

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

Péče o absolventy z pohledu úřadu práce

ve vybraném regionu

Bakalářská práce

Autor: Petra Majtánová

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

2022

Zadávací list

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Péče o absolventy z pohledu úřadu práce 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

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych především poděkovala paní Ing. Kateřině Tomšíkové, Ph.D., za vedení a pomoc při psaní mé bakalářské práce. Dále bych nerada opomenula spolupráci s panem Bc. Lubošem Harigelem, vedoucím oddělení trhu práce ÚP Kladno a poděkování patří i respondentům, kteří mi poskytli potřebné informace pro praktickou část bakalářské práce. Velké díky patří mému nejbližšímu okolí za trpělivost a podporu, která byla při psaní a v průběhu celého studia potřeba.

Abstrakt

Cílem mé bakalářské práce na téma „Péče o absolventy z pohledu úřadu práce ve vybraném regionu“ bylo vyslovit vlastní doporučení, které by vedlo ke zlepšení situace a poskytlo více příležitostí na trhu práce pro absolventy středních škol v městě Slaný. V teoretické části se věnuji představení a definici důležitých pojmů v oblasti zaměstnanosti, nezaměstnanosti, úřadu práce, rekvalifikaci, trhu práce, programům pro absolventy a školství a systému hodnocení. Dále zde uvádím statistické údaje a grafy ze zdrojů Českého statistického úřadu pro lepší orientaci ve zkoumaném odvětví.

V praktické části mé bakalářské práce jsem nejprve analyzovala místa šetření a celkový stav absolventů ve Středočeském kraji. Následně jsem představila určité programy, které jsou nabízeny Úřadem práce Kladno. Díky provedeným individuálním hloubkovým rozhovorům a identifikačním otázkám s absolventy Obchodní akademie Dr. Edvarda Beneše Slaný a vedoucím oddělení trhu práce na Úřadu práce Kladno jsem provedla metodu komparace vyhodnocování výsledků. Dále jsem syntetizovala nejpodstatnější část práce, kterou byla vlastní doporučení.

Klíčová slova

trh práce, absolventi středních škol, úřad práce, poradenství

Abstract

The aim of my bachelor thesis on the topic "Caring for secondary school graduates from the labor office perspective in the selected region" was to develop my own recommendations that would improve the situation and provide more opportunities in the labor market for high school graduates in Slaný. Bachelor thesis has two main parts, theoretical and practical. In the theoretical part I deal with the introduction and definition of important terms in the field of employment, unemployment, employment office, retraining, labor market, programs for graduates and education and the evaluation system. I also present statistical data and graphs from the sources of the Czech Statistical Office for better orientation in the researched sector.

In the practical part of my bachelor thesis, I first analyzed the survey sites and the overall number of graduates in the Central Bohemian Region. Subsequently, I introduced certain programs that are offered by the Kladno Labor office. Thanks to individual in-depth interviews and identification questions with graduates of the Dr. Edvard Beneš Slaný and the head of the labor market department at the Kladno labor office, I performed a method of comparing the evaluation of results. I also synthesized the most important part of the bachelor thesis, which was my own recommendation.

Keywords

labor market, high school graduates, labor office, counseling

OBSAH

ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ VÝCHODISKA	
1 Cíl a metodika.....	11
2 Vzdělávací systém v ČR.....	12
2.1 Charakteristika vzdělávacího systému	12
2.1.1 Celkový počet středních škol v ČR.....	13
2.2 ISCED – International standard classification of education	14
2.3 EQF – European Qualifications Framework.....	14
3 Trh práce a nezaměstnanost.....	15
3.1 Trh práce	15
3.2 Nezaměstnanost.....	15
3.2.1 Míra nezaměstnanosti	16
4 Úřad práce.....	18
4.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	18
4.1.1 Rekvalifikace	20
4.2 Pasivní politika zaměstnanosti	20
4.2.1 Zprostředkování zaměstnání	21
5 Absolvent	22
5.1 Definice absolventa	22
5.2 Absolventi středních odborných škol.....	22
5.3 Absolventi a trh práce	23
5.4 Evidence absolventů na úřadu práce	23
5.5 Celkové počty absolventů v ČR.....	24
5.6 EURES	24

5.7	Záruky pro mladé ve Středočeském kraji.....	25
5.8	Požadavky trhu práce v oblasti kompetencí – ESCO.....	27
PRAKTICKÁ ČÁST		
6	Vlastní šetření	28
6.1	Charakteristika místa šetření	28
6.1.1	Absolventi ve Středočeském kraji	28
6.1.2	Správní obvod obce s pověřeným obecním úřadem	30
6.2	Úřad práce Slaný	31
6.3	ÚP Kladno.....	31
6.4	Obchodní akademie Dr. Edvarda Beneše Slaný	32
7	Vlastní šetření	33
7.1	Realizace individuálních hloubkových rozhovorů.....	33
7.2	Vyhodnocení individuálních hloubkových rozhovorů s absolventy SŠ	33
7.3	Vyhodnocení individuálního hloubkového rozhovoru s vedoucím oddělení trhu práce na ÚP Kladno.....	37
7.4	Komparace výsledků rozhovorů hloubkových rozhovorů	39
8	Vlastní doporučení	41
ZÁVĚR		43
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		45
MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE		45
SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ		48
SEZNAM PŘÍLOH		49

ÚVOD

Výběr tématu mé bakalářské práce „Péče o absolventy z pohledu úřadu práce ve vybraném regionu“ byl z části ovlivněn exkurzí Informačním poradenském středisku v rámci studia na Institutu vzdělávání a poradenství ČZU v Praze. Další vliv měla i moje snaha analyzovat situaci absolventů středních škol v mém rodném městě Slaný. Zajímaly mě možnosti absolventů středních škol při vstupu na trh práce, pokud se rozhodnou dále nepokračovat ve studiu na vysoké či vyšší odborné škole. Zajímal mě rovněž pohled ze strany pracovníka na úřadu práce, který každodenně řeší problematiku nezaměstnanosti, a to především nezaměstnanosti absolventů. Trh práce je místo, na kterém se dříve či později objeví v různých formách a stádiích každý z nás, proto je důležité informovat se o jeho funkčnosti a možnostech. Obdobným tématem se zabývá řada autorů, např. Chmura, Šťastnová Buchtová, Pikálková, Matějková, ze kterých jsem vycházela při zpracování teoretické části této bakalářské práce. Dalším cenným zdrojem pro oblast řízení lidských zdrojů byl Armstrong.

V teoretické části jsem charakterizovala pojmy s tématem souvisejícími, jako je vzdělávací systém v ČR, trh práce a nezaměstnanost, úřad práce a jeho možnosti řešit nezaměstnanost. Samostatnou kapitolou pak byla ta, která se věnovala pojmu absolvent a představila pojmy související s tímto termínem. V praktické části jsem nejprve představila místo šetření, kterým bylo město Slaný. Realizovala jsem individuální hloubkové rozhovory jednak s absolventy Obchodní akademie Dr. Edvarda Beneše, jedna k vedoucím oddělení trhu práce na Úřadě práce Kladno. S využitím metody komparace jsem výsledky vyhodnotila a samostatně navrhla vlastní doporučení, která by mohla vést ke zlepšení zaměstnanosti a situaci na trhu práce u absolventů ve městě Slaný.

TEORETICKÁ VÝCHODISKA

1 Cíl a metodika

Hlavním cílem práce byla vlastní doporučení, která by mohla vést ke zlepšení situace na trhu práce pro absolventy středních škol ve městě Slaný. V teoretické části práce bylo cílem definovat pojmy, které s tématem souvisí a prezentovat statistické údaje.

Hlavní metodou použitou v praktické části práce byly identifikační otázky u absolventů středních škol a pracovníka ÚP, dále individuální rozhovor s pracovníkem ÚP. Další metodou v této části práce byla analýza aktivit místního ÚP, zaměřených na absolventy. Na základě komparace informací byla vyslovena vlastní doporučení.

2 Vzdělávací systém v ČR

2.1 Charakteristika vzdělávacího systému

Předškolní vzdělávání – mateřské školy do nástupu na základní školu.

Základní vzdělávání – základní školy, které jsou povinné na devět let studia. Rozdělují se na první stupeň a druhý stupeň. Nástup na první stupeň je obvykle ve věku 6 let a zakončení ve věku 11 let (pětileté primární vzdělání). Na druhý stupeň dochází žáci ve věku 11 až 15 let (čtyřleté sekundární vzdělání).

Vzdělávání ve středních školách – dělíme na střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou. Střední vzdělání bývá ojedinělé, délka studia je na dobu 1–2 roky, zakončení bez výučního listu. Střední vzdělání s výučním listem je oproti tomu na 2–3 roky, studium je zaměřené na odborné obory. Středního vzdělání s maturitní zkouškou lze dosáhnout po 4 letech studia, ale je možné ho dosáhnout i po 6 či 8 letech. Většina oborů má odborné zaměření, na některých oborech se setkáváme i s odborným výcvikem. Čtyřletá, šestiletá a osmiletá gymnázia jsou dle mezinárodní klasifikace považovány za obory všeobecné. Lycea s odbornou složkou rovněž řadíme mezi všeobecná. Zakončením je vysvědčení o maturitní zkoušce, které umožňuje uchazečům postupovat dále ve vyšším odborném nebo vysokoškolském vzdělávání.

Konzervatoře jsou na 6 nebo 8 let studia, poskytují studentům všeobecné a odborné vzdělávání v různých uměleckých oborech, jako je např. hudba, tanec, zpěv, hudebně dramatické umění a příprava pro výkon umělecko – pedagogických činností. Ukončení studia je formou absolutoria.

Vyšší odborné vzdělávání bývá zpravidla na 3–3,5 roku. Hlavním cílem je prohloubit kvalifikovaný výkon odborné studované činnosti. Zakončení probíhá formou absolutoria. Po úspěšném ukončení je absolvent na terciální úrovni vzdělávání.

Vysokoškolské studium – Rozdělujeme do jednotlivých studijních programů. Bakalářský studijní program je určen jako příprava pro samotný výkon daného povolání či pro postup na magisterské studium. Délka studia činí 3-4 roky. Magisterský studijní program slouží k rozvinutí teoretických a praktických poznatků

do větší hloubky. Délka studia je nejméně 1 a nejvýše 3 roky. Specifické obory, jako například odvětví právní či medicínské vědy jsou v délce 5–6 let bez přerušení státní zkouškou. Doktorský studijní program zahrnuje vědecké bádání a klade důraz na samostatné tvůrčí schopnosti ve vybraném oboru. Obvykle trvá délka studia nejméně 3 a nejvýše 4 roky (Eurydice, 2022).

2.1.1 Celkový počet středních škol v ČR

Za střední školu je považován subjekt, který má jedno ředitelství a je na něm alespoň jeden obor, který vede k dosažení středního vzdělání. Pokud má škola Střední odborné učiliště i střední odbornou školu zároveň, je kvůli společnému ředitelství započtena do statistik jako jedna střední škola.

Obr. č. 1: Vývoj počtu středních škol

Zřizovatel střední školy	Počet středních škol					Změna		
	1998	2003	2008	2016	2019	1998-2008	2008-2019	1998-2019
Veřejné střední školy	1335	1213	1080	985	971	-19,1%	-10,1%	-27,3%
Soukromé střední školy	389	312	336	296	285	-13,6%	-15,2%	-26,7%
Církevní střední školy	36	37	38	42	44	5,6%	15,8%	22,2%
Celkem	1760	1562	1454	1323	1300	-17,4%	-10,6%	-26,1%

Zdroj: Infoabsolvent, 2022

V roce 2019 se počet středních škol ustálil na 1300. Můžeme si tak všimnout, že v průběhu 21 let se počet středních škol v České republice snížil zhruba o čtvrtinu. Důvodem bývá většinou sloučení některých škol. K roku 2019 byl počet veřejných středních škol 971. Druhé největší početní zastoupení vidíme u soukromých středních škol, kterých bylo v témže roce 285. Na rozdíl od středních škol veřejných a středních škol státních se počet církevních středních škol navýšil a v roce 2019 se jejich počet ustálil na 44.

V průběhu dalších let můžeme očekávat další změny, které mají za cíl vytvořit optimální oborovou soustavu a dále přezkoumat rámcové vzdělávací programy středního odborného vzdělávání tak, aby následní budoucí absolventi měli kompetence pro zvládnutí osobního a občanského života a zároveň disponovali odbornými kompetencemi, které budou nezbytnou součástí pro uplatnění v dané

profesi. V neposlední řadě je za cíl připravit absolventy na celoživotní rozvoj a vzdělávání (Infoabsolvent, 2022).

2.2 ISCED – International standard classification of education

Jedná se o mezinárodní standardní klasifikace vzdělání, tedy o jednu z klasifikací patřící pod Organizaci spojených národů (OSN). Je to klasifikace používaná na statistiky v zemích celého světa, účelem je shromažďovat, sestavovat a analyzovat mezinárodně srovnatelné údaje. ISCED je referenční klasifikací, která je nápomocná ke správnému zařazení vzdělávacích programů a odpovídajících kvalifikací do vzdělávacích oborů a vzdělávacích úrovní. Generální konference členských států UNESCO oficiálně přijala klasifikaci ISCED jako výsledek mezinárodní dohody z roku 1976 (ČSÚ, 2022a).

2.3 EQF – European Qualifications Framework

EQF je referenční rámec společný pro Evropu, který je nápomocen pro pochopení, porovnání a uznávání kvalifikací, které jsou získány v Evropské unii. EQF má celkem osm úrovní. Do jednotlivých úrovní můžeme zařadit všechny kvalifikace. Rozdíl mezi ISCED a EQF je takový, že zatímco ISCED je zaměřený na délku studia, EQF je zaměřený na výsledky studia (EQF, 2022).

3 Trh práce a nezaměstnanost

3.1 Trh práce

Trh práce je abstraktní místo, kde se spojují pracovníci a zaměstnavatelé. Pokud chceme, aby trh práce efektivně fungoval, musíme vnímat práci jako zboží. Dále je zapotřebí, aby fungovala stejnorodost mezi pracovními silami a pracovními pozicemi. Ke správnému vzájemnému působení bude docházet jen tehdy, pokud vezmeme v potaz velikost trhu. Dalším důležitým faktorem pro trh práce je mobilita obyvatelstva, kterou dělíme na periodickou a trvalou. Periodickou mobilitou je myšleno dojíždění za prací, u trvalé mobility dochází ke stěhování obyvatel za prací. Výsledkem vzájemného působení zaměstnavatelů a pracovníků je mzda neboli finanční ohodnocení za danou práci. Pohled sociologů je takový, že trh práce je prostor ovlivněný sociálními institucemi, kde za sociálního vzájemného působení vznikají nové zaměstnanecké poměry. Velký vliv na trh práce má normativní systém širší komunity, za který se v tomto případě považují regiony či lokality (Tvrdý, 2008, s. 19).

Tržní produkce funguje na základě tří zdrojů, kterými jsou půda, práce a kapitál. Ke správnému fungování tržního hospodářství jsou zapotřebí vzájemná propojenost a závislost trhů. Jedním ze vzájemně propojených částí tržního hospodářství je právě trh práce. Ke správnému vývoji trhu práce slouží mnoho faktorů a tržních zákonitostí, stejně jako tržní zákonitosti u ostatních trhů (Šmajsová Buchtová, 2002, s. 59).

3.2 Nezaměstnanost

Na problematiku nezaměstnanosti je mnoho pohledů. Nezaměstnanost můžeme považovat za jeden z nejdůležitějších problémů dnešního světa. Je to odraz funkčnosti trhu práce. Nezaměstnanost nelze hodnotit z globálního hlediska, je to složitý jev, který má mnoho aspektů. Těmi mohou být délka trvání, míra výskytu, koho se dotýká, kde se s nezaměstnaností potýkáme a jaké jsou předpoklady pro její řešení (Chmura, 2016, s. 6).

Keynesiánské vysvětlení říká, že není dostatek práce u firem z důvodu malého zájmu o zboží těchto firem. Klasický pohled spočívá v tom, že pokud je nezaměstnanost dobrovolná, dá se překonat pomocí přirozených tržních sil. Pokud máme na konkurenčním trhu práce ohebné mzdy, potom tyto zmiňované mzdy vyselektují trh a kterákoliv další nezaměstnanost je nezaměstnanost dobrovolná (Armstrong, 2007, s. 190).

Dalším z názorů je, že pokud chceme statisticky sledovat míru nezaměstnanosti, je nutné vést registr nezaměstnaných na úřadu práce. Nezaměstnaný člověk je charakterizován jako ten, kdo je schopen pracovního výkonu, nemá placené zaměstnání nebo není osoba samostatně výdělečně činná, je ochoten do práce nastoupit a aktivně hledá nové možnosti zaměstnání (Chmura, 2016, s. 7).

V neposlední řadě stojí za zmínku, že nemít práci a být nezaměstnaný je rozdíl. Můžeme mít práci a nebýt zaměstnání a zároveň ne všichni kdo jsou nezaměstnaní nepracují. Zaměstnání je smluvně podložená činnost, za kterou pracovník náležitě dostane dohodnutou mzdu. Aby bylo na člověka pohlíženo jako na nezaměstnaného musí splňovat tyto tři požadavky: schopnost práce z hlediska věku, zdravotního stavu a osobní situace (Chmura, 2016, s. 9).

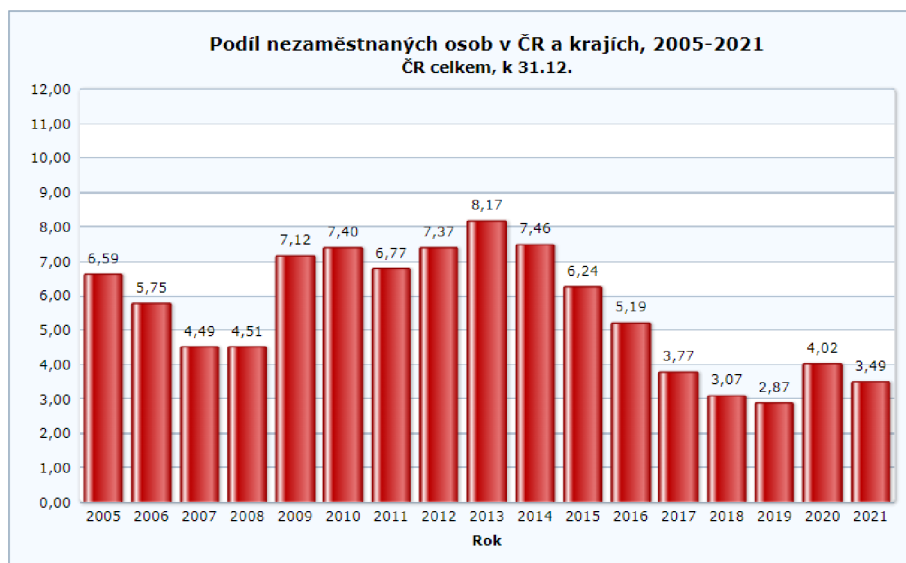
3.2.1 Míra nezaměstnanosti

Jde o podíl nezaměstnaných ke všem osobám, které jsou schopny pracovat. Míra nezaměstnanosti se v České republice počítá dvěma způsoby. Jedna vychází z reprezentativního vzorku a měří ji Český statistický úřad a druhý způsob je zjišťován úřadem práce ČR, který registruje nezaměstnanost. Oba tyto způsoby mohou mít rozdílný výsledek. Proto můžeme míru nezaměstnanosti vypočítat dle vzorce:

$$u = \frac{U}{E+U} * 100 ,$$

kde u je míra nezaměstnanosti vyjádřená v procentech, U je počet nezaměstnaných a E je počet zaměstnaných (Chmura, 2016, s. 8).

Graf č. 1: Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích v letech 2005-2021



Zdroj: ČSÚ, 2021

Dle Grafu č.1 vidíme, že vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR od roku 2005 do roku 2021 se pohybuje mezi 2,87 – 8,17 %. Nejnižší hodnotu měla Česká republika v roce 2019 a následně podíl nezaměstnaných osob narostl v roce 2020 kvůli opatřením v souvislosti s nákazou Covid 19, roce 2021 se podařilo nezaměstnanost zmírnit z 4,02 % na 3,49 % (ČSÚ, 2022b).

4 Úřad práce

ÚP ČR, jehož zřizovatelské funkce plní Ministerstvo práce a sociálních věcí, je samostatná organizační složka státu s přibližně 250 kontaktními pracovišti v České republice. Hlavním úkolem ÚP je být nápomocný lidem bez zaměstnání k co nerychlejšímu návratu na trh práce (ÚP, 2014, s. 1).

ÚP ČR má na starost úkoly zaměřené na zaměstnanost, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podporu, dávky pro osoby se zdravotním postižením, příspěvky na péči, pomoc v hmotné nouzi, poskytování dávek při péčovské péči a zaopatřování příspěvků, náhradní výživné pro nezaopatřené dítě. ÚP ČR se zavazuje, že bude pracovat v rozsahu a za podmínek, které mu určují „zákon o zaměstnanosti, zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem sociálně právním ochraně dětí, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách, zákonem o náhradním výživném a zákonem o pomoci v hmotné nouzi“ (ÚP, 2022a).

„Úřad práce pro mladé do 30 let v ... kraji“ bylo čtrnáct regionálních individuálních projektů, které byly realizovány krajskými pobočkami úřadu práce České republiky. Financování projektu bylo složeno z 85 % Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a z 15 % státním rozpočtem. Program byl určen pro více než 8000 uchazečů z řad absolventů bez praxe, evidovaných na úřadu práce a maximálním počtem odpracovaných měsíců v rozmezí do dvou let (ÚP, 2014, s. 21, 22).

4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

„Dle zákona č. 435/2004 Sb.

§ 104

(1) Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti

zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

(2) Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

§ 105

(1) Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž

- a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78a,
- c) sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a),
- d) cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).

(2) Krajská pobočka Úřadu práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností.

§ 106

V souladu s potřebami trhu práce může úřad práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo.

§ 107

(1) Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

(2) Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti poskytované podle částí třetí a páté nelze zaměstnavateli poskytovat na stejný účel. Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

(3) Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti se nepovažují za dotace podle zvláštního právního předpisu“ (Zákony pro lidi, 2022).

4.1.1 Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.“ Pokud se nabídka trhu práce neshoduje s nabídkou pracovní síly, je možnost pomocí rekvalifikace najít nové zaměstnání (Chmura, 2016, s. 30).

Pokud je rekvalifikační kurz poskytován úřadem práce, rozhoduje daný úřad práce, zda účastníkovi kurzu rekvalifikaci uhradí. Pro účastníka je tedy důležité řešit svou situaci se svým zprostředkovatelem nebo na referát zaměstnanosti a poradenství a požádat o danou rekvalifikaci (ÚP, 2022c).

4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti by se dala vyjádřit jako ochrana před nezaměstnaností a s tím spojenými ekonomickými a sociálními problémy (MPSV, 2022, s. 21).

Jedním z nástrojů pasivní politiky je například podpora v nezaměstnanosti ze strany státního rozpočtu (CEED.CZ, 2022).

Pasivní politika zaměstnanosti je hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti nebo zabezpečení „sociálně slabších“.

Skupina sociálně slabších je skupina s trvale nízkým příjmem. Rovněž zahrnuje odchody do předčasného důchodu či nižší zaměstnanost u žen (Kajzar, 2014, s. 86).

Pasivní politika zaměstnanosti je chápána jako poskytnutí práce uchazečům o zaměstnání a zároveň hmotně zabezpečit uchazeče o práci. Nově můžeme naleznout tento termín ve vyhláškách ministerstva financí (MV ČR, 2022).

4.2.1 Zprostředkování zaměstnání

Pojem zprostředkování zaměstnání je chápán jako aktivita, která je zaměřena na hledání určitého zaměstnání pro občany, kteří jsou uchazeči o práci a zároveň na vyhledávání pracovní síly pro zaměstnavatele, kteří shání nové zaměstnance. Doprovázející činnosti pro zprostředkování zaměstnání jsou poradenství a informační činnosti. Primárními zprostředkovateli zaměstnání jsou úřady práce, pokud jde o jinou právnickou či fyzickou osobu, musí se řídit podmínkami, které jsou stanoveny v daném zákoně tedy v zákoně o zaměstnanosti. V zákoně jsou tyto osoby označeny jako agentury práce.

Úřady práce ČR musí služby týkající se zprostředkování zaměstnání provádět bezplatně. Naopak agentury práce, si mohou činnost zprostředkování zaměstnání pro své klienty finančně ohodnotit, ale za podmínky, že požadovaná úhrada nemůže být placena ze strany občana, který si hledá zaměstnání. Zaměstnanci nemůže být udělena jakákoliv srážka z finančního ohodnocení či udělování odměn ve prospěch dané agentury. Proto by se dalo mluvit jako o bezplatnosti také u agentur (MV ČR, 2022).

5 Absolvent

5.1 Definice absolventa

Průcha (2013, s. 11) definuje absolventa jako „toho, kdo ukončil studium předepsaným způsobem na střední či vysoké škole, kurzu či jiném vzdělávacím programu a získal patřičné osvědčení“.

Dle zákoníku práce (§229) je absolvent zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání podle jeho kvalifikací, pokud celková doba odborné praxe po úspěšném dokončení studia nebyla vyšší než 2 roky, počítáme bez mateřské či rodičovské dovolené (Kurzy.cz, 2022).

Dle dohody MŠMT a MPSV je v rámci potřeb statistické sledovanosti udávat definici absolventa tak, že se jedná o uchazeče o zaměstnání, který je evidován na ÚP ČR dle místa trvalého bydliště, a to k požadovanému datu (30.dubna či 30.září aktuálního roku) a zároveň nesmí být čas od ukončení studia delší než dva roky. Touto dohodnutou definicí se řídí od 1. ledna 2004. Na základě této definice se mohou absolventi v evidenci nezaměstnaných objevit v jiném okrese než v tom, kde dokončili své studium. Tento jev pozorujeme převážně u absolventů vysokých škol (MPSV, 2022).

5.2 Absolventi středních odborných škol

Po ukončení základní školy jsou jednou z nejžádanějších oblastí pro vzdělávání v České republice střední odborné školy a gymnázia. Žáci zde mají specializované činnosti s určitým zaměřením, mezi které se řadí technické, ekonomické, pedagogické a jiné vzdělání. Obvykle bývají střední odborné školy a gymnázia zakončeny maturitní zkouškou. Typickým znakem těchto škol je určitá specializace, podle níž se školy dále člení na: průmyslové, obchodní akademie, pedagogické a zemědělské. V kategorii středních odborných škol najdeme také umělecké školy, konzervatoře a rodinné školy (Šťastnová, 1999, s. 18).

Pokud se žáci chtějí v budoucnu zaměřit spíše na výkon odborných a manuálních činností, zvolí si střední odborné učiliště. Střední odborné učiliště se dělí na maturitní, které trvá čtyři až pět let nebo na nematuritní, které je v rozsahu

jednoho až tří let. U středních odborných učilišť se klade důraz především na praktickou přípravu žáků. Absolventi dále hledají uplatnění dle charakteristického studovaného oboru, kterým bývá zejména oblast výroby či zaměstnání s manuálními činnostmi (Šťastnová, 1999, s. 14).

5.3 Absolventi a trh práce

Pro střední odborné vzdělávání je typické, že větší část absolventů, kteří úspěšně dokončili studium a získali tím odbornou kvalifikaci, nepokračují v dalším studiu a jdou ihned na trh práce. Specifická skupina se skládá z těch, kteří nedokončili své studium z jakýchkoliv důvodů a ve statistikách jsou zapsáni jako předčasně odcházející ze vzdělání.

Dle statistik je zřejmé, že dvě třetiny absolventů s výučním listem a jedna třetina absolventů s maturitní zkouškou nastupuje do zaměstnání nebo začne podnikat a tím se stanou součástí trhu práce ihned po dokončeném vzdělání (Hlad'o, 2020, s. 48).

Hlavním faktorem středních odborných škol a gymnázií je kladení důrazu na kvalitu a hospodárnost. Kvalita je nejdůležitější vlastností při uplatnění absolventů středních odborných škol na trhu práce (Šťastnová, 1999, s. 11).

Ze sběru dat podle Hlad'a (2018-2020) vyplývá, že čeští absolventi odborného vzdělávání byli díky ekonomickému růstu a zároveň dlouhodobému poklesu absolventů velkou poptávkou pro zaměstnavatele. Na úřadu práce se tak v roce 2018 dostalo procentuální číslo k nejnižšímu počtu nezaměstnanosti evidovaných absolventů ve věku 15-24 let a to 4 až 6 % (Hlad'o, 2020, s. 48).

5.4 Evidence absolventů na úřadu práce

Pro evidenci na úřadu práce a zapsání se jako uchazeč o zaměstnání je zapotřebí doložení maturitního či posledního vysvědčení. Dále musí absolvent, který během svého studia zároveň pracoval doložit tzv. zápočtový list (Leiblová, 2003, s. 170).

Absolventi jsou v evidenci vedeni na základě svého trvalého bydliště, a ne dle umístění školy, kterou dokončili (MPSV, 2022).

5.5 Celkové počty absolventů v ČR

Obr. č. 2: Celkové počty absolventů v ČR do roku 2020

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Střední vzdělání s výučním listem - H, E	27 243	24 592	23 564	22 260	20 741	20 739	20 275	19 643	21 456
Střední vzdělání (bez MZ a vyučení) - J	41	54	72	78	49	77	56	61	73
Gymnaziální vzdělání - K	23 888	22 686	21 138	20 533	20 221	20 403	20 278	20 979	21 221
Střední odborné vzdělání s MZ - M	39 590	38 969	32 697	29 783	27 285	27 121	27 536	28 434	30 640
Střední OV s MZ a odb. výcvikem - L/O	5 506	5 070	4 206	3 707	3 149	3 205	3 277	3 454	3 710
Celkem z oborů po ZŠ	96 268	91 371	81 677	76 361	71 445	71 545	71 422	72 571	77 100
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nástavbové vzdělání - L/5	3 682	3 238	2 703	1 975	1 554	1 645	1 610	1 601	1 943
Vyšší odborné vzdělání – N (bez konz.)	4 935	4 819	4 370	4 420	4 139	3 683	3 168	2 721	2 372

Zdroj: Infoabsolvent, 2022

V roce 2020 absolvovalo v denní formě studia na středních a vyšších školách v České republice 77 100 studentů. Podrobnější rozřazení je následující: 21 456 absolventů ze středních škol s výučním listem, 73 absolventů ze středních škol bez maturitní zkoušky nebo výučního listu, 21 221 absolventů z gymnázií, 30 640 absolventů ze středního odborného vzdělání ukončeno maturitní zkouškou, 3 710 absolventů ze středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem (Infoabsolvent, 2022).

5.6 EURES

Evropská síť spolupráce služeb zaměstnanosti (European Employment Service, EURES) začala fungovat od roku 1994, jejím cílem je zjednodušit pracovníkům volný pohyb mezi zeměmi. Úsilím sítě je zajistit stejné příležitosti evropským občanům bez ohledu na jazykové překážky, kulturní rozdíly, byrokracii, politickou situaci, rozdílné pracovní právo či jiné uznání osvědčení o vzdělání v celé Evropě. Do sítě EURES spadá všech 28 států EU a také země z Evropského hospodářského prostoru (EHP) a díky bilaterálním smlouvám do EURES řadíme i Švýcarsko (EURES, 2022).

5.7 Záruky pro mladé ve Středočeském kraji

Od 1. 1. 2016 do 31. 10. 2022 probíhá projekt Záruky pro mladé ve Středočeském kraji. Financování projektu jde z peněz Evropského sociálního fondu a z rozpočtu České republiky.

Projekt Záruky pro mladé ve Středočeském kraji má za cíl poskytování různorodých aktivit mladým nezaměstnaným lidem bez praxe a dát jim možnost obohacení o nové pracovní zkušenosti, které jim pomohou k co nejrychlejšímu začlenění na trhu práce.

Pomocí aktivit odborné praxe se díky ÚP ČR účastníkům projektu zprostředkuje kvalitní zaměstnání u vybraného zaměstnavatele. Všichni účastníci projektu budou podrobeni zaučení a zaškolení zaměstnavatelem a následně před nástupem mladých lidí na odbornou praxi se stanoví plán realizace k odborné praxi, za který ponese zodpovědnost sám zaměstnavatel. Pokud bude potřeba, může být účastník projektu přiřazen na pracovní místo u vybraného zaměstnavatele v rámci krátkodobé pracovní příležitosti. Krátkodobé pracovní příležitosti jsou nástrojem ke zjištění, zda je účastník projektu připraven nastoupit na vybranou pracovní pozici. Tyto krátkodobé pracovní příležitosti by se konaly ještě před odbornou praxí.

Do projektu se mohou přihlásit uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání do věku maximálně 29 let včetně s trvalým bydlištěm mimo Prahu. Uchazeč musí být v evidenci na ÚP ČR po dobu delší než 3 měsíce a jeho pracovní zkušenosti nepřesahují výši 3 roky. Požadavky na nejvyšší dokončené vzdělání v tomto projektu nejsou nijak stanoveny.

Aktivity, které mohou účastníci využít jsou poradenství, motivační kurz, rekvalifikace, krátkodobá pracovní příležitost, odborná praxe, návrat do vzdělání a doprovodná opatření.

Poradenství má za cíl motivovat účastníky při uplatnění na trhu práce. Odhadovaný počet účastníků činí 1572 lidí. Motivační kurzy se budou specializovat na zlepšení a osvojení měkkých dovedností, jako například psaní životopisu a motivačního dopisu nebo nácvik pracovního pohovoru. Dále se zaměří na znalost pracovně právní legislativy a finanční gramotnosti. Stejně jako u poradenství, se plánuje se zapojením 1572 klientů. Rekvalifikace zaměřena na osvojení specifických znalostí a pracovních

dovedností, které jsou zapotřebí k vykonávání konkrétní pracovní činnosti. Zde je plánovaný počet klientů 86. Krátkodobá pracovní příležitost nebo také práce na zkoušku je stanovena na maximálně půl úvazku, na dobu až 3 měsíce s finanční odměnou pro vybraného zaměstnavatele. Do této sekce se počítá s 71 klienty. Odborná praxe vede k možnostem získání práce v podobě společensky účelné pracovní pozice po dobu maximálně 12 měsíců s finanční odměnou pro vybraného zaměstnavatele. Minimální počet zapojených klientů je 645 mladých lidí. Návrat do vzdělání má zajistit pomoc účastníkům při ukončení nedokončeného vzdělání. V této sekci se počítá s přibližně 71 uchazeči. Doprovodná opatření jsou vedena formou příspěvku na zdravotní prohlídku, očkování či cestovné.

U zaměstnavatelů bude zapojení do programu následující formou aktivity odborné praxe nebo aktivitou krátkodobé pracovní příležitosti (práce na zkoušku). U první aktivity, tedy aktivity odborné praxe ÚP ČR a vybraný zaměstnavatel uzavřou dohodu o poskytnutí příspěvku na společensky účelné pracovní místo určené podle dopředu stanoveného plánu realizace odborné praxe. Účastníci tohoto projektu budou vykonávat odbornou praxi po určitou dobu a to 6 měsíců až 1 rok. Odborná praxe proběhne v rámci hlavního pracovního poměru u vybraného zaměstnavatele. Před uzavřením dohody je zapotřebí podat žádost o příspěvek ze strany zaměstnavatele. Finanční rozvaha tohoto projektu počítá s podpořením v sekci odborné praxe s minimálně 645 klienty. Druhá aktivita, tedy aktivita krátkodobé pracovní příležitosti neboli práce na zkoušku bude zrealizována u vybraných zaměstnavatelů. Se zaměstnavateli předem uzavře ÚP ČR dohodu, která zaručí vyhrazení společensky účelného pracovního místa a zároveň poskytne finanční příspěvek po dobu realizace dané aktivity. Tato aktivita je určena na půl úvazku s maximální dobou trvání 3 měsíce. Po dobu konání této aktivity, je účastník projektu stále evidován na ÚP ČR. Krátkodobá aktivita má za cíl zjistit, jestli se mladý člověk hodí na danou pracovní pozici. Na tuto aktivitu je odhadovaný počet 71 účastníků.

Poslední informace o projektu máme k datu 1. 1. 2022. Projektu se účastní 1180 mladých lidí. Nejžádanější aktivitou je motivační kurz, který úspěšně absolvovalo 1138 jedinců (ÚP ČR, 2022d).

5.8 Požadavky trhu práce v oblasti kompetencí – ESCO

Povolání – kompetence – kvalifikace jsou tři základní pilíře ESCO (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations). ESCO je koncept vyvíjený od roku 2010 Evropskou komisí. Jedná se o nástroj pro zjednodušení přechodů ze zaměstnání do jiného zaměstnání, ale zároveň pro přechod ze vzdělávání do prvního zaměstnání nebo při navrácení do pracovního procesu. Tato koncepce by měla zajistit propojení mezi trhem práce a vzděláním napříč zeměmi EU (Veteška, 2017, s. 57).

PRAKTICKÁ ČÁST

6 Vlastní šetření

6.1 Charakteristika místa šetření

6.1.1 Absolventi ve Středočeském kraji

V Středočeském kraji je největší nárůst 19letých obyvatel, tedy věková skupina absolventů středních škol. Početně jde o 11,5 tisíc v roce 2017 s očekávaným nárůstem na 15,1 tisíc v roce 2026 (Kotíková, 2019, s. 54).

V následujících dvou grafech (Graf č. 2; Graf č. 3) můžeme porovnat počty absolventů s maturitou a bez maturity, kteří odcházejí na trh práce. Největší zastoupení absolventů bez maturity je z technických oborů, kde se dostáváme k číslu 1,1 tisíc. Dle prognóz, by od roku 2023 do roku 2026 měl být každoroční nárůst absolventů v těchto oborech a to na 1,5 tisíc, což je o 40 % více než v roce 2017. Nemůžeme opomenout absolventy z oborů služeb, kde se pohybujeme v číslech cca 450 absolventů bez maturitní zkoušky. U těchto absolventů se oproti roku 2017 v roce 2026 též očekává nárůst o 20 %. Dalšími skupinou jsou absolventi z oboru zemědělství, na trh práce odešlo v roce 2017 celkem 120 absolventů a dle výpočtů by v roce 2026 mělo odcházet na trh práce 190 absolventů. Za zmínku jistě stojí obory ekonomické, kde se během let 2017 až 2026 očekává nárůst 80 % (z 90 absolventů na 160 absolventů). Ostatní nematuritní obory mají každoročně pod 100 absolventů.

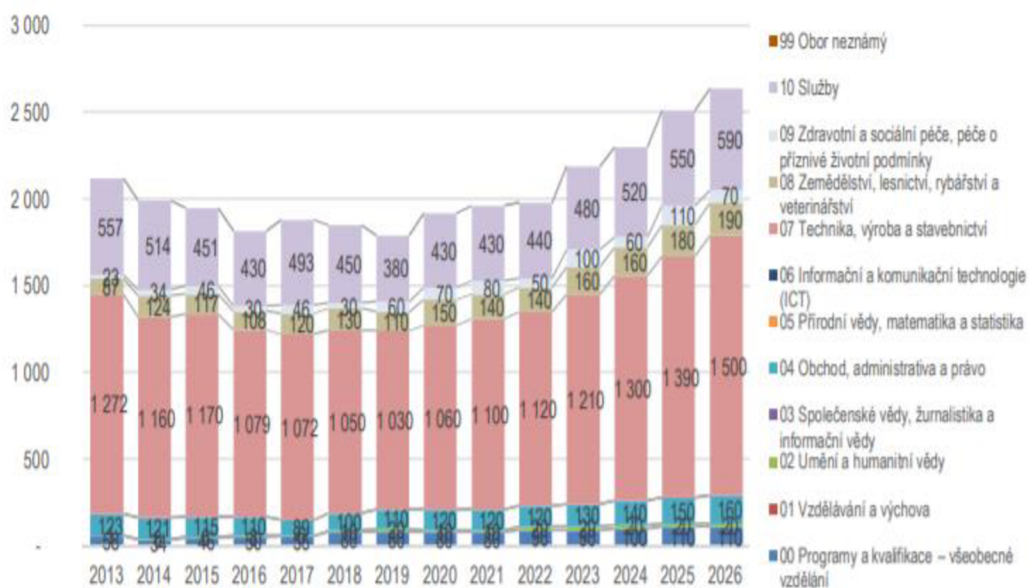
U maturitních oborů vnímáme největší počet odcházejících absolventů na trh práce z oborů obchod, administrativa a právo a stejně jako u nematuritních oborů, je zde velký počet absolventů z technických oborů (330 absolventů). U ekonomických oborů očekáváme nárůst odcházejících absolventů na trh práce, a to od roku 2017 do roku 2026 až o 23 %. V roce 2026 by mělo být 430 absolventů. Technické obory zaznamenaly v roce 2020 mírný pokles a následně od roku 2021 nárůst až do roku 2026, kdy by měl být procentuální nárůst o 20 % oproti roku 2017. V oborech služby byl k roku 2017 počet absolventů celkem 200. Očekávané změny by měly přijít v letech 2018–2024, kdy by se čísla absolventů měla pohybovat mezi 210 a 240. V roce 2026 se oproti roku 2017 předběžně počítá s nárůstem o 41 %.

Odborně zaměřené obory středních škol, jako například obory inženýrské, obory vzdělávání a výchova se ve Středočeském kraji dotýkají hranice okolo 100 absolventů.

Absolventi z gymnázií a lyceí jsou specifickou skupinou, ve kterých se nachází téměř 50 % absolventů všeobecného vzdělání, tj. 2,2–3 tisíce absolventů.

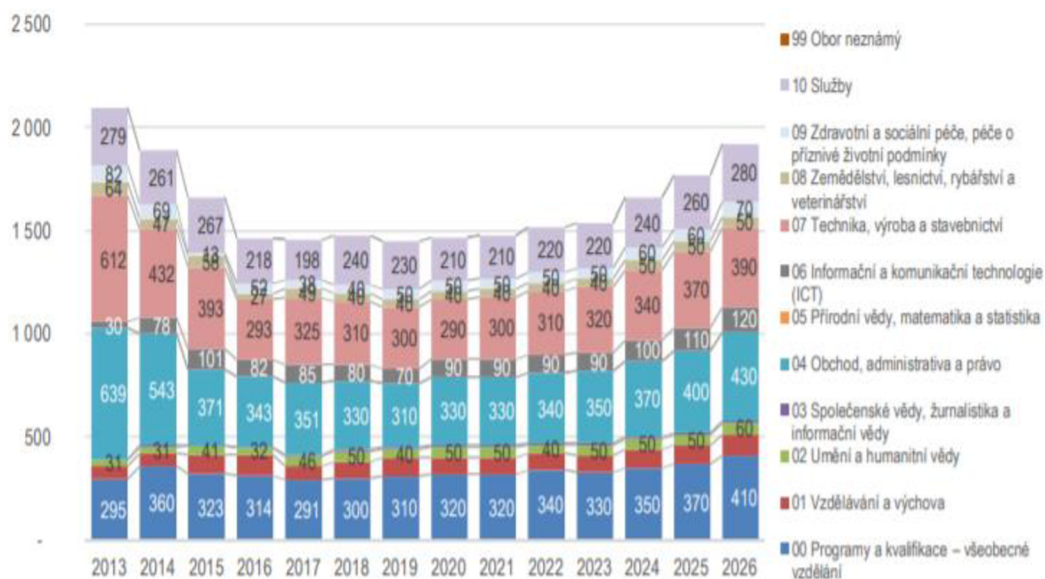
Mnoho absolventů pokračuje do dalšího vzdělávání na vysoké či vyšší odborné školy, avšak stále se středočeští absolventi, kteří ihned po dostudování střední školy odcházejí na trh práce řadí na třetí příčku mezi maturitní obory. Na trh práce jich v roce 2017 odešlo 290 a do roku 2026 očekáváme 41 % nárůst, na 410 absolventů (Kotíková, 2019, s. 56, 57).

Graf č. 2: Projekce počtu absolventů škol odcházejících na trh práce – střední vzdělání bez maturitní zkoušky – Středočeský kraj



Zdroj: Kotíková, 2019

Graf č. 3: Projekce počtu absolventů odcházejících na trh práce – střední vzdělání s maturitní zkouškou – Středočeský kraj



Zdroj: Kotíková, 2019

6.1.2 Správní obvod obce s pověřeným obecním úřadem

Obr. č. 3: Správní obvod obce s pověřeným obecním úřadem



Zdroj: ČSÚ, 2022b

Správní obvod obce s rozšířenou působností Slaný, je vymezen územím obcím, kterými jsou Beřovice, Bílichov, Černuc, Drnek, Dřínov, Hobšovice, Hořešovice, Hořešovičky, Hospozín, Hrdlív, Chržín, Jarpice, Jedomělice, Jemníky, Kamenný Most, Klobuky, Kmetiněves, Knovíz, Královice, Kutrovice, Kvílíce, Ledce, Libovice, Líský, Loucká, Malíkovice, Neprobylice, Neuměřice, Páleč, Plchov, Podlešín, Poštovice, Pozdeň, Přelíc, Řisuty, Sazená, Slaný, Smečno, Stradonice, Studeněves, Šlapanice, Třebíz, Tuřany, Uhy, Velvary, Vraný, Vrbičany, Zichovec, Zlonice, Zvoleněves, Želenice a Žižice (ČSÚ, 2022b).

Město Slaný s rozlohou 35,1 km² a počtem obyvatel 16 150 (k 1.1.2021) se nachází 29 km severozápadně od Prahy. Leží v okrese Kladno, kam zároveň spadá část ÚP Slaný oddělení trh práce. Slaný má 10 částí (Město Slaný, 2022).

6.2 Úřad práce Slaný

Kontaktní pracoviště Slaný zajišťuje následující služby: zprostředkování zaměstnání, státní sociální podporu, pomoc při hmotné nouzi, sociální služby a příspěvek na péči, dávky pro osoby se zdravotním pojištěním, trh práce, zahraniční zaměstnanost a volná místa, náhradní výživné (ÚP ČR, 2022).

6.3 ÚP Kladno

ÚP Kladno úzce spolupracuje s ÚP Slaný. Oddělení trhu práce pro město Slaný plně spadá pod ÚP Kladno.

Poradenství na úřadu práce je neplacená služba pro uchazeče i zájemce o zaměstnání vedena úřadem práce. Dělí se na skupinové a individuální poradenství. Při poradenství je klientům nabízena pomoc s hledáním zaměstnání nebo s výběrem vhodného typu rekvalifikačního kurzu, se sestavením osobní dokumentace a také se zlepšením komunikačních dovedností.

Individuální poradenství zahrnuje tyto služby:

- rada při vytváření životopisu či motivačního dopisu,
- trénink pohovoru na přijímací řízení,
- seznámení s variantou hledání zaměstnání online,

- poskytnutí poradenství pro osoby se zdravotním postižením,
- poradenství při volbě či změně povolání (IPS),
- poradenství při volbě vhodného rekvalifikačního kurzu,
- poskytnutí informací o dalších možnostech studia a dalšího vzdělávání.

Skupinové poradenství a jeho aktivity lze provádět interně či externě s odbornými zařízeními. Každé kontaktní pracoviště ÚP má svou kontaktní osobu, která je uchazečům nápomocna (ÚP, 2022b).

6.4 Obchodní akademie Dr. Edvarda Beneše Slaný

Střední odborná škola ve městě Slaný, jejíž zřizovatelem je Středočeský kraj. Tato škola nabízí čtyřletý studijní obor 63-41-M/02 Obchodní akademie. Na konci druhého ročníku si žáci volí zaměření pro třetí a čtvrtý ročník. Volby zaměření jsou: asistent managementu, management volnočasových aktivit a cestovního ruchu, podnikání, personální management, finance.

Uplatnění absolventů je široké, ať už se absolvent rozhodne pokračovat dále na vysokou školu nebo po ukončení střední školy nastoupit na trh práce. Nejčastěji absolventi pokračují na Vysokou školu ekonomickou (VŠE Praha) či ekonomickou fakultu ČZU nebo na jiné vysoké školy s ekonomickým, právním, správním a sociální zaměřením. Absolventi po studiu najdou uplatnění jako účetní, pracovníci na úřadech, administrativní úředníci, pracovníci ve finančních institucích (OA Slaný, 2021).

7 Vlastní šetření

7.1 Realizace individuálních hloubkových rozhovorů

Rozhovor s vedoucím oddělení trhu práce se uskutečnil dne 26. 10. 2021 na Úřadu práce Kladno. Podobné otázky dostalo během měsíce ledna sedm absolventů střední odborné školy Slaný, kteří absolvovali Obchodní akademii Dr. Edvarda Beneše v Slaném. Otázky jsou umístěny v příloze bakalářské práce.

7.2 Vyhodnocení individuálních hloubkových rozhovorů s absolventy SŠ

1) Jaký obor jste na obchodní akademii absolvoval/a?

- Čtyři respondenti odpověděli obor podnikání, dva cestovní ruch a jeden z nich personální management.

2) Kdo Vás ovlivnil při výběru tohoto oboru?

- Ve čtyřech případech byla odpověď samostatného rozhodnutí bez ovlivňování.

3) Dva z respondentů dostali doporučení od starších kamarádů a jeden z respondentů se nechal ovlivnit rodiči.

4) Zvolil/a byste jej znovu? Svou odpověď zdůvodněte.

- Zde je většina odpovědí ano, a to v poměru 4:3.
- Respondenti s kladnou odpovědí byli s oborem spokojeni nebo alespoň nebyli zcela nespokojeni, aby měli potřebu svůj obor měnit.
- Naopak u absolventů, kteří odpověděli ne, byla nejčastější odpověď, že by si nyní zvolili jinak kvůli způsobu vyučování a jeden není s oborem spokojen kvůli jeho zaměření na pozdější začlenění na trhu práce.

5) Jakou hledáte práci? Ve vystudovaném oboru či mimo něj a z jakého důvodu?

- Pět respondentů odpovědělo, že si práci hledají nebo našli v oboru a pouze dva respondenti mají větší zájem o práci mimo jejich vystudovaný obor.

- Dva respondenti, kteří odpověděli, že nemají zájem přímo o jejich obor nyní pracují v jiném oboru. Jeden z nich šel k policii ČR a druhý využil možnost najít zaměstnání blízko bydliště a nyní pracuje v jedné z velkých firem Slaného.
- Jeden z respondentů dočasně pracoval v jiném oboru, ale nenaplnovala ho jeho práce, a tak se rozhodl pro najít jiného zaměstnání a nyní je zaměstnán jako účetní.
- Zbylé čtyři absolventky si našly práci v jejich oboru a jsou plně spokojeny.

6) Jaké máte požadavky na práci, kterou byste chtěl/a vykonávat?

- Všech sedm respondentů zmínilo mzdu. Někteří jako hlavní požadavek, někteří jako vedlejší, ale všichni se o finanční odměně zmínili.
- Pro dva respondenty je prioritou kolektiv na pracovišti, u jedné respondentky je hlavní, aby jí práce naplňovala, zbytek považuje výši mzdy za prioritní při jejich rozhodování.

7) Jaká je vaše představa o nástupním platu a následné mzdě?

- Odpovědi na tuto otázku jsou různorodé, částky se pohybovaly od 20 000 Kč do 31 000 Kč.
 - Nástupní plat: 20 000 Kč, 2x 23 000 Kč, 2x 25 000 Kč, 27 000 Kč a 28 000 Kč.
 - Mzda: 25 000 Kč, 26 000 Kč, 28 000 Kč, 3x 30 000 Kč a 31 000 Kč.

8) Byl/a byste ochotný/á do práce dojíždět a popřípadě kolik km?

- Vzhledem k lokaci města Slaný, blízkosti měst větších měst jako například Praha a Kladno, jsou všechny odpovědi ano. Počet kilometrů se pohybuje od 20 do 50 kilometrů, spíše jde o čas strávený dopravou a zde je u většiny uchazečů limit jedna a půl hodiny.

9) V čem je podle Vás problém nezaměstnanosti v tomto regionu?

- Čtyři respondenti si myslí, že problémem je blízkost Prahy, kde je větší příležitost a finanční ohodnocení než ve Slaném.

- Dva z respondentů dávají v potaz myšlenku, že aktuální problém spočívá v důsledku opatření, která byla zavedena v souvislosti s nákazou Covid 19.
- Jeden z respondentů řekl, že je problém v malé informovanosti a nezájem pracovat v oboru.
- Někteří absolventi raději zvolí rychlejší volbu a nastoupí do velkých firem k pásové výrobě.
- Další z názorů bylo, že školy málo spolupracují s potencionálními zaměstnavateli a nedávají dostatečné doporučení, které by mohlo pomoci absolventům při hledání jejich zaměstnání.

**10) Absolventi kterých oborů mají dle Vás nejhorší uplatnění na trhu práce?
Z jakých důvodů tomu tak je? Které kompetence jim chybí?**

- Tři ze sedmi respondentů odpověděli gymnázium, kvůli všeobecnému zaměření. Zaměstnavatelé si spíše zvolí člověka s praxí než bez ní.
- Dva respondenti dávají důraz na lidské kontakty a vystudovaný obor nemá dle nich vliv na budoucí povolání.
- Jedna absolventka uvedla gastronomii kvůli důsledkům opatření, která byla zavedena v souvislosti s nákazou Covid 19. Došlo ke zrušení mnoha podniků a zaměstnání v jiných oborech z důvodu nadbytečnosti.
- Poslední názor je takový, že nejde přesně určit obor, který má nejhorší uplatnění, ale jde o přístup od uchazečů. Lidé se zaměřují zejména na finanční ohodnocení než na obor, který by je naplňoval.

11) Jaká opatření by podle Vás byla nápomocná pro zlepšení uplatnění absolventů středních škol na trhu práce?

- Tři respondenti vidí potenciál v propojování firem a škol. Pokud by byl oboustranný zájem, mohl by absolvent po úspěšném dokončení studia ihned nastoupit na úvazek do dané firmy.
- Jiní tři uchazeči říkají, že by uvítali při studiu více praxe, aby si mohli vytvořit přesnější představu o svém budoucím povolání.
- Jedna respondentka by ocenila větší zájem ze strany učitelů. Seznámení s možnostmi, co po střední škole mohou absolventi dělat za povolání. Má

pocit, že většina učitelů upřednostňuje možnost pokračování spíše na vysokou školu.

12) Co pro Vás úřad práce znamená?

- Pouze jeden z respondentů si spojuje ÚP s pomocí při hledání zaměstnání.
- Pět respondentů vidí ÚP jako pomoc s administrativními záležitostmi, placení pojištění, pokud nebudou mít studentský status.
- Jeden absolvent vnímá jako povinnost pro nezaměstnaného občana jít na úřad práce, být řádně zapsán a najít si práci nebo svou situaci řešit jiným způsobem.

13) Přijde Vám v dnešním online světě úřad práce stále nápomocný při hledání zaměstnání?

- Zajímavá shoda v názorech, že ÚP je potřebný, ale ne pro mladé lidi, kteří si hledají práci. Ti spíše zvolí webový portál, který má větší škálu zaměření.
- Dalším názorem je, že je ÚP potřebný i pro hledání zaměstnání, protože někdo upřednostní osobní kontakt, praxi člověka a lidskou pomoc než online verzi.

14) Jak se Vám pracovníci ÚP věnovali? Jaké konkrétní nabídky Vám učinili?

- Pět respondentů bylo spokojeno z toho tři využili pomoc od pracovníka ÚP se sepsáním administrativních záležitostí a dále si hledali práci samostatně.
- Dva respondenti, využili pomocnou ruku i s hledáním zaměstnání, kde s pracovníci jednali v rámci emailové konverzace.
- Dva absolventi nebyli zcela spokojeni, pracovníci ÚP jim pomohli s administrativními záležitostmi, ale větší zájem o poskytnutí nabídek neproběhl.

15) Jaký je Váš názor na web ÚP Slaný? Myslíte, že je dostatečně přehledný?

Obsahuje speciální část určenou absolventům středních škol?

- Pět respondentů není zcela spokojeno s webovou stránkou ÚP Slaný, ale zároveň jim nepřijde zcela důležitá pro jednání na ÚP. Speciální část pro absolventy na webu chybí, ale všechny potřebné kontakty, aktuální otevírací doba je na webu k dostání.

- Jeden z respondentů webové stránky nikdy nevyužil.
- Další z respondentů by zapracoval na mobilní verzi, která dle jeho názoru nepřehledná.

7.3 Vyhodnocení individuálního hloubkového rozhovoru s vedoucím oddělení trhu práce na ÚP Kladno

1) Jak dlouho pracujete na úřadu práce?

- Od 12/1999 na různých pozicích.

2) Máte povědomí, z jakých oborů studovaných na středních školách je nejvíce absolventů, kteří hledají práci a evidují se na úřadu práce?

- Nejvíce evidovaných uchazečů podle statistik v okrese Kladno je ze skupin oborů: Obchod; Ekonomika a administrativa; Gastronomie, hotelnictví a turismus.

3) Mají evidovaní absolventi zájem o práci v oboru, nebo akceptují i práci mimo něj?

- Zájem je velmi těžko měřitelnou veličinou. Absolventi odchází do zaměstnání ve vystudovaných oborech zřídka. U příbuzných oborů to bývá větší množina.

4) Jaké mají požadavky (na mzdu či plat)? Jsou ochotni za práci dojíždět?

- Požadavky na mzdu/plat jsou většinou nadhodnocené, ochota dojíždět je limitována vzdáleností, bydlištěm, profesí. Dojíždění v rámci okresu a Prahy problém nebývá.

5) V čem je podle vás problém nezaměstnanosti v tomto regionu?

- Specifická skladba obyvatelstva s nízkou kvalitací.

6) Co je podle Vás příčinou nezaměstnanosti absolventů středních škol v tomto regionu?

- Nezájem samotných absolventů. Chybný výběr studovaného oboru. Další hendikepy (zdravotní stav, bydliště, ...)

7) Proč jsou podle Vás mezi nezaměstnanými právě absolventi středních škol? (Které kompetence jim podle Vás chybí?)

- Mezi uchazeči o zaměstnání je mimo jiné i množina absolventů středních škol. Jejich důvody evidence jsou rozmanité. Od absolventů, kteří si chtějí prodloužit poslední prázdniny, přes neprůbojně až po absolventy se zdravotním hendikepem. Vysledovat scházející kompetence je velmi individuální.

8) Které obory jsou dle vašeho názoru na trhu práce nejméně potřebné?

- Určit nepotřebné obory podle mě nejde. Spíše bych hodnotil nadbytečné počty absolventů různých oborů nereagují na poptávku trhu práce. V posledních letech sleduji zvyšující se počet absolventů s uměleckým podtextem (designeři, návrháři, grafici atd.), jejich množství nemůže trh práce pojmout.

9) Jaká opatření by dle Vás byla nápomocná pro zlepšení uplatnění absolventů středních škol na trhu práce?

- Zlepšení výběru studovaného oboru, vedení absolventů k větší samostatnosti (moderní technologie nezvládnou všechno). Vzbudit u absolventů větší zájem o další vzdělávání, seberozvoj. Řídit množství otevíraných studijních oborů v reakci na poptávku trhu práce. Větší propagace technicky zaměřených oborů.

10) Co pro vás úřad práce znamená? (první myšlenka, asociace, ...)

- Srdeční záležitost.

11) Přijde Vám v dnešním online světě úřad práce stále nápomocný při hledání nového zaměstnání?

- Určitě ano. Stále bude skupina osob s omezeným přístupem k moderním technologiím (zdravotní, technické osobní důvody). Navíc ÚP má stále jeden z největších portálů s nabídkami práce.

12) Jakým způsobem se věnujete „čerstvým“ absolventům středních škol?

- Kromě základních služeb poskytovaných všem nově evidovaným uchazečům o zaměstnání mohou využít projektu EU Záruky pro mladé ve Středočeském kraji. Skupinové poradenství v současných podmínkách pandemických opatření není možné provádět a je tak nahrazováno individuálním poradenstvím.

13) Jaké pro ně máte nabídky?

- Individuální poradenství, Záruky pro mladé ve Středočeském kraji, případně rekvalifikační kurz pro získání oprávnění, které není podporováno absolvovanou školou.

14) Jaký je váš názor na web úřadu práce Slaný? Myslíte, že je dostatečně přehledný? Obsahuje speciální část určenou pro absolventy středních škol?

- Oficiální stránky ÚP jsou přísně strukturované. Účel stránek Kontaktního pracoviště Slaný poskytují potřebné informace.

7.4 Komparace výsledků rozhovorů hloubkových rozhovorů

Dle vedoucího ÚP Kladno, oddělení trhu práce pana Bc. Luboše Harigela, je největší početní skupina absolventů evidovaných na ÚP z oborů Obchod, Ekonomie a administrativa, což byla skupina, se kterou jsem vedla hloubkové individuální rozhovory. Pokud se zaměříme na dostudovaný obor absolventů a jejich aktuální zaměstnání, můžeme se přesvědčit, že v odpovědi respondentů se neshodují s odpověďmi pana Bc. Harigela.

Většina respondentů má zaměstnání ve svém vystudovaném oboru. Respondenti se v odpovědích na mé otázky mnohdy shodovali. Z rozhovorů vedených s absolventy v porovnání s vedoucím oddělení trhu práce je zřejmé, že v regionu Slaný jsou lidé ochotni za práci dojíždět.

Zjištění ohledně mzdy mě nikterak nepřekvapilo, dle pana Bc. Harigela mají absolventi vysoké finanční nároky, avšak dle některých respondentů nároky na nástupní plat a pozdější mzdu mi nepřipadají přehnaně vysoké.

U otázky ohledně problému s nezaměstnaností v našem regionu se absolventi domnívají, že je hlavní příčinou blízkost větších měst, avšak dle odpovědi vedoucího oddělení trhu práce jsem zjistila, že problém tkví ve společenském složení a nízké kvalitaci našeho regionu a malého zájmu přímo od absolventů.

V otázce, ve které jsem zjišťovala potřebnost ÚP v rámci hledání nového zaměstnání versus internetové portály nabízející zaměstnání, je generační rozdíl, absolventi se spíše kloní na stranu hledání práce přes webové stránky, ovšem ÚP zcela nezavrhuji.

Vedoucí oddělení trhu práce zmínil zcela zásadní argument a to, že pro jistou skupinu lidí je ÚP nezbytnou součástí při hledání nového zaměstnání.

Dalším bodem v mnou vedených rozhovorech je zjišťování spokojenosti, s poskytováním nabídek na ÚP. Zde mi odpovědi přišly hodně individuální, spokojenost s přístupem a jednáním pracovnice/íka ÚP byla převažující, ale ani jeden z respondentů z řady absolventů mi neposkytl konkrétní odpověď na jakýkoliv nabízený program pro absolventy, který pak Bc. Harigel zmiňuje ve své odpovědi.

Co se týče realizace potřebných opatření pro větší zaměstnanost absolventů SŠ z pohledu absolventů a z pohledu pana Bc. Harigela, nevidíme příliš shodné názory. Absolventi by uvítali větší propojenost firem a škol, více praxí během studia a případně pomoc ze strany učitelů. Naproti tomu názor vedoucího oddělení trhu práce je takový, že problém tkví v malé samostatnosti, mladí lidé se příliš spoléhají na moderní technologie. Opatření by se měla řídit počty přijímaných studentů na obory vzhledem k situaci na trhu práce, aby se zamezilo přebytku dostudovaných studentů z jednoho oboru a zároveň by se měl klást větší důraz na výběr studovaného oboru od samotných absolventů. Mladí lidé by měli být vedeni k většímu seberozvoji a většímu zájmu o pokračování ve studiu spíše než k nástupu do světa trhu práce ihned po ukončení střední školy.

Poslední otázka týkající se webových stránek ÚP Slaný mě překvapila. Shoda panovala na obou stranách, a to, že na webových stránkách najdeme potřebné informace ohledně kontaktů, otevírací doby a základních potřebných informací. Pokud se ale na webové stránky zaměříme více, zjistíme, že webové stránky jsou přísně strukturované, a proto není v silách jednotlivých kontaktních pracovišť měnit webové stránky a poskytovat na nich podrobnější informace či je jakkoliv rozšiřovat o informace pro absolventy.

8 Vlastní doporučení

V této kapitole uvádím vlastní doporučení, která by dle mého názoru mohla vést ke zlepšení situace zaměstnanosti absolventů ve městě Slaný. Toto řešení spatřuji v užším propojení systému mezi středními školami, úřadem práce a zaměstnavateli. Jak sám vedoucí oddělení trhu práce pan Bc. Luboš Harigel zmiňuje, existují obory, ze kterých odchází příliš mnoho absolventů a trh práce pro ně nemá kapacitu.

Město Slaný nabízí a zahrnuje mnoho využitelných pracovních příležitostí. Na okraji města či v jeho blízkém okolí jsou velké firmy jako L I N E T spol. s r.o., Mitsubishi Electric Automotive Czech s.r.o, Zahradní centrum Slaný, Lidl, Kaufland, Penny, Billa či menší zaměstnavatelé v centru města. Ze zjištění, která jsou k dispozici, vyplývá, že mladým lidem je bližší internetové prostředí, proto by jedno z mých doporučení bylo vytvoření webových stránek, kde by byly všechny potřebné informace propojené a přehledné.

Webové stránky by mohlo zřizovat město Slaný, kde by se o správné fungování staral jeden či dva dosavadní pracovníci města. Město by tak mělo pod kontrolou své školy a zároveň by díky viditelným pracovním příležitostem mělo možnost udržet si své absolventy pro město Slaný, kteří by neměli potřebu hledat práci v hlavním městě Praze či v Kladně. Jeden z hlavních důrazů bych kladla na vytvoření mobilní verze aplikace. Mobilní telefon vlastní v dnešní době většina lidí a zároveň je to rychlejší, efektivnější a flexibilnější způsob prozkoumání webových stránek za běžného time-managementu člověka. Webové stránky by obsahovaly možnosti výběru střední školy ve městě, dostupná potencionální povolání po dokončení studia, možnosti přímého spojení mezi školou a zaměstnavateli, nabídku odborných pracovních stáží v době letních prázdnin, spojení s úřadem práce, administrativní pomoc pro přijímací řízení, poradenské aktivity před, v průběhu i po ukončení studia.

Další možností by bylo vytvoření internetového fóra nebo sociální skupiny na síti Facebook, která by sdružovala aktuální nabídky zaměstnání v regionu Slaný. Abychom naplnili přání respondentů dozvědět se o volných pracovních příležitostech již v průběhu studia, bylo by řešením uskutečnit prezentaci větších či menších firem přímo na vzdělávacích institucích (obdoba veletrhu pracovních příležitostí). Studenti by se tak již v průběhu studia mohli přihlásit na brigádu nebo letní stáž, popřípadě

se domluvit na praxi u zaměstnavatele který se jim zamlouvá nebo alespoň získali povědomí o možnostech, které mají po dokončení studia. Mohli by navázat kontakt se zaměstnanci konkrétní firmy, což by v budoucnu mohlo pomoci k jejich přijetí do zaměstnání.

Dalším z návrhů je oslovit firmy, které takovou akci ještě nepořádají, uskutečnit Den otevřených dveří. Fungovalo by to na stejném principu jako známe z Dnu otevřených dveří u škol. Potencionální zájemci o zaměstnání u dané firmy by měli možnost podívat se v předem určeném datu do prostor firmy, vidět, co je pro práci u daného zaměstnavatele potřebné a jak firma funguje. Měli by možnost promluvit si s vedením firmy na dané přednášce, která by byla součástí Dne otevřených dveří.

ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „Péče o absolventy z pohledu úřadu práce ve vybraném regionu“ se zabývala situací absolventů středních škol v městě Slaný. V této práci jsou zahrnuty důležité informace o absolventech středních škol, dále více specifikovány informace o absolventech ve Středočeském kraji, jejich počtu v jednotlivých oborech, to vše znázorněno pomocí obrázků a grafů. Dále jsem se věnovala možnostem programů a rekvalifikací ve spolupráci s úřadem práce.

V teoretické části jsem vycházela z monotematických publikací, elektronických zdrojů a statistických údajů ze zdrojů Českého statistického úřadu. Tato část obsahuje pět kapitol, které se zabývají cíli a metodikou práce, vzdělávacím systémem ČR, trhem práce, úřadem práce a absolventy. V druhé kapitole zmiňuji a vysvětluji systém školství v naší republice, počet středních škol, klasifikaci ISCED a systém EQF. Třetí kapitola vysvětluje trh práce a nezaměstnanost. Specifikovala jsem definici trhu práce, vysvětlení nezaměstnanosti, míru nezaměstnanosti, kde jsem představila vzorec, dle kterého se míra nezaměstnanosti zjišťuje. V kapitole o úřadu práce jsou vysvětleny termíny pasivní a aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace a seznámení s ÚP Slaný. V poslední kapitole teoretické části se zaměřuji především na absolventy. Definuji zde tento termín za pomoci citací různých autorů, dále se zabývám trhem práce, absolventy, jejich evidenci na ÚP, zmiňuji celkový počet absolventů a také neopomím dva důležité programy pro absolventy, kterými jsou EURES a Záruky pro mladé ve Středočeském kraji. Poslední kapitolu zaměřuji na požadavky trhu práce v oblasti kompetencí a ESCO.

Část praktická obsahuje charakteristiku místa šetření, kterou doplňuje mapa se správním obvodem obce. Dále zde poskytuji přehled o absolventech ve Středočeském kraji s příslušnými grafy. Je představen ÚP Kladno a poradenské činnosti, které ÚP nabízí. Další informace se týkají Obchodní akademie Dr. Edvarda Beneše Slaný. Hlavní částí praktické části práce je realizace a vyhodnocení individuálních rozhovorů, které byly vedeny jednak se sedmi respondenty z řad absolventů Obchodní akademie, jednak s vedoucím oddělení ÚP Kladno. Díky získaným odpovědím jsem mohla dále provést komparaci výsledků rozhovorů s respondenty a s pracovníkem ÚP. Po rozhovoru s vedoucím oddělení trhu práce

jsem získala informace o poskytování různých aktivit, které ÚP Kladno nabízí. Díky analýze aktivit ÚP jsem se zaměřila na poradenskou činnost a program, který zmiňuji v teoretické části s názvem „Záruky pro mladé ve Středočeském kraji“.

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo na základě zjištěných informací a komparace vyslovit vlastní doporučení pro zlepšení situace absolventů na trhu práce ve městě Slaný. Ve vlastním doporučení jsem navrhla vytvoření fungující webové stránky a mobilní aplikace pro občany, kteří by se chtěli dozvědět více o středních školách města Slaný, o pracovních příležitostech ve městě či poblíž města a zároveň by zde měli možnost spojit se s úřadem práce či si nechat pomoci s administrativními a poradenskými činnostmi.

Další návrhy zahrnovaly vytvoření internetového fóra nebo skupiny na sociální síti Facebook. Možnost osobního setkání přímo s pracovníky firem by mohla být umožněna prostřednictvím dne otevřených dveří nebo veletrhu pracovních příležitostí.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Vyd. 10. Praha: Grada, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

HLAĎO, Petr. *Kariérová adaptabilita: její podoby, proměny, souvislosti a role v životě mladých dospělých procházejících středním odborným vzděláváním*. Brno: Masarykova univerzita, 2020. 208 s. ISBN 978-80-210-9666-0.

CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. 119 s. ISBN 978-80-7464-858-8.

KAJZAR, Patrik. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2014. 112 s. ISBN 978-80-7510-016-0.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra. *Projekce absolventů škol: výpočet a výsledky*. Praha: VÚPSV, 2019. 125 s. ISBN 978-80-7416-350-0.

LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Olomouc: ANAG, 2003. 231 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-726-3169-1.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

ŠŤASTNOVÁ, Pavlína, Simona PIKÁLKOVÁ a Lucie MATĚJKOVÁ. *Absolventi na trhu práce: co zaměstnavatelé očekávají?* 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1999. 57 s. Psyché (Grada). ISBN 80-211-0304-3.

TVRDÝ, Lubor. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2008. 158 s. ISBN 978-80-248-1729-3.

ÚŘAD PRÁCE. *Úřad práce ČR – partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*. Vyd. 1. Praha: Úřad práce ČR ve spolupráci se sítí EURES ČR, 2014. 32 s. ISBN 978-80-260-7416-8.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence studentů a absolventů škol – teoretická východiska a příklady dobré praxe: co zaměstnavatelé očekávají?* 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Česká andragogická společnost, 2017. 179 s. ISBN 978-80-906894-0-4.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

CEED.CZ. *Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 2022-02-06]. Dostupné z:

http://www.ceed.cz/makroekonomie/57_nezamest.htm

ČSÚ – Český statistický úřad. *Klasifikace vzdělání (CZ-ISCED 2011)*. [online]. [cit. 2022a-02-23]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_vzdelani_cz_isced_2011

ČSÚ – Český statistický úřad. *Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2021*. [online]. [cit. 2022b-02-21]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych

EURES. *Eures v kostce*. [online]. [cit. 2022-02-25]. Dostupné z:

https://ec.europa.eu/eures/public/index_cs

EURYDICE. *Struktura vzdělávacího systému*. [online]. [cit. 2022-02-21]. Dostupné z: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/organisation-education-system-and-its-structure-21_cs

EQF – Evropský rámec kvalifikací. *Co je EQF*. [online]. [cit. 2022-02-27]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/eqf/co-je-eqf>

INFOABSOLVENT. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce*. [online]. [cit. 2022-02-06]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/>

KURZY.CZ. *Odborná praxe absolventů škol*. [online]. [cit. 2022-02-06]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zakony/262-2006-zakonik-prace/paragraf-229/>

MĚSTO SLANÝ. *O Slaném*. [online]. [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.meuslany.cz/o-slanem/d-45581/p1=52>

MP SV. *Strategický ráme politiky zaměstnanosti do roku 2030*. [online]. [cit. 2022-02-04]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e

MV ČR – Ministerstvo vnitra ČR. Správa na úseku zaměstnanosti. [online]. [cit. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

NPI – Národní pedagogický institut ČR. *Počet, nabídka a velikost středních škol*. [online]. [cit. 2022-02-13]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/>

OA SLANÝ. *O škole*. [online]. [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.oaslany.cz/index.php?type=Post&id=35&ref=blog>

ÚP ČR. *O úřadu práce ČR*. [online]. [cit. 2022a-02-13]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/>

ÚP ČR. *Poradenství*. [online]. [cit. 2022b-03-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/poradenstvi-2>

ÚP ČR. *Rekvalifikace*. [online]. [cit. 2022c-02-27]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

ÚP ČR. *Záruky pro mladé ve Středočeském kraji*. [online]. [cit. 2022d-03-05]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/zaruky-pro-mlade-ve-stc-kraji>

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 435/2004 Sb.* [online]. [cit. 2022-02-06]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=aktivn%C3%AD+politika#cast5>

SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Obr. č. 1: Vývoj počtu středních škol.....	13
Obr. č. 2: Celkové počty absolventů v ČR do roku 2020	24
Obr. č. 3: Správní obvod obce s pověřeným obecním úřadem	30
Graf č. 1: Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích v letech 2005-2021.....	17
Graf č. 2: Projekce počtu absolventů škol odcházejících na trh práce – střední vzdělání bez maturitní zkoušky – Středočeský kraj	29
Graf č. 3: Projekce počtu absolventů odcházejících na trh práce – střední vzdělání s maturitní zkouškou – Středočeský kraj	30

SEZNAM PŘÍLOH

**Příloha 1: Otázky pro individuální rozhovor s pracovníkem Úřadu práce
Kladno**

Příloha 2: Otázky pro individuální rozhovor s absolventy

Příloha 1: Otázky pro individuální rozhovor s pracovníkem Úřadu práce Kladno

1. Jak dlouho pracujete na úřadu práce?
2. Máte povědomí, z jakých oborů studovaných na středních školách je nejvíce absolventů, kteří hledají práci a evidují se na úřadu práce?
3. Mají evidovaní absolventi zájem o práci v oboru, nebo akceptují i práci mimo něj?
4. Jaké mají požadavky (na mzdu či plat)? Jsou ochotni za práci dojíždět?
5. V čem je podle vás problém nezaměstnanosti v tomto regionu?
6. Co je podle Vás příčinou nezaměstnanosti absolventů středních škol v tomto regionu?
7. Proč jsou podle Vás mezi nezaměstnanými právě absolventi středních škol? (Které kompetence jim podle Vás chybí?)
8. Které obory jsou dle vašeho názoru na trhu práce nejméně potřebné?
9. Jaká opatření by dle Vás byla nápomocná pro zlepšení uplatnění absolventů středních škol na trhu práce?
10. Co pro vás úřad práce znamená? (první myšlenka, asociace, ...)
11. Přejde Vám v dnešním online světě úřad práce stále nápomocný při hledání nového zaměstnání?
12. Jakým způsobem se věnujete „čerstvým“ absolventům středních škol?
13. Jaké pro ně máte nabídky?
14. Jaký je váš názor na web úřadu práce Slaný? Myslíte, že je dostatečně přehledný? Obsahuje speciální část určenou pro absolventy středních škol?

**Příloha 2: Otázky pro individuální rozhovor s absolventi Obchodní akademie
Dr. Edvarda Beneše Slaný**

1. Jaký obor jste na obchodní akademii absolvoval/a?
2. Kdo Vás ovlivnil při výběru tohoto oboru?
3. Zvolil/a byste jej znovu? Svou odpověď zdůvodněte.
4. Jakou hledáte práci? Ve vystudovaném oboru či mimo něj a z jakého důvodu?
5. Jaké máte požadavky na práci, kterou byste chtěl/a vykonávat?
6. Jaká je vaše představa o nástupním platu a následné mzdě?
7. Byl/a byste ochotný/á do práce dojíždět a popřípadě kolik km?
8. V čem je podle Vás problém nezaměstnanosti v tomto regionu?
9. Absolventi, kterých oborů mají dle Vás nejhorší uplatnění na trhu práce? Z jakých důvodů tomu tak je? Které kompetence jim chybí?
10. Jaká opatření by podle Vás byla nápomocná pro zlepšení uplatnění absolventů středních škol na trhu práce?
11. Co pro Vás úřad práce znamená?
12. Přejde Vám v dnešním online světě úřad práce stále nápomocný při hledání zaměstnání?
13. Jak se Vám pracovníci ÚP věnovali? Jaké konkrétní nabídky Vám učinili?
14. Jaký je Váš názor na web ÚP Slaný? Myslíte, že je dostatečně přehledný? Obsahuje speciální část určenou absolventům středních škol?