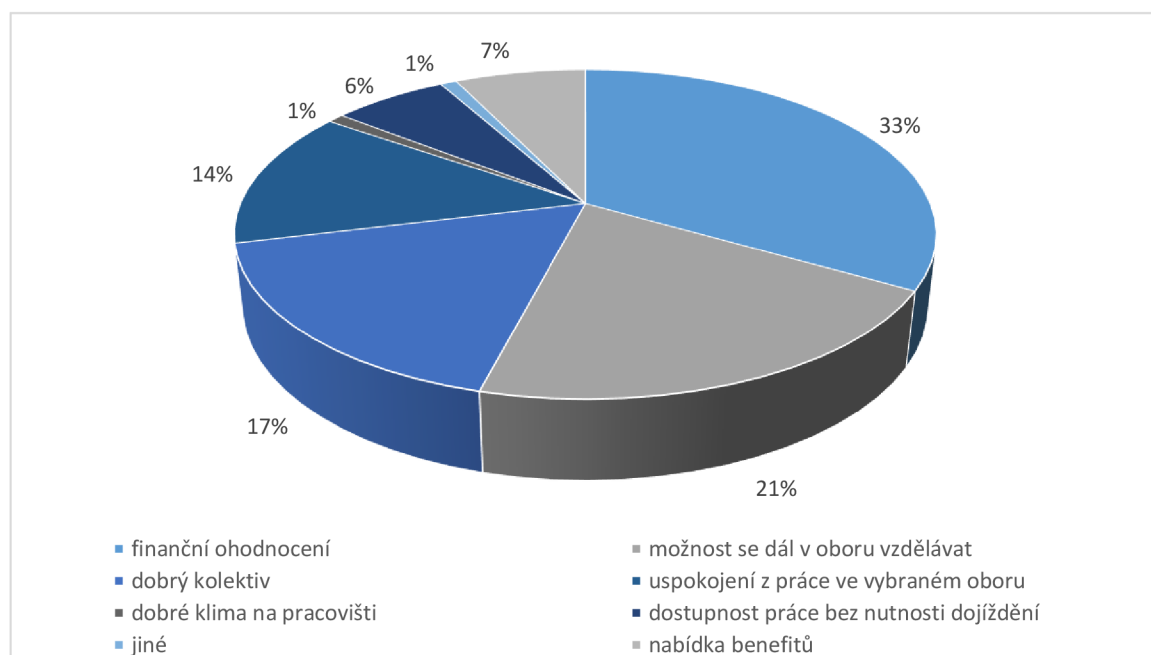


Zdroj: vlastní šetření, 2023

Z vizualizace odpovědí v grafech 14 a 15 lze jasně vidět, že absolventi si své plány ve větší míře po dokončení školy zrealizovali. Všichni absolventi, kteří se chtěli

věnovat dál svému oboru, tak učinili. Snížilo se procento absolventů, kteří chtěli pokračovat ve svém studiu na VŠ nebo VOŠ. Ze 65 % pokračovalo pouze 50 % dotazovaných, kteří měli v plánu pokračovat ve studiu na VŠ nebo VOŠ. Samostatně podnikat začal pouze jeden z dotazovaných, původně měli v plánu podnikat dva. Nejvíce se liší v plánech a skutečnosti absolventi, kteří chtěli pracovat mimo svůj obor. Původně plánovalo pouze 7 % absolventů pracovat mimo obor a ve skutečnosti, to bylo 26 % absolventů.

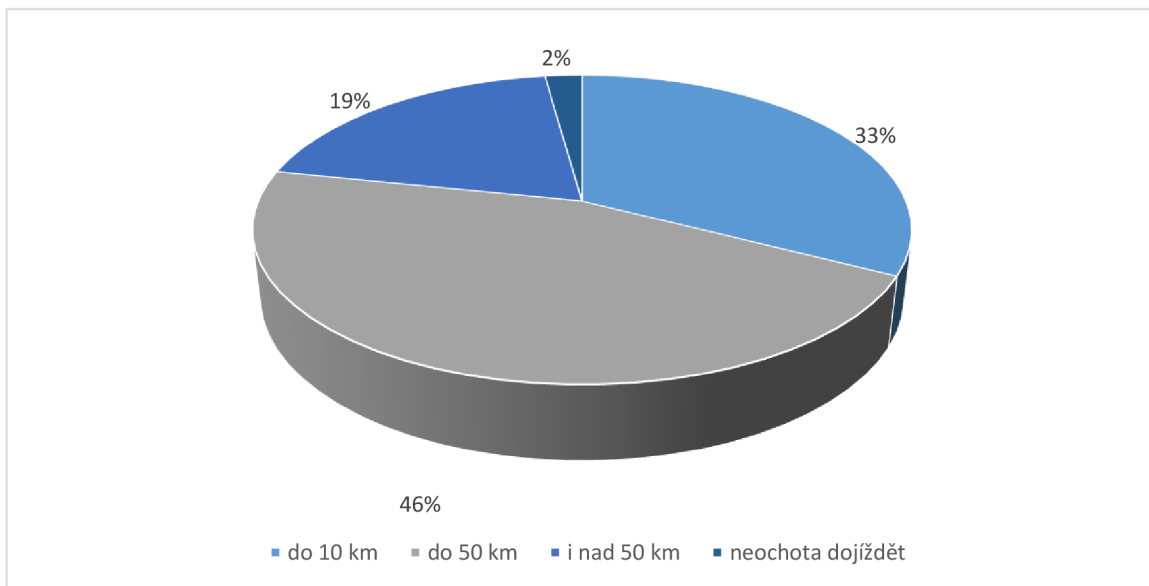
**Graf 16: Nejdůležitější kritérium pro výběr zaměstnání**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Jak vyplývá z grafu 16, respondenti měli odlišný názor a představu o tom, co je pro ně důležité při výběru zaměstnání. Mohli vybrat tři kritéria z nabídnutých možností. Jako nejdůležitější kritérium respondenti volili finanční ohodnocení. Kromě něj je pro respondenty důležitá možnost se dál v oboru vzdělávat a zdokonalovat a mít dobrý kolektiv. Neméně důležitým kritériem je uspokojení práce ve vybraném oboru a dobré klima na pracovišti.

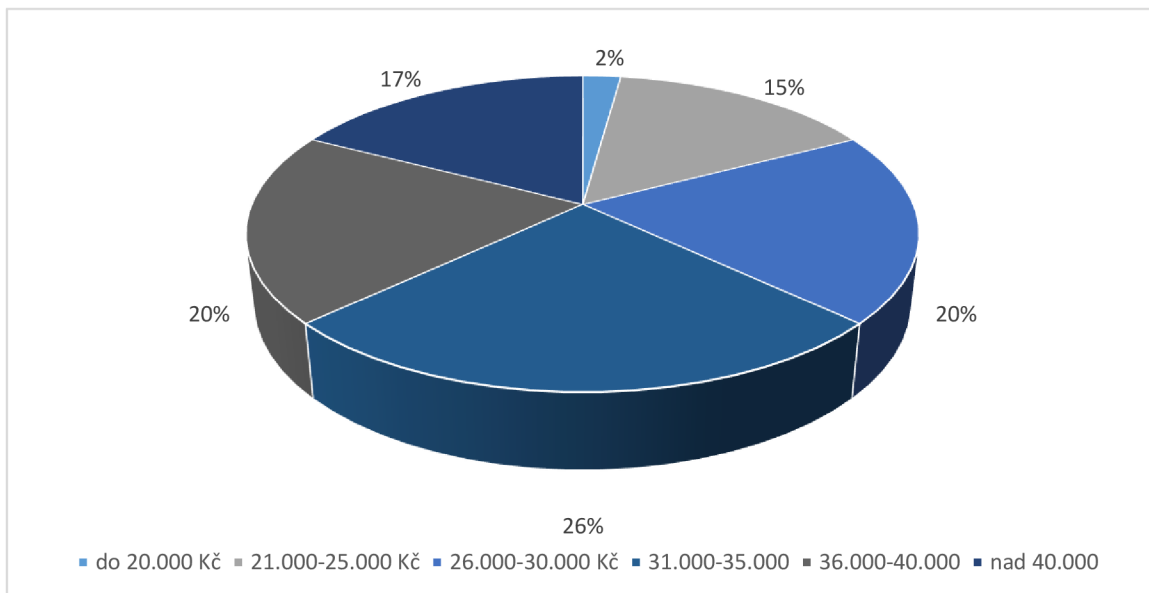
**Graf 17: Ochota dojíždět do zaměstnání**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Z grafu 17 vyplývá, že dojíždět do vzdálenosti do 50 kilometrů je ochotno 46 % dotazovaných, do 10 kilometrů je ochotno dojíždět 33 % a 19 % je ochotno dojíždět i nad 50 kilometrů. Pouze 2 % dotazovaných není ochotno dojíždět.

**-Graf 18: Minimální finanční ohodnocení, které respondenti akceptují**

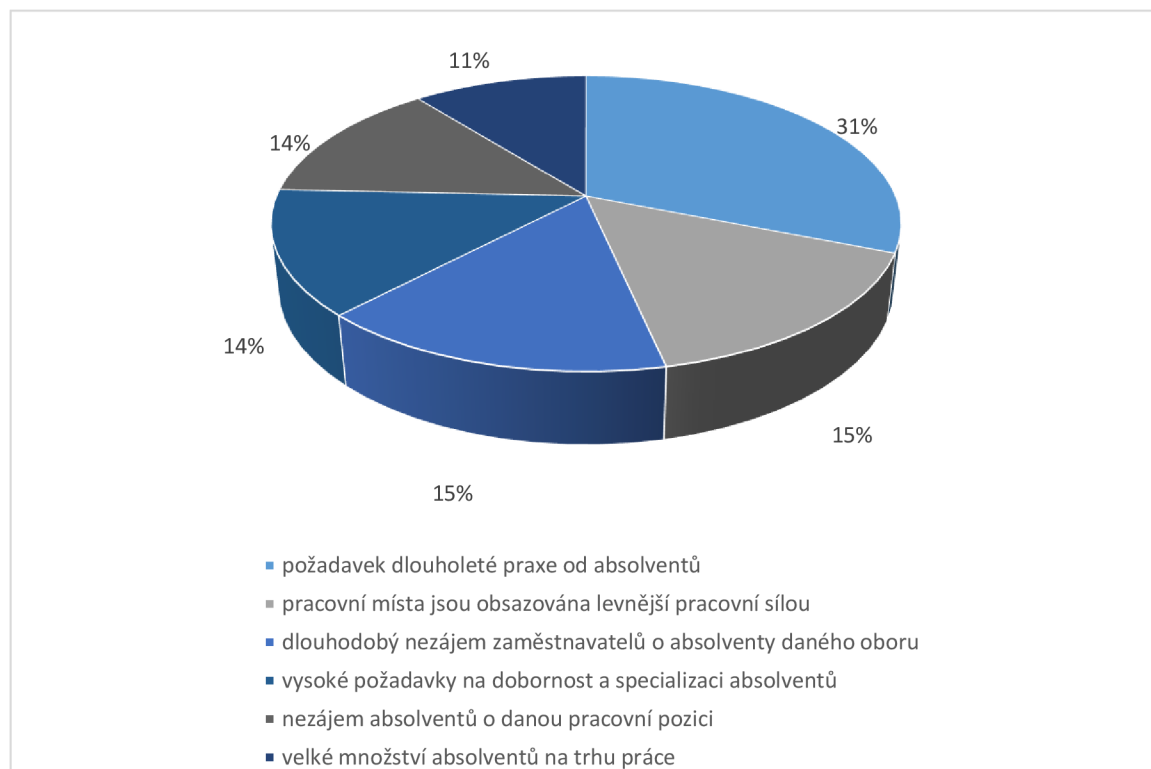


Zdroj: vlastní šetření, 2023

Respondenti v dotazníku uvedli, jaké akceptují minimální finanční ohodnocení. 26 % respondentů uvedlo minimální finanční ohodnocení v rozmezí 31.000 – 35.000 korun.

Stejné procentuální zastoupení (20 %), měly dvě skupiny, 36.000-40.000 korun a 26.000-30.000 korun. Nejméně respondentů se přiklání k výběru 21.000-25.000 korun. Pouze jeden by se spokojil s finančním ohodnocením do 20.000 korun.

**Graf 19: Příčiny nezaměstnanosti absolventů středních škol dle názoru respondentů**

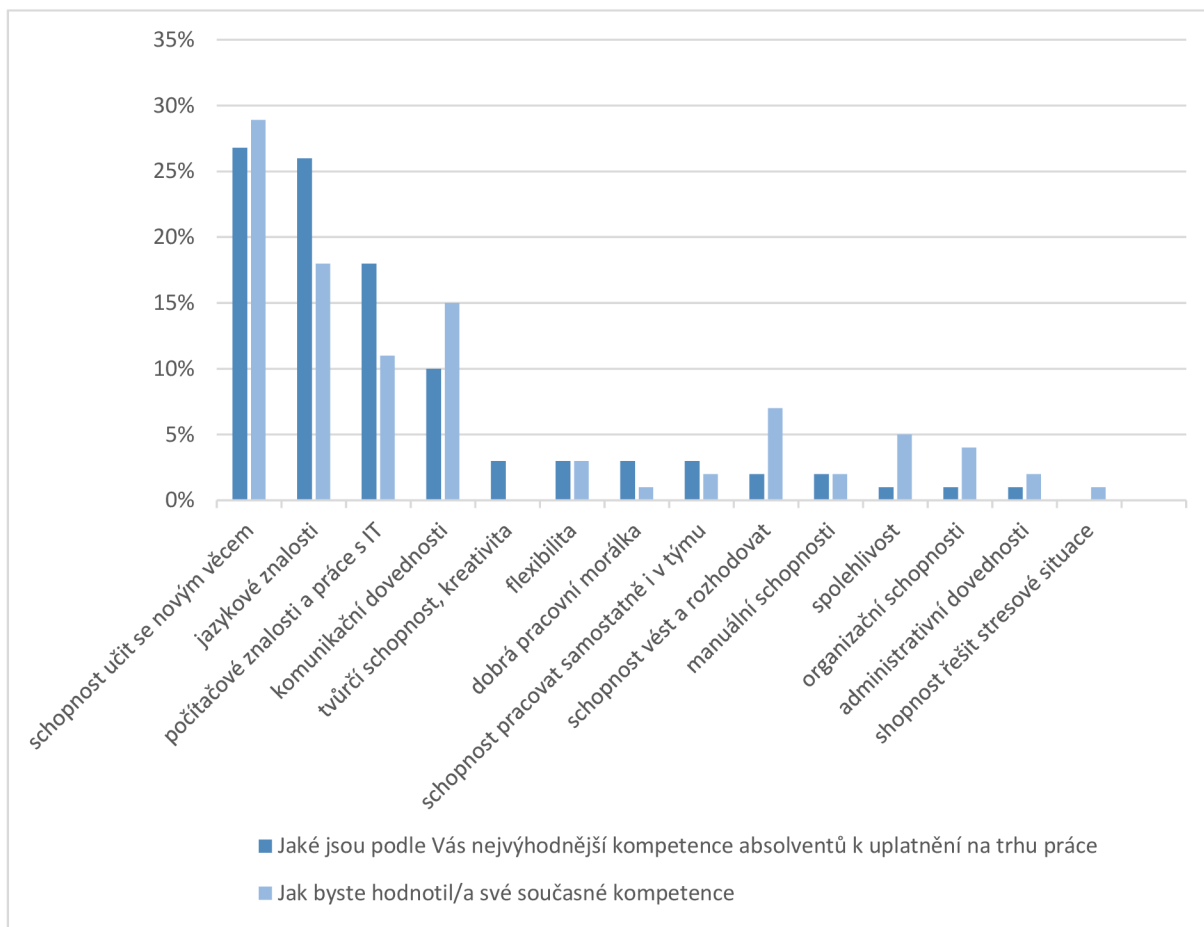


Zdroj: vlastní šetření, 2023

Nezaměstnanost absolventů středních škol může být ovlivněna různými faktory. Z pohledu respondentů je to zejména náročnost zaměstnavatelů, kteří požadují dlouholetou praxi, nezájem o absolventy nebo obsazování míst levnější pracovní silou. Další příčiny nezaměstnanosti absolventů můžeme vyčíst z grafu 19.



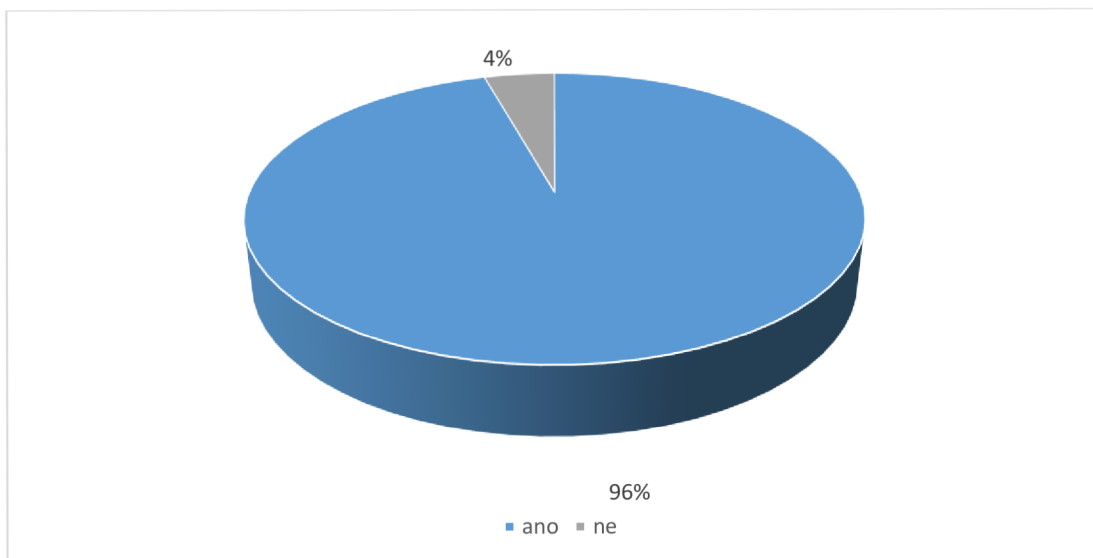
**Graf 20: Jaké jsou podle vás nejuvhodnější kompetence absolventů středních škol pro jejich uplatnění na trhu práce. Jak byste zhodnotil/a v této souvislosti své kompetence?**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

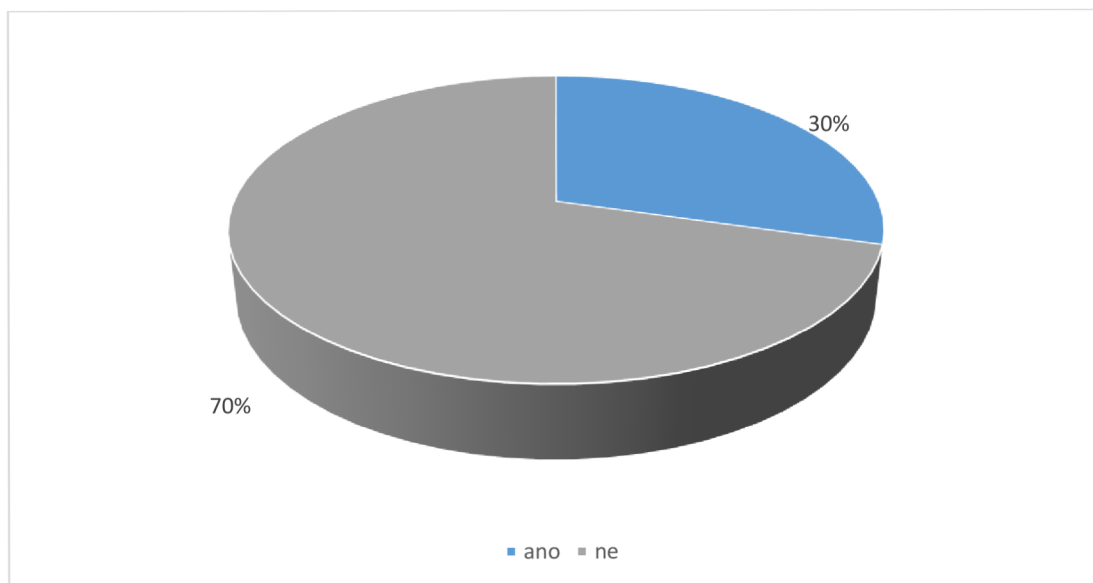
Respondenti měli odpovídat na otázku, jaké jsou podle nich nejuvhodnější kompetence absolventů středních škol a zároveň měli uvést, jakými kompetencemi sami disponují. 25 % respondentů uvádí, že by absolventi měli mít jazykové znalosti a 27 % schopnost učit se novým věcem. Při hodnocení svých současných kompetencí uvádí respondenti, že více jak 28 % z nich má schopnost učit se novým věcem a 17 % respondentů má jazykové znalosti. Dalšími důležitými kompetencemi jsou počítačové znalosti a komunikativní dovednosti. Podrobnější informace podává graf 20.

**Graf 21: Práce během studia**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

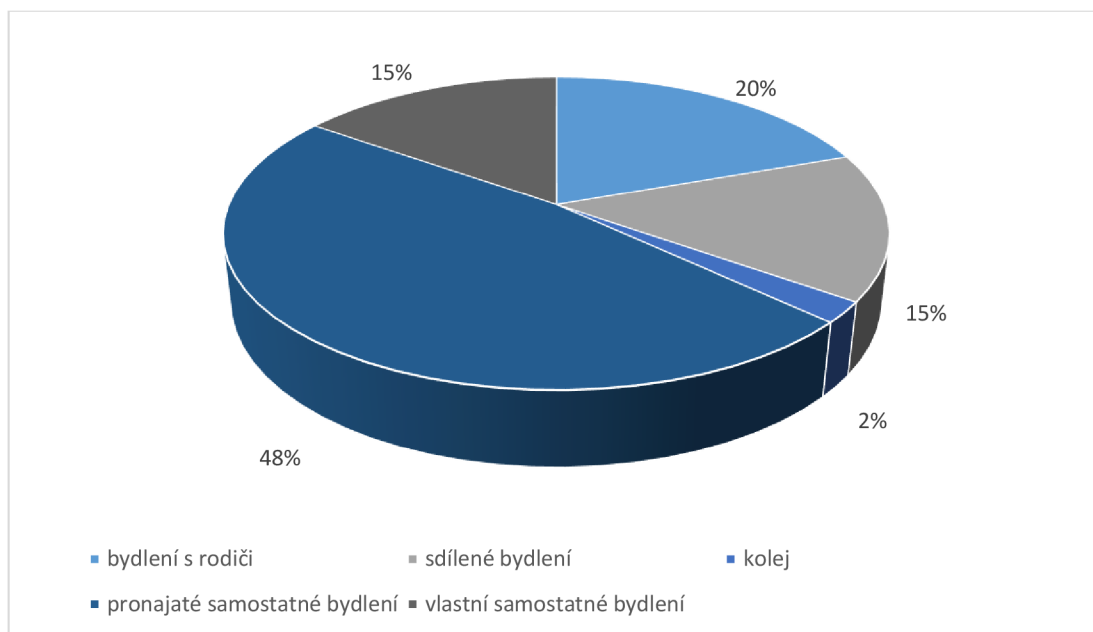
**Graf 22: Práce během studia ve vystudovaném oboru**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Z grafů 21 a 22 je zřejmé, že 96 % respondentů pracovalo již během studia, ale pouze 30 % z nich pracovalo ve vystudovaném oboru.

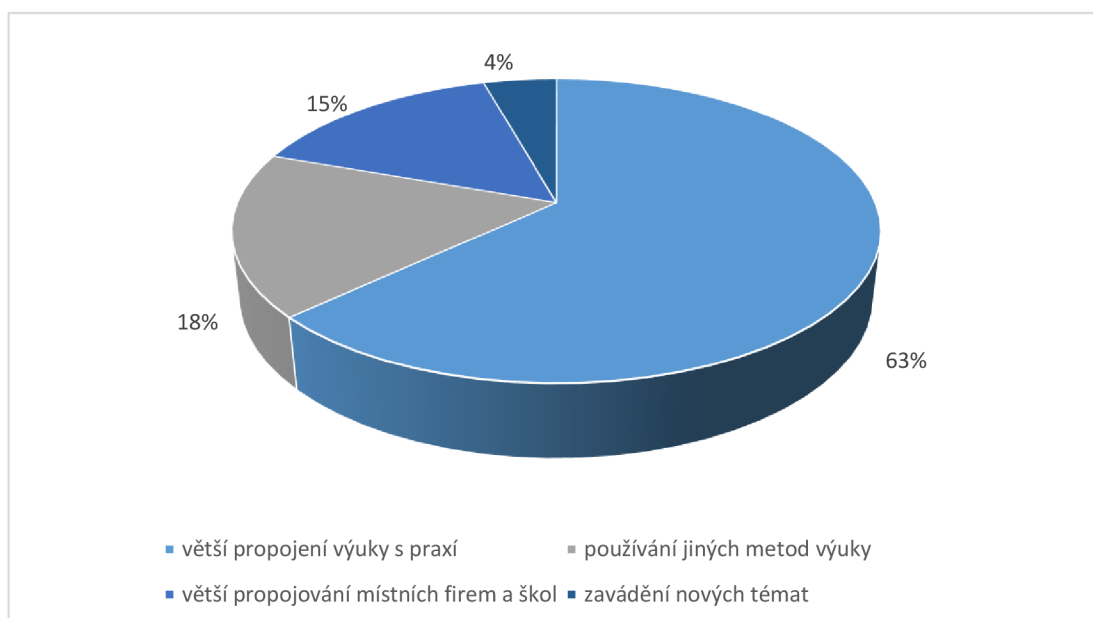
**Graf 23: Současná bytová situace respondentů**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Z grafu 23 vyplývá, že skoro polovina respondentů bydlí v pronajatém samostatném bydlení. Nejméně respondentů bydlí na koleji.

**Graf 24: Doporučované aktivity k podpoře lepšího uplatnění absolventů pro vystudovanou školu**

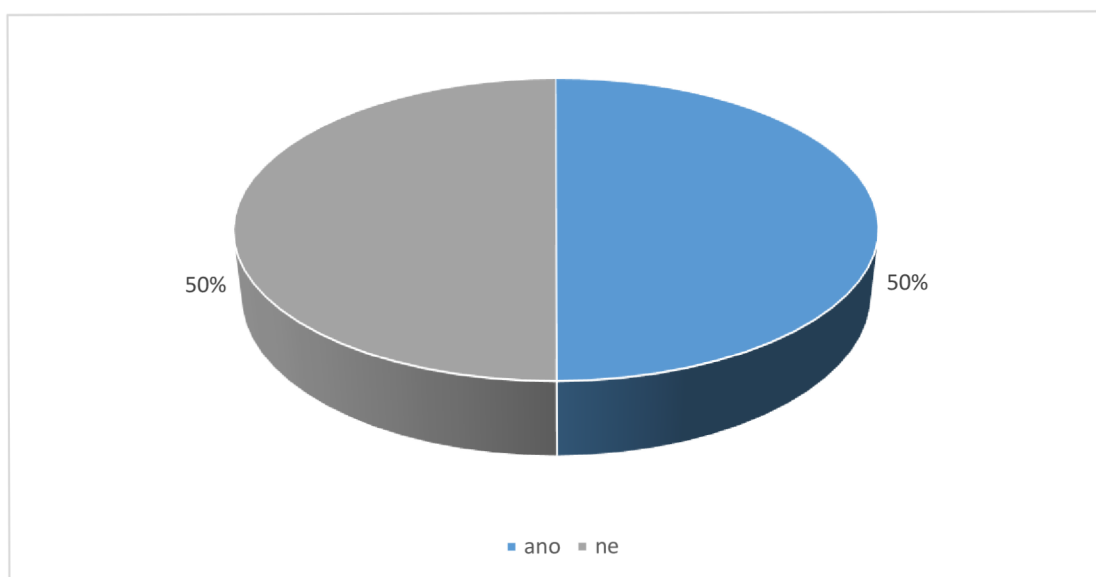


Zdroj: vlastní šetření, 2023

Jak vyplývá z grafu 24, největší počet respondentů (63 %) doporučuje větší propojení výuky s praxí, následuje doporučení používat jiných metod výuky a větší propojování místních firem a škol.

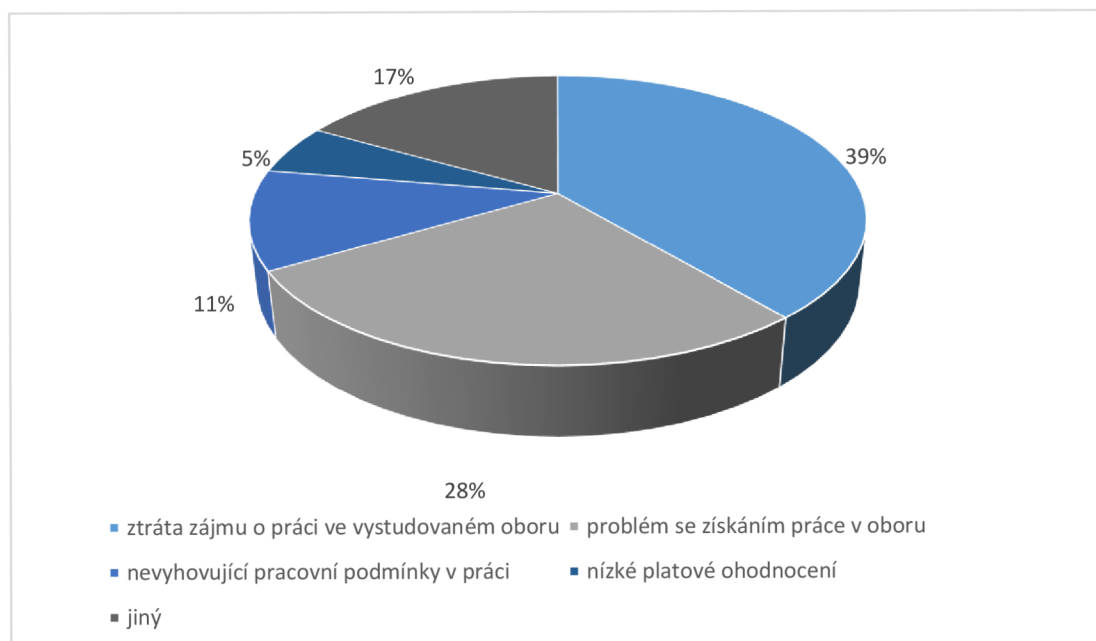
**Další otázky byly určeny těm, kteří v současné době pracují.**

**Graf 25: Práce ve vystudovaném oboru**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

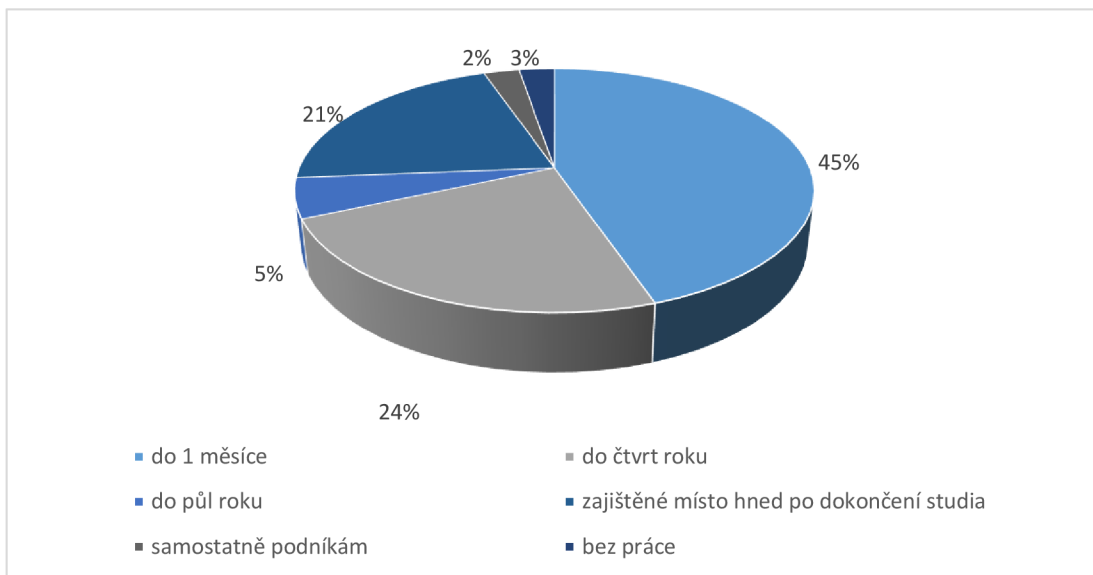
**Graf 26: Důvody, proč respondenti nepracují ve vystudovaném oboru**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

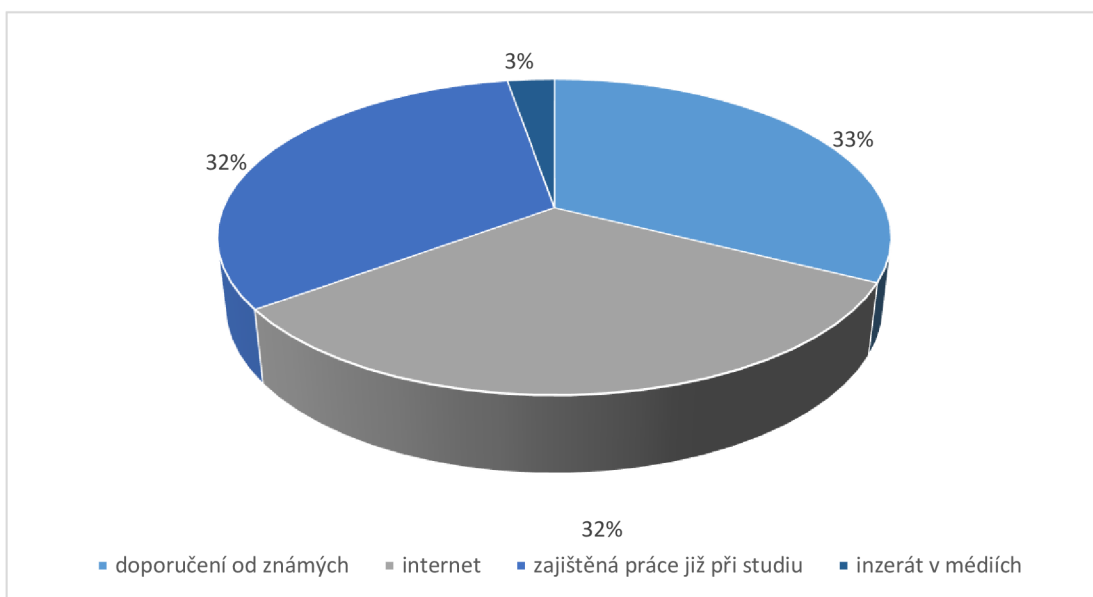
Z grafů 25 a 26 vyplývá, že polovina dotazovaných respondentů nepracuje ve vystudovaném oboru, a to hlavně z důvodu ztráty zájmu o práci v daném oboru nebo je problém se získáním práce v oboru. Jako třetí nejčastější důvod uvedli respondenti důvod „jiný“, nevedli však jaký.

**Graf 27: Doba trvání nalezení zaměstnání po dokončení školy**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

**Graf 28: Způsob hledání práce po absolvování střední školy**



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Z grafu 27 je zřejmé, že 45 % respondentů si práci našlo do 1 měsíce a 24 % do čtvrt roku. Chvályhodné také je, že 21 % respondentů si našlo práci hned po ukončení studia. Z grafu 28 je patrné, že způsobů hledání práce bylo více, nejčastěji respondenti využívali doporučení od známých (33 %), stejný počet (32 %) odpověděl, že z internetu či měli práci zajištěnou již během studia.

### **6.3 Individuální rozhovor s pracovníkem Úřadu práce v Tachově**

#### **6.3.1 Realizace individuálního rozhovoru s pracovníkem Úřadu práce v okrese Tachov**

Rozhovor s pracovníkem Úřadu práce probíhal v říjnu 2023 na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Tachově, třída Míru 1633, 347 01 Tachov. Kontaktní pracoviště v Tachově zajišťuje služby: zprostředkování zaměstnání, státní sociální podporu, hmotnou nouzi, příspěvek na péči, dávky pro osoby se zdravotním postižením, nepojistitelné sociální dávky, zaměstnanost. Kontaktní osobou byl pracovník Úřadu práce, který je více jak 30 let zaměstnancem Úřadu práce. Zaměstnanec byl seznámen s otázkami a cílem rozhovoru, který byl zcela dobrovolný. Nesouhlasil s uvedením svého jména.

#### **6.3.2 Zhodnocení výsledků individuálního rozhovoru s pracovníkem Úřadu práce v okrese Tachov**

Použité otázky pro rozhovor s pracovníkem Úřadu práce jsou uvedeny v Příloze 5.

##### **1. Co podle Vás absolventi považují za důležité kritérium pro výběr zaměstnání?**

Za důležité považují finanční ohodnocení, kariérní postup, dostupnost práce bez nutnosti dojíždění, z důvodu, že jsou mladí a nemají ve většině případech ani řidičský průkaz ani auto.

##### **2. Jsou podle Vašich zkušeností absolventi ochotni dojíždět do zaměstnání? Pokud ano, z jaké vzdálenosti?**

Většinou nechtějí dojíždět z důvodu nevlastnění auta ani řidičského průkazu. Pokud je možnost firemního dojíždění nebo dojíždění MHD, jsou ochotni dojíždět. Absolventi s vyšším vzděláním s možností vyššího ohodnocení nemají problém dojíždět do zaměstnání.

**3. Máte představu, jaké jsou požadavky absolventů na finanční ohodnocení, které jsou ochotni akceptovat ve své práci (adekvátní či přehnané)? Pokusil/a byste se odhadnout výši částky?**

Většinou jsou adekvátní, záleží na profesi a jednotlivcích.

Výše platu se také odvíjí od vzdělání a délky praxe. Samozřejmě, že jsou tací, kteří mají neadekvátní představu o výši platu, a přitom mají většinou pouze základní vzdělání.

**4. Jaké benefity podle Vašich zkušeností absolventi nejčastěji žádají od zaměstnavatelů?**

Dovolenou nad zákonný nárok, stravenky, sick days, příspěvek na životní pojištění, služební auto nebo příspěvek na dopravu.

**5. Co by mohlo být podle Vás příčinou nezaměstnanosti absolventů středních škol?**

Nedostatek pracovních míst v oboru (hlavně technický obor), požadavek praxe od absolventů, vysoké požadavky na odbornost a někdy bohužel nechut' pracovat.

**6. Jaké jsou podle Vás nejvýhodnější kompetence absolventů středních škol k jejich uplatnění na trhu práce?**

Počítačové znalosti a schopnost práce s informacemi, jazykové znalosti, schopnost učit se novým věcem, komunikační dovednosti, flexibilita, dobrá pracovní morálka.

**7. Mají dle Vašich zkušeností absolventi zájem pracovat v oboru, který vystudovali? Pokud ne, znáte důvod?**

Absolventi, kteří si vybrali obor sami, tak mají zájem v oboru pracovat, Ti, kteří nevěděli, co by chtěli dělat, většinou ve vyučeném oboru nepracují.

**8. Jaké aktivity by měly dle Vašeho názoru střední školy podpořit k lepšímu uplatnění svých absolventů na trhu práce?**

Určitě více samostatnosti, spojení odborné výuky s praxí, využití nových technologií.

#### **9. V jakém oboru si dle Vás nejvíce hledají absolventi zaměstnání?**

Sociální služby, zdravotnictví, administrativa, doprava a logistika, elektronické komunikace.

#### **10. Jak dlouho dle Vašich zkušeností trvá najít absolventovi zaměstnání?**

Většina absolventů u nás si najde zaměstnání do 5 měsíců.

### **6.4 Individuální rozhovory s vybranými zaměstnavateli**

#### **6.4.1 Realizace individuálních rozhovorů s vybranými zaměstnavateli**

Individuální rozhovory s vybranými zaměstnavateli ve městě Tachov probíhaly v září 2023. Stejně jako zaměstnanec Úřadu práce byli i zaměstnavatelé informováni o obsahu rozhovoru, který byl zcela dobrovolný. Vzhledem k tomu, že nesouhlasili se zveřejněním jména, byli označeni jako respondenti A, B, C. Pro realizování rozhovoru jsem si vybrala tři zaměstnavatele, kteří sídlí v Tachově a mají počet zaměstnanců 350-450. Otázky pro tyto rozhovory jsou uvedeny v Příloze 6.

Respondent A byla žena z firmy, která má 400 zaměstnanců.

Respondent B byl muž z firmy, která má 425 zaměstnanců.

Respondent C byla žena z firmy, která má 360 zaměstnanců.

#### **6.4.2 Zhodnocení výsledků individuálních rozhovorů se zaměstnavateli**

##### **Co podle Vás absolventi považují za důležité kritérium pro výběr zaměstnání?**

Respondent A – dostupnost práce bez možnosti dojíždění, finanční ohodnocení, možnost se v oboru rozvíjet.

Respondent B – Home office, málo stresu finanční ohodnocení, pracovní a životní rovnováha, finanční ohodnocení.

Respondent C – blízká vzdálenost od bydliště – neochota dojíždět, finanční ohodnocení, kariérní růst.



Důležité kritérium pro výběr zaměstnání je finanční ohodnocení a zájem absolventů o práci blízko bydliště.

**2. Jsou podle Vašich zkušeností absolventi dojíždět do zaměstnání? Pokud ano, z jaké vzdálenosti?**

Respondent A – omezeně, maximálně do 30 km.

Respondent B – maximálně do 10 km.

Respondent C – maximálně do 30 km.

Dva zaměstnavatelé ze tří uvádí, že absolventi jsou ochotni dojíždět maximálně do 30 kilometrů.

**3. Jaké jsou požadavky absolventů na finanční ohodnocení, které jsou ochotni akceptovat ve své práci? Jsou dle Vašeho názoru adekvátní či přehnané?**

Respondent A – je to individuální, většinou adekvátní.

Respondent B – většinou neadekvátní.

Respondent C – je to individuální, někteří se přeceňují/ podceňují, neadekvátní.

Závěr je to, že jsou požadavky individuální, někdy adekvátní, většinou ale neadekvátní.

**4. Jaké benefity nabízíte svým zaměstnancům? O jaké mají absolventi největší zájem?**

Respondent A – nabízíme různé bonusy, příspěvek na penzijní připojištění, stravenky, týden dovolené navíc. Mají zájem o Home office, flexibilní pracovní doba, motivační bonusový systém.

Respondent B – nabízíme adekvátní plat, příspěvek na stravování, životní pojištění, dovolená navíc, možnost vzdělávání se. Mají zájem o Home office, vysoké platové ohodnocení, málo stresu, Work – Life Balance – nic z uvedených benefitů, o které mají zájem, nenabízíme.

Respondent C – nabízíme závodní stravování, finanční ohodnocení, dovolená nad zákonný rámec, služební vozidlo a telefon. Mají zájem o Home office, dovolená navíc, závodní stravování, finanční ohodnocení a bonusy, služební vozidlo, služební telefon a notebook i pro osobní účely.

Všichni zaměstnavatelé přispívají na stravování a poskytují dovolenou navíc. Dále je to individuální. Někteří navíc poskytují příspěvek na životní nebo penzijní pojištění,

jiní zase služební telefon nebo různé bonusy. Všichni zaměstnavatelé se shodují, že absolventi mají zájem hlavně o Home office, což nabízí pouze jedna z našich dotazovaných firem.

**5. Co by mohlo být podle Vás příčinou nezaměstnanosti absolventů středních škol?**

Respondent A – neodpovídá kvalifikace, vysoké platové očekávání, nedisponují základními požadavky– jazyk, PC dovednosti, chybí samostatnost.

Respondent B – nízká proaktivita, nezájem ze strany absolventů, nevhodná specializace, malé jazykové dovednosti, vysoké platové očekávání.

Respondent C – nutnost praxe, kterou vyžaduje zaměstnavatel, vysoké požadavky na odbornost, nedostatečná jazyková vybavenost.

Zaměstnavatelé se shodují, že absolventi mají nedostatečnou jazykovou vybavenost a nízká nebo nevhodná je i jejich specializace.

**6. Jaké jsou podle Vás nejvýhodnější kompetence absolventů středních škol k jejich uplatnění na trhu práce?**

Respondent A – počítačové znalosti, schopnost práce s informacemi, jazykové znalosti, schopnost učit se novým věcem, komunikační dovednosti, schopnost pracovat samostatně i v týmu, flexibilita, dobrá pracovní morálka.

Respondent B – jazykové schopnosti, počítačové dovednosti, přístup k práci a pracovním povinnostem, chuť se učit něčemu novému a chtít se rozvíjet, flexibilita.

Respondent C – schopnost učit se novým věcem, odolnost vůči stresu, komunikativní dovednosti, dovednosti práce v excelu či Wordu, PC dovednosti, jazyková dovednost, dobrá pracovní morálka.

Nejvýhodnější kompetence jsou dle názoru všech respondentů počítačové znalosti, jazyková dovednost, chuť se učit novým věcem u absolventů.

**7. Jste otevření náboru absolventům do pracovního poměru? Pokud ano, co je pro Vás nejdůležitějším kritériem pro výběr zaměstnance?**

Respondent A – ANO, jazyková vybavenost, PC dovednosti, ochota učit se, zodpovědnost a spolehlivost, schopnost samostatné i týmové práce, dobrá pracovní morálka.

Respondent B – ANO, naopak by i preferoval více absolventů, jazykové schopnosti, přístup k práci a pracovní povinnostem, chuť se učit něčemu novému a chtít se rozvíjet.

Respondent C – ANO, jazykové a komunikační dovednosti, flexibilita, dovednost z práce ve Wordu, Excelu atd., odolnost vůči stresu, schopnost učit se novým věcem.

Respondenti jsou všichni otevřeni náboru absolventů s dobrou pracovní morálkou, ochotou učit se něco nového a PC dovednostmi.

**8. Spolupracuje Vaše firma se středními školami? Pokud ano – v jaké podobě? Jaké aktivity by měly dle Vašeho názoru střední školy podpořit k lepšímu uplatnění svých absolventů na trhu práce?**

Respondent A – ANO, odborné praxe, absolventské práce.

Respondent B – ANO, spolupracujeme na různých technických projektech, podporujeme některé obory – přibližujeme realitu pracovního života, někteří z nás vyučují i na školách.

Respondent C – Spolupracujeme pouze v podobě finančních darů.

Dvě firmy spolupracují aktivně se střední školou. Jedna firma poskytuje pouze finanční dary (maturitní ples, příspěvek na nové pomůcky atd.).

## **6.5 Komparace výsledků (celkové zhodnocení)**

Pro vyhodnocení situace absolventů na trhu práce v okrese Tachov, jsem oslovila tři skupiny respondentů. První skupinou byli absolventi, druhou pracovníci Úřadu práce v Tachově a třetí skupinou zaměstnavatelé v okrese Tachov. Absolventi byli osloveni formou elektronického dotazníku. S pracovníkem úřadu práce a se zaměstnavateli jsem absolvovala individuální rozhovory. Každý názor, byl vyhodnocen samostatně a výsledky byly následně porovnány.

Schopnost absolventů připravit se na profesní život a úspěšně se uplatnit v pracovním prostředí se různí mezi absolventy, zaměstnavateli i pracovníkem Úřadu práce v Tachově (dále ÚP). Existují rozdíly, ale také shoda v odpovědích na některé otázky, jako například co považují absolventi za důležité kritérium pro výběr zaměstnání. Zaměstnavatelé i pracovník ÚP se shodli, že absolventi jako prioritní požadují hlavně

finanční ohodnocení, dostupnost práce bez nutnosti dojíždění a možnost kariérního růstu. Absolventi sami označili ve 33 % je pro ně důležité finanční ohodnocení, dále možnost se dál rozvíjet označilo 21 % a neméně důležitý je pro ně kolektiv, 17 %. Všechny tři skupiny se shodly, že nejdůležitějším kritériem je finanční ohodnocení.

Podle zkušeností zaměstnavatelů nechtějí absolventi dojíždět do zaměstnání nebo jen omezeně, maximálně do 30 kilometrů. Dle pracovníka ÚP absolventi většinou nemají zájem o dojíždění, a to hlavně z důvodu nevlastnění auta ani řidičského průkazu. Pokud je možnost firemního dojíždění nebo dosah MHD, nemají absolventi problém dojíždět. Respondenti z řad absolventů jsou jiného názoru. 46 % by bylo ochotno dojíždět do 50 kilometrů, 33 % do 10 kilometrů a 19 % nad 50 kilometrů a pouze 2 % respondentů nechtějí dojíždět.

V oblasti výše finančního ohodnocení se také názory různí. Pracovník ÚP uvádí, že nároky absolventů jsou přiměřené. Zaměstnavatelé mají jiný názor. Záleží, o jaký obor se jedná, ale většinou jsou nároky absolventů neadekvátní, ale je to individuální. Někteří se podceňují vzhledem ke vzdělání a zkušenostem, a naopak někteří mají představu brát nad 50 tisíc korun, což většinou neodpovídá jejich zkušenostem, vzděláním ani výkonu práce. Představa absolventů o finančním hodnocení byla ve 26 % v rozmezí 31-35 tisíc korun, po 20 % to bylo rozmezí 36-40 tisíc korun a 26-30 tisíc korun. Dle jednoho zaměstnavatele, který uvedl přibližné finanční ohodnocení jejich pracovníků, je představa našich absolventů celkem adekvátní. Samozřejmě vždy záleží na vzdělání a pozici absolventa.

Ze srovnání pohledu absolventů, jaké kompetence považují za nejvýhodnější a jakými sami disponují, že za nejvýhodnější kompetenci považují ve 27 % schopnost učit se novým věcem. Dále jazykové znalosti ve 26 %, v 18 % počítačové znalosti a schopnost práce s informacemi a v 10 % jsou to komunikační dovednosti. Za kompetence, kterými sami disponují, označili schopnost učit se novým věcem, jazykové znalosti, počítačové znalosti a schopnost práce s informacemi i komunikační dovednosti. Ještě navíc označili flexibilitu a dobrou pracovní morálku. Z pohledu zaměstnavatelů a pracovníka ÚP se názory shodují v tom, které kompetence jsou nejvýhodnější a kterými opravdu absolventi disponují.

Co by mohlo být nejčastější příčinou nezaměstnanosti absolventů středních škol je dle pracovníka ÚP i zaměstnavatelů hlavně nedostatek pracovních míst v oboru (technické obory), vysoké požadavky na odbornost a specializaci, nízká proaktivita, vysoké platové očekávání a nedostatečná jazyková vybavenost. Dle absolventů je v 31 % příčinou požadavek praxe od absolventů, dále 18 % absolventů si myslí, že jsou pracovní místa obsazována levnější pracovní silou, ve 14 % jsou to vysoké požadavky na odbornost a specializaci, v 15 % dlouhodobý nezájem zaměstnavatelů o absolventy. Ve 14 % je to nezájem absolventů o danou pracovní pozici. Pracovník ÚP poukázal na fakt, že některé firmy chtějí pracovníky s praxí a zkušenostmi, což absolventi nemají. Absolventi sami uvádějí, že měli ve škole nedostatečnou praxi, což může vést k obtížnému hledání práce. Větší podíl praxe ve výuce z tohoto důvodu doporučují i své vystudované škole.

## 7 Vlastní doporučení

Absolventi škol, kteří vstupují na trh práce, čelí zvýšenému riziku nezaměstnanosti. Tato skupina je znevýhodněna především absencí praktických zkušeností a pracovních návyků oproti těm, kteří již delší dobu pracují a mají praktické zkušenosti. Uplatnění absolventů na trhu práce ovlivňuje řada dalších faktorů, např. nedostatek pracovních míst v oboru, vysoké požadavky na odbornost, vysoké platové očekávání, nedostatečná praxe atd. Pokud je snaha, aby přechod absolventů ze školy na trh práce byl úspěšný a bezproblémový, je důležité, aby schopnosti, dovednosti a znalosti získané během vzdělávání odpovídaly požadavkům zaměstnavatelů.

Jednou z možností, jak přispět k lepšímu propojení znalostí, dovedností a schopností absolventů se současnými potřebami na trhu práce, je úzká spolupráce mezi zaměstnavateli a školami. Tato spolupráce zahrnuje aktivní propojení firem, institucí a škol, aby žáci měli možnost, nejenom teoreticky se vzdělávat, ale také získat praktické zkušenosti a seznámit se s reálným pracovním prostředím. Žáci by měli příležitost doplnit své teoretické znalosti o praktické dovednosti a získat pohled na to, jak to vypadá ve skutečném světě práce. Významnou roli zde hrají kariérní poradci, kteří by mohli mimo jiné zjišťovat, jaké kompetence či požadavky na nové zaměstnance z řad absolventů mají místní zaměstnavatelé. Na základě zjištěných informací by zaměstnavatelé a školy mohli hledat konkrétní podoby spolupráce, jak absolventům pomoci – např. exkurzemi do místních podniků, besedami se zaměstnavateli, kterých by se mohli účastnit i rodiče žáků. Důležitou je i práce kariérového poradce na základní škole, neboť šance se uplatnit na trhu práce začíná již správným výběrem střední školy. Z tohoto dotazníkového šetření vyplynula vysoká spokojenost absolventů s vybraným oborem, a to je pozitivní zjištění.

Počty nezaměstnaných absolventů škol jsou evidovány prostřednictvím kontaktních pracovišť ÚP ČR a následně vykazovány MPSV v měsíčních statistikách nezaměstnanosti. Pomoc absolventům při hledání vhodného zaměstnání pomůže ÚP. ÚP nabízí nezaměstnaným absolventům rekvalifikace, poradenskou činnost, pracovní rehabilitaci, plán osobního rozvoje, individuální poradenství, a také projekt „Záruky pro mladé“. Cílovou skupinou tvoří zájemci o zaměstnání ve věku 15-29 let, kteří jsou v evidenci ÚP ČR. Do projektu mohou také vstoupit žáci a studenti posledních ročníků

základních a středních škol, kteří odešli ze školy ještě před ukončením. Samozřejmě mohou také vstoupit úspěšní absolventi středních i vysokých škol, pokud po ukončení studia odpracovali alespoň 2 roky. Pracovníci ÚP pomáhají se sestavením životopisu, popřípadě motivačního dopisu, také radí, jak vyhledávat v pracovních nabídkách atd.

Současní absolventi mají na trhu práce několik výhod ve srovnání s předchozími generacemi. Mezi tyto výhody patří dovednosti, které předchozí generace neměly. Důležitou roli hraje jejich schopnost používat moderní technologie a rychle nalézt a zpracovat potřebné informace. Další kompetencí je znalost cizích jazyků. Je důležité, aby tyto kompetence dokázali uplatnit.

## 8 ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma Trh práce se zaměřením na absolventy vybraném regionu se zaměřila na okres Tachov Plzeňském kraji.

V teoretické části jsem charakterizovala pojmy související s tématem, jako je absolvent, trh práce, nezaměstnanost, její typy a příčiny, vzdělávací systém České republiky. Pro tento účel jsem čerpala poznatky z odborné literatury, odborných textů, zákonů a relevantních elektronických zdrojů. Praktická část byla nejprve představena a částečně analyzována situace ve vybraném regionu a dále bylo provedeno vlastní šetření. Nejprve bylo realizováno dotazníkové šetření s absolventy, a to prostřednictvím on-line dotazníku. Data byla prezentována formou grafů a komentářů k nim. Dále proběhlo dotazování s využitím techniky individuálního rozhovoru, a to s pracovníkem ÚP a dále vybranými zaměstnavateli.

Dle komparací odpovědí je nejdůležitějším kritériem pro volbu povolání pro absolventy finanční ohodnocení a možnost se dále vzdělávat. Zaměstnavatelé se při rozhodování o přijetí nového zaměstnance řídí různými faktory, od budoucích pracovníků očekávají zaměstnavatelé především zájem a motivaci k práci, ochotu učit se novým věcem, jazykové znalosti, loajalitu a morální hodnoty. Absolventi, zaměstnavatelé i pracovník ÚP se shodli, že nejčastějším problémem je nedostatečná praxe a vysoké požadavky na odbornost, kterou absolventi bohužel nedisponují. Jednou možností, jak řešit nezaměstnanost absolventů, je poskytnout žákům na základní škole a jejich rodičům intenzivnější podporu při výběru střední školy a vhodného studijního směru, což bude důležité při volbě budoucího povolání. Zde by měli hrát významnou roli kariérní poradci na základních školách.

Samozřejmostí by měla být práce kariérních poradců na středních školách, kteří by měli nadále pomáhat žákům vybrat budoucí povolání, které jim bude vyhovovat a bude jim sloužit po celý život. Střední školy by svým budoucím absolventům mohly pomoci také v tom, že budou samy zjišťovat požadavky zaměstnavatelů v daném regionu a budou se snažit tyto potřeby více přenášet do obsahu vzdělávání.



## 9 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

JUREČKA, Václav, MACHÁČEK, Martin a kol. *Makroekonomie 4*. Praha: Grada, 2023. 384 s. ISBN 978-80-271-6942-9.

PRŮCHA, Jan a VETEŠKA Jaroslav. *Andragogický slovník*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2014. 320 s. ISBN 978-80-247-8993-4.

PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška a MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník*. 6. vydání. Praha: Portál, 2009. 400 s. ISBN 978-80-7367-647-6.

ROJÍČEK, Marek, 2016. *Makroekonomická analýza – teorie a praxe*. 1. vydání Praha: Grada Publishing. 544 s. ISBN 978-80-247-5858-9.

SAMUELSON, Paul Anthony, NORDHAUS, William Dawbney. *Economics*. 19th ed. New York: McGraw-Hill, 2009. 744 p. ISBN 978-0-07-351129-0.

TULEJA, Pavel, NEZVAL, Pavel a MAJEROVÁ, Ingrid. *Základy makroekonomie*. 2. vydání. Brno: BizBooks, 2012. 312 s. ISBN 978-80-265-0007-0.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 556 s. ISBN 978-80-7552-353-2.

### ELEKTRONICKÉ ZDROJE

ČSÚ – Český statistický úřad. *Statistiky*. [online]. [cit. 2023-08-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

EK – Evropská komise. *Evropský sociální fond*. [online]. [cit. 2023-08-14]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/cs>

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistiky*. [online]. [cit. 2024a-01-10]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace16?rok=2023&kraj=CZ032&okres=CZ032>

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030*. [online]. [cit. 2024b-01-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/strategicky-ramec-politiky-zamestnanosti-do-roku-2030>

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Úřad práce ČR*. [online]. [cit. 2023a-03-08]. Dostupné z <https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace>

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2023b-03-08]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2023c-03-08]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Školský zákon*. [online]. [cit. 2023a-08-14]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/dokumenty/skolsky-zakon-ve-zneni-ucinnem-ode-dne-1-7-2023>

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Vzdělávání. Školství v ČR*. [online]. [cit. 2023b-08-14]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr>

NPI ČR – Národní pedagogický institut České republiky. *Infoabsolvent* [online]. [cit. 2023-08-10]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/>

ŠVARCOVÁ, Jena. *Ekonomie – stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech: učebnice*. [online]. [cit. 2023-09-20]. Dostupné z: <https://www.ceed.cz/makroekonomie/obsah.htm>

## 10 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Obrázek 1: Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 31. 7. 2023 .....	16
Obrázek 2: Střední vzdělávání – Plzeňský kraj .....	36
Tabulka 1: Demografický vývoj obyvatelstva k 31. 12. 2022.....	33
Tabulka 2: Obyvatelstvo podle nejvyššího dosaženého vzdělání okresu Tachov .....	37
Tabulka 3: Podíl nezaměstnaných osob 2023/2022.....	39
Graf 1: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR.....	18
Graf 2: Kritéria, která jsou při přijímání absolventů škol důležitá .....	29
Graf 3: Spokojenost žáků s vybraným učebním oborem .....	30
Graf 4: Spokojenost žáků s vybraným maturitním oborem .....	30
Graf 5: Spokojenost absolventů vyšších odborných škol s oborem .....	31
Graf 6: Vývoj míry nezaměstnanosti čerstvých absolventů v Plzeňském kraji.....	38
Graf 7: Pohlaví respondentů .....	40
Graf 8: Věk respondentů .....	41
Graf 9: Typ střední školy .....	41
Graf 10: Obor studovaný na střední škole .....	42
Graf 11: Důvody pro volbu absolvované střední školy a oboru .....	43
Graf 12: Pokud byste se mohl/a rozhodnout znovu, jaký obor a druh školy byste si vybral/a?.....	44
Graf 13: Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a „jiný obor než ten, který jste vystudoval/a“, z jakého by to bylo důvodu?.....	44
Graf 14: Plány respondentů po absolvování střední školy .....	45
Graf 15: Skutečná situace po absolvování střední školy .....	45
Graf 16: Nejdůležitější kritérium pro výběr zaměstnání .....	46
Graf 17: Ochota dojíždět do zaměstnání.....	47
Graf 18: Minimální finanční ohodnocení, které respondenti akceptují .....	47
Graf 19: Příčiny nezaměstnanosti absolventů středních škol dle názoru respondentů .....	48

Graf 20: Jaké jsou podle vás nejvýhodnější kompetence absolventů středních škol pro jejich uplatnění na trhu práce. Jak byste zhodnotil/a v této souvislosti své kompetence? .....	49
Graf 21: Práce během studia.....	50
Graf 22: Práce během studia ve vystudovaném oboru .....	50
Graf 23: Současná bytová situace respondentů .....	51
Graf 24: Doporučované aktivity k podpoře lepšího uplatnění absolventů pro vystudovanou školu .....	51
Graf 25: Práce ve vystudovaném oboru.....	52
Graf 26: Důvody, proč respondenti nepracují ve vystudovaném oboru .....	52

## **11 SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha 1: Charakteristika stupňů vzdělání v České republice

Příloha 2: Schéma vzdělávacího systému ČR

Příloha 3: Charakteristika středních škol v okrese Tachov

Příloha 4: Vzor dotazníku pro absolventy

Příloha 5: Otázky pro individuální rozhovor s pracovníkem úřadu práce

Příloha 6: Otázky pro individuální rozhovory se zaměstnavateli

## **Příloha 1: Charakteristika stupňů vzdělání v České republice**

„(1) Základní vzdělávání se uskutečňuje v denní formě vzdělávání. Střední a vyšší odborné vzdělávání se uskutečňuje v denní, večerní, dálkové, distanční a kombinované formě vzdělávání; vzdělání dosažené ve všech formách vzdělávání je rovnocenné.

(2) Pro účely tohoto zákona se rozumí a) denní formou vzdělávání výuka organizovaná pravidelně každý den v pětidenním vyučovacím týdnu v průběhu školního roku, Úplné znění ke dni 1. 7. 2023 je zpracováno Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy pouze jako informativní materiál. Právně závazné znění vyplývá výhradně ze Sbírky zákonů. b) večerní formou vzdělávání výuka organizovaná pravidelně několikrát v týdnu v rozsahu 10 až 18 hodin týdně v průběhu školního roku zpravidla v odpoledních a večerních hodinách, c) dálkovou formou vzdělávání samostatné studium spojené s konzultacemi v rozsahu 200 až 220 konzultačních hodin ve školním roce, d) distanční formou vzdělávání samostatné studium uskutečňované převážně nebo zcela prostřednictvím informačních technologií, popřípadě spojené s individuálními konzultacemi, e) kombinovanou formou vzdělávání střídání denní a jiné formy vzdělávání stanovené tímto zákonem.

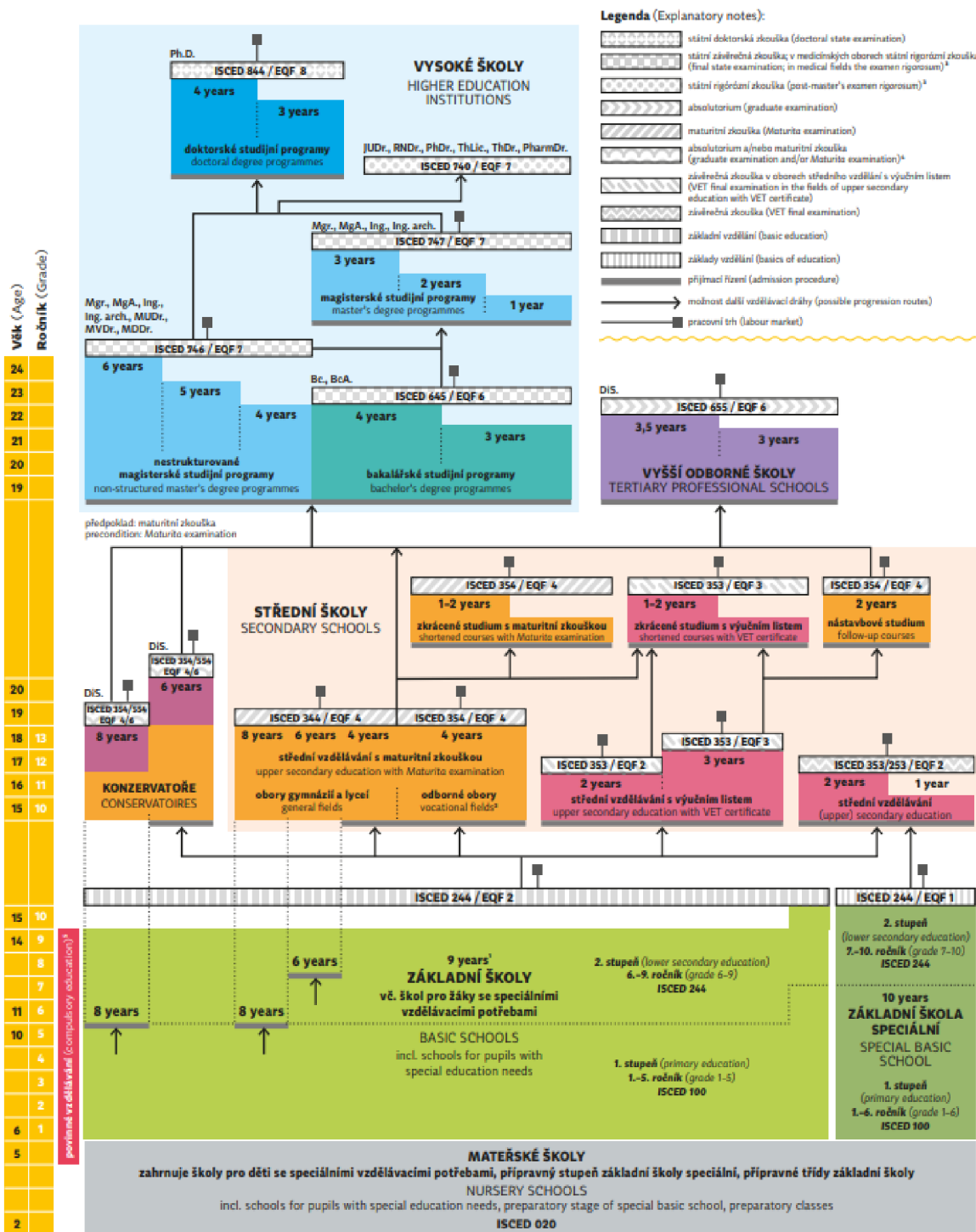
(3) Délka dálkového, večerního, distančního nebo kombinovaného vzdělávání je nejvýše o 1 rok delší než doba vzdělávání v denní formě“ (MŠMT, 2023a).

## Příloha 2: Schéma vzdělávacího systému ČR



### Schéma vzdělávacího systému České republiky 2022/23

Diagram of the education system of Czechia 2022/23



Zdroj: MŠMT, 2023b

### **Příloha 3: Charakteristika středních škol v okrese Tachov**

**Gymnázium Tachov** je šestileté gymnázium, které připravuje žáky na maturitní zkoušku. Tato škola má kapacitu 201-250 žáků. Má všeobecné zaměření. Šestiletá Gymnaziální příprava po ukončeném 7.ročníku základní školy, Gymnázium 79-41-K/61.Škola také poskytuje systematickou podporu žáků se speciálními poruchami učení, aby měli ve školním prostředí rovnocenné podmínky.

**Střední průmyslová škola Tachov Světce** nabízí až 300 žákům možnost získat Střední odborné vzdělání s výučním listem v různých oborech, jako je Strojní mechanik 23-56-H/01, Obráběč kovů 23-56-H/01, Elektrikář silnoproud 26-51-H/02, Elektromechanik pro zařízení a přístroje 26-52-H/01, Truhlář 33-56-H/01 a Zedník 36-67-H/01.Dále škola nabízí možnost vyučení oborů s maturitou, jako je Informační technologie 18-20-M/01, Strojírenství 23-41-M/01, Technická zařízení budov 36-45-M/01, Mechanik seřizovač-programování CNC strojů 23-45-L/01, Mechanik elektrotechnik 26-41-L/01. Škola je zaměřena na praktické vzdělávání a připravuje studenty na konkrétní povolání. Stejně jako ostatní školy v okrese i tato poskytuje systematickou podporu žáků se speciálními poruchami učení.

**Gymnázium Stříbro a Obchodní akademie** nabízí až 350 žákům vzdělání s maturitou. Osmiletá gymnaziální příprava po ukončeném 5. ročníku základní školy Gymnázium 79-41-K/81. Dále poskytuje Úplné střední odborné vzdělávání s maturitou (bez vyučení), Obchodní akademie 63-41-M/02. Škola se věnuje také systematické podpoře žáků se speciálními poruchami učení., aby měli rovnocenné školní podmínky.

**Střední odborná škola** ve Stříbře. Poskytuje úplné střední odborné vzdělávání s maturitou (bez vyučení) pro 251-300 žáků. Nabízené obory zahrnují Informační technologie 18-20-M/01, Agropodnikání 41-41-M/01, Veřejnosprávní činnost 68-43-M/01 a Přírodovědné lyceum 78-42-M/05. Kromě běžného vzdělávání škola také poskytuje systematickou podporu žáků se speciálními poruchami učení.

**Střední škola Bor** je škola s kapacitou až 250 žáků. Nabízí různé obory vzdělání, mezi které patří Střední odborné vzdělání s výučním listem v oborech Mechanik opravář motorových vozidel 23-68-H/01, Opravář zemědělských strojů 41-55-H/01, Kuchař –



číšník 65-51-H/01. Dále je možné získat úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou v nástavbovém studiu v programu Podnikání 64-41-L/51.

**Střední škola živnostenská a Základní škola Planá** má kapacitu žáků 350 až 400. Nabízí různé vzdělání, mezi které patří Praktická škola, jednoletá 78-62-C/01 a dvouletá 78-62-C/02, nižší střední odborné vzdělání s výučním listem v oboru Malířské a natěračské práce 36-57-E/01, Tesařské práce 36-57-E/01, Zednické práce 36-67-E/01, Stravovací a ubytovací služby 65-51-E/01. Dále je možné získat Střední odborné vzdělání s výučním listem v oborech, Spojový mechanik 26-59-H/01, Cukrář 26-54-H/01, Krejčí 31-58-H/01, Ošetřovatel 53-41-H/01, Operátor skladování 66-53-H/01. Nástavbové studiu je možné získat úplné střední odborné vzdělávání s vyučením i maturitou v oboru Podnikání 64-41-L/51. Tato škola také poskytuje systematickou podporu žáků se speciálními poruchami učení (NPI ČR 2023).

## **Příloha 4: Vzor dotazníku pro absolventy**

### **Anonymní dotazník**

Vážení respondenti,

jmenuji se Marie Šujanová a studuji program Učitelství praktického vyučování na Institutu vzdělávání a poradenství České zemědělské univerzity v Praze. Ráda bych vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který bude sloužit pouze pro potřeby mé bakalářské práce s názvem **Trh práce se zaměřením na absolventy ve vybraném regionu**. Cílem práce bude na základě zjištění, jaký vliv mělo studium na dané střední škole na uplatnění absolventů navrhnout opatření, která by mohla vést ke zlepšení stávající situace. Dotazník je anonymní. Pokud není uvedeno jinak, vyberte jednu variantu. Děkuji za váš čas.

#### **1. Jaké je vaše pohlaví?**

- žena
- muž

#### **2. Jaký je váš věk? (Vypište, prosím.)**

.....

#### **3. Jaký druh vzdělání jste studoval/a v rámci střední školy?**

- gymnázium
- střední odborné učiliště, obor (prosím doplňte) .....
- střední odbornou školu, obor (prosím doplňte) .....

#### **4. Jaký obor vzdělání jste studoval/a v rámci střední školy?**

.....

#### **5. Z jakých důvodů jste si vybral/a tuto střední školu a obor vzdělání? (Vyberte maximálně 3 nejvíce preferované možnosti.)**

- rodinná tradice
- zájem o obor
- dobré uplatnění na trhu práce
- vidina dobře placeného pracovního místa
- snazší možnost se dostat na tuto školu

- malá vzdálenost od bydliště
- prestiž školy
- přístup pedagogů k žákům
- stipendium, či jiná podpora oboru
- nedostal/a jsem se na preferovanou školu
- na tuto školu šli moji kamarádi
- dal/a jsem na doporučení (uveďte, prosím, koho) .....
- jiný důvod (doplňte, prosím, jaký) .....

**6. Pokud byste se mohl/a rozhodnout znovu, jaký obor a druh vzdělání byste si vybral/a?**

- ten samý, který jsem studoval/a a na stejné škole
- ten samý, který jsem studoval/a, ale na jiné škole (Uveďte důvod změny školy.)
- jiný .....

**7. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a „jiný obor než ten, který jste vystudoval/a“, z jakého by to bylo důvodu?**

- obor jsem původně nechtěl/a studovat
- nízké platové ohodnocení u prací, které mohu vykonávat se vzděláním v současném oboru
- ztráta zájmu o práci ve vystudovaném oboru
- vysoká náročnost vystudovaného oboru
- nízká úroveň studia
- problém se získáním práce v oboru
- nevyhovující pracovní podmínky v práci
- jiný důvod, uveďte jaký .....

**8. Jaké byly vaše plány těsně po absolvování studia na střední škole?**

- pokračovat ve studiu na VŠ nebo VOŠ
- pracovat ve vystudovaném oboru
- pracovat mimo vystudovaný obor
- začít samostatně podnikat
- jiné, uveďte jaké .....

**9. Jaká byla skutečná situace?**

- pokračoval/a jsem ve studiu na VŠ nebo VOŠ
- pracoval/a jsem ve vystudovaném oboru
- pracoval/a jsem mimo vystudovaný obor
- začal/a jsem samostatně podnikat
- jiná, uveďte jaká .....

**10. Co je pro vás nejdůležitější kritérium pro výběr zaměstnání? (Vyberte maximálně 3 nejvíce preferované možnosti.)**

- finanční ohodnocení
- nabídka benefitů
- dostupnost práce bez nutnosti dojíždění
- dobrý kolektiv
- dobré klima na pracovišti
- uspokojení z práce ve vybraném oboru
- možnost se dál v oboru rozvíjet
- jiný důvod, uveďte jaký .....

**11. Jste ochoten/ochotná dojíždět do zaměstnání?**

- ano, do 10 km
- ano, do 50 km
- ano, i nad 50 km
- ne

**12. Jaké minimální finanční ohodnocení jste ochoten/ochotná akceptovat ve své práci?**

- minimální mzdu - 20 000 Kč
- 21 000-25 000 Kč
- 26 000-30 000 Kč
- 31 000-35 000 Kč
- 36 000-40 000 Kč
- nad 40 000 Kč

**13. Co by mohlo být podle vás příčinou nezaměstnanosti absolventů středních škol? (Vyberte maximálně 3 nejvíce preferované možnosti.)**

- velké množství absolventů na trhu práce
- dlouhodobý nezájem zaměstnavatelů o absolventy daného oboru
- požadavek dlouholeté praxe od absolventů
- pracovní místa jsou obsazována levnější pracovní silou
- nezájem absolventů o danou pracovní pozici
- vysoké požadavky na odbornost a specializaci absolventů
- jiný důvod, uveďte jaký .....

**14. Jaké jsou podle vás nejvýhodnější kompetence absolventů středních škol k jejich uplatnění na trhu práce? (Vyberte maximálně 3 nejvíce preferované možnosti.)**

- schopnost učit se novým věcem
- počítačové znalosti a schopnost práce s informacemi
- jazykové znalosti
- komunikační dovednosti
- administrativní dovednosti
- manuální schopnosti
- organizační schopnosti
- schopnost vést a rozhodovat
- schopnost pracovat samostatně i v týmu
- schopnost řešit stresové situace
- spolehlivost
- flexibilita
- tvůrčí schopnosti, kreativita
- dobrá pracovní morálka
- jiné, uveďte jaké .....

**15. Jak byste hodnotil/a své současné kompetence? (Vyberte maximálně 3 nejvíce preferované možnosti.)**

- schopnost učit se novým věcem
- počítačové znalosti a schopnost práce s informacemi
- jazykové znalosti
- komunikační dovednosti
- administrativní dovednosti
- manuální schopnosti
- organizační schopnosti
- schopnost vést a rozhodovat
- schopnost pracovat samostatně i v týmu
- schopnost řešit stresové situace
- spolehlivost
- flexibilita
- tvůrčí schopnosti, kreativita
- dobrá pracovní morálka
- jiné, uveďte jaké .....

**16. Pracoval/a jste již během studia na střední škole, např. formou brigád?**

- ano
- ne

**17. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ano, byla to práce v rámci vašeho studovaného oboru?**

- ano
- ne

**18. Jaká je vaše současná bytová situace?**

- bydlím s rodiči
- samostatné bydlení – vlastní byt
- samostatné bydlení – v podnájmu
- sdílené bydlení
- na koleji

**19. Pokuste se doporučit své bývalé střední škole, jaké aktivity by měla podpořit k lepšímu uplatnění svých absolventů na trhu práce.**

- větší propojení výuky s praxí
- zavádění nových témat (uved'te jakých) .....
- používání jiných metod výuky (uved'te jakých) .....
- lepší vybavení školy učebními pomůckami a technikou (uved'te jakou) .....
- větší propojování místních firem a školy
- jiné doporučení, uved'te jaké

*Další otázky jsou určeny těm, kteří v současné době pracují.*

**20. Pracujete nyní v oboru, který jste studoval/a?**

- ano
- ne

**21. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ne, vypište, z jakého důvodu.**

- nízké platové ohodnocení
- ztráta zájmu o práci ve vystudovaném oboru
- problém se získáním práce v oboru
- nevyhovující pracovní podmínky v práci
- jiný důvod, uved'te jaký .....

**22. Jak dlouho vám trvalo si najít zaměstnání po dokončení školy?**

- měl/a jsem zajištěné pracovní místo hned po dokončení středního vzdělávání
- do 1 měsíce
- do čtvrt roku
- do půl roku
- do 1 roku
- více než rok
- dosud jsem práci nenašel/nenašla, jsem v evidenci úřadu práce
- samostatně podnikám

**23. Jakým způsobem jste si po absolvování střední školy hledal/a práci?**

- práci jsem měl/a již zajištěnou
- pomocí inzerce v médiích
- na internetu – na pracovních portálech
- na internetu – na webových stránkách podniků
- s pomocí úřadu práce
- využil/a jsem doporučení od známých
- jiným způsobem, uveďte jakým .....

Ještě jednou děkuji za Váš čas.



## **Příloha 5: Otázky pro individuální rozhovor s pracovníkem úřadu práce**

### **1. Co podle Vás absolventi považují za důležité kritérium pro výběr zaměstnání?**

(Respondentovi je možné nabídnout možnosti, jako např. finanční ohodnocení, nabídka benefitů, dostupnost práce bez nutnosti dojíždění, dobrý kolektiv, dobré klima na pracovišti, uspokojení z práce ve vybraném oboru, možnost se dál v oboru rozvíjet, jiný důvod ...)

### **2. Jsou podle Vašich zkušeností absolventi dojíždět do zaměstnání? Pokud ano, z jaké vzdálenosti?**

### **3. Máte představu, jaké jsou požadavky absolventů na finanční ohodnocení, které jsou ochotni akceptovat ve své práci (adekvátní či přehnané)? Pokusil/a byste se odhadnout výši částky?**

### **4. Jaké benefity podle Vašich zkušeností absolventi nejčastěji žádají od zaměstnavatelů?**

(Respondentovi je možné nabídnout možnosti, jako např. stravenky nebo závodní stravování, dovolená nad zákonný nárok, příspěvek na dopravu nebo služební vozidlo, třináctý nebo čtrnáctý plat, sick days, příspěvek na životní pojištění nebo penzijní připojištění, odborné a jazykové kurzy, jiné ...)

### **5. Co by mohlo být podle Vás příčinou nezaměstnanosti absolventů středních škol?**

(Respondentovi je možné nabídnout možnosti, jako např. velké množství absolventů na trhu práce, dlouhodobý nezájem zaměstnavatelů o absolventy daného oboru, požadavek dlouholeté praxe od absolventů, pracovní místa jsou obsazována levnější pracovní silou, nezájem absolventů o danou pracovní pozici, vysoké požadavky na odbornost a specializaci absolventů, jiný důvod ...)

### **6. Jaké jsou podle Vás nejvýhodnější kompetence absolventů středních škol k jejich uplatnění na trhu práce?**

(Respondentovi je možné nabídnout možnosti, jako např. schopnost učit se novým věcem, počítačové znalosti a schopnost práce s informacemi, jazykové znalosti, komunikační dovednosti, administrativní dovednosti, manuální schopnosti, organizační schopnosti, schopnost vést a rozhodovat, schopnost pracovat

samostatně i v týmu, schopnost řešit stresové situace, spolehlivost, flexibilita, tvůrčí schopnosti, kreativita, dobrá pracovní morálka, jiné ...)

**7. Mají dle Vašich zkušeností absolventi zájem pracovat v oboru, který vystudovali? Pokud ne, znáte důvod?**

**8. Jaké aktivity by měly dle Vašeho názoru střední školy podpořit k lepšímu uplatnění svých absolventů na trhu práce?**

(Respondentovi je možné nabídnout možnosti, jako např. více odborné výuky, více praxe, počítačové znalosti, jazykové znalosti, komunikační dovednosti, více samostatnosti, jiné ...)

**9. V jakém oboru si dle Vás nejvíce hledají absolventi zaměstnání?**

(Respondentovi je možné nabídnout možnosti, jako např. bankovníctví, finance, pojišťovnictví, doprava a logistika, dřevařská výroba, nábytek, ekonomika, administrativa, personalistika, elektronické komunikace, potravinářství, sociální služby, zdravotnictví, zemědělství, pohostinství, cestovní ruch, jiné ...)

**10. Jak dlouho dle Vašich zkušeností trvá najít absolventovi zaměstnání?**

## **Příloha 6: Otázky pro individuální rozhovory se zaměstnavateli**

### **1. Co podle Vás absolventi považují za důležité kritérium pro výběr zaměstnání?**

(Respondentovi je možné nabídnout možnosti, jako např. finanční ohodnocení, nabídka benefitů, dostupnost práce bez nutnosti dojíždění, dobrý kolektiv, dobré klima na pracovišti, uspokojení z práce ve vybraném oboru, možnost se dál v oboru rozvíjet, jiný důvod ...)

### **2. Jsou podle Vašich zkušeností absolventi dojíždět do zaměstnání? Pokud ano, z jaké vzdálenosti?**

### **3. Jaké jsou požadavky absolventů na finanční ohodnocení, které jsou ochotni akceptovat ve své práci? Jsou dle Vašeho názoru adekvátní či přehnané?**

### **4. Jaké benefity nabízíte svým zaměstnancům? O jaké mají absolventi největší zájem?**

### **5. Co by mohlo být podle Vás příčinou nezaměstnanosti absolventů středních škol?**

(Respondentovi je možné nabídnout možnosti, jako např. velké množství absolventů na trhu práce, dlouhodobý nezájem zaměstnavatelů o absolventy daného oboru, požadavek dlouholeté praxe od absolventů, pracovní místa jsou obsazována levnější pracovní silou, nezájem absolventů o danou pracovní pozici, vysoké požadavky na odbornost a specializaci absolventů, jiný důvod ...)

### **6. Jaké jsou podle Vás nejvýhodnější kompetence absolventů středních škol k jejich uplatnění na trhu práce?**

(Respondentovi je možné nabídnout možnosti, jako např. schopnost učit se novým věcem, počítačové znalosti a schopnost práce s informacemi, jazykové znalosti, komunikační dovednosti, administrativní dovednosti, manuální schopnosti, organizační schopnosti, schopnost vést a rozhodovat, schopnost pracovat samostatně i v týmu, schopnost řešit stresové situace, spolehlivost, flexibilita, tvůrčí schopnosti, kreativita, dobrá pracovní morálka, jiné ...)

### **7. Jste otevření náborem absolventům do pracovního poměru? Pokud ano, co je pro Vás nejdůležitějším kritériem pro výběr zaměstnance?**

(Respondentovi je možné nabídnout možnosti, jako např. schopnost učit se novým věcem, počítačové znalosti a schopnost práce s informacemi, jazykové znalosti,

komunikační dovednosti, administrativní dovednosti, manuální schopnosti, organizační schopnosti, schopnost vést a rozhodovat, schopnost pracovat samostatně i v týmu, schopnost řešit stresové situace, spolehlivost, flexibilita, tvůrčí schopnosti, kreativita, dobrá pracovní morálka, jiné ...)

**8. Spolupracuje Vaše firma se středními školami? Pokud ano – v jaké podobě?  
Jaké aktivity by měly dle Vašeho názoru střední školy podpořit k lepšímu  
uplatnění svých absolventů na trhu práce?**

(Respondentovi je možné nabídnout možnosti, jako např. více odborné výuky, více praxe, počítačové znalosti, jazykové znalosti, komunikační dovednosti, více samostatnosti, jiné ...)