

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Diplomová práce

**Hodnocení úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti
absolventů ve vybraném regionu**

Bc. Miroslava Šrámková

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Miroslava Šrámková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Hodnocení úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti absolventů ve vybraném regionu

Název anglicky

Selected region employment and unemployment levels of school – leaver assessment

Cíle práce

Cílem práce je posouzení vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti absolventů maturitních a učebních oborů vybraných středních škol na Chomutovsku. Dalším cílem je návrh možností řešení vedoucích ke snížení nezaměstnanosti absolventů středních škol v daném regionu.

Metodika

Studium odborné literatury k dané problematice, provedení průzkumu mínění žáků vycházejících ročníků a absolventů prostřednictvím dotazníkových šetření, pohovory s možnými zaměstnavateli absolventů středních škol, metoda komparace, získání a vyhodnocení statistických údajů. Získané informace budou vyhodnoceny a výsledky v práci zveřejněny a komentovány.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

zaměstnanost, nezaměstnanost, absolvent, střední škola

Doporučené zdroje informací

- NOVÝ, I. A KOL., 1997: Sociologie pro ekonomy. Grada Publishing, spol. s r. o., Praha, 168 s. ISBN: 80-7169-433-9.
- NOVÝ, I., SURYNEK, A. A KOL., 2006: Sociologie pro ekonomy a manažery. Grada Publishing, a. s., Praha, 288 s. ISBN: 80-247-1705-0.
- O'REILLY, J. A KOL., 2015: Five characteristics of youth unemployment in Europe: Flexibility, education, migration, family legacies, and EU policy. SAGE Open, Volume 5, Issue 1. 1-19 s.
- SCHILLER, B. R., 2004: Makroekonomie dnes. Computer Press, a. s., Brno, 412 s. ISBN: 80-251-0169-X.
- STUTELY, R., 2002: Průvodce ekonomickými ukazateli. Scientia, spol. s r. o., Praha, 247 s. ISBN: 80-7183-278-2.
- TULEJA, P., MAJEROVÁ, I., NEZVAL, P., 2006: Základy makroekonomie. Computer Press, a. s., Brno, 311 s. ISBN: 80-251-0952-6.
- VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., 2001: Aplikovaná sociální psychologie II. Grada Publishing, spol. s r. o., Praha, 260 s. ISBN: 80-247-0042-5.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

prof. Ing. Jaroslav Homolka, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 5. 1. 2017

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 26. 1. 2017

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 21. 03. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Hodnocení úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti absolventů ve vybraném regionu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. března 2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala prof. Ing. Jaroslavu Homolkovi, CSc. za jeho odborné připomínky a cenné rady, které mi při psaní této práce poskytoval.

Hodnocení úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti absolventů ve vybraném regionu

Abstrakt

V předložené práci je porovnán vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti absolventů vybraných středních škol na Chomutovsku. Zároveň jsou v této práci uvedeny možnosti řešení vedoucích ke snížení nezaměstnanosti absolventů daných škol v tomto regionu.

Tato práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

V teoretické části jsou stanoveny cíle a metodika této práce a podán přehled řešené problematiky.

V praktické části jsou zpracovány a vyhodnoceny statistické údaje o nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a regionu Chomutov v období let 2011 až 2015. Pozornost je především věnována vývoji zaměstnanosti a nezaměstnanosti absolventů maturitních a učebních oborů vybraných středních škol v chomutovském regionu v uvedeném období. Dále jsou zde popsány výsledky názorů žáků, absolventů středních škol a také možných zaměstnavatelů absolventů středních škol získané anketním šetřením.

V závěru této práce jsou získané výsledky vyhodnoceny, porovnány a okomentovány.

Klíčová slova: zaměstnanost, nezaměstnanost, absolvent, střední škola

Selected region employment and unemployment levels of school – leaver assessment

Abstract

This diploma thesis compares the employment and the unemployment rate of the selected secondary schools graduates in Chomutov region. At the same time it presents the possible solving leading to the unemployment reduction of the given schools graduates.

This thesis is divided into the theoretical and the practical part.

In the theoretical part there are the objectives and the methodology defined and also the survey of the discussed issues is given.

The practical part deals with the processing and evaluating of the statistical data regarding the unemployment rate in Ústecký district and Chomutov region for a period of years 2011 as 2015. It is mainly focused on the development dealing with the employment and the unemployment rate of the graduates and the apprentices of selected secondary schools in Chomutov region in the given period. Then there are described the opinions of the students, the graduates as well as their potential employers acquired in the survey.

In the summary of this thesis the research results are evaluated, compared and commented.

Keywords: employment rate, unemployment rate, graduate, secondary school

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíle a metodika práce.....	11
2.1 Cíle práce	11
2.2 Metodika práce.....	11
3 Přehled řešené problematiky	12
3.1 Motivace k práci.....	12
3.2 Pracovní kariéra	12
3.3 Trh práce	13
3.4 Zaměstnanost a nezaměstnanost	13
3.5 Měření nezaměstnanosti.....	14
3.6 Délka nezaměstnanosti.....	15
3.7 Typy nezaměstnanosti.....	16
3.8 Příčiny nezaměstnanosti.....	17
3.9 Faktory ovlivňující nezaměstnanost.....	18
3.10 Rizikové skupiny nezaměstnaných	19
3.11 Dopady nezaměstnanosti.....	22
3.12 Zákon o zaměstnanosti.....	23
3.13 Aktivní politika zaměstnanosti.....	24
3.14 Orgány kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti.....	28
4 Praktická část	29
4.1 Základní charakteristika Ústeckého kraje	29
4.2 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji	30
4.3 Základní charakteristika okresu Chomutov.....	32
4.4 Nezaměstnanost na Chomutovsku v letech 2011 - 2015.....	34
4.4.1 Evidence nezaměstnaných včetně absolventů škol ve sledovaném období	34
4.4.2 Struktura evidovaných nezaměstnaných dle věku	37
4.4.3 Struktura evidovaných nezaměstnaných dle vzdělání.....	39
4.4.4 Počet a podíl evidovaných absolventů škol a mladistvých	42
4.4.5 Evidence nezaměstnaných absolventů škol dle stupně vzdělání.....	44
4.5 Střední školy na Chomutovsku	45
4.6 Průzkum mínění žáků středních škol	48

4.7 Průzkum mínění absolventů středních škol.....	55
4.8 Anketa se zaměstnavateli	59
5 Výsledky a diskuse.....	62
6 Závěr	67
7 Přehled literatury a použitých zdrojů	69

1 Úvod

V životě většiny z nás má práce svoji nezastupitelnou úlohu. Vždyť je vedle učení a hry pokládána za základní aktivitu, která mobilizuje naši psychiku. Již Jan Ámos Komenský si uvědomoval morální a výchovný význam práce a stavěl ji do protikladu k zahálčivému způsobu života.

Práce, tato specificky lidská činnost, představuje základní podmínku pro důstojnou existenci člověka, přináší lidem nejen materiální prospěch, ale i pocity užitečnosti, uspokojení, sounáležitosti a seberealizace. Neslouží pouze k vytváření hmotných statků, nýbrž dává lidem možnost sociálního kontaktu, díky ní lidé navazují nová přátelství. Pro většinu z nás je práce smyslem našeho života.

Proto ztráta zaměstnání s sebou přináší obavy z budoucnosti, vždy významně zasáhne do osobního i rodinného života člověka a ovlivní jeho chování. Z těchto důvodů je nezaměstnanost jedním z nejdiskutovanějších témat současnosti a stojí v popředí zájmu společnosti. Po propuštění ze zaměstnání má člověk najednou příliš volného času, se kterým si ale obvykle neví rady. Nezaměstnaností postupně dochází ke ztrátě osvojených pracovních návyků a dovedností, omezují se sociální kontakty, vytrácí se smysl života a nezřídká dochází ke zhoršení zdravotního stavu nezaměstnaných.

Pro mnohé lidi představuje nezaměstnanost velmi traumatizující zážitek. A jaké pocity musejí asi prožívat absolventi škol, kteří nemohou najít odpovídající zaměstnání? Vždyť mladý člověk, který stojí na samém počátku své profesní kariéry, může nabyt dojmu, že selhal. Každý uchazeč o zaměstnání, a u absolventů škol to platí dvojnásob, stojí před náročnou úlohou: jak přesvědčit budoucího zaměstnavatele, že právě on je ten pravý, že právě on má odpovídající kvalifikaci, je schopen se přizpůsobit konkrétním požadavkům a nárokům zaměstnavatele, že právě on zvládne podávat vysokou pracovní výkonnost.

Vzhledem k tomu, že pracuji jako učitelka na Střední škole stavební v Chomutově a současně zde působím jako výchovná poradkyně, s problematikou uplatnění absolventů naší školy se velmi často setkávám. Cílem této práce je zhodnotit zaměstnanost a nezaměstnanost žáků vybraných středních škol a středních odborných učilišť na Chomutovsku.

2 Cíle a metodika práce

2.1 Cíle práce

Cílem práce je posouzení vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti absolventů maturitních a učebních oborů vybraných středních škol na Chomutovsku. Dalším cílem je návrh možností řešení vedoucích ke snížení nezaměstnanosti absolventů středních škol v daném regionu.

2.2 Metodika práce

Studium odborné literatury k dané problematice, provedení průzkumu mínění žáků vycházejících ročníků a absolventů prostřednictvím dotazníkových šetření, pohovory s možnými zaměstnavateli absolventů středních škol, metoda komparace, získání a vyhodnocení statistických údajů. Získané informace budou vyhodnoceny a výsledky v práci zveřejněny a komentovány.

3 Přehled řešené problematiky

3.1 Motivace k práci

Důležitým motivačním činitelem, proč lidé pracují, je potřeba vydělávat peníze. Lidé také ale pracují proto, aby uspokojili další potřeby, které práce s sebou přináší, ať se již jedná o potřebu seberealizace, uznání či rozvoj svých schopností.

Podle některých psychologů lze současnou českou populaci rozdělit podle vztahu k práci do dvou skupin. První skupinu představují lidé, pro něž se stala práce životním stylem, tvoří pevnou součást jejich života a zasahuje i do jejich volného času. V případě těchto lidí není pracovní doba pevně ohraničena, práci podřizují i svůj soukromý program a jejich volnočasové aktivity mají pracovní charakter. Druhou skupinu pak tvoří lidé, pro které se práce stala nutným zlem. Tito lidé upřednostňují pevnou pracovní dobu a nejsou ochotni kvůli zaměstnání příliš riskovat. Někteří z nich nemají potřebu služebního postupu či odmítají vyšší funkce jen proto, že by došlo k narušení jejich životního stylu.

Zjistit správnou motivaci k práci je ale důležité jednak pro vedoucí pracovníky, tak i pro samotné uchazeče o zaměstnání (www.smrov.cz, 2016).

3.2 Pracovní kariéra

Pojmem pracovní kariéra je označován průběh profesní dráhy. Je to dráha profesním životem člověka, ve které získává nové zkušenosti, rozvíjí své schopnosti a v neposlední řadě realizuje svůj osobní potenciál. Pracovní kariéra ukazuje na průběh pracovního zařazení člověka, a to od jeho vstupu do prvního zaměstnání až k trvalému ukončení aktivní pracovní činnosti.

O rozvoji pracovní kariéry lze hovořit jednak v souvislosti s úsilím člověka nalézt a uskutečnit své vlastní životní cesty, jednak s úsilím zaměstnavatele, který umožňuje svým zaměstnancům růst v souladu s jeho potenciálem. Struktura pracovní kariéry se vždy promítá v postoje a hodnotové orientaci člověka a ve formování jeho osobnosti (www.smrov.cz, 2016).

3.3 Trh práce

Trh práce představuje pomyslný prostor, ve kterém na jedné straně lidé nabízejí svoji pracovní sílu s cílem obstarat si prostředky k obživě, a na druhé straně zaměstnavatelé hledají pracovní sílu. Vzájemný poměr těchto složek má vliv na cenu práce a souvisí i s mírou nezaměstnanosti (www.smrov.cz, 2016).

3.4 Zaměstnanost a nezaměstnanost

Při vymezení těchto pojmů je nutné vycházet z pojmu obyvatelstvo a jeho rozdělení na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní.

Pojmem obyvatelstvo je chápán souhrn osob, který žije na určitém území, jež je vnitřně rozděleno na řadu vrstev, které se vydělují na základě kritérií, a to jak sociálně demografické, tak i profesně kvalifikační povahy. Za ekonomicky aktivní obyvatele jsou považováni ti, kteří si prostřednictvím svého zapojení do pracovního procesu získávají prostředky pro zajištění nejen své existence, ale i svých rodin. Do této skupiny se řadí nejen ti, kteří pracují, ale i ti, kteří práci, a to ne vlastní vinou, nemají (Nový, Surynek, 2006). Ekonomicky neaktivními obyvateli je pak označována ta skupina lidí, která není do pracovního procesu zapojena, a tím pracovní činnost nerealizuje. Jedním z důvodů může být fakt, že pracovat nemohou z důvodů svých demografických či zdravotních problémů (děti, dlouhodobě nemocní, invalidé či staří lidé), dalším důvodem může být skutečnost, že pracovat by sice mohli, ale nechtějí. Tato druhá skupina lidí si pak prostředky pro zajištění své existence může získávat jak legálními způsoby (např. pobírání renty), tak ale i nelegálními prostředky (např. různými formami zločinnosti).

Pod pojmem zaměstnanost je tedy chápána skutečnost, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva si zabezpečuje prostředky pro svoji existenci a uspokojování svých potřeb prostřednictvím svého zapojení se do pracovního procesu. Její úroveň je vyjádřena zpravidla poměrem mezi počtem ekonomicky aktivních pracujících obyvatel a jeho celkovým počtem. Plné zaměstnanosti by tedy teoreticky bylo dosaženo tehdy, kdy všichni, kteří mají předpoklady pracovat a také pracovat chtějí, práci sehnali a pracovali (Nový a kol., 1997).

Pro vymezení pojmu nezaměstnanost lze využít různé definiční přístupy. Za nezaměstnaného lze považovat jednak člověka, který chce pracovat a je toho schopen, ale z určitých důvodů nemůže vstoupit do pracovněprávních vztahů, jednak to může být ale i člověk, který pracovat může, chce, ale nemůže nalézt práci, která by odpovídala jeho schopnostem a možnostem, tj. jeho kvalifikaci.

Nezaměstnanost lze definovat jako jev, kdy lidé mající předpoklady pracovat a také pracovat chtějí, však nemohou práci nalézt. Statisticky a administrativně se mezi nezaměstnané řadí ale i ti, kteří, přestože pracovat mohou, pracovat nechtějí a zneužívají mezer a slabin existujícího systému regulace zaměstnanosti (Nový, Surynek, 2006).

3.5 Měření nezaměstnanosti

Stát v podstatě nezajímá dobrovolná nezaměstnanost (nechceš - li pracovat, nepracuj, ale se všemi finančními a sociálními následky), proto se měří pouze nedobrovolná nezaměstnanost ukazatelem míry nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{L} \times 100\%$$

U = nedobrovolně nezaměstnaní hledající aktivně práci
L = ekonomicky aktivní obyvatelstvo

$L = E + U$, kde E jsou zaměstnaní, U nedobrovolně nezaměstnaní (Švarcová a kol., 2011).

Měření nezaměstnanosti je však spojeno s problémy, které se týkají zahrnutí určitých skupin do kategorie nezaměstnaných. Zejména se jedná o:

a) odrazené pracovníky – jsou to většinou dlouhodobě nezaměstnaní, kteří se z důvodu rezignace na hledání nového pracovního místa nezapočítávají do pracovní síly (Tuleja, Majerová, Nezval, 2006);

b) podzaměstnané – ti lidé, kteří jsou nuceni vzít práci, a to jakoukoliv, aby měli zajištěn alespoň nějaký výdělek. Výsledkem může být práce pouze na částečný úvazek, nebo na plný úvazek, ale velmi málo placený. Jedná se o pracovníky, kteří mají takové zaměstnání, jež platově neodpovídá jejich kvalifikaci (Schiller, 2004);

c) fiktivní nezaměstnané – což jsou lidé, kteří fakticky práci nehledají, ale nepřiznají to, protože by ztratili nárok na sociální dávky, nebo jsou zaměstnání „načerno“ (Tuleja, Majerová, Nezval, 2006).

Na základě dohody s Českým statistickým úřadem přešlo Ministerstvo práce a sociálních věcí od ledna 2013 na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR nazvaný Podíl nezaměstnaných osob, jenž vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku mezi 15 a 64 lety ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahradil doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Údaje, počínaje měsícem říjnem 2012, jsou zveřejněny podle stávající i nové metodiky paralelně, od ledna 2013 již pouze podle nového výpočtu.

Mezi důvody, které vedly ke změně ukazatele registrované nezaměstnanosti, náleží:

1. ukazatel míry registrované nezaměstnanosti srovnává dosažitelné uchazeče o zaměstnání s pracovní silou, která je tvořena kombinací údajů z více zdrojů - dosažitelní uchazeči o zaměstnání z evidence ÚP či zaměstnané osoby z dat Výběrových šetření (VŠPS) ČSÚ,
2. údaje o zaměstnanosti z VŠPS na úrovni okresů nebyly dostatečně reprezentativní, detailní výsledky trpěly vyšší chybovostí, pro nižší územní celky zcela chyběly (v souvislosti s úspornými opatřeními ve státní a veřejné správě další rozšiřování VŠPS tak, aby poskytovalo podrobnější údaje, nepřicházelo v úvahu, VŠPS bude naopak omezeno pouze na zabezpečení požadavků vyplývajících z mezinárodních dohod),
3. mezi neméně důležité důvody patří také srovnávání nebo záměna míry nezaměstnanosti MPSV a VŠPS ČSÚ a jejich nesprávná interpretace.

Podíl nezaměstnaných osob má tedy jinou úroveň a je tak s původním ukazatelem nesrovnatelný (www.portal.mpsv.cz, 2016).

3.6 Délka nezaměstnanosti

Z hlediska časového období, po které je člověk nezaměstnan, lze nezaměstnanost rozlišit:

a) krátkodobou – toto období zpravidla trvá do šesti měsíců, kdy nezaměstnaný si aktivně hledá práci a věří, že ji získá. V této době neztrácí svoji kvalifikaci, pracovní návyky a má motivaci např. k rekvalifikaci;

b) dlouhodobou – jedná se o nezaměstnanost, která trvá rok a déle. Nezaměstnaný postupně ztrácí zájem si práci hledat, ztrácí kvalifikaci, pracovní návyky i sociální kontakty. Tento typ nezaměstnanosti je mnohem závažnější jak pro člověka samotného, tak pro společnost. Mnozí tito nezaměstnaní někdy končí jako bezdomovci a objevuje se zde možný potenciál k páčání trestné činnosti (např. krádeže, drogy). Resocializace je pak velmi obtížná a nákladná (Švarcová a kol., 2011).

3.7 Typy nezaměstnanosti

Z makroekonomického hlediska lze rozlišit nezaměstnanost na dobrovolnou – jedná se o jev, kdy lidé, kteří mají pracovní sílu, ji ale nechtějí vynakládat a ani nemají potřebu sami pracovat, upřednostňují volný čas, a na nedobrovolnou – jedná se o druh nezaměstnanosti, kdy lidé chtějí a potřebují pracovat, ale nemohou odpovídající práci nalézt (Švarcová a kol., 2011).

Jako sociální jev může nezaměstnanost nabývat určitých forem. V těchto případech se jedná o nezaměstnanost:

a) frikční – jedná se o dočasný typ nezaměstnanosti, který je způsoben nepřetržitými změnami v ekonomice. Např. novým pracovníkům trvá delší dobu vyhledávání různých možností zaměstnání, dokonce i zkušení pracovníci často stráví určitou dobu jako nezaměstnaní při přechodu z jednoho zaměstnání do druhého (Samuelson, Nordhaus, 1991). Tento typ nezaměstnanosti pracovníka příliš psychicky ani materiálně nezatíží, je přirozený, doprovází téměř každé střídání zaměstnání, lze jej považovat za neodstranitelný, ale nejméně závažný (Výrost, Slaměník, 2001).

b) strukturální – tento typ nezaměstnanosti je vyvolán tím, že oblastní nebo profesní struktura volných pracovních míst neodpovídá struktuře disponibilních pracovních sil. Sice mohou existovat určité pracovní možnosti, ale nezaměstnaní pracovníci nemusejí mít potřebné schopnosti či v oblasti volných pracovních míst nežijí (Samuelson,

Nordhaus, 1991). Tento typ nezaměstnanosti je velmi závažný a může zapříčinit rychlý vzrůst počtu dlouhodobě nezaměstnaných (Výrost, Slaměník, 2001).

c) cyklická – souvisí s ekonomickým hospodářským cyklem. Recese a deprese vedou k oslabování ekonomiky a tím i k úbytku pracovních míst. Důsledky této nezaměstnanosti jsou dlouhodobé a závažné. Zlepšení je možné očekávat až s další konjunkturou (Výrost, Slaměník, 2001).

Mezi další typy nezaměstnanosti lze zařadit:

a) nezaměstnanost latentní (skrytou) – kdy v důsledku této formy nedochází k plnému využití pracovní síly, kdy lidé pracují ve zkrácené pracovní době;

b) dočasnou – v tomto případě se jedná o určitý druh osob, který v poměrně krátké době po ztrátě zaměstnání nachází bez větších problémů nové pracovní uplatnění;

c) stagnativní – jedná se o typ nezaměstnanosti, kdy část nezaměstnaných dlouhodobě a marně hledá zaměstnání, postupně ztrácí naději, že nové pracovní místo nalezne;

d) nepředvídatelnou – k tomuto typu nezaměstnanosti dochází v důsledku neočekávaných změn ve vnějších ekonomických a politických vztazích, kterým se ekonomika dané země nestačí v krátké době přizpůsobit (Nový, Surynek, 2006);

e) sezónní – tato nezaměstnanost vzniká v důsledku sezónních změn v nabídce zaměstnání nebo práce (Schiller, 2004);

f) reziduální – k tomuto typu nezaměstnanosti lze zařadit „tvrdé jádro“ lidí, kteří jsou de facto nezaměstnatelní, např. jejich neschopností začlenit se do moderní společnosti (Stutely, 2002).

3.8 Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost z hlediska svého rozsahu, skladby a dynamiky představuje složitý sociální jev a proces, který s sebou nese závažné ekonomické, sociální i politické důsledky. Za nejčastější příčiny nezaměstnanosti jsou považovány:

a) technický rozvoj, automatizace, elektronizace a robotizace, které snižují ve svých důsledcích spotřebu „živé“ práce;

- b) vysoká porodnost a s ní související vysoký přírůstek obyvatelstva;
- c) prodlužování pracovního dne a zvyšování přesčasové práce, které s sebou přináší snížení počtu existujících pracovních míst;
- d) vysoká zadluženost a likvidace drobných výrobců a podnikatelů, což je v řadě průmyslově vyspělých zemí důvodem k prosazování ochranných a stimulačních opatření ze strany státu;
- e) nízká úroveň akumulace kapitálu a v důsledku toho i investic do rozšiřování výroby;
- f) dosažený stupeň ekonomické prosperity a materiálního bohatství země, které se projevují např. v tom, že v hospodářsky vyspělých zemích je vyšší míra zaměstnanosti žen i vyšších věkových skupin obyvatelstva (Nový a kol., 1997).

3.9 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

Mezi základní faktory, které ovlivňují nezaměstnanost, patří:

1. vládní politika zaměstnanosti – vláda může díky svým opatřením zlepšovat informovanost o volných pracovních místech, financovat rekvalifikace či podporovat migraci za prací. Může také aktivně usilovat o snížení nezaměstnanosti tím, že bude stimulovat ekonomiku dodatečnými vládními výdaji, které mohou vytvořit nová pracovní místa. Zkušenosti ale ukazují, že čím více se sníží nezaměstnanost, tím je v konečném důsledku větší inflace. Díky dodatečným vládním výdajům může nezaměstnanost klesat, z krátkodobého hlediska jsou vidět dobré výsledky přijaté politiky, pracovníci jsou spokojeni, neboť rostou jejich příjmy. Reálné mzdy ovšem růst nemusí, dlouhodobé hledisko může ukázat, že tento růst byl uměle vyvolaný a dlouhodobě je neudržitelný. Mezi pasivní zásahy vlády, které mají zmírňovat dopady nezaměstnanosti, patří vyplácení dávek v nezaměstnanosti a sociální dávky.

2. vliv stanovené minimální mzdy a sociálních dávek – příčinou vyšší dobrovolné nezaměstnanosti, např. v podobě nižšího zájmu o hůře placenou práci, mohou být větší sociální jistoty. Dosažitelnost relativně vysokých sociálních dávek v porovnání s nízkou mzdou může být pracovně demotivující. Systému výplaty sociálních dávek může být

také zneužito i tak, že člověk, který pobírá sociální dávky a mimo to ještě pracuje „načerno“, získává značně vyšší příjmy než člověk, který pracuje legálně.

3. demografie a zaměstnávání zahraničních pracovníků – trh práce ovlivňuje demografická struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva. Lidé dnes žijí déle, ekonomicky aktivní život se prodlužuje a také roste vliv migrace. Cizinci nacházejí práci v domácí ekonomice zejména proto, že jsou ochotni pracovat za minimální mzdy, za které by domácí obyvatelé nepracovali. Také někdy vykonávají práce, které domácí pracovníci za daných podmínek nechtějí dělat.

4. vzdělání, kvalifikace a osobní kompetence – jedním z faktorů ovlivňujících uplatnění se na trhu práce je motivace najít si práci a pracovat. Mezi další faktory patří osobní kompetence a způsobilost. Člověk, který se naučí něco, co každý neumí, získává osobní konkurenční výhodu, se kterou si snadněji najde uplatnění než ten, kdo nemá takovou výhodu. Znevýhodněnou skupinou jsou také absolventi, kteří sice získali kvalifikaci, ale nemají zkušenosti, způsobilost a kompetence, které se dají získat pouze praxí a uplatňováním znalostí v denní realitě.

5. mobilita, pružnost a ochota stěhovat se za prací – mobilitu a pružnost leckdy ovlivňují zakořeněné pracovní návyky, požadavky na práci v místě bydliště nebo nevýhodnost dojíždění za špatně placenou prací. Ochotu a schopnost stěhovat se za prací ovlivňuje i fakt, že lidé jsou často „přivázaní“ k místu, kde koupili byt či dům (Novotný, 2009).

3.10 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno celou řadou charakteristik (věk, vzdělání, pohlaví, zdravotní stav, příslušnost k etnické skupině), jimiž jsou vyčleňovány skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčeny pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také více vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Příslušníci těchto skupin nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích, které nemají jistou budoucnost. V naší zemi k nim patří mladí lidé, ženy převážně s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti (Výrost, Slaměník, 2001).

a) mladší věkové skupiny do 30 let – absolventi středních a vysokých škol, kteří mají zájem a ucházejí se o své první zaměstnání, jsou značně znevýhodněni v konkurenci

s ostatními uchazeči. Nemají téměř žádné praktické zkušenosti, základní pracovní návyky a také postrádají pracovní kontakty, které usnadňují lepší orientaci na trhu práce. S nezaměstnaností absolventů středních škol a také mladistvých, kteří nemají zájem o získání zaměstnání, se objevují závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si ve správném čase tito mladí lidé neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou ani v dospělosti schopni pracovat, nuda je pak povede k sociálně patologickému chování a vyřazování ze společnosti (Výrost, Slaměník, 2001). Tito mladí lidé se pak mohou dostat mimo pracovní trh, postupně se mohou stát „pracovně negramotnými“ a trvalými adepty, kteří budou spoléhat pouze na podporu a sociální péči (Nový, Surynek, 2006).

Přechod mládeže k ekonomické nezávislosti je velmi obtížný a zdoluhavý proces. Na trhu práce se odrážejí strukturální změny zaměstnání, zvýšené nároky na pružnost pracovních sil a měnící se požadavky na znalosti a dovednosti absolventů škol. Proto aktuální míru nezaměstnanosti mladých lidí je nutné chápat v souvislosti se zvýšením flexibility trhu práce, úrovní vzdělání a schopností migrace mládeže. V dokumentu Strategie Evropa 2020 byl mimo jiné vytyčen cíl zvýšit kvalitu vzdělávání a odborné přípravy mládeže, zvýšit podporu její mobility a tím zajistit hladký a rychlý přechod mladých lidí na trh práce (O'Reilly a kol., 2015).

b) ženy – nepříznivé postavení žen na trhu práce způsobuje i to, že zaměstnavatelé dávají přednost mužské pracovní síle pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nemají zájem o vytváření pracovních míst se zkrácenou pracovní dobou, naopak dávají přednost vícesměnným provozům. Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem, kdy je obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, a dosáhnout tak jejich přiměřené společenské angažovanosti (Výrost, Slaměník, 2001).

c) zdravotně postižení lidé – u těchto lidí vystupují do popředí nejen ekonomické, ale i sociální a psychické problémy, zejména problém přiměřeného smyslu života a pocitu lidské důstojnosti. Tito lidé, vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu a výkon současné společnosti, mají čím dál menší šanci uplatnit se na trhu práce. Často se dostávají do bezvýchodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená, že se musejí starat o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. Přestože se současný systém sociálního zabezpečení podílí na zajišťování jejich základních materiálních

potřeb, z velké části závisí společenská integrace skupiny zdravotně postižených lidí na širších ekonomických, sociálních a politických podmínkách (Výrost, Slaměnik, 2001).

d) lidé bez kvalifikace – největší skupinou v současné struktuře dlouhodobé nezaměstnanosti jsou nekvalifikovaní pracovníci (asi 1/3 všech nezaměstnaných), jejichž část tvoří také absolventi základních škol. Zejména jde o obtížně vzdělavatelné mladé lidi, kteří většinou nemají zájem o zaměstnání. Do této skupiny patří i lidé, kteří mají podíl na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a také další sociálně nepřizpůsobiví). Především se jedná o lidi se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. Tyto jejich charakteristiky a náklonnosti přispívají k jejich „vydělávání se“ ze společnosti a vedou k vytváření tzv. „nové třídy deklasovaných“, která žije ze systému podpor sociálního zabezpečení trvale na závislosti státu. Proces utváření této skupiny nezaměstnaných, který je specifický svou „kulturou“ (pasivitou, apatií s často deviantním chováním) souvisí také i s délkou nezaměstnanosti a s dalšími faktory sociálního prostředí. Tito lidé, kteří nemají žádnou nebo nízkou kvalifikaci, budou stále více vytlačováni z trhu práce. O práci nekvalifikovaných lidí nebude mít nikdo zájem a oni sami se tak stanou možným kriminálním problémem pro společnost (Výrost, Slaměnik, 2001).

e) romské etnikum – vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde sehrává významnou roli úroveň kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, je pro romské etnikum stále obtížnější získávat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje základní vzdělání a nemá motivaci získat další kvalifikaci, značná část žáků této populace neukončí dokonce ani základní vzdělání. V minulém režimu byli Romové zaměstnání v profesích, které vlivem ekonomické reformy prošly výraznými změnami v požadavcích na kvalifikaci. Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot, a také pod zvýšeným tlakem majoritní populace, jež je zatím plně neintegrována. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality vyznačující se vyhrocenými sociálními problémy, vysokou kriminalitou a rostoucí závislostí na prostředcích, které poskytují státní sociální síť (Výrost, Slaměnik, 2001).

3.11 Dopady nezaměstnanosti

Lidé, kteří ztratili zaměstnání, často bojují s určitými problémy s vlastní identitou („kdo vlastně jsem a proč jsem“) a může u nich dojít k hluboké depresi. Na ztrátu zaměstnání navazují takové problémy, jakými jsou finance a materiální zabezpečení jedince či rodiny, dále pak vnitřní – psychické potíže (pocity nespravedlnosti, obavy, nejistota, zoufalství, snížené sebehodnocení, úzkost, strach z budoucnosti, celkově zkreslený sebeobraz, deprese apod.). Dostavují se rodinné či sociální konflikty, které pramení z předchozích dvou uvedených (Hanzlovský, 2009).

Ať je ztráta zaměstnání nazývána jakkoli, obvykle je spojována se špatnými pocity. Z mnoha náročných životních situací, mezi které se řadí např. rozvod, úmrtí v rodině či vážná nemoc, ztráta zaměstnání se objevuje v tomto žebříčku na jednom z předních míst. Vnitřní zpracování nezaměstnanosti představuje proces, v němž je zahrnuto:

1. popírání, kdy si jedinec nechce přiznat, že ztratil zaměstnání a nemůže tomu uvěřit;
2. hněv, který je výsledkem zvýšené míry agrese, jenž se zaměřuje nejenom na zaměstnavatele, ale i na sebe sama, své blízké a někdy také i na cizí nezainteresované osoby;
3. pocity frustrace, prázdnoty a strádání, které jsou výsledkem např. pocitu neuspokojení potřeby seberealizace či pracovního a sociálního statusu;
4. adaptace, kdy u některých nezaměstnaných dochází k překlenutí nepříjemného předchozího období ve smyslu zvnitřněného „jdu dál“ (Hanzlovský, 2009).

Ztráta práce neznamená pro člověka pouze pokles životní úrovně (často může mít za následek až ohrožení chudobou), ale přináší i psychické strádání – šok, snížení pocitu užitečnosti a stavy bezvýchodnosti. V důsledku ztráty zaměstnání může docházet ke změně sociálního statusu člověka a vážně hrozí degradující stigmatizace.

Výzkumy potvrzují, že muži zvládají nezaměstnanost hůře než ženy. Cítí se být degradovanými, nezaměstnanost jim dává negativní nálepku, vyhýbají se kontaktu s okolím, často i s rodinou. Cítí se být bezcenní ve společnosti lidí, kteří práci mají. Často neví, jak svou nezaměstnanost ostatním prezentovat. Ženy mají více možností, jak nezaměstnanost vysvětlit, mohou „utéct“ do jiné role – např. manželky či matky,

než muž „živitel“. Po ztrátě zaměstnání se lidé často vyhýbají nejen těm, kteří jsou zaměstnáni, ale i ostatním nezaměstnaným, protože jsou pro ně depresivní. Nezaměstnanost má za následek i nárůst sociálně patologických jevů – brutality, kriminality, nadměrného užívání alkoholu a drog. Je prokázána souvislost nezaměstnanosti s vyšším výskytem sebevražd, a to jak dokonaných, tak demonstrativních, které jsou dopadem psychických potíží či určitým „voláním o pomoc“ (Provazníková, 2014).

3. 12 Zákon o zaměstnanosti

Dne 1. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, jenž stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje o vytvoření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využívání zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání, které je jedním ze základních práv, a to bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, zdravotní stav, věk či majetek.

Mezi další základní právní předpisy o zaměstnanosti se řadí:

Vyhláška MPSV č. 518/ 2004 Sb., kterou je prováděn zákon o zaměstnanosti;

Vyhláška MPSV č. 519/ 2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců;

Nářízení vlády č. 515/ 2004 Sb., o hmotné podpoře při vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

V České republice státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

Do působnosti úřadů práce spadají tyto činnosti:

- sledování a hodnocení stavu na trhu práce, zpracovávání koncepcí vývoje zaměstnanosti v jejich územním obvodu, přijímání opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;

- poskytování informací občanům o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, poskytování informací zaměstnavatelům o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkování vhodného zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytování poradenských služeb občanům, které jsou spojeny s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vedení evidence uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidence volných pracovních míst či evidence pracovních povolení vydaných cizincům;
- rozhodování o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení či vrácení hmotného zabezpečení;
- organizace, zabezpečování a usměrňování rekvalifikací uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- hmotná podpora při vytváření nových pracovních míst, podpora vytváření a provozu chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením;
- vydávání a odnímání povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany ČR a občany EU;
- spolupráce s institucemi, které ovlivňují trh práce se zaměstnavateli, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;
- kontrola dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů a ukládání pokut při zjištění jejich porušení;
- vyřizování stížností občanů;
- hospodaření s finančními prostředky, které jsou určeny na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce (www.businessinfo.cz, 2016).

3. 13 Aktivní politika zaměstnanosti

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst prostřednictvím poskytování příspěvků nejen zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, ale také i uchazečům samotným. Jedná se především o následující nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

1. rekvalifikace – zabezpečují je úřady práce pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace poskytne nové nebo další uplatnění ve vhodném

zaměstnání. Rekvalifikací je chápáno získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Východiskem při určování jejího rozsahu a obsahu je dosavadní kvalifikace, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti fyzické osoby, která má být rekvalifikována v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikace je realizována formou vzdělávání ve:

- vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- speciálních programech, které napomáhají k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- vzdělávacích aktivitách uskutečňovaných v rámci mezinárodních programů
- vzdělávacích programech, jež jsou určeny pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oborů vzdělávání,
- jiných vzdělávacích aktivitách, které napomáhají k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.

Rekvalifikace se realizuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání v případě jejich budoucího uplatnění na trhu práce. Úřad práce hradí za účastníka náklady na rekvalifikaci a může mu také poskytnout úhradu prokázaných nutných nákladů, které jsou s rekvalifikací spojeny (např. stravné, jízdné, pojištění či nocležné). Rekvalifikace také může být na základě dohody s úřadem práce prováděna přímo u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. V tomto případě mohou být zaměstnavateli plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikaci jeho zaměstnanců.

2. investiční pobídky – tvoří hmotnou podporu při tvorbě nových pracovních míst a rekvalifikacích zaměstnanců poskytovaných na základě zákona č. 72/ 2000 Sb., o investičních pobídkách. Dále do této kategorie spadají dotace na rekvalifikace zaměstnanců dle „Rámcového programu pro podporu vzniku a rozšíření technologických center a center strategických služeb“. Investiční pobídky také zajišťují hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců dle

„Programu pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností“ (www.businessinfo.cz, 2016).

3. veřejně prospěšné práce – rozumí se jimi časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací ve prospěch obcí nebo státních a jiných prospěšných institucí, které zřizuje zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a lze i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny po dohodě s úřadem práce, který na ně může poskytnout zaměstnavateli příspěvek. Ten lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdy nebo platy na zaměstnance, který je umístěn na tyto práce.

4. společensky účelná pracovní místa – jsou pracovní místa, která zaměstnavatel vytváří na základě dohody s úřadem práce, a tato místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění. Za společensky účelné pracovní místo je považováno i pracovní místo, které vytvořil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek, a to za podmínek uvedených v § 113 zákona o zaměstnanosti.

5. překlenovací příspěvek – tento příspěvek může úřad práce poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl příspěvek poskytnut podle § 113, odst. 1. Příspěvek je poskytován na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které byl příspěvek poskytnut. Překlenovací příspěvek je poskytován na dobu nejdéle pěti měsíců za podmínek uvedených v § 114 zákona o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.).

6. příspěvek na dopravu zaměstnanců – tento příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který zajišťuje dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání, a to v případě, kdy doprava hromadnými dopravními prostředky není prokazatelně provozována vůbec nebo v rozsahu, který odpovídá potřebám zaměstnavatele. Při poskytování tohoto příspěvku není rozhodující, zda zaměstnavatel zabezpečuje dopravu prostřednictvím sjednaného soukromého dopravce či sám.

7. příspěvek na zapracování – je poskytován zaměstnavateli na základě dohody s úřadem práce, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o

zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována, dle § 33 zákona o zaměstnanosti (zdravotní stav, věk, péče o dítě), zvýšená péče. Maximální doba poskytování tohoto příspěvku je tři měsíce a může dosahovat měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy. V době nepřítomnosti zapracovávaného pracovníka zaměstnavateli tento příspěvek nenáleží.

8. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program, a proto nemůže svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program je chápána taková změna výroby nebo poskytování služeb, v jejímž důsledku dochází k zásadním technologickým změnám, nebo se jedná o změnu předmětu podnikání zapsanou v obchodním rejstříku či v živnostenském oprávnění. Příspěvek lze poskytnout za účelem částečné úhrady mzdy, maximálně po dobu šesti měsíců, na kterou zaměstnancům přísluší podle pracovně-právních předpisů nárok. Měsíční příspěvek může činit na jednoho zaměstnance maximálně polovinu minimální mzdy.

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti se také vztahují na podporu zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním, a to poskytováním příspěvků na vytváření chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen.

Chráněným pracovním místem se rozumí takové pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se zdravotním znevýhodněním na základě písemné dohody s úřadem práce a toto místo musí provozovat minimálně po dobu 24 měsíců. Na základě sjednané dohody může úřad práce na takto vytvořená pracovní místa poskytovat zaměstnavateli příspěvky na částečnou úhradu provozních nákladů. Jejich maximální výše je stanovena § 75 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvků však není právní nárok.

Chráněná pracovní dílna je takové pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním znevýhodněním a které bylo určeno na základě dohody s úřadem práce. Tyto dílny musí být přizpůsobeny pro zaměstnávání výše uvedených osob a uzpůsobeny jejich specifickým potřebám – např. bezbariérový přístup, sociální zařízení apod. Chráněné pracovní dílny musí zaměstnavatel provozovat minimálně po dobu 24 měsíců. Na základě uzavřené dohody může úřad práce poskytovat příspěvek na částečnou úhradu

provozních nákladů těchto pracovních dílen. Jeho maximální výše je stanovena § 76 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvku neexistuje právní nárok (www.businessinfo.cz, 2016).

Nezbytnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, jejichž součástí jsou mezinárodní programy s mezinárodní účastí a programy financovanými v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a dalšími programy EU. Pod pojmem cílený program je chápán soubor takových opatření, která jsou zaměřena na zvýšení možností fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Součástí těchto programů je stanovení podmínek pro jejich provádění a také harmonogram čerpání. Programy obecního, okresního a krajského charakteru schvaluje ministerstvo, cílené programy celostátního charakteru pak vláda České republiky. Cíleným programem je také program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním znevýhodněním. V rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním znevýhodněním, poskytnut příspěvek až do výše 70% pořizovací ceny tohoto majetku. Při plnění cílených programů může úřad práce navázat spolupráci i s jinými subjekty nebo je mohou na základě sjednaných smluv zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob (Zákon č. 435/2004 Sb.).

3. 14 Orgány kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají v České republice Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce v rozsahu stanoveném v § 126 zákona o zaměstnanosti, celní úřady (§126 zákona o zaměstnanosti, odst. 4), a v rozsahu uvedeném v § 127 Generální ředitelství úřadu práce a krajské pobočky úřadu práce (Zákon č. 435/2004 Sb.).

4 Praktická část

4.1 Základní charakteristika Ústeckého kraje

Ústecký kraj se rozprostírá na severozápadě České republiky. Severozápadní hranice kraje je státní hranicí se SRN, na západě sousedí s krajem Karlovarským a v malé míře i s krajem Plzeňským, na severovýchodě pak s krajem Libereckým a na jihovýchodě s krajem Středočeským. Rozloha kraje činí 5335 km², což je 6,8 % rozlohy ČR. Téměř 52 % území kraje zaujímá zemědělská půda, na dalších 30 % území se rozkládají lesy a 2 % území zaujímají vodní plochy.

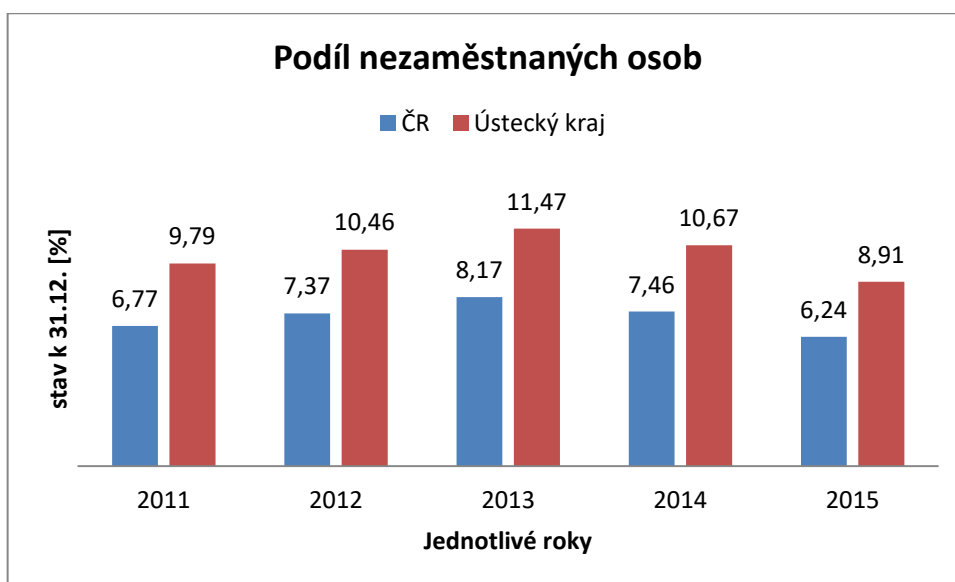
Hospodářský význam kraje je historicky spjat se značným nerostným bohatstvím, zejména s rozsáhlými ložisky hnědého uhlí. Hnědouhelná pánev se nachází pod svahy Krušných hor a táhne se od Ústí nad Labem až po Kadaň. Mezi další důležité suroviny, které se v tomto kraji těží, patří ložiska kvalitních sklářských a slévárenských písků a stavebního kamene.

Kraj lze rozčlenit na čtyři významně se odlišující oblasti. První celek tvoří oblast s vysoce rozvinutou průmyslovou výrobou soustředěnou především v Podkrušnohoří (jedná se zejména o okresy Chomutov, Most, Teplice a Ústí nad Labem). Z odvětví zde zaujímá významné postavení těžba hnědého uhlí, energetika, strojírenství a chemický průmysl. Druhou oblast tvoří Litoměřicko a Lounsko, které jsou významné jako ovocnářské a chmelařské oblasti. Třetí celek pak tvoří oblast Krušných hor, která je velmi řídko osídleným horským pásmem s výrazně omezenými hospodářskými aktivitami. Poslední oblastí je Děčínsko, které není oblastí ani průmyslovou, ani zemědělskou. Její severní část Šluknovsko je svou obtížnou dostupností z centrální části kraje a svou odlehlostí typickou periferní oblastí.

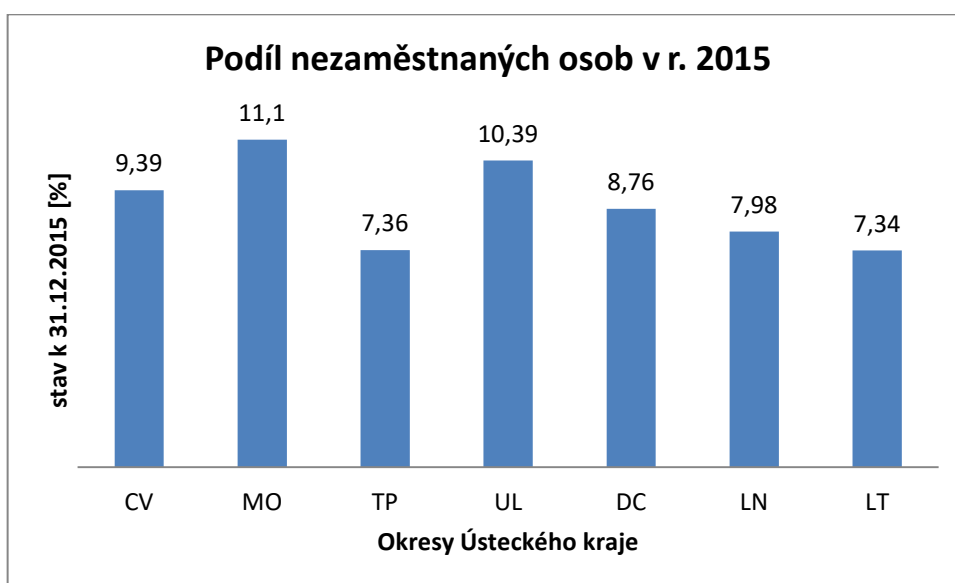
Ústecký kraj je rozčleněn na sedm okresů, které se dále dělí na 354 obcí různých velikostí, z nichž 59 má statut města. Ke konci roku 2015 zde žilo 822 826 obyvatel, což kraj řadí na páté místo v republice. Hustotou obyvatel 154 obyvatel / km² se řadí na čtvrté místo v ČR. K nejvýznamnějším zaměstnavatelům v kraji patří Mostecká uhelná společnost, Severočeské doly, Chemopetrol Litvínov a Krajská zdravotní a.s. (ČSÚ, 2016).

4.2 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji

Výrazný pokles těžby hnědého uhlí, restrukturalizace podniků a celkový útlum výroby i zemědělství mají za následek, že v Ústeckém kraji, v porovnání s ČR, je dlouhodobě nejvyšší podíl nezaměstnaných osob (graf 1), který k 31. 12. 2015 činil 8,91 % (ČSÚ, 2016).



Graf 1 – Porovnání PNO v ČR a Ústeckém kraji v období 2011 – 2015 (zdroj dat: ČSÚ, 2016, vlastní zpracování, 2017)

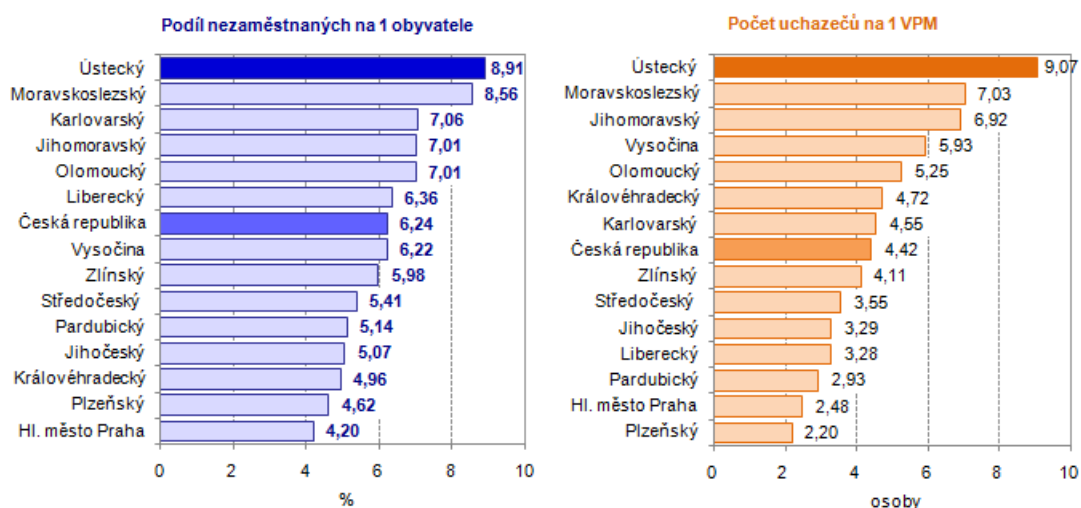


Graf 2 – PNO v okresech Ústeckého kraje k 31. 12. 2015 (zdroj dat: ČSÚ, 2016, vlastní zpracování, 2017)

Jak vyplývá z grafu 2, nejvyšší podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji vykázaly na konci roku 2015 okresy Most a Ústí nad Labem, naopak nejnižší pak okresy Litoměřice a Teplice.

Při porovnání všech krajů České republiky je z obr. 1 zřejmé, že podíl nezaměstnaných osob na jednoho obyvatele byl ke konci roku 2015 nejvyšší v Ústeckém kraji (8,91 %), následoval kraj Moravskoslezský (8,56 %) a kraj Karlovarský (7,06 %). Naopak nejnižší PNO vykázalo Hlavní město Praha (4,20 %). Celorepublikový průměr byl v tomto období 6,24 %.

K obdobné situaci došlo i v případě porovnání všech krajů ČR v počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. Nejvyšší počet uchazečů na jedno VPM byl opět zaznamenán v Ústeckém kraji (9,07), dále pak v kraji Moravskoslezském (7,03) a Jihomoravském (6,92). Nejnižší počet uchazečů byl evidován v kraji Plzeňském (2,20). Celorepublikový průměr počtu uchazečů na jedno pracovní místo dosáhl na konci roku 2015 hodnoty 4,42.



Obr. 1 - Nezaměstnanost podle krajů k 31. 12. 2015 (ČSÚ, 2016)

4.3 Základní charakteristika okresu Chomutov

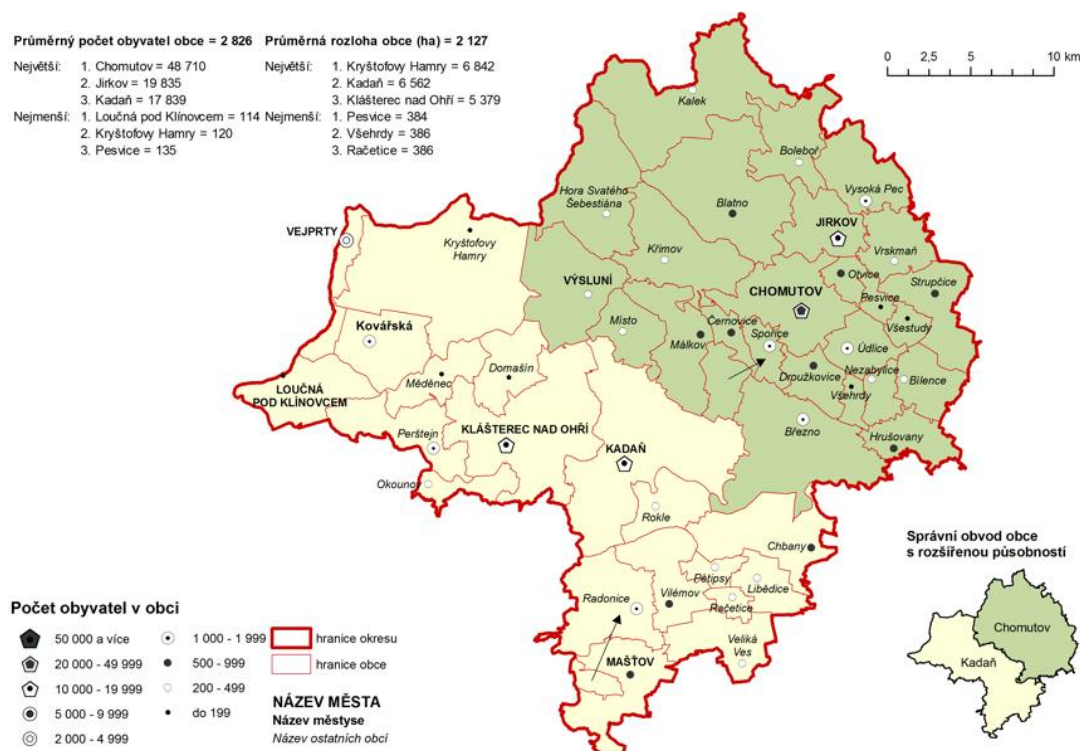
Okres Chomutov leží v jihozápadní části Ústeckého kraje (obr. 2). Na severu hraničí se SRN, na západě s Karlovarským krajem, dalšími sousedy jsou pak na jihovýchodě okres Louny a na severovýchodě okres Most. Okres Chomutov získal současnou podobu v roce 1960, kdy došlo k celostátním územním změnám. Vlivem těchto změn došlo ke sloučení bývalých okresů Kadaň a Chomutov a k nově vzniklému chomutovskému okresu byly připojeny Vejprty se svými přílehlými obcemi, které dříve náležely ke Karlovarskému okresu.



Obr. 2 – Okresy Ústeckého kraje (ČSÚ, 2016)

Chomutovský okres lze svou rozlohou 935 km² zařadit mezi středně velké okresy ČR. V Ústeckém kraji zaujímá po okresech Louny a Litoměřice třetí místo. Hustotou zalidnění (133 obyvatel / km²) je však chomutovský okres až na pátém místě tohoto kraje. K 31. 12. 2015 žilo v chomutovském okrese 124 335 obyvatel (61 908 mužů a 62 427 žen), z toho produktivního věku 15 – 64 let dosahovalo 84 760 obyvatel (43 654

mužů a 41 106 žen). Obyvatelstvo bydlí ve 44 obcích (obr. 3), z toho je 5 měst a 39 obcí venkovského typu.



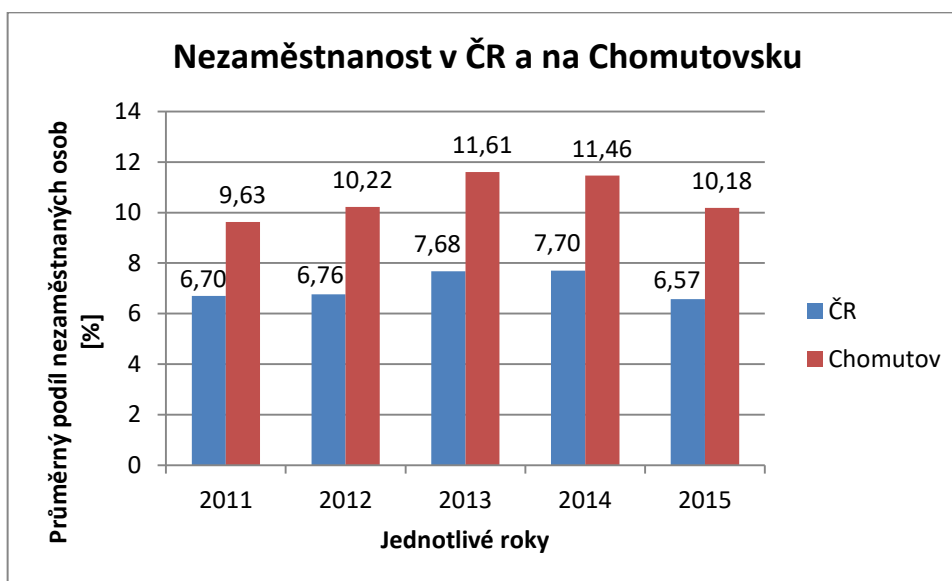
Obr. 3 – Administrativní členění okresu Chomutov (ČSÚ, 2016)

Chomutovský okres protínají velmi důležité dopravní tepny. Jedná se hlavně o železniční trať Cheb – Chomutov – Ústí nad Labem a o silniční tahy I. třídy Praha – Chomutov – Hora Svatého Šebestiána (hraniční přechod se SRN) a dále o silnici ve směru Karlovy Vary – Chomutov – Děčín.

Z hospodářského hlediska bylo Chomutovsko po celá desetiletí centrem těžkého průmyslu, hutnictví, energetiky a těžby hnědého uhlí. Výkonnost všech podniků v okrese však byla ovlivněna transformačním procesem zahájeným v roce 1991. Státní podniky byly rozprodány a ve většině z nich byla postupně zcela ukončena činnost. Tyto okolnosti měly vliv na růst nezaměstnanosti, která v roce 2001 dosáhla 16,9 %, tj. 11 063 registrovaných nezaměstnaných (ČSÚ, 2016).

4.4 Nezaměstnanost na Chomutovsku v letech 2011 - 2015

Při porovnání průměrného podílu nezaměstnaných osob v České republice a na Chomutovsku v letech 2011 – 2015 (graf 3), lze konstatovat, že nezaměstnanost na Chomutovsku výrazně překračuje celorepublikový průměr. Hodnoty PNO se ve sledovaném období od sebe lišily průměrně o 3,54 %. Největší rozdíl mezi nezaměstnaností v ČR a na Chomutovsku byl v roce 2013 (3,93 %), nejnižší pak v roce 2011 (2,93 %).

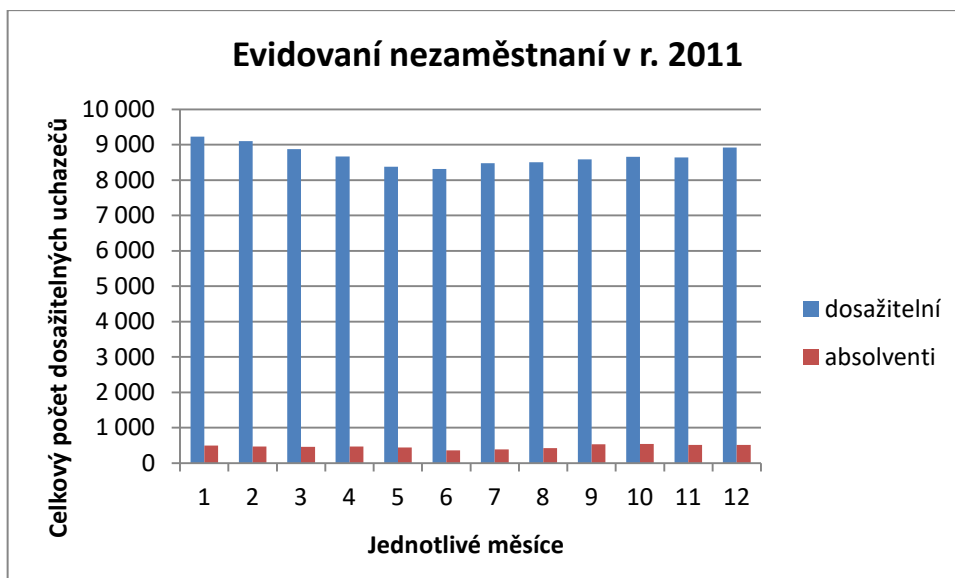


Graf 3 – Porovnání průměrného PNO v ČR a na Chomutovsku v období 2011-2015 (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

4.4.1 Evidence nezaměstnaných včetně absolventů škol ve sledovaném období

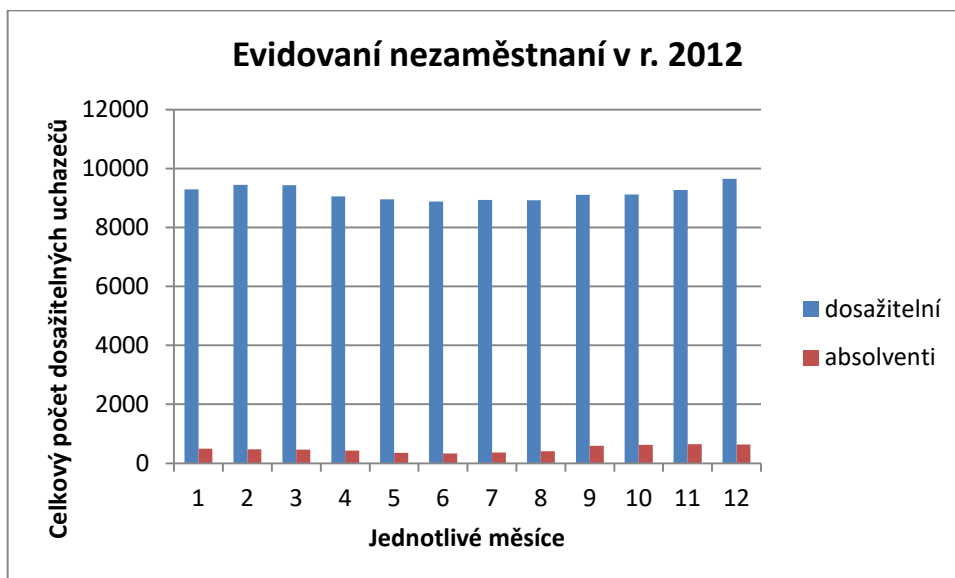
Nejvyšší počet dosažitelných uchazečů v roce 2011 (graf 4) byl evidován v lednu. V tomto měsíci bylo na Úřadu práce v Chomutově celkem evidováno 9 227 osob. Nejméně osob bylo na ÚP nahlášeno v červnu, celkem 8 312 osob.

Nejvíce absolventů škol se na ÚP nahlásilo v měsíci říjnu (540 osob), nejméně absolventů evidoval ÚP v měsíci červnu (362 osob).



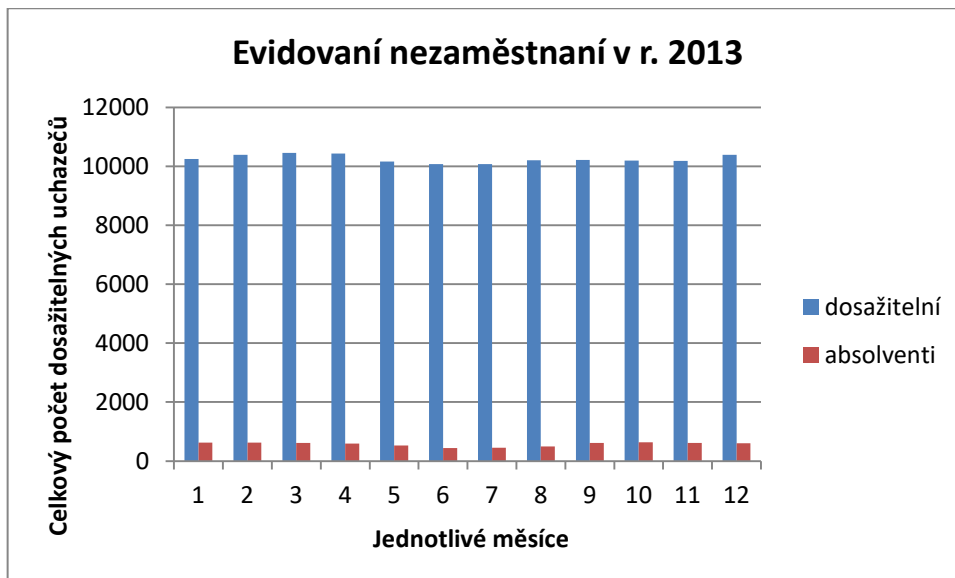
Graf 4 – Celková evidence nezaměstnaných na Chomutovsku v roce 2011 (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání v roce 2012 (graf 5) byl evidován v prosinci (9 650 osob), nejnižší pak v červnu (8 881 osob). V prosinci tohoto roku bylo v evidenci i nejvíce absolventů (636). Nejméně absolventů (336) bylo na ÚP hlášeno v červnu.



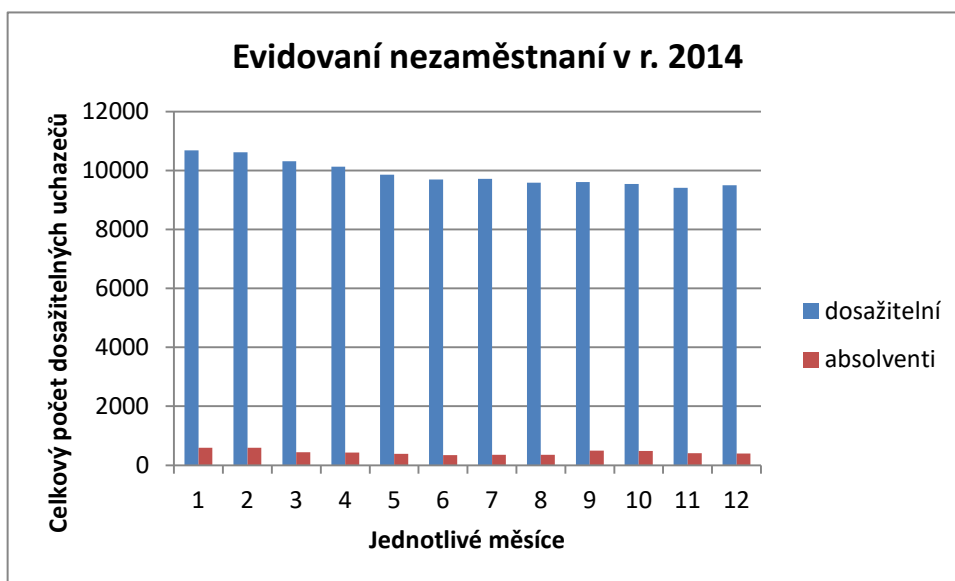
Graf 5 – Celková evidence nezaměstnaných na Chomutovsku v roce 2012 (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

V březnu roku 2013 (graf 6) bylo na ÚP hlášeno celkem 10 456 osob. Nejvíce absolventů (633) bylo evidováno v měsíci říjnu, nejméně v červnu (445).



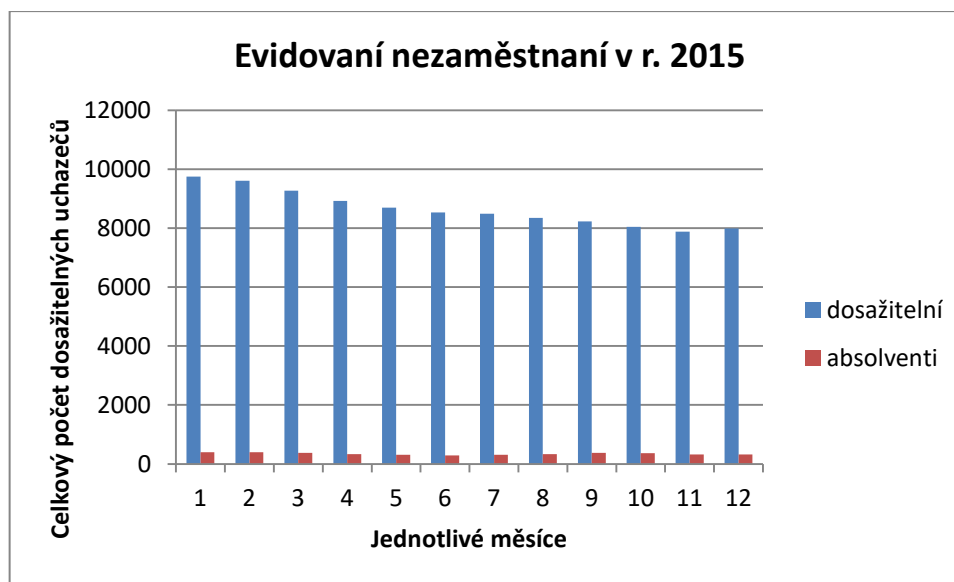
Graf 6 – Celková evidence nezaměstnaných na Chomutovsku v roce 2013 (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

V roce 2014 (graf 7) bylo nejvíce osob zaregistrováno v měsíci lednu (10 687), nejméně v listopadu (9 418). Nejvíce absolventů bylo v evidenci ÚP v lednu (596), nejméně v červnu (339).



Graf 7 – Celková evidence nezaměstnaných na Chomutovsku v roce 2014 (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

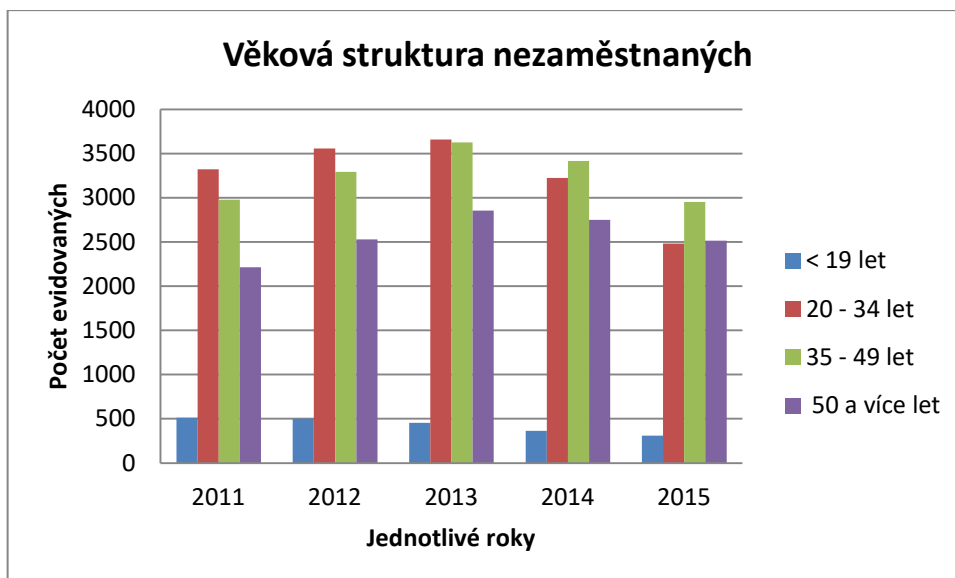
Rok 2015 (graf 8) se vyznačoval nejnižším počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP. I přesto však bylo v evidenci koncem ledna tohoto roku celkem 9 746 osob. Nejméně evidovaných uchazečů bylo nahlášeno v měsíci listopadu (7 887). V tomto roce, ve srovnání s předchozími, bylo na ÚP v evidenci i méně absolventů. Nejméně absolventů bylo evidováno v červnu (290), nejvíce v měsíci lednu (399).



Graf 8 – Celková evidence nezaměstnaných na Chomutovsku v roce 2015 (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

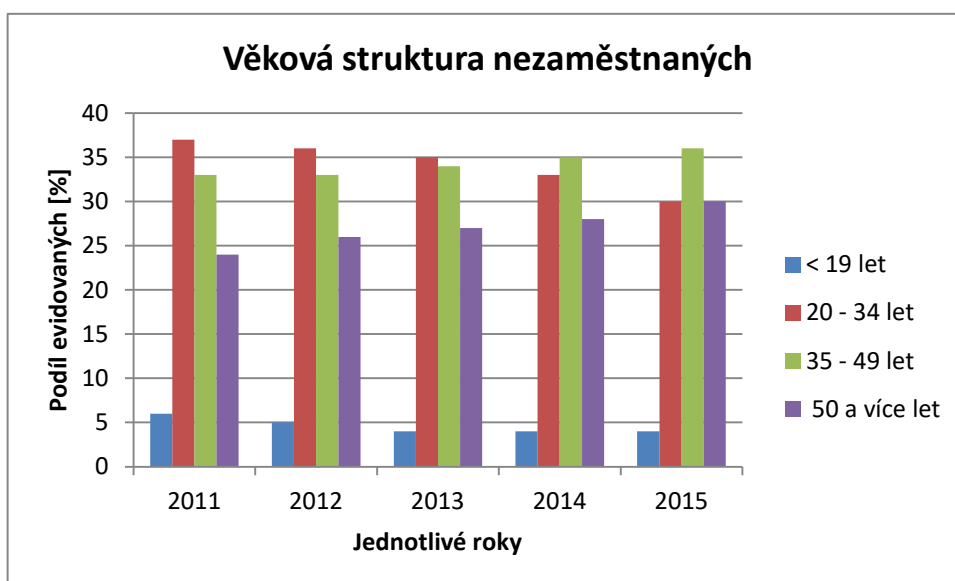
4.4.2 Struktura evidovaných nezaměstnaných dle věku

Jak je patrné z grafu 9, nejvíce evidovaných uchazečů o zaměstnání ve věku do 19 let bylo nahlášeno na úřadu práce v roce 2011 (celkem 514 osob). Nejnižší počet v této kategorii byl evidován v roce 2015 (310 osob). Ve věkové kategorii 20 – 34 let byl nejvyšší počet zaznamenán v roce 2013 (3 661 osob), nejméně pak v roce 2015 (2 482 osob). Dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 35 – 49 let bylo nejvíce evidováno opět v roce 2013 (3 626 osob), nejméně v roce 2015 (2 952 osob). V kategorii 50+ bylo registrováno nejvíce nezaměstnaných také v roce 2013 (2 855 osob), nejmenší počet vykazoval rok 2011 (2 214 osob). Hodnoty počtu evidovaných jsou uváděny vždy ke konci 4. čtvrtletí příslušného roku.



Graf 9 – Věková struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

Při porovnání podílu nezaměstnaných v jednotlivých věkových kategoriích (graf 10), lze konstatovat, že od roku 2011 se na Chomutovsku trvale snižuje nezaměstnanost v kategoriích do 19 let (v roce 2011: 6 %, v roce 2015 pak 4 %) a 20 – 34 let (v roce 2011: 37 %, v roce 2015 pak 30 %). Naopak, je patrné, že vzrůstá podíl evidovaných uchazečů o zaměstnání v kategoriích 35 – 49 let (v r. 2011: 33 %, v r. 2015 pak 36 %) i 50 a více let (v r. 2011: 24 %, v r. 2015 pak 30 %).



Graf 10 – Podíl evidovaných uchazečů o zaměstnání dle věku (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

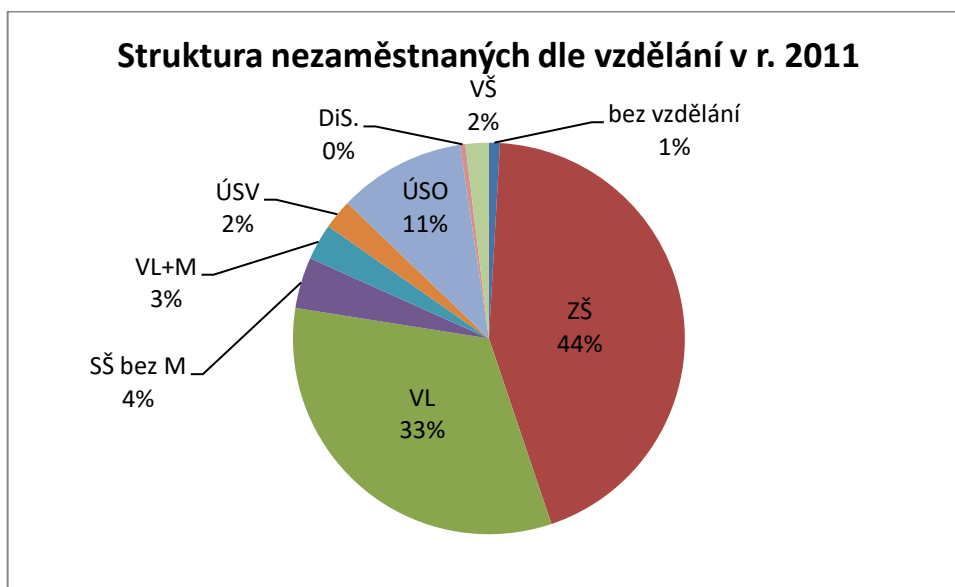
Souhrnný přehled evidovaných uchazečů o zaměstnání dle věku na Chomutovsku uvádí tabulka 1.

Tabulka 1 – Přehled evidovaných uchazečů o zaměstnání dle věku (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

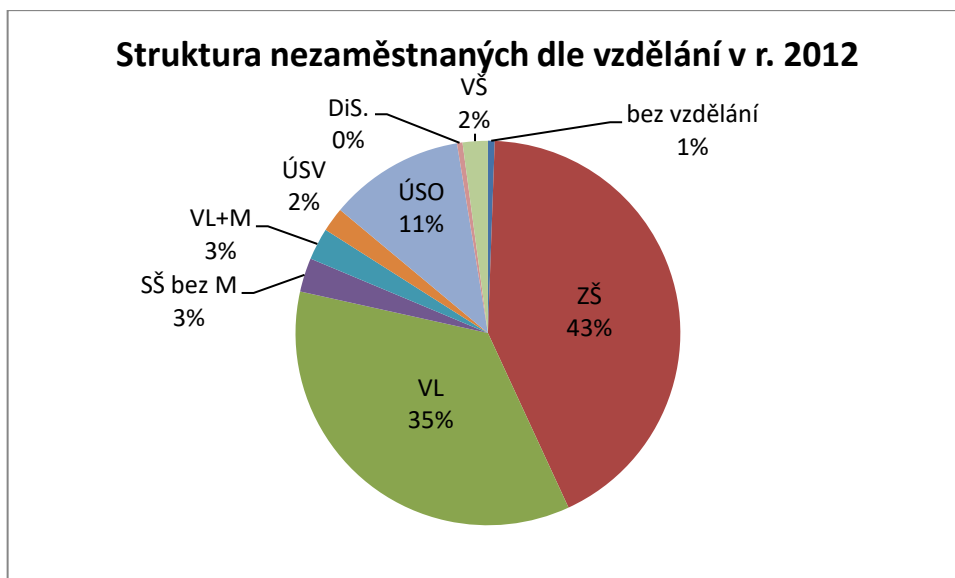
	do 19 let	20-34 let	35-49 let	nad 50 let	Celkem
2011	514	3322	2979	2214	9029
2012	501	3557	3295	2530	9883
2013	454	3661	3626	2855	10596
2014	365	3225	3417	2750	9757
2015	310	2482	2952	2515	8259

4.4.3 Struktura evidovaných nezaměstnaných dle vzdělání

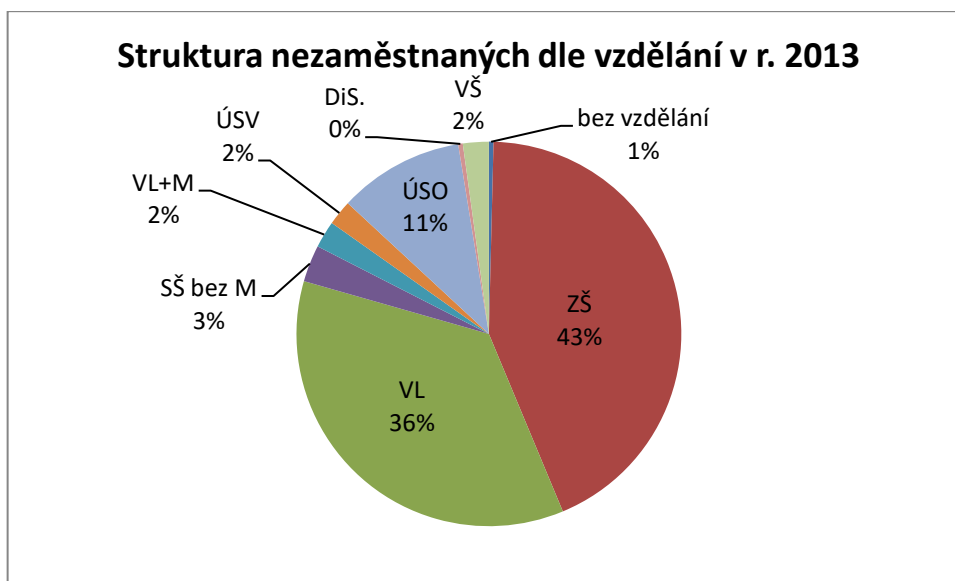
Z porovnání grafů 11 -15 je zřejmé, že podíly evidovaných uchazečů o zaměstnání se na Úřadu práce v Chomutově ve sledovaném období příliš neměnily. Podíl evidovaných nezaměstnaných bez vzdělání byl v letech 2011 až 2014 přibližně 1 % a nárůst byl zaznamenán v roce 2015 až na hodnotu 3 %.



Graf 11 – Podíl evidovaných uchazečů o zaměstnání dle vzdělání v roce 2011 (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

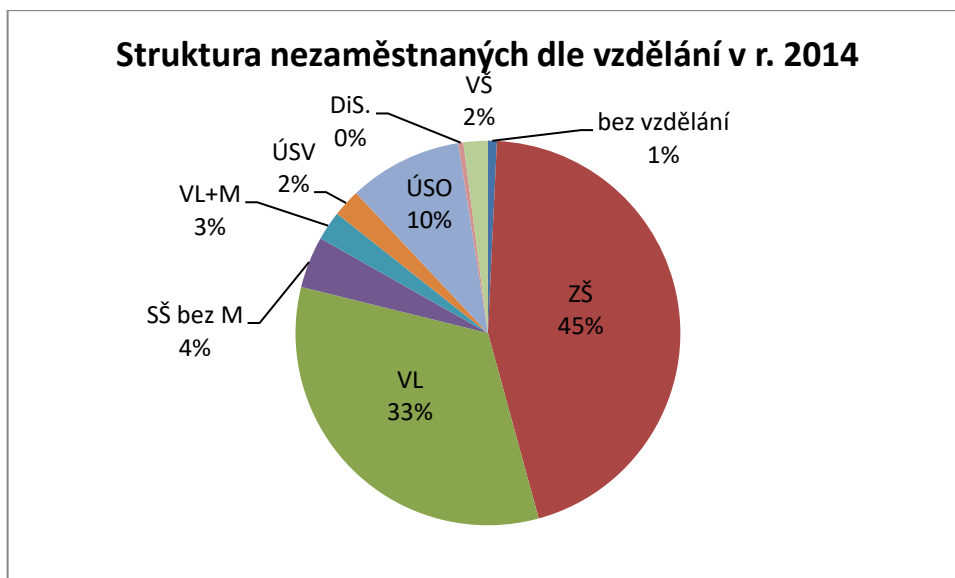


Graf 12 – Podíl evidovaných uchazečů o zaměstnání dle vzdělání v roce 2012 (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

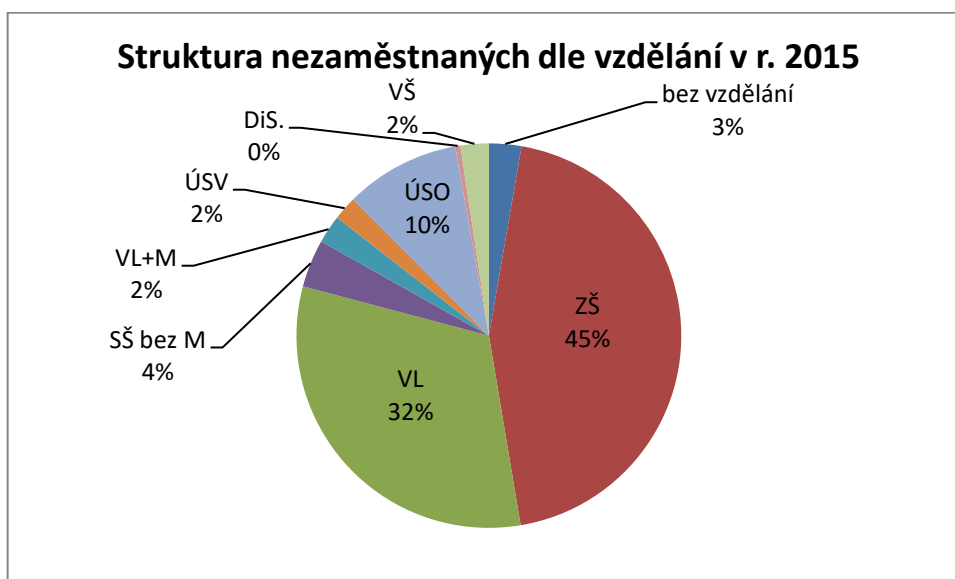


Graf 13 – Podíl evidovaných uchazečů o zaměstnání dle vzdělání v roce 2013 (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

Zcela dominující skupinou byly osoby pouze se základním vzděláním. Tyto osoby se podílely na celkové nezaměstnanosti 43 – 45 %. Druhou nejpočetnější skupinu tvořili nezaměstnaní s výučním listem. Ti se ve sledovaném období podíleli na celkové nezaměstnanosti na Chomutovsku 32 – 36 %. Třetí nejvyšší podíl na nezaměstnanosti vykazovali lidé s úplným středním odborným vzděláním, a to v rozmezí 10 – 11 %.



Graf 14 – Podíl evidovaných uchazečů o zaměstnání dle vzdělání v roce 2014 (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)



Graf 15 – Podíl evidovaných uchazečů o zaměstnání dle vzdělání v roce 2015 (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

Nelze si nepovšimnout, že na celkové nezaměstnanosti se také podílely osoby, které sice ukončily střední školu, ale nezískaly maturitní zkoušku. Podíl těchto osob na celkové nezaměstnanosti se pohyboval v rozsahu 3 až 4 %.

Za konstantní lze považovat podíl nezaměstnaných s ukončeným úplným středním všeobecným vzděláním, dále pak držitele výučního listu i maturitní zkoušky (absolventi nástavbového studia) a také vysokoškolsky vzdělané osoby. Ve všech těchto skupinách

se podíl na celkové nezaměstnanosti v okrese Chomutov ve sledovaném období podílel zhruba 2 %.

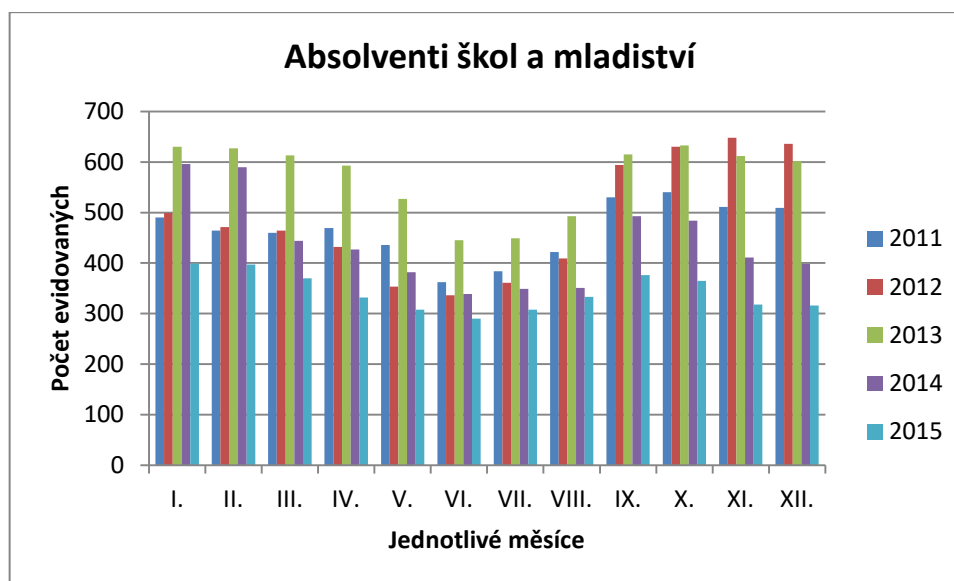
Souhrnný přehled evidovaných uchazečů o zaměstnání dle vzdělání na Chomutovsku uvádí tabulka 2.

Tabulka 2 – Přehled evidovaných uchazečů o zaměstnání dle vzdělání (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

	bez vzdělání	ZŠ	VL	SŠ bez M	VL+M	ÚSV	ÚSO	DiS.	VŠ	Celkem
2011	82	3965	2950	381	270	221	946	41	173	9029
2012	56	4205	3494	282	266	202	1123	46	209	9883
2013	41	4591	3784	328	240	223	1118	41	230	10596
2014	73	4390	3231	423	240	227	932	42	199	9757
2015	225	3686	2624	332	196	166	798	36	196	8259

4.4.4 Počet a podíl evidovaných absolventů škol a mladistvých

Při porovnání celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání z řad absolventů škol a mladistvých (graf 16) je patrné, že v období 2011 – 2015 bylo na Úřadu práce v Chomutově nahlášeno nejvíce osob této kategorie v roce 2013, a to v průměru 570 osob. Nejvýraznější nárůst v tomto roce byl zaznamenán v měsíci říjnu, kdy celkový počet uchazečů vzrostl na 633 osob.

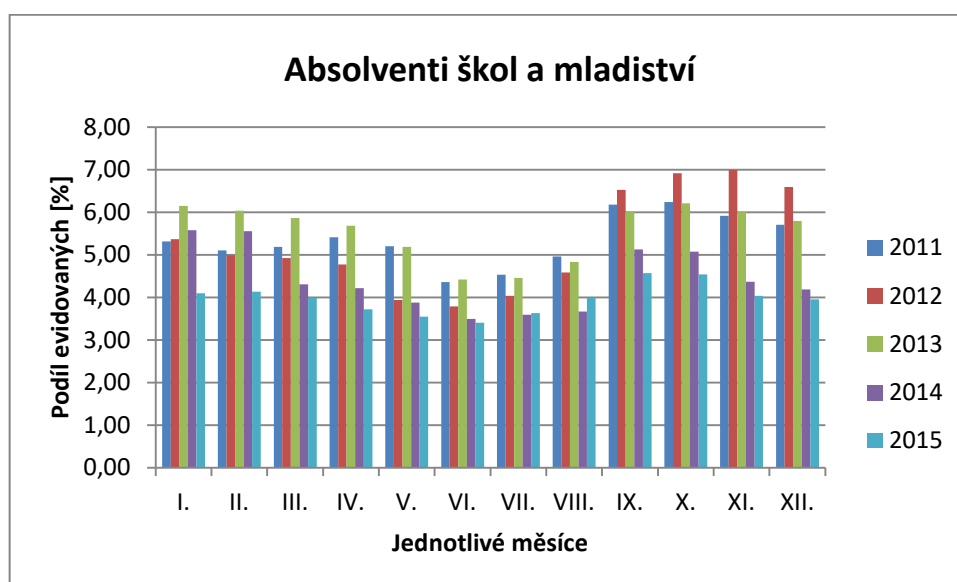


Graf 16 – Celkový počet evidovaných absolventů škol a mladistvých ve sledovaném období (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

Oproti tomu se rok 2015 vyznačoval nejnižším počtem evidovaných uchazečů, jejichž průměrný počet dosáhl hodnoty 343 osob. V tomto roce byla evidována nejvyšší hodnota v měsíci lednu, a to v celkovém počtu 399 osob, minimem pak byl měsíc červen, kdy bylo na ÚP nahlášeno pouze 290 osob. Tato hodnota je zároveň minimem počtu evidovaných uchazečů této kategorie za celé sledované období. Jednoznačně nejvíce nezaměstnaných absolventů bylo zaznamenáno v listopadu 2012 v celkovém počtu 648 osob.

Podíl evidovaných absolventů škol a mladistvých na celkové nezaměstnanosti (graf 17) se v regionu Chomutov pohyboval ve sledovaném období průměrně kolem 5 %. Za extrém lze považovat měsíce říjen a listopad roku 2012, kdy podíl evidovaných uchazečů o zaměstnání této kategorie k celkové nezaměstnanosti dosáhl hodnoty 7 %. Jednoznačně nejnižší hodnoty podílu evidovaných této kategorie byl zaznamenán vždy v červnu příslušného roku, kdy se průměrné hodnoty pohybovaly kolem 3,9 %. Za minimální hodnotu podílu uchazečů o zaměstnání této kategorie lze jednoznačně označit červen roku 2015, kdy hodnota podílu dosáhla 3,4 %.

Z grafů 16 a 17 zároveň plyne, že nejvyšší nárůst je evidován vždy v měsících září – listopad, kdy absolventi přestávají být od 1. září žáky škol.

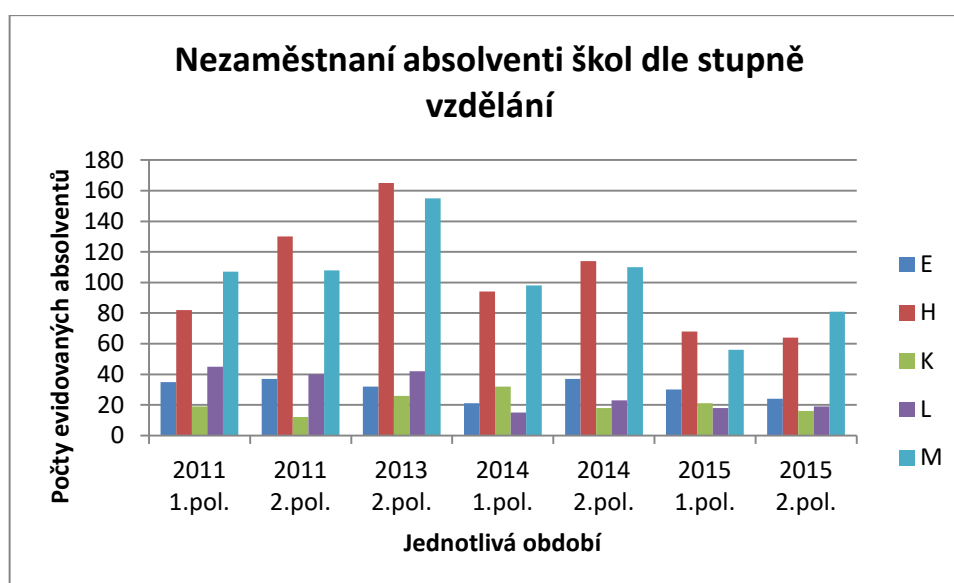


Graf 17 – Podíl evidovaných absolventů škol a mladistvých ve sledovaném období (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

4.4.5 Evidence nezaměstnaných absolventů škol dle stupně vzdělání

Za sledované období bylo na chomutovském Úřadu práce evidováno nejvíce absolventů škol ve 2. pololetí roku 2013 (graf 18). V této době bylo v evidenci celkem 420 uchazečů o zaměstnání. Nejvyšší počet byl zaznamenán u absolventů tříletých oborů s výučním listem (kód oboru – H), celkem 165 osob. Druhou nejpočetnější skupinu tvořili absolventi čtyřletých studijních oborů zakončených maturitní zkouškou (M), v celkovém počtu 155 osob. Dále pak následovali absolventi nástavbového studia (L) v počtu 42 osob, absolventi tříletých oborů s výučním listem pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami (E) v počtu 32 osob a absolventi gymnázií (K), v celkovém počtu 26 osob. Naopak nejnižší stavy evidovaných absolventů byly vykázány v 1. pololetí roku 2015 v celkovém počtu 193 uchazečů o zaměstnání. Přesto, že oproti 2. pololetí roku 2013 počet evidovaných absolventů výrazně poklesl, nejpočetnější kategorií byli opět absolventi oborů H (68 osob) a oborů M (56 osob). Lze tedy konstatovat, že nejpočetnějšími skupinami uchazečů o zaměstnání z řad absolventů škol v průběhu sledovaného období byli absolventi oborů H a M. Nejméně početnou skupinu pak tvořili absolventi gymnázií.

Pozn.: Pololetní statistiky kvalifikační struktury absolventů za obě pololetí roku 2012 a 1. pololetí roku 2013 nebyly v době tvorby této práce na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR k dispozici.



Graf 18 – Počet evidovaných absolventů škol dle stupně vzdělání ve sledovaném období (zdroj dat: MPSV, 2016, vlastní zpracování, 2017)

4.5 Střední školy na Chomutovsku

Na území chomutovského regionu v současné době působí osm středních škol, které nabízejí absolventům základních škol především střední vzdělání s maturitní zkouškou a také střední vzdělání s výučním listem. Školy poskytují vzdělání v denní i dálkové formě studia.

Gymnázium Chomutov, Mostecká 3000, příspěvková organizace, je školou, jež poskytuje všeobecné vzdělání ve čtyřletém nebo šestiletém studiu. Především se zaměřuje na přípravu žáků ke studiu na vysokých školách, popřípadě na vyšších odborných školách. Šestileté studium je dle intencí MŠMT ČR určeno pro nejtalentovanější žáky základních škol. Ve škole jsou v posledních letech otevírány pouze třídy se všeobecným zaměřením. Profilaci studentů umožňují bohaté nabídky volitelných předmětů v posledních dvou ročnících studia (www.gymcv.cz, 2017).

Střední škola technická, gastronomická a automobilní, Chomutov, příspěvková organizace, je jednou z páteřních škol Ústeckého kraje. Tato škola má čtyři pracoviště, a to v Chomutově, Údlicích, Jirkově a Kadani. Absolventům základních škol poskytuje vzdělání ve studijních maturitních oborech, tříletých učebních oborech, tříletých a dvouletých učebních oborech odborného učiliště určené pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami a dvouleté praktické škole. Ve čtyřletých oborech zakončených maturitní zkouškou nabízí tato škola tyto obory: Hotelnictví, Logistické a finanční služby, Autotronik a Mechanik seřizovač (Programátor CNC obráběcích strojů). Ve tříletých oborech s výučním listem poskytuje vzdělání v těchto oborech: Strojní mechanik, Obráběč kovů, Operátor skladování, Mechanik opravář motorových vozidel (Automechanik), Karosář (Autoklempíř), Pekař, Cukrář, Řezník – uzenář, Kuchař – číšník, Zahradník, Opravář zemědělských strojů, Zemědělec – farmář, Kadeřník a Prodavač. Pro úspěšné absolventy pak škola nabízí studium v nastavbových oborech: Podnikání a Provozní technika. Dále je v nabídce této školy roční zkrácené studium s výučním listem v oboru Karosář – řidič silniční dopravy. Pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami jsou k dispozici tříleté obory s výučním listem: Opravářské práce, Tesařské práce, Zednické práce, Zahradnické práce, Zemědělské práce, Stravovací a ubytovací služby, Prodavačské práce, Pečovatelství a Šití oděvů. Škola dále vzdělává žáky v dvouletých oborech s výučním listem v oborech: Šití prádla

a Zahradnická výroba. Pro absolventy speciálních škol je připraven obor Praktická škola dvouletá, jehož studium je ukončeno závěrečnou zkouškou. V tomto nabízeném oboru žáci získávají základní pracovní návyky a dovednosti v oblastech vaření, pěstitelství, šití a ručních pracích (www.tgacv.cz, 2017).

Střední průmyslová škola a Vyšší odborná škola, Chomutov, Školní 50, příspěvková organizace poskytuje vzdělání ve studijních oborech Elektrotechnika a Strojírenství. Toto studium je čtyřleté, denní. První dva ročníky tvoří nezbytný základ pro všechny technické znalosti a dovednosti. Po absolvování prvních dvou let studia si žáci volí jednu ze čtyř možných specializací. Studium těchto oborů je zakončeno maturitní zkouškou. Na této škole je možné další studium v oborech Výpočetní systémy a Veřejnosprávní činnost s podporou ICT. Toto studium je tříleté v denní formě, je zakončeno absolutoriem, které se skládá ze zkoušky z odborných předmětů, cizího jazyka a obhajoby absolventské práce. Po úspěšném absolvování studia získávají studenti titul Diplomovaný specialista v oboru (www.spscv.cz, 2017).

Střední odborná škola energetická a stavební, Obchodní akademie a Střední zdravotnická škola, Chomutov, příspěvková organizace, známá také pod zkratkou ESOZ, je též páteří školou Ústeckého kraje. Škola poskytuje vzdělání na čtyřech pracovištích, která jsou všechna umístěna v Chomutově, a to ve čtyřletých studijních oborech, tříletých učebních oborech s výučním listem a tříletých oborech odborného učiliště pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami. Střední odborná škola energetická (pracoviště Na Průhoně) nabízí studium v těchto maturitních oborech: Mechanik elektronik, Mechanik elektrotechnických zařízení, Strojník požární techniky, Technik požární ochrany a Bezpečnost a ochrana obyvatel. Ve tříletých učebních oborech je možné studovat obory: Strojní mechanik (Zámečnický), Elektrikář pro rozvodná zařízení a Elektrikář pro stroje a zařízení. Pro úspěšné absolventy tříletých oborů je v nabídce školy nástavbové studium oboru Podnikání. Střední škola stavební (pracoviště Na Moráni) poskytuje vzdělání v tříletých učebních oborech: Tesař, Zedník, Truhlář, Klempíř, Instalatér a Montér suchých staveb. Žáci po úspěšném absolvování studia těchto oborů mají možnost pokračovat v nástavbovém studiu oboru Stavební provoz. Tato část školy také zajišťuje vzdělávání pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, a to v oborech: Tesařské práce, Zednické práce a Malířské a lakýrnické práce. Obchodní akademie (pracoviště Černovická) vzdělává žáky ve čtyřletých studijních oborech: Obchodní akademie a Sportovní management. Na Střední

zdravotnické škole (pracoviště Palacká) se žáci vzdělávají v maturitních oborech: Zdravotnický asistent a Sociální činnost. V nabídce tohoto pracoviště je také tříletý učební obor: Ošetrovatel (www.esoz.cz, 2017).

Gymnázium, Kadaň, nabízí čtyřleté a osmileté studium. Studenti této školy mají možnost předmětové profilace formou volitelných předmětů (www.gymnazium-kadan.cz, 2017).

Střední průmyslová škola stavební a Obchodní akademie, Kadaň, nabízí absolventům základních škol studium ve čtyřletých maturitních oborech: Stavebnictví (Pozemní stavitelství), Technická zařízení budov, Ekonomika a podnikání (Management ve stavebnictví) a Obchodní akademie (www.sps-kadan.cz, 2017).

Gymnázium a Střední odborná škola, Klášterec nad Ohří, nabízí žákům všeobecné vzdělání ve čtyřletém a osmiletém studiu. SOŠ pak nabízí obor: Sociální činnost, zakončený maturitní zkouškou. Škola klade důraz na výuku v oblasti cizích jazyků, výpočetní techniky a tělesné výchovy. Studenti si ve vyšších ročnících vybírají z volitelných předmětů a seminářů (www.gymkl.cz, 2017).

Městské gymnázium Jirkov poskytuje žákům všeobecné vzdělání ve čtyřletém studiu. Nižší počet žáků v jednotlivých ročnících zajišťuje individuální přístup a tím nabízí kvalitní výuku v příjemném prostředí bez nadměrného stresování žáků. Studenti prvních dvou ročníků mají pevný učební plán, ve kterém je kladen důraz na výuku jazyků a přírodovědných předmětů. V následujících ročnících si studenti vedle stávajících předmětů vybírají i z volitelných předmětů již podle svého zájmu, zaměření a budoucí profese, které umožňují profilaci studentů vzhledem k jejich dalšímu studiu. Škola podporuje také sportovně nadané žáky, kterým nabízí možnost individuálního studijního plánu (www.gympljirkov.cz, 2017).

4.6 Průzkum mínění žáků středních škol

Můj výzkum byl prováděn v období od prosince 2016 do února 2017 na Střední odborné škole energetické a stavební (pracoviště Na Průhoně a Na Moráni, Chomutov). Na otázky odpovídalo celkem 125 respondentů, z nichž 50 žáků studuje poslední ročník tříletých učebních oborů (kód H), a to konkrétně obory Elektrikář, Strojní mechanik, Instalatér, Truhlář, Zedník a Montér suchých staveb. Mezi dalšími oslovenými respondenty byli žáci nástavbového studia (kód L) oboru Stavební provoz v celkovém počtu 25 žáků. Počet respondentů nástavbového studia je nižší z důvodu, že ve dvou ročnících více žáků nestuduje. Poslední kategorii pak tvořili žáci čtvrtých ročníků čtyřletých maturitních oborů (kód M) Strojník požární techniky a Bezpečnost a ochrana obyvatel, také v počtu 50 žáků.

Žáci odpovídali na 12 otázek týkajících se jejich představ o budoucím zaměstnání.

Otázka č. 1 – V případě úspěšného ukončení studia (zakroužkujte vhodnou odpověď):

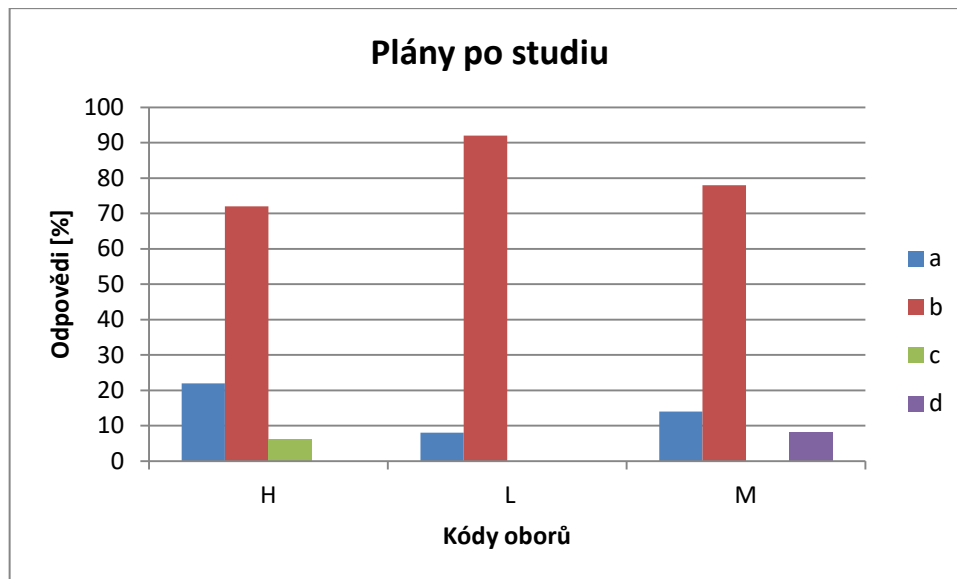
- a) bych chtěl(a) pokračovat ve studiu
- b) chci nastoupit do zaměstnání
- c) studovat ani pracovat nechci, zaregistruji se na ÚP
- d) jiná možnost – uveďte:

Nejčastější odpovědí na otázku č. 1 byla odpověď, že žáci chtějí po absolvování studia okamžitě nastoupit do zaměstnání. Tato odpověď byla zaznamenána u 72 % žáků oborů H, 92 % oboru L a 78 % oboru M (graf 19).

Druhou nejčastější odpovědí bylo přání pokračovat ve studiu. Tuto variantu volilo 22 % žáků oborů H, 8 % oboru L a 14 % oborů M.

Z odpovědí žáků dále vyplývá, že 6 % dotázaných žáků oborů H pracovat ani studovat nechce a raději se zaregistrují na úřadu práce.

Jinou možnost odpovědi zvolili pouze žáci oborů M (8 %), kdy nejčastěji uváděli možnost samostatného podnikání v oboru.



Graf 19 – Plány absolventů škol po ukončení studia (vlastní zpracování, 2017)

Otázka č. 2 – Přemýšlel(a) jste již pro Vás o vhodném zaměstnání? Pokud ano, v jaké pracovní pozici byste se chtěl(a) nejlépe uplatnit?

Na otázku č. 2 odpovědělo 36 respondentů, že nad budoucím zaměstnáním ještě nepřemýšlelo. Ostatní žáci odpověděli, že ano, nejčastěji by se chtěli uplatnit ve studovaném oboru, těchto odpovědí bylo zaznamenáno celkem 71. Z dalších odpovědí vyplývá, že v případě nenalezení odpovídajícího zaměstnání by nejraději chtěli pracovat u Policie ČR, v armádě jako profesionální vojáci či řidiči kamionové dopravy. Tuto odpověď volilo celkem 14 žáků. Z celkového počtu dotázaných 4 žáci odpověděli, že již v tuto chvíli mají práci zajištěnou. Předpokladem jejich přijetí je úspěšné ukončení studia.

Otázka č. 3 – Z jakých zdrojů čerpáte přehled o volných pracovních místech – uveďte:

V odpovědích na tuto otázku se dotazovaní studenti shodovali. Jako nejčastější zdroj o volných pracovních místech uváděli nejčastěji internetové stránky úřadů práce i různých firem, informace od známých a rodiny nebo inzeráty v regionálním tisku.

Otázka č. 4 – Jaké jsou, dle Vašeho názoru, nejdůležitější požadavky zaměstnavatelů na budoucího zaměstnance – uveďte:

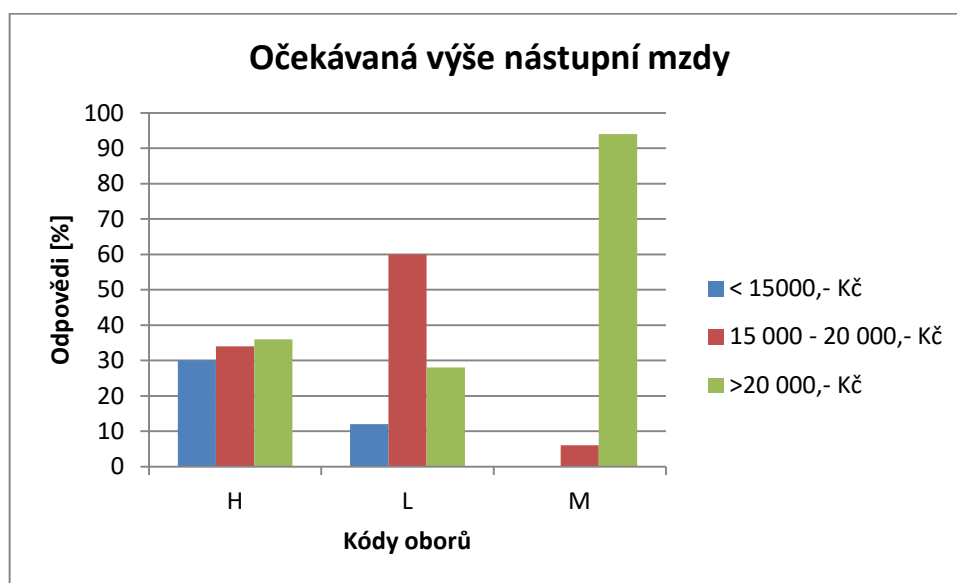
Nejčastějšími odpověďmi na tuto otázku byla zaznamenána pracovitost, svědomitost, dochvilnost, spolehlivost, odborné znalosti, praxe v oboru a vzdělání. Tyto odpovědi byly registrovány prakticky u všech dotazovaných žáků bez rozdílu studovaných oborů.

Otázka č. 5 – Co očekáváte od budoucího zaměstnavatele Vy – prosím, uveďte:

I v odpovědích na tuto otázku se žáci všech oborů shodovali. Od svých budoucích zaměstnavatelů očekávají především dobrý přístup, férové a upřímné jednání, pravidelný plat, stálou pracovní dobu, dobré pracovní podmínky a dobré finanční ohodnocení. Žáci dále očekávají od budoucích zaměstnavatelů i různé benefity (např. stravenky, delší dovolenou a 13. plat, služební vůz a mobilní telefon).

Otázka č. 6 – Máte představu o výši nástupního platu ve Vašem oboru? Pokud ano, napište jeho výši.

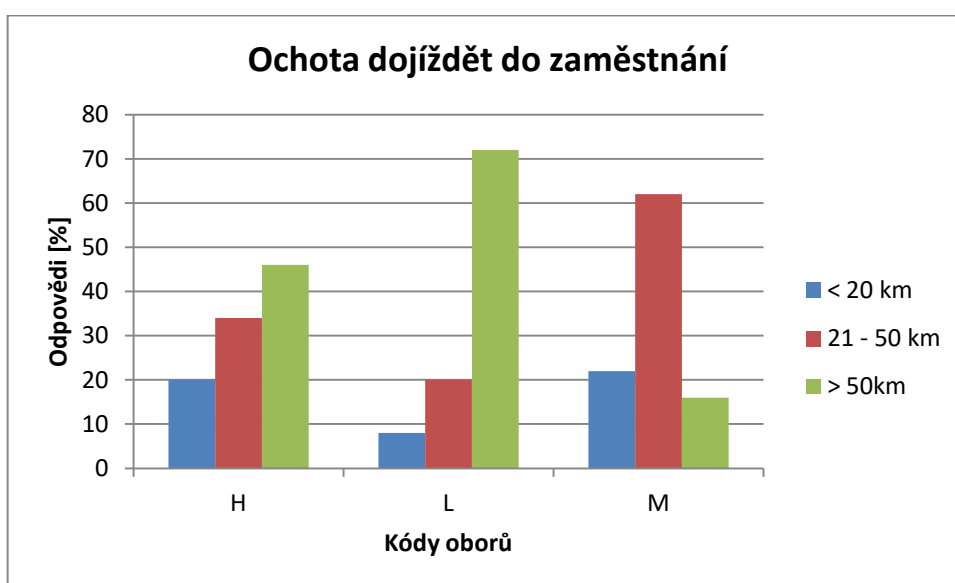
Na tuto otázku (graf 20) odpovídali žáci oborů H v tomto poměru: 30 % dotazovaných předpokládá výši nástupního platu nižší než 15 000,- Kč. 34 % žáků se domnívá, že tato výše se bude pohybovat v rozmezí 15 000 – 20 000,- Kč. Zbývajících 36 % žáků očekává nástupní plat vyšší jak 20 000,- Kč. Žáci oboru L se v 60 % shodují na výši nástupního platu mezi 15 000 – 20 000,- Kč, 28 % očekává vyšší mzdu a 12 % se domnívá, že jejich bude nižší než 15 000,- Kč. Naprostá většina žáků oborů M (94 %) očekává plat vyšší jak 20 000,- Kč, 6 % se domnívá, že výše jejich nástupního platu se bude pohybovat v rozmezí 15 000 – 20 000,- Kč.



Graf 20 – Očekávaný nástupní plat (vlastní zpracování, 2017)

Otázka č. 7 – Jste ochoten/ochotna denně do zaměstnání dojíždět? Pokud ano, napište max. počet km.

Nejčastější odpovědí žáků oborů H byla ochota denně dojíždět do zaměstnání i více než 50 km (graf 21). Tuto odpověď uvedlo 46 % dotázaných. 34% žáků je ochotno dojíždět do vzdálenosti 21 – 50 km a 20 % pak do vzdálenosti 20 km. U žáků nástavbového studia je dokonce 72 % z nich ochotno dojíždět i více než 50 km. Pouze 8 % žáků by dojíždělo do vzdálenosti 20 km. U 62 % studentů oborů M se projevuje ochota dojíždět do zaměstnání v rozmezí 21 – 50 km, 22 % do vzdálenosti 20 km a pouze 16 % žáků je ochotno dojíždět i více jak 50 km.



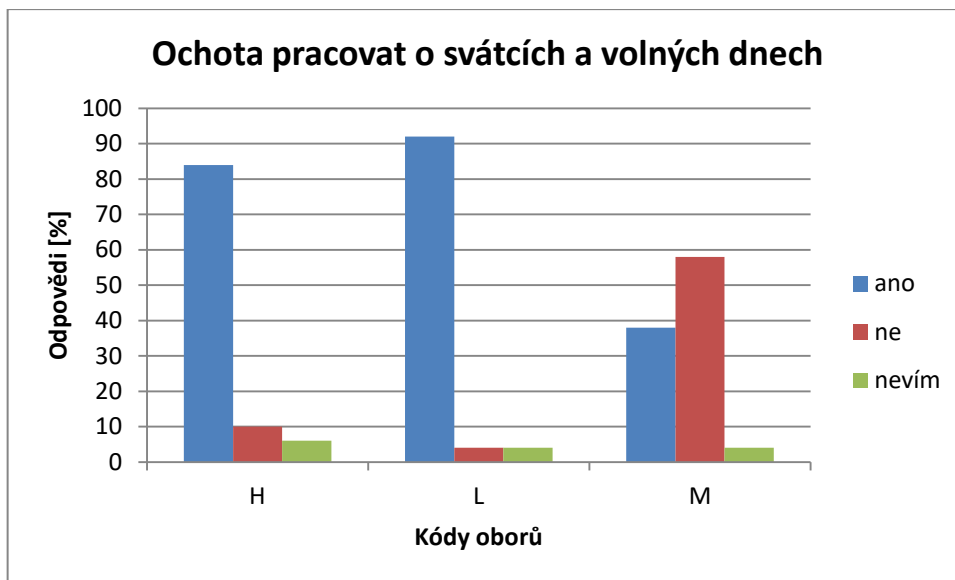
Graf 21 – Ochota dojíždění do zaměstnání (vlastní zpracování, 2017)

Otázka č. 8 – Jste ochoten/ochotna pracovat o svátcích a volných dnech? Zakroužkujte vhodnou odpověď:

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

Největší ochotu pracovat o svátcích a volných dnech (graf 22) projevili žáci nástavbového studia (92 %), dále pak žáci učeních oborů (84 %) a nakonec žáci maturitních oborů (38 %). 58% studentů oborů M nechce v žádném případě o volných

dnech pracovat, k tomuto názoru se přiklání 10 % žáků oborů H a 4 % žáků oboru L. Tito žáci raději upřednostňují svůj volný čas.



Graf 22 – Ochota k práci o svátcích a volných dnech (vlastní zpracování, 2017)

Otázka č. 9 – Jste ochoten/ochotna pracovat ve směnném provozu? Zakroužkujte vhodnou odpověď:

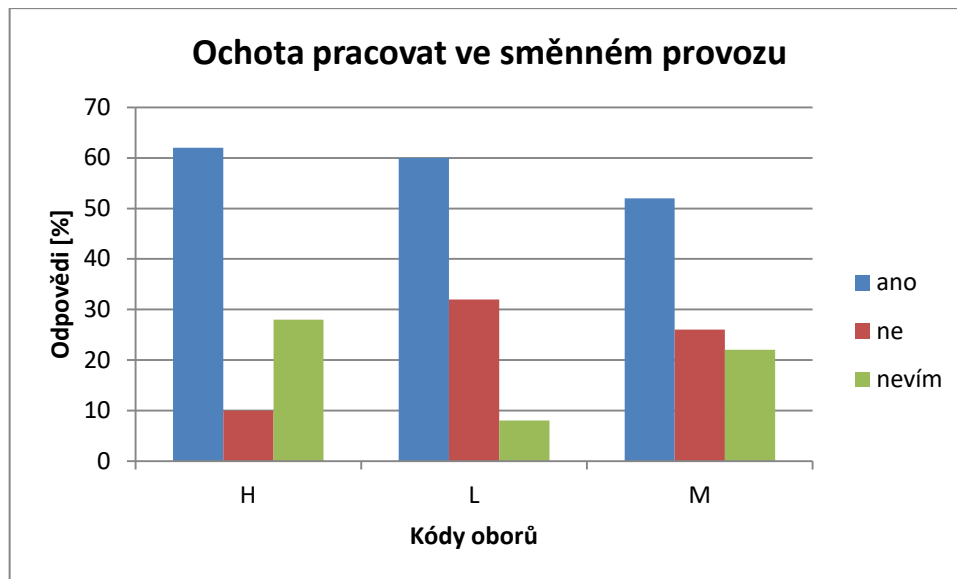
a) ano

b) ne

c) nevím

U všech dotazovaných žáků převládala ochota pracovat ve směnném provozu (graf 23). Tuto odpověď zvolilo 62 % žáků oborů H, 60 % žáků oboru L a 52 % studentů oborů M. Naopak ve směnném provozu spíše nechce pracovat 32 % žáků nástavbového studia, 26 % žáků maturitních oborů a pouze 10 % žáků učebních oborů.

Ostatní respondenti zatím ještě nejsou rozhodnutí, zda by jim práce ve směnném provozu vyhovovala, neboť v současné době nemají představu o tom, jak směnný provoz funguje.



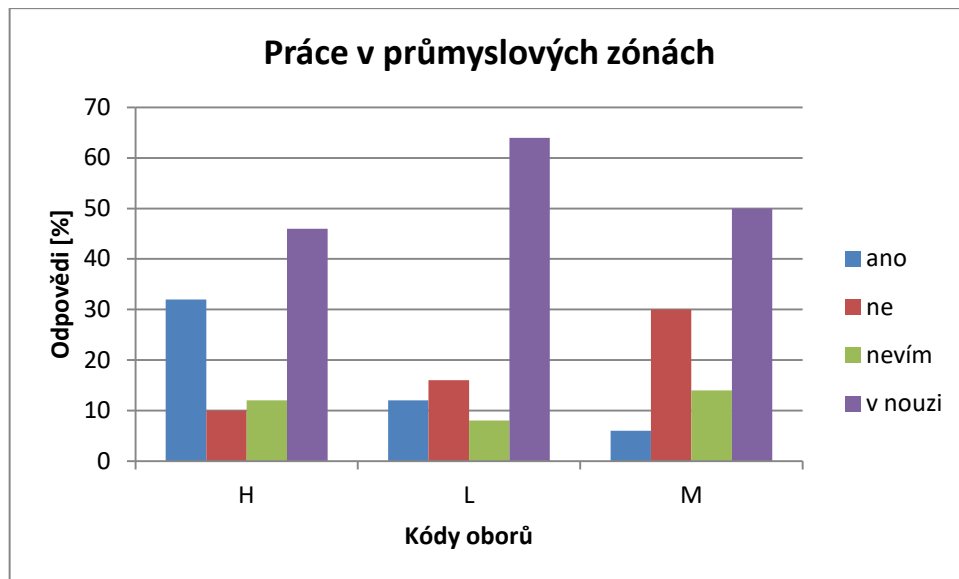
Graf 23 – Ochota k práci ve směnném provozu (vlastní zpracování, 2017)

Otázka č. 10 – V případě, že by se Vám nepodařilo získat odpovídající zaměstnání, šel/šla byste pracovat do některé z firem v průmyslových zónách jako operátor výroby? Zakroužkujte vhodnou odpověď:

- a) ano
- b) ne
- c) nevím
- d) v případě nouze (když by nebyla jiná možnost)

Jednoznačně nejčastější odpovědí na tuto otázku se u všech kategorií objevila odpověď pouze v případě nouze (graf 24). Tuto odpověď vybralo 64 % žáků nástavbového studia, 50 % studentů maturitních oborů a 46 % žáků učebních oborů. Práci v průmyslových zónách zcela odmítá 30 % studentů maturitních oborů, 16 % žáků nástavbového studia a 10 % žáků učebních oborů.

Rozhodnuto zatím nebylo 14 % žáků oborů M, 12 % žáků oborů H a 8 % žáků oboru L. Pro možnou práci v průmyslových zónách se vyslovilo 32 % žáků oborů H, 12 % žáků oboru L a pouze 6 % studentů oborů M.



Graf 24 – Ochota k práci v průmyslových zónách (vlastní zpracování, 2017)

Otázka č. 11 – Pokud jste na předchozí otázku odpověděl(a) NE či NEVÍM, jaké důvody Vás k tomu vedou? Prosím, konkretizujte.

Napříč všemi obory žáci uváděli jako nejčastější důvody vlastní negativní zkušenosti z letních brigád. Dle jejich názoru se jedná o monotónní práci, která je finančně špatně ohodnocena. Dále se žáci shodli, že jedna negativní zkušenost v těchto firmách byla dostačující, a proto se budou snažit hledat si své budoucí zaměstnání mimo průmyslové zóny.

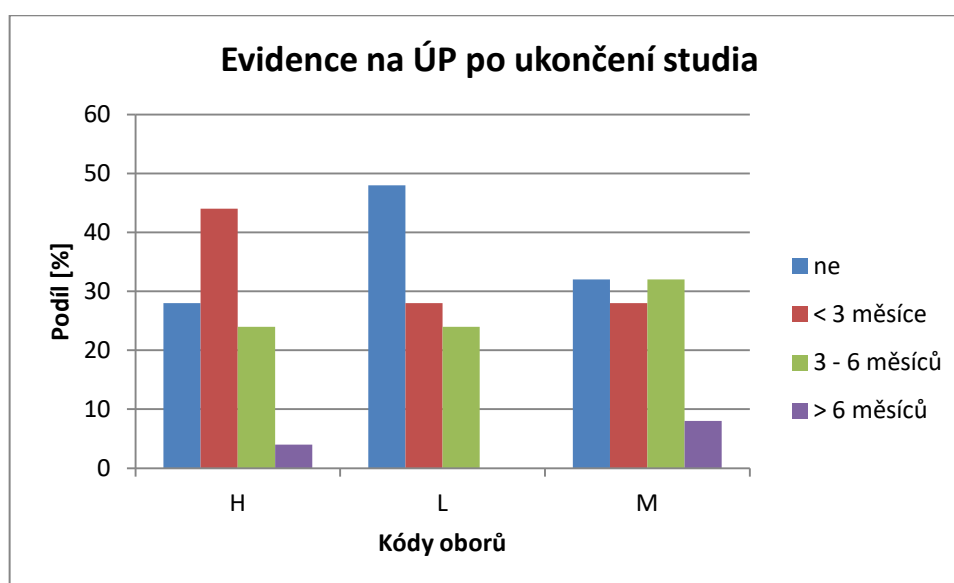
Otázka č. 12 – A nyní závěrečná otázka. Jaké znalosti a dovednosti, dle Vašeho názoru, můžete nabídnout budoucímu zaměstnavateli Vy. Prosím, napište.

Žáci učebních oborů a nástavbového studia nejčastěji nabízeli budoucím zaměstnavatelům teoretické i praktické odborné znalosti (získané v odborném výcviku), dále pak spolehlivost, vzornou docházku, dobře vykonanou práci, ochotu pracovat, vzdělávat se dále v oboru a také věrnost podniku. Žáci maturitních oborů pak možným zaměstnavatelům nabízeli odborné teoretické znalosti, komunikativnost, znalost práce na PC, velmi dobrou znalost cizího jazyka (slovem i písmem), dále pak chuť vzdělávat se v oboru, pracovitost, pečlivost a přizpůsobení se pracovnímu kolektivu. Za samozřejmé považují všichni žáci dodržování pracovní doby a BOZP.

4.7 Průzkum mínění absolventů středních škol

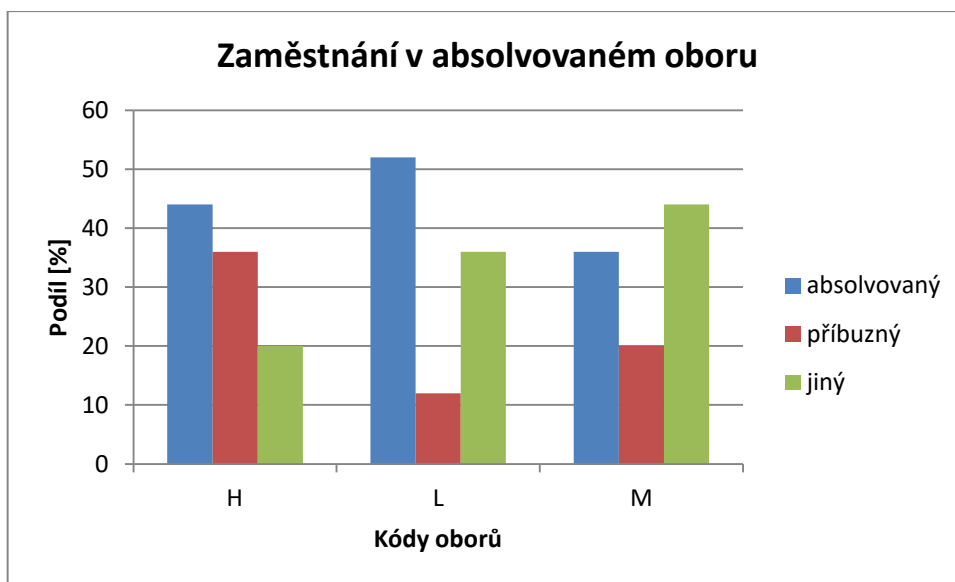
V rámci tohoto průzkumu jsem oslovila celkem 75 absolventů, kteří ukončili vzdělávání na výše jmenované škole v letech 2011 až 2015. Mezi oslovenými bylo 25 absolventů středního vzdělání s výučním listem (kód oborů H). Jednalo se především o absolventy těchto oborů: Zedník, Instalatér, Truhlář, Zámečnick, Elektrikář a Montér suchých staveb. Dále se tohoto průzkumu zúčastnilo 25 absolventů nástavbového studia oboru Stavební provoz (kód oboru L). Poslední skupinu pak tvořili absolventi čtyřletých maturitních oborů Strojník požární techniky a Bezpečnost a ochrana obyvatelstva (kód oborů M).

Na první otázku, zda byli absolventi po ukončení studia v evidenci úřadu práce, odpověděli dotazovaní takto (graf 25): evidováno nebylo celkem 48 % absolventů oboru L, 32 % absolventů oborů M a 28 % absolventů oborů H. Lze konstatovat, že přibližně 1/3 všech dotazovaných absolventů byla v evidenci ÚP méně jak 3 měsíce. Zhruba 1/4 dotázaných pak byla evidována 3 až 6 měsíců. Déle než 6 měsíců byl na ÚP evidován pouze jeden absolvent tříletého učebního oboru a dva absolventi čtyřletých maturitních oborů. Za zajímavé zjištění lze považovat fakt, že všichni absolventi nástavbového studia našli své uplatnění na trhu práce nejdéle do šesti měsíců od ukončení svého studia.

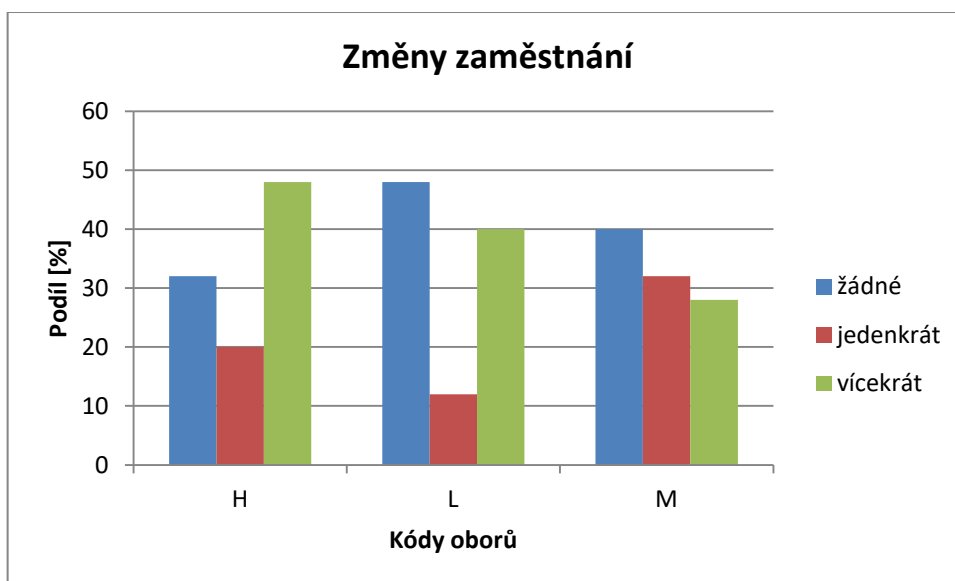


Graf 25 – Evidence absolventů na ÚP po ukončení studia (vlastní zpracování, 2017)

Na druhý dotaz, zda našli uplatnění ve vystudovaném oboru, uvedli následující odpovědi (graf 26): v absolvovaném oboru pracuje 52 % bývalých žáků nástavbového studia, 44 % vyučených a 36 % maturantů. Z odpovědí dále vyplývá, že v příbuzných oborech pracuje nejvíce (36 %) absolventů učebních oborů. Ve zcela jiném oboru pak je v současné době zaměstnáno 44 % absolventů maturitních oborů a 36 % absolventů nástavbového studia.



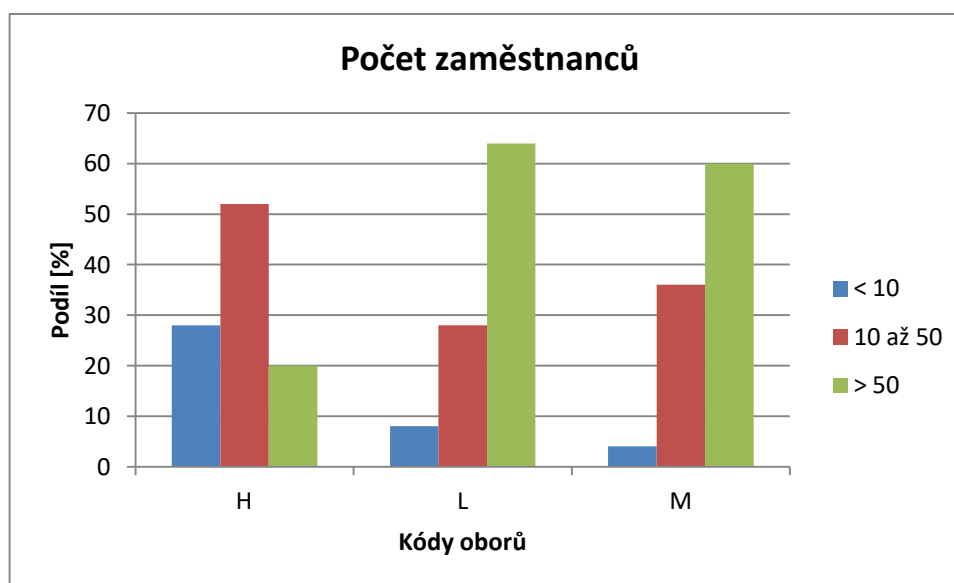
Graf 26 – Současné zaměstnání (vlastní zpracování, 2017)



Graf 27 – Počet změn zaměstnání (vlastní zpracování, 2017)

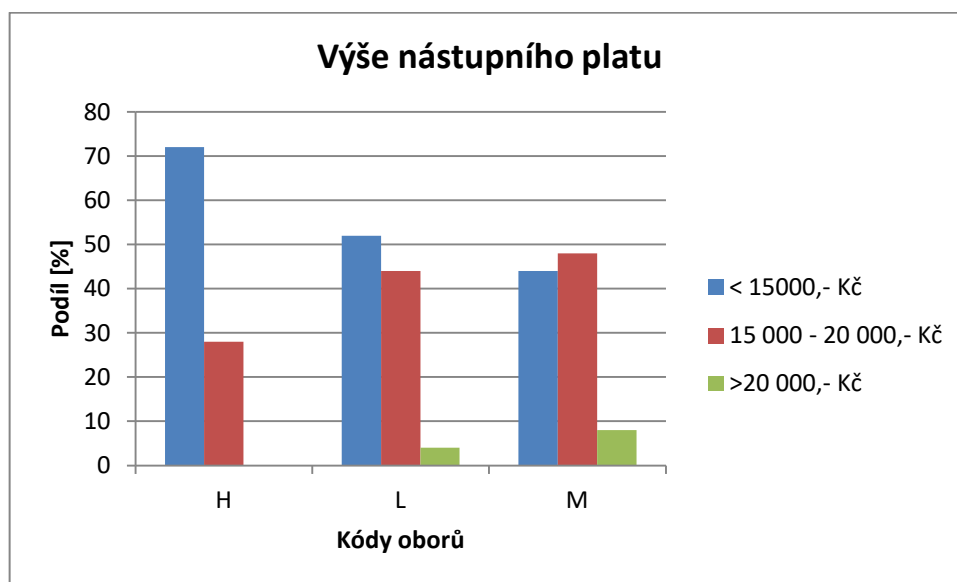
Dále jsem respondentům položila otázku, zda v průběhu své pracovní kariéry změnili zaměstnání (graf 27). U prvního zaměstnavatele pracuje v současné době 48 % absolventů oboru L, 40 % absolventů oborů M a 32 % absolventů oborů H. Jedenkrát změnilo zaměstnavatele 32% bývalých žáků maturitních oborů, 20 % vyučených a 12 % absolventů nástavbového studia. Za nejpočetnější skupinu, která vícekrát pak změnila svého zaměstnavatele, lze považovat absolventy učebních oborů. Hledat si nového zaměstnavatele bylo nuceno 48 % vyučených. Poměrně velkou skupinu také tvoří absolventi nástavbového studia, kdy 40 % z nich vícekrát změnilo své zaměstnání. Oproti tomu nejméně mění své zaměstnání absolventi maturitních oborů (28 %).

Další otázkou jsem zjišťovala, v jak velkých firmách dotazovaní pracují (graf 28). Nejpočetnější skupina absolventů učebních oborů (52 %) pracuje ve středně velkých firmách, kde počet zaměstnanců se pohybuje v rozmezí 10 až 50 osob. Téměř 1/3 bývalých žáků těchto oborů pracuje v malých rodinných firmách, kde počet zaměstnanců nepřesahuje 10 osob. Naopak téměř 2/3 absolventů nástavbového studia i maturitních oborů pracují v současné době v podnicích a organizacích, které zaměstnávají více jak 50 osob. Pouze minimální počet těchto absolventů našlo své uplatnění v malých rodinných firmách.



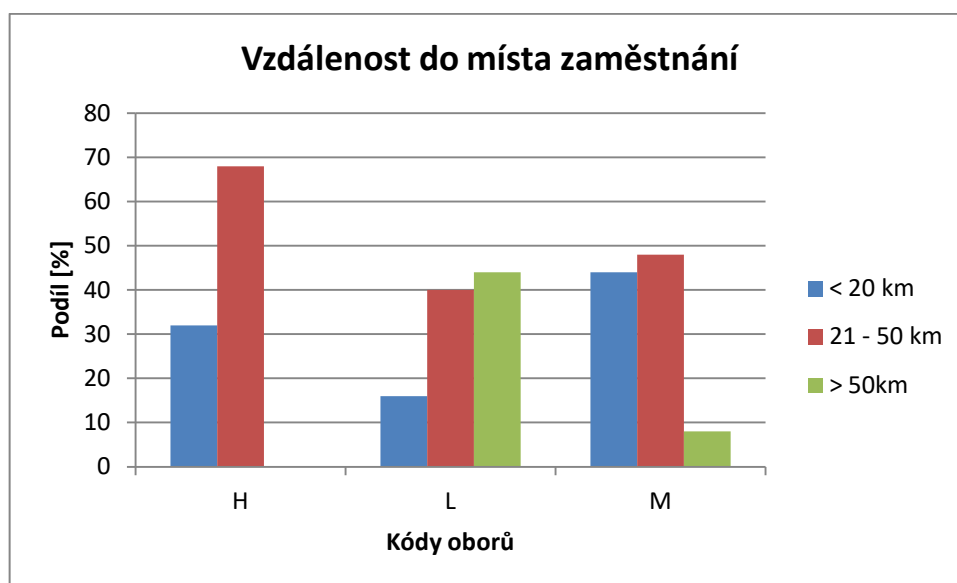
Graf 28 – Počet zaměstnanců u současného zaměstnavatele (vlastní zpracování, 2017)

Pátou otázkou jsem se respondentů dotazovala na výši jejich nástupního platu u prvního zaměstnavatele (graf 29). Z odpovědí vyplývá, že 72 % absolventů oborů H a 52 % absolventů oboru L mělo nástupní plat nižší než 15 000,- Kč. Absolventi maturitních oborů (48 %) pak uvedli částku v rozmezí 15 000 – 20 000,- Kč.



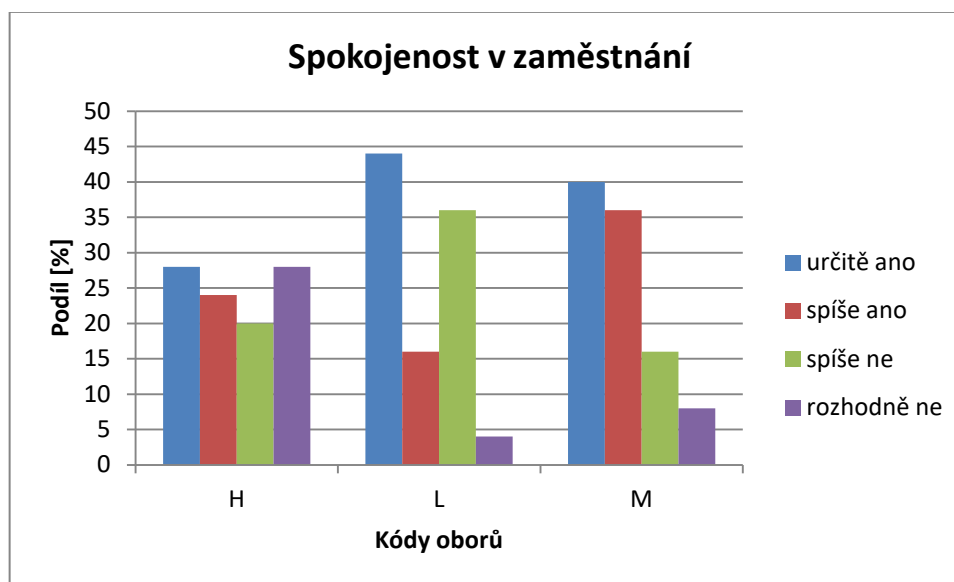
Graf 29 – Výše nástupního platu u prvního zaměstnavatele (vlastní zpracování, 2017)

V předposlední otázce uváděli dotazovaní, jakou vzdálenost denně absolvují do místa svého zaměstnání (graf 30). Nejdále do zaměstnání denně dojíždí 44 % absolventů nástavbového studia. Nejčastěji uváděnou odpovědí u oborů H a M byla vzdálenost v rozmezí 21 až 50 km.



Graf 30 – Dojíždění do zaměstnání (vlastní zpracování, 2017)

Na moji poslední otázku, zda jsou dotazovaní spokojeni v jejich současném zaměstnání, uváděli tyto odpovědi (graf 31). Přibližně 3/4 absolventů maturitních oborů jsou ve svém zaměstnání spokojeni. Spokojenost se svým zaměstnáním vyjádřily téměř 2/3 absolventů nástavbového studia a více jak 1/2 absolventů učebních oborů. Rozhodně se svým zaměstnáním není spokojeno 28 % vyučených.



Graf 31 – Míra spokojenosti v současném zaměstnání (vlastní zpracování, 2017)

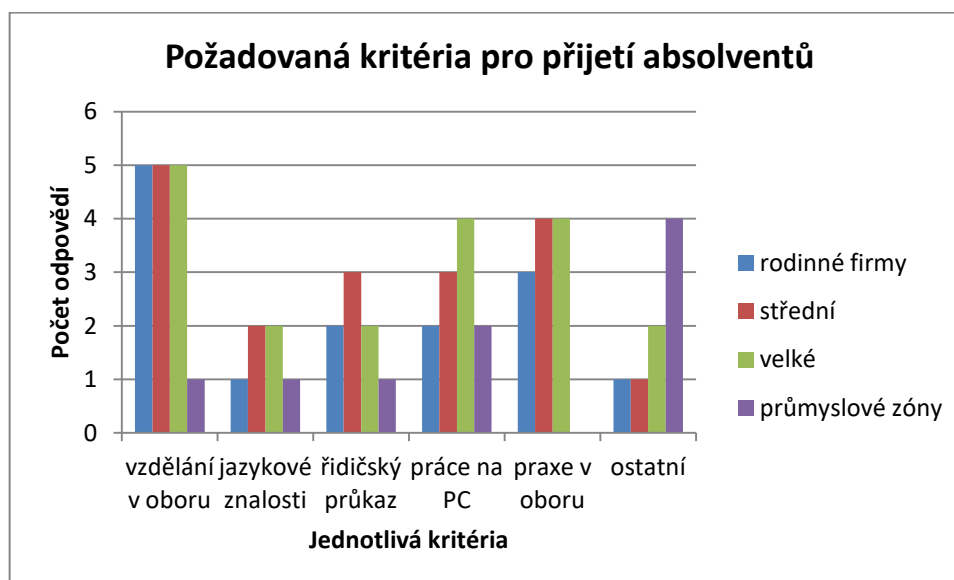
4.8 Anketa se zaměstnavateli

V rámci svého šetření jsem oslovila v období od prosince 2016 do února 2017 i možné budoucí zaměstnavatele absolventů středních škol. Oslovila jsem více než padesát firem i organizací působících v chomutovském regionu, ale, bohužel, jsem se v mnoha případech setkala s neochotou poskytovat informace. Ochotu spolupracovat projevilo pouze dvacet firem a organizací, jejichž předmětem činnosti jsou stavebnictví, energetika a strojírenství. Tyto firmy jsem následně rozdělila dle počtu zaměstnanců na malé (rodinné), střední, velké firmy a podniky působící v průmyslových zónách. Při anketním průzkumu bylo zástupcům jednotlivých firem položeno celkem šest otázek.

V úvodní otázce se potenciální zaměstnavatelé vyjadřovali k tomu, zda přijímají do svého podniku absolventy středních škol. Z odpovědí na tuto otázku vyplynulo, že až na malé firmy jsou zaměstnavatelé ochotni přijmout do řad svých zaměstnanců i

absolventy středních škol, pokud splní veškeré podmínky stanovené k přijetí a v mnoha případech úspěšně absolvují výběrová řízení, která jsou požadována pro danou pracovní pozici.

V následující otázce se vyjadřovali zaměstnavatelé k tomu, jaká kritéria pro přijetí by měli absolventi splňovat (graf 32). Všechny oslovené firmy, až na podniky v průmyslových zónách, se jednoznačně shodly, že nejdůležitějším požadavkem je vzdělání v daném oboru. Mezi dalšími požadavky se dále objevily jazykové znalosti, znalost práce na PC, řidičský průkaz a praxe v daném oboru. V ostatních kritériích zaměstnavatelé požadují dobrý zdravotní stav, ochotu pracovat a dále se v oboru vzdělávat, schopnost pracovat v týmu a loajalitu vůči podniku.



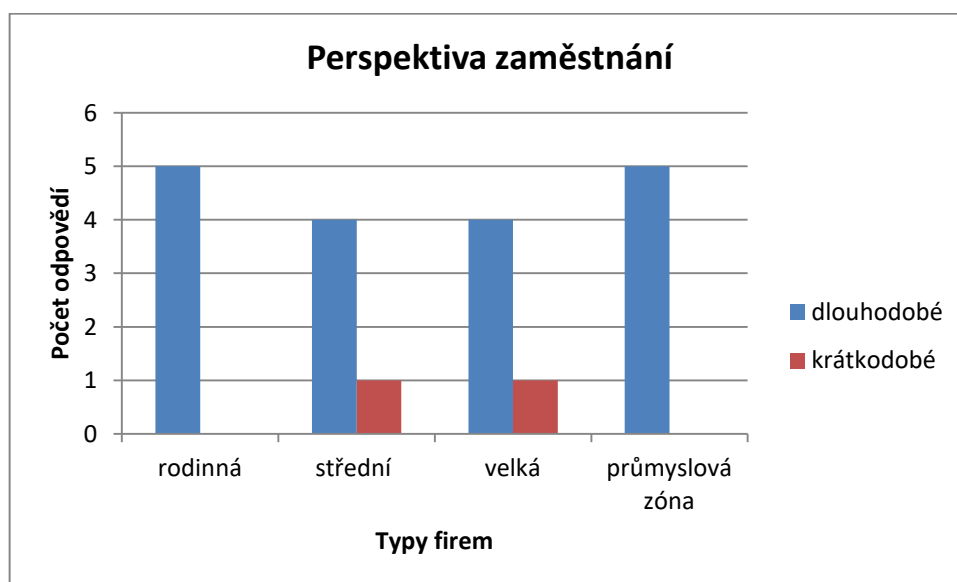
Graf 32 – Kritéria pro přijímání absolventů SŠ do zaměstnání (vlastní zpracování, 2017)

Ve třetí otázce mne zajímalo, zda je pro podnik při přijímání absolventů důležitá praxe v oboru. Z vyhodnocených odpovědí je zřejmé, že většina rodinných, středních i velkých firem praxi v oboru požaduje. Výjimkou jsou opět podniky v průmyslových zónách, které přijímají absolventy středních škol i bez praxe především na pozice operátorů výroby.

Následující otázkou jsem zjišťovala, v čem, podle zaměstnavatelů, spočívají nejčastější příčiny neúspěchu přijímání absolventů SŠ do zaměstnání. V odpovědích se opakovaně

objevuje absence praxe a zkušeností, a tím nutnost delší doby, kterou absolventi potřebují na zapracování. Mezi další příčiny neúspěchu zaměstnavatelé řadí nedostatečné dovednosti a pracovní návyky, nevyzrálost, neschopnost proniknout do způsobu práce i nezájem samotných absolventů o práci.

Dále jsem se možných zaměstnavatelů ptala, zda při přijímání absolventů škol uplatňují hledisko krátkodobého či dlouhodobého zaměstnání (graf 33). Z odpovědí vyplynulo, že naprostá většina zaměstnavatelů upřednostňuje hledisko dlouhodobého zaměstnání a rozhodující je to, jak se absolventi osvědčí ve zkušební době. Pouze ve dvou případech zaměstnavatelé uvedli, že absolventy škol přijímají krátkodobě, pouze jako zástup za své chybějící zaměstnance.



Graf 33 – Hledisko krátkodobého či dlouhodobého zaměstnání (vlastní zpracování, 2017)

Závěrečnou otázkou jsem se zaměstnavatelů dotazovala, jaká pozitiva přináší zaměstnávání absolventů SŠ. Podle jejich názorů se absolventi lépe učí nové věci, nemají špatné návyky z praxe, jsou flexibilní, mají nižší platové požadavky a zaměstnavatelé mají možnost jejich vlastního zaškolení.

5 Výsledky a diskuse

Domnívám se, že téma nezaměstnanosti je stále jedním z klíčových problémů současné doby. Vždyť v popředí zájmu veřejnosti stojí strach lidí ze ztráty zaměstnání, a s tím spojené společenské a individuální následky. Tuto problematiku vnímám o to intenzivněji i z důvodu, že žiji v Chomutově, který z hlediska nezaměstnanosti stále patří mezi nejhůře postižené regiony v republice. Chomutovsko je součástí Ústeckého kraje, kde ke konci roku 2015 žilo 822 826 obyvatel, což ho řadí na páté místo v ČR. Nicméně je v tomto kraji dlouhodobě nejvyšší podíl nezaměstnaných osob, který, dle dat ČSÚ, k 31. 12. 2015 činil 8,91 %. Příčinou takto vysoké nezaměstnanosti je, dle mého názoru, útlum těžby nerostných surovin, zejména pokles těžby hnědého uhlí, útlum odvětví těžkého strojírenství, chemického průmyslu a také zemědělské výroby. Mezi další příčiny vysoké nezaměstnanosti v tomto kraji je, podle mého mínění, i fakt, že zde žije vysoký počet nepřizpůsobivých obyvatel, kteří o začleňování do společnosti nemají zájem, nechtějí pracovat, jsou raději nezaměstnaní a zneužívají slabin a mezer systému státní sociální podpory.

Chomutovský region byl z hospodářského hlediska považován celá desetiletí za centrum těžby hnědého uhlí, těžkého průmyslu, hutnictví a energetiky. Výkonnost všech podniků byla ovlivněna transformačním procesem zahájeným v roce 1991. V této době byla rozprodávána řada významných státních podniků a ve většině z nich byla postupně zcela ukončena činnost. Jako příklad lze jmenovat Válcovny trub a železářny Chomutov (dříve Mannesmannovy závody), které do té doby byly předním evropským výrobcem a vývozcem bezešvých trub. Další příkladem pak může být uzavřený hlubinný hnědouhelný Důl Jana Žižky nebo ocelárny Závodu Julia Fučíka (dříve Poldina huť). Podle mne, právě tyto okolnosti měly vliv na prudký nárůst nezaměstnanosti, která dle ČSÚ, v roce 2001 dosáhla 11 063 registrovaných nezaměstnaných.

V mnou sledovaném období, tj. v letech 2011 až 2015 se podíl nezaměstnaných osob na Chomutovsku pohyboval v rozmezí 9,63 % až 11,61 %. Nejvyšší hodnoty byly zaznamenány v roce 2013, poté se v následujících letech podíl nezaměstnaných osob mírně snižoval. Dle mne je tato situace dána i tím, že do chomutovského regionu přišli zahraniční investoři a došlo ke změně profesní struktury, která je realizována zejména ve zpracovatelském průmyslu. V blízkém okolí Chomutova byly vybudovány

průmyslové zóny Triangle, Severní pole a Nové Spořice, další pak v Klášterci nad Ohří a Kadani. Podniky v těchto průmyslových zónách sice nabízejí volná pracovní místa, ale potýkají se s nedostatkem lidí ochotných zde pracovat. Poukazují na to i výsledky mého šetření, kdy oslovení respondenti z řad žáků středních škol, kteří byli v těchto podnicích na brigádě, uvádějí, že práce v těchto firmách je fyzicky náročná, stereotypní a není celkově dostatečně finančně ohodnocena.

Jedním z důvodů vysoké míry nezaměstnanosti v chomutovském regionu je i vzdělanostní úroveň obyvatel, a proto je velmi obtížné získat na určitá pracovní místa zaměstnance s potřebnou kvalifikací. Z vyhodnocených statistik MPSV vyplývá, že od roku 2011 se na ÚP v Chomutově zvýšil počet evidovaných uchazečů o zaměstnání bez vzdělání z 1 % na 3 % v roce 2015. Dále bylo na úřadu práce evidováno 45 % nezaměstnaných osob se základním vzděláním. Myslím si, že tento nárůst byl způsoben i tím, že v minulosti skoupili bytoví spekulanti panelové domy na sídlištích (Kamenná, Písečná) a nastěhovali do těchto lokalit nové, dobrovolně nezaměstnané obyvatele z celé České republiky. Na těchto sídlištích tak vznikly uměle vytvořené sociálně vyloučené lokality s vysokou mírou nezaměstnanosti, která dle údajů chomutovského magistrátu, ve srovnání s průměrnou nezaměstnaností dosahuje hodnoty 30 %. Za povšimnutí stojí i fakt, že žáci z těchto lokalit, kteří ukončili povinnou školní docházku, nemají často zájem dále studovat na středních školách a rovnou se evidují na úřadu práce. Jako východisko z této situace vidím v řešení, aby žákům již od základní školy bylo vštěpováno, že práce je přirozenou součástí lidského života a ne nutným zlem. Mezi další řešení lze zahrnout i to, aby žáci, kteří se registrují po ukončení základní školy na úřadu práce, neměli možnost pobírat žádné sociální dávky.

Za pozitivní lze považovat fakt, že počet evidovaných absolventů středních škol na celkové nezaměstnanosti se ve sledovaném období na Chomutovsku snižoval. Z vyhodnocených údajů MPSV vyplývá, že minimální hodnoty byly zaznamenány v červnu roku 2015, kdy podíl nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání z řad absolventů SŠ dosáhl hodnoty 3,4 %. Na základě vyhodnocených dat lze dále konstatovat, že v letech 2011 až 2015 byli nejpočetnějšími skupinami uchazečů o zaměstnání absolventi učebních oborů a také absolventi studijních oborů zakončených maturitní zkouškou. V současné době působí na Chomutovsku osm středních škol, které žákům nabízejí vzdělávání v širokém spektru maturitních i učebních oborů. Z vlastní zkušenosti vím, že v chomutovském regionu stále klesá zájem o tříleté učební obory s výučním listem,

především o obory stavební. Na škole, kde pracuji, je situace natolik vážná, že řada oborů, jako je např. Klempíř, Malíř, Lakýrník, Tesař a Čalouník, již nebyla několik let otevřena pro naprostý nezájem žáků vycházejících se základních škol. Prvotní příčinu této neutěšené situace spatřuji především v přístupu rodičů žáků, kteří velmi často přeceňují studijní schopnosti svých dětí.

Možným řešením této situace by, podle mého názoru, mělo být rozšíření stipendií z motivačního programu Ústeckého kraje na všechny učební obory a nejen na stávající. V současné době tak dochází k paradoxní situaci, že obory Instalatér, Zedník, Elektrikář a Zámečnick mají na stipendia nárok, ale obory Truhlář a Montér suchých staveb nikoli. Zlepšení této situace vidím i v tom, že by na základních školách měly být navýšeny počty hodin v předmětu Pracovní vyučování se zaměřením na dílenské práce. Vždyť si nelze nepovšimnout, že mnozí žáci ZŠ neumějí pojmenovat ani základní nářadí a často vůbec neví, k čemu se používá.

Snižování počtu žáků učebních oborů je podle mne způsobeno také tím, že školy v minulých letech využívaly zákonné možnosti přijímat žáky ke vzdělávání bez konání přijímacích zkoušek, což mělo za následek zvýšení naplněnosti maturitních oborů různých zaměření na všech středních školách chomutovského regionu. Ze své praxe však vím, že do těchto oborů byli přijímáni i ti uchazeči, kteří neměli schopnosti studium zdárně ukončit. Poměrně často tak dochází k situaci, kdy žáci absolvují čtyřletý studijní obor, ale nejsou pak schopni vykonat úspěšně všechny části maturitní zkoušky.

Řešení tohoto problému vidím v zavedení jednotných přijímacích zkoušek na SŠ, stanovení kritérií prospěchu vycházejících žáků ze ZŠ a také ve změně způsobu financování středních škol.

Jak jsem se již zmínila, ve sledovaném období byli nejpočetnějšími skupinami uchazečů o zaměstnání z řad absolventů škol žáci učebních oborů a také oborů maturitních. Právě proto jsem na tyto obory soustředila své šetření. Za pozitivní považuji fakt, že oslovení respondenti z řad žáků chtějí po absolvování studia nastoupit do zaměstnání nebo pokračovat dále ve studiu. Budoucí absolventi by, byť v malé míře, chtěli vyzkoušet možnost samostatného podnikání. Zarážející je pro mne skutečnost, že někteří žáci převážně učebního oboru Elektrikář již dnes ví, že studovat ani pracovat nechtějí, a budou raději evidováni na úřadu práce. Pokud porovnáám názory absolventů, je zřejmé, že pokud mají zájem pracovat, své pracovní uplatnění pravděpodobně najdou do šesti

měsíců po skončení studia. Z šetření dále vyplynulo, že žáci by chtěli po ukončení studia nejraději pracovat ve vystudovaném nebo jemu příbuzném oboru. Tento názor je téměř shodný i s míněním bývalých absolventů pracujících právě ve vystudovaných oborech, jsou se svojí prací spokojeni a své současné zaměstnání měnit nechtějí. Nejméně spokojenou skupinou jsou absolventi učebních oborů, kterým se zatím nepodařilo získat odpovídající zaměstnání, a proto nejčastěji pracují jako operátoři výroby v různých podnicích. Při porovnání výše nástupního platu se představy žáků se zjištěnou realitou nejvíce odlišují u žáků maturitních oborů, kteří předpokládají jeho částku vyšší než 20 000,- Kč. Z oslovených absolventů uvedli tento příjem pouze tři dotazovaní, kterým se podařilo po ukončení studia sehnat lukrativní zaměstnání v Praze. Za pozitivní lze považovat zjištění, že žáci jsou ochotni do zaměstnání dojíždět i pracovat ve směnném provozu, což je, podle mne, předpoklad úspěšného uplatnění se na trhu práce.

V současné době je na Chomutovsku ze stran zaměstnavatelů zvýšený zájem o absolventy technických oborů, a to jak učebních, tak i maturitních. Z mnou oslovených firem mi bylo potvrzeno, že přijímají do řad svých zaměstnanců i absolventy středních škol. Většina z nich nabízí žákům i letní brigády, pracovní stáže a také možnost vykonávat v podniku školní praxi, což je podle mne velmi důležité, neboť žáci mají možnost již v průběhu studia získávat pracovní návyky, které jim zcela jistě usnadní přechod do pracovního poměru. Této možnosti využívají školy a od druhého ročníku umožňují studentům absolvovat odbornou praxi v těchto podnicích.

Nejmenší zájem o zaměstnávání absolventů mají malé firmy, což je, podle mého mínění, dáno i tím, že se často jedná o rodinné firmy, kdy žák se pro firmu připravuje již v průběhu svého studia a po absolvování do ní odchází pracovat.

Oslovené firmy většinou upřednostňují u uchazečů o zaměstnání vzdělání a praxi v oboru, jazykové znalosti, řidičský průkaz, znalost práce na PC, dobrý zdravotní stav, ochotu pracovat a dále se vzdělávat.

Výše nástupního platu u dotazovaných firem se podle mého zjištění pohybuje v rozmezí 15 000 – 18 000,- Kč dle dosaženého stupně vzdělání. V jedné firmě jsem se setkala i s nástupním platem 20 000,- Kč, a to v případě, že absolventi ovládají německý jazyk slovem i písmem. Tento přístup je podle mne pro žáky motivující nejen z hlediska finančního ohodnocení, ale i možného zvýšení zájmu o učivo na střední škole. Mimo

platu mnou oslovené firmy nabízejí uchazečům o zaměstnání řadu zaměstnaneckých výhod – např. týden dovolené navíc, 13. a 14. plat, prémie za dobré hospodaření firmy, příspěvky na penzijní připojištění, příspěvky na dopravu, vzdělávací a jazykové kurzy. Setkala jsem se ale i s firmou, která svým zaměstnancům nabízí nadprůměrné volnočasové benefity (masáže, fitness, squash, minigolf a volné vstupy do městského aquaparku či zooparku). Myslím si, že pro absolventy škol musí být tyto nabízené výhody výraznou motivací pro to, aby se v těchto firmách ucházeli o zaměstnání.

Z výsledků celkového šetření jsem dospěla k závěru, že spolupráce firem a středních škol je v chomutovském regionu na dobré úrovni. Zde sídlící firmy se pravidelně prezentují na burzách práce, účastní se výstav vzdělávání, nabízejí školám exkurze ve svých provozech a také, pokud mají školy zájem, přicházejí za žáky přímo do škol. O tyto nabízené služby mají střední školy velký zájem. Řada firem umožňuje žákům povinné praxe v rámci studia, vedení ročníkových prací, nabízí podporu při zpracování odborných projektů a v neposlední řadě i pracovní nabídky. Záleží však jen na absolventech, zda nabízené možnosti využijí.

Všem nezaměstnaným absolventům bych pak doporučila možnost rekvalifikačních kurzů, které nabízí úřad práce tak, aby získali možnost uplatnění své pracovní síly na trhu práce a aby neztráceli osvojené pracovní návyky. Jisté řešení pak vidím i ve formě případných brigád. Pro snižování nezaměstnanosti na Chomutovsku je také důležité, aby zůstaly zachovány polyfunkční školy, tedy takové, které nabízejí široké spektrum v různých úrovních vzdělávání, např. výuční list + maturitní vysvědčení, neboť je zřejmé, že o absolventy těchto oborů je mezi zaměstnavateli stále vyšší zájem. Je také nezbytné, aby se vzdělávací nabídky škol shodovaly s potřebami chomutovského regionu a aby byly podporovány vzdělávací činnosti středních škol zaměřené na potřeby trhu práce.

6 Závěr

V této práci jsem zjišťovala míru zaměstnanosti a nezaměstnanosti absolventů středních škol v letech 2011 až 2015 v chomutovském regionu. Aby mé šetření bylo objektivní, vyhodnotila jsem nejprve statistické údaje o nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a na Chomutovsku, kde její míra stále dosahuje nejvyšších hodnot v celé České republice.

Následně jsem vyhodnotila strukturu evidovaných nezaměstnaných na Úřadu práce v Chomutově nejen dle věku, ale i vzdělání. Podrobně jsem zpracovala měsíční statistiky celkového počtu a podílu evidovaných absolventů škol a mladistvých ve sledovaném období.

Největší pozornost při vyhodnocování jsem věnovala pololetním statistikám nezaměstnaných absolventů škol dle dosaženého stupně vzdělání. Na základě vyhodnocených výsledků jsem dospěla k názoru, že ve sledovaném období bylo nejvíce evidovaných uchazečů na ÚP z řad absolventů učebních a maturitních oborů. Z tohoto důvodu jsem své šetření zaměřila právě na současné žáky učebních a maturitních oborů a absolventy těchto oborů. Dále jsem oslovila možné zaměstnavatele budoucích absolventů, ale ne vždy jsem se setkala s ochotou spolupracovat.

V první části mého šetření jsem se zaměřila na průzkum představ žáků středních škol o jejich budoucím zaměstnání. Šetření probíhalo v období měsíců prosinec 2016 až únor 2017 na Střední odborné škole energetické a stavební, Chomutov. Tato škola vznikla na základě optimalizačního procesu Ústeckého kraje. V roce 2007 byly sloučeny Integrovaná střední škola energetická se Střední školou stavební. Tento sloučený subjekt získal v prosinci 2010 certifikát „Páteří škola Ústeckého kraje“. V září roku 2012 se k tomuto subjektu připojily Obchodní akademie a Střední zdravotnická škola. V rámci mého šetření jsem postupně oslovila 125 žáků jednotlivých učebních a maturitních oborů, kteří v současné době studují závěrečný ročník. Pro svůj výzkum jsem využila pohovorů s žáky k dané problematice a následně jsem je požádala o upřímné odpovědi na anketní otázky. Následně jsem tyto odpovědi vyhodnotila a porovнала. Anketní otázky žáky zaujaly, žáci se mnou velice ochotně spolupracovali a často uváděli další doplňující informace k dané problematice.

Ve druhé části šetření jsem obrátila svoji pozornost k absolventům Střední odborné školy energetické a stavební, Chomutov. Pro oslovení některých absolventů jsem využila kontaktů z doby, kdy jsem byla jejich třídní učitelkou. Další kontakty na absolventy mi poskytli také bývalí třídní učitelé na naší škole. Na základě těchto kontaktů jsem absolventy oslovila a požádala je o spolupráci. Rovněž oslovení absolventi projevíli zájem o spolupráci. Poté jsem jim e-mailem rozeslala anketní otázky, které mi obratem vyplnili a poslali zpět. Jejich odpovědi jsem vyhodnotila a porovnávala s názory současných žáků.

V poslední části mého šetření jsem oslovila možné budoucí zaměstnavatele v chomutovském regionu. O spolupráci se mnou projevilo zájem pouze 20 firem a organizací, přičemž oslovených bylo více než 50. Předmětem činnosti těchto firem a organizací je stavebnictví, energetika a strojírenství. Po telefonických rozhovorech a také e-mailové komunikaci jsem osloveným firmám rozeslala anketní otázky a požádala o jejich vyplnění. Další informace jsem získala při osobní účasti na burze práce, která proběhla na naší škole. Rovněž odpovědi možných zaměstnavatelů jsem vyhodnotila a porovnávala s míněním současných žáků a absolventů středních škol.

V této práci jsem dále navrhl možná řešení vedoucí ke snížení nezaměstnanosti absolventů středních škol v tomto regionu. Jedná se zejména o zodpovědný výběr budoucího oboru studia na středních školách, zajištění odborných praxí žáků přímo v podnicích možných zaměstnavatelů, využívání exkurzí na jejich pracovištích, letních brigád a v neposlední řadě možnosti využívání rekvalifikačních kurzů.

Závěrem lze konstatovat, že v současné době firmy působící na Chomutovsku nabízejí dostatečný počet volných pracovních míst. Budoucí absolventi učebních i maturitních oborů tedy mohou najít své uplatnění na trhu práce, pokud však splní požadavky zaměstnavatelů.

7 Přehled literatury a použitých zdrojů

NOVÝ, I. A KOL., 1997: *Sociologie pro ekonomy*. Grada Publishing, spol. s r. o., Praha, 168 s., ISBN: 80-7169-433-9.

NOVÝ, I., SURYNEK, A. A KOL., 2006: *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Grada Publishing, a. s., Praha, 288 s., ISBN: 80-247-1705-0.

O'REILLY, J. A KOL., 2015: *Five characteristics of youth unemployment in Europe: Flexibility, education, migration, family legacies, and EU policy*. SAGE Open, Volume 5, Issue 1. 1-19 s.

SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D., 1991: *Ekonomie*. Nakladatelství Svoboda, Praha, 1011 s., ISBN: 80-205-0192-4.

SCHILLER, B. R., 2004: *Makroekonomie dnes*. Computer Press, a. s., Brno, 412 s., ISBN: 80-251-0169-X.

STUTELY, R., 2002: *Průvodce ekonomickými ukazateli*. Scientia, spol. s r. o., Praha, 247 s., ISBN: 80-7183-278-2.

ŠVARCOVÁ, J. A KOL., 2011: *Ekonomie – stručný přehled*. CEED, Zlín, 358 s., ISBN: 978-80-87301-01-2.

TULEJA, P., MAJEROVÁ, I., NEZVAL, P., 2006: *Základy makroekonomie*. Computer Press, a. s., Brno, 311 s., ISBN: 80-251-0952-6.

VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., 2001: *Aplikovaná sociální psychologie II*. Grada Publishing, spol. s r. o., Praha, 260 s., ISBN: 80-247-0042-5.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ze dne 13. 5. 2004

Internetové zdroje:

BUSINESSINFO.CZ, 2016: *Státní politika zaměstnanosti* [online]. Oficiální portál pro podnikání a export, [cit. 2. 5. 2016], dostupné z:

<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>

ČSÚ, 2016: *Administrativní rozdělení okresu Chomutov* [online]. Český statistický úřad, [cit. 25. 12. 2016], dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/okres_chomutov

ČSÚ, 2016: *Charakteristika okresu Chomutov* [online]. Český statistický úřad, [cit. 25. 12. 2016], dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_chomutov

ČSÚ, 2016: *Charakteristika Ústeckého kraje* [online]. Český statistický úřad, [cit. 26. 12. 2016], dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_kraje

ČSÚ, 2016: *Metodika – zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. Český statistický úřad, [cit. 25. 12. 2016], dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/metodika_zamestnanost

ČSÚ, 2016: *Nezaměstnanost podle krajů k 31. 12. 2015* [online]. Český statistický úřad, [cit. 26. 12. 2016], dostupné z:

https://www.czso.cz/documents/11248/27220932/2015_nezam.png/ac7fd3af-657b-4ba2-a603-5ef1241a0d85?version=1.1&t=1453285885717

ČSÚ, 2016: *Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let v Ústeckém kraji v letech 2005 až 2015* [online]. Český statistický úřad, [cit. 27. 12. 2016], dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/podil-nezamestnanych-osob-na-obyvatelstvu-ve-veku-15-az-64-let-v-usteckem-kraji-v-letech-2005-az-2015>

ČSÚ, 2016: *Podíl nezaměstnaných osob* [online]. Český statistický úřad, [cit. 27. 12. 2016], dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

GYMNÁZIUM A STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA, KLÁŠTEREC NAD OHŘÍ, 2017: [online], [cit. 12. 1. 2017], dostupné z: <http://www.gymkl.cz/>

GYMNÁZIUM, CHOMUTOV, 2017: [online], [cit. 12. 1. 2017], dostupné z: <http://www.gymcv.cz/>

GYMNÁZIUM, KADAŇ, 2017: [online], [cit. 12. 1. 2017], dostupné z: <http://www.gymnazium-kadan.cz/>

HANZLOVSKÝ, M., 2009: *Ztráta zaměstnání* [online]. Informační server o zdraví, [cit. 2. 5. 2016], dostupné z: <https://www.celostnimediceina.cz/ztrata-zamestnani.htm>

MĚSTSKÉ GYMNÁZIUM, JIRKOV, 2017: [online], [cit. 12. 1. 2017], dostupné z: <http://web.gympljirkov.cz/>

MPSV, 2016: *Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 27. 12. 2016], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

MPSV, 2016: *Informace o nedostupnosti statistických údajů* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 29. 12. 2016], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/neni-k-dispozici>

MPSV, 2016: *Kvalifikační struktura absolventů* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 29. 12. 2016], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa>

MPSV, 2016: *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 29. 12. 2016], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

MPSV, 2016: *Statistické ročenky trhu práce v České republice* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 25. 12. 2016], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

NOVOTNÝ, R., 2009: *Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje* [online]. Portál Investujeme.cz, [cit. 2. 5. 2016], dostupné z: <http://www.investujeme.cz/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje/>

PROVAZNÍKOVÁ, R., 2014: *Nezaměstnanost jako psychologický problém – 1. Část* [online]. Národní pojištění 5/2014, [cit. 2. 5. 2016], dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/mgr-renata-provaznikova-nezamestnanost-jako-psychologicky-problem-1-cast.htm>

SMROV, 2016: *Analyza problematiky rovných příležitostí na trhu práce* [online]. Škola manažerského rozvoje, Ostrava, [cit. 2. 5. 2016], dostupné z: <http://www.smrov.cz/wysiwyg/Analyza%200108.pdf>

STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA ENERGETICKÁ A STAVEBNÍ, OBCHODNÍ AKADEMIE A STŘEDNÍ ZDRAVOTNICKÁ ŠKOLA, CHOMUTOV, 2017: [online], [cit. 12. 1. 2017], dostupné z: <http://www.esoz.cz/>

STŘEDNÍ PRŮMYSLOVÁ ŠKOLA A VYŠŠÍ ODBORNÁ ŠKOLA, CHOMUTOV, 2017: [cit. 12. 1. 2017], dostupné z: <http://www.spscv.cz/>

STŘEDNÍ PRŮMYSLOVÁ ŠKOLA STAVEBNÍ A OBCHODNÍ AKADEMIE, KADAŇ, 2017: [online], [cit. 12. 1. 2017], dostupné z: <http://www.sps-kadan.cz/>

STŘEDNÍ ŠKOLA TECHNICKÁ, GASTRONOMICKÁ A AUTOMOBILNÍ, CHOMUTOV, 2017: [online], [cit. 12. 1. 2017], dostupné z: <http://www.tgacv.cz/>