

Univerzita Hradec Králové  
Pedagogická fakulta  
Katedra sociální patologie a sociologie

# **Názory studentů VŠ na jejich budoucí uplatnění na trhu práce**

Bakalářská práce

Autor: Lenka Pohořalová  
Studijní program: B 7507 - Specializace v pedagogice  
Studijní obor: Sociální komunikace v neziskovém sektoru  
Vedoucí práce: doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.

## Zadání bakalářské práce

**Autor:** Lenka Pohořalová

**Studium:** P14K0255

**Studijní program:** B7507 Specializace v pedagogice

**Studijní obor:** Sociální komunikace v neziskovém sektoru

**Název bakalářské práce:** **Názory studentů VŠ na jejich budoucí uplatnění na trhu práce**

**Název bakalářské práce AJ:** The opinions of university students on their future job prospects

### **Cíl, metody, literatura, předpoklady:**

Bakalářská práce si v teoretické části klade za cíl přiblížit trh práce a nezaměstnanost. Vymezuje nezaměstnanost nejen jako ekonomický jev, ale klade důraz především na její psychologické a sociální aspekty. Vymezuje nezaměstnanost nejen jako ekonomický jev, ale klade důraz především na její psychologické a sociální aspekty, včetně vzhledu do současné politiky zaměstnanosti. V empirické části se práce zaměřuje na studenty vysokých škol a zjišťuje jejich názory na jejich šanci uspět na trhu práce a získat zaměstnání ve studovaném oboru. Výzkumné šetření je provedeno formou dotazníku.

BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Vydání první. Praha: Oeconomica, 2012. 290 s. ISBN 978-80-245-1880-0 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2., dopl. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4 BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání. Vydání 1. Praha: Grada, 2013. s. 192. ISBN 978-80-247-4282-3

**Garantující pracoviště:** Katedra sociální patologie a sociologie,  
Pedagogická fakulta

**Vedoucí práce:** doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.

**Oponent:** Mgr. Stanislava Hoferková, Ph.D.

**Datum zadání závěrečné práce:** 12.2.2015

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala (pod vedením doc. PhDr. Ivy Jedličkové, CSc.) samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

**V Hradci Králové dne 22. 11. 2016**

.....

## **Poděkování**

Děkuji doc. PhDr. Ivě Jedličkové, CSc. za odborné vedení, čas a cenné rady týkající se této bakalářské práce. Také bych chtěla poděkovat respondentům a respondentkám za jejich ochotu spolupracovat při výzkumném šetření.

## **Anotace**

POHOŘALOVÁ, Lenka. *Názory studentů VŠ na jejich budoucí uplatnění na trhu práce*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2016. 55 s. Bakalářská práce.

Bakalářská práce se zabývá tématem uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce a s tím spojenou problematikou nezaměstnanosti nejen absolventů škol. V teoretické části si klade za cíl přiblížit trh práce a nezaměstnanost. Vymezuje nezaměstnanost nejen jako ekonomický jev, ale klade důraz především na její psychologické a sociální aspekty, včetně vzhledu do současné státní politiky zaměstnanosti. Poskytuje výčet negativních dopadů, které nezaměstnanost může mít nejen na člověka jako jedince, ale také na celou společnost jako celek. V neposlední řadě se též zabývá uplatněním absolventů škol, s důrazem na absolventy vysokých škol. Přibližuje možné příčiny jejich nezaměstnanosti a podává náhled na základní statistická data týkající se nezaměstnanosti této cílové skupiny. Bakalářská práce se vzhledem ke zvolenému výzkumnému vzorku věnuje též činnosti a poskytovaným službám Kariérního centra a sociální poradny Univerzity Hradec Králové. V empirické části se práce zaměřuje na studenty vysokých škol a zjišťuje jejich názory na jejich šanci uspět na trhu práce a získat zaměstnání ve studovaném oboru. V neposlední řadě též zkoumá jejich povědomí a využitelnost služeb Kariérního centra a sociální poradny Univerzity Hradec Králové. Výzkumný vzorek tvoří studenti Katedry sociální patologie a prevence Pedagogické fakulty Univerzity Hradec Králové. Pro výzkumné šetření byl zvolen kvantitativní charakter zkoumání, použitou metodou byl dotazník. Dotazníky byly distribuovány elektronicky a byly vyplňovány zcela anonymně.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, uplatnění absolventů VŠ, životní perspektiva

## **Annotation**

POHOŘALOVÁ, Lenka. *The opinions of university students on their future job prospects*. Hradec Králové: Faculty of Education, University Hradec Králové. 2016. 55 pp. Bachelor Degree Thesis.

Bachelor Degree Thesis deals with labor market and unemployment. The theoretical part defines unemployment as an economic phenomenon, but also defines its psychological and social aspects. Also, this part deals with the state employment policy. Bachelor degree thesis also deals with the application of graduates on the job market. This part bring a list of possible causes of their unemployment. The thesis also describes the objectives and activities of the Career center and social counseling of the University Hradec Kralove. The empirical part maps opinions of university students on their labor market. This part also examined the knowledge of the existence and applicability of the Career center and social counseling of the University Hradec Kralove. The survey is conducted by questionnaire. The questionnaire was distributed electronically and and was filled completely anonymously.

Key words: unemployment, labor market, graduate, life prospects

# Obsah

Úvod .....	8
1 Trh práce a vymezení frekventovaných pojmů .....	10
1.1 Význam práce v životě člověka .....	12
1.2 Státní politika zaměstnanosti v aktuální podobě .....	13
2 Nezaměstnanost v širším sociálním kontextu .....	16
2.1 Nezaměstnanost z ekonomického hlediska .....	17
2.2 Nezaměstnanost z psychologického a sociálního hlediska .....	19
3 Uplatnění absolventů škol na trhu práce .....	26
3.1 Mladí lidé a riziko nezaměstnanosti .....	29
3.2 Absolventi VŠ na trhu práce .....	30
3.3 Cíl a činnost Kariérního centra a sociální poradny UHK .....	32
4 Výzkumné šetření zaměřené na zmapování názorů studentů VŠ na jejich budoucí pracovní uplatnění .....	34
4.1 Hypotézy .....	35
4.2 Prezentace získaných dat .....	36
4.3 Verifikace hypotéz .....	41
4.4 Závěr výzkumného šetření a doporučení .....	42
Závěr .....	47
Seznam literatury a zdrojů .....	49
Seznam příloh .....	52

# Úvod

Bakalářská práce se zabývá tématem uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce a s tím spojenou problematikou nezaměstnanosti nejen absolventů škol. Cílem této bakalářské práce je přiblížit problematiku uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce a s tím související problematiku nezaměstnanosti obecně a zmapovat názory studentů vysokých škol na jejich budoucí uplatnění na trhu práce, respektive na jejich obavu z potencionální nezaměstnanosti.

V teoretické části se bakalářská práce věnuje tématu uplatnění na trhu práce, jehož obrácenou stranou mince je právě nezaměstnanost, kterou se teoretická část také zabývá. V první kapitole je podán základní vhled na aktuální podobu trhu práce s jeho vybranými základními charakteristikami, včetně možných typů dělení trhu práce a rozvedení tématu lidského kapitálu a související potřeby celoživotního vzdělávání jako jednoho z důležitých faktorů zvyšující a kultivující lidský kapitál. V samostatné podkapitole je podrobněji přiblížen význam práce v životě člověka jako jedno z východisek pro pochopení důležitosti práce obecně. Nedílnou součástí trhu práce je také státní politika zaměstnanosti, které je věnována poslední podkapitola této tematické části.

Dále se podrobněji zabývá již samotnou nezaměstnaností v širším sociálním kontextu. Přibližuje její dopady nejen z ekonomického, ale také psychologického a sociálního hlediska nejen na jedince, ale i na celou komunitu a společnost. Právě nezaměstnanost úzce souvisí s uplatněním na trhu práce, jelikož představuje jen druhou stranu téhož. Z ekonomického hlediska je nezaměstnanost rozčleněna na několik jejích forem včetně jejich odlišujících se charakteristik, také jsou podána základní statistická data týkající se nezaměstnanosti České republiky obecně. Podrobněji je věnována pozornost nezaměstnanosti z hlediska jejích negativních psychických a sociálních dopadů na člověka jako jedince. Tato dvě hlediska jsou samostatně rozpracována v samostatné podkapitole. Jsou v nich vymezeny fáze reakce na ztrátu práce, změny odehrávající se v psychice člověka, který práci ztratil i vyjmenovány strategie zvládnání, které člověk ve stavu nezaměstnanosti může volit. Tato část se zabývá též psychosomatikou, tedy zdravotními dopady, které může nezaměstnanost na člověka mít. Opomenuto ale není ani sociální hledisko, respektive dopady, které má nezaměstnanost na rodinu nezaměstnaného, na jeho sociální



začlenění a sociální role, které zastává. Pozornost je věnována též hrozbám, které nezaměstnanost, především ta masová a dlouhodobá, představuje pro celou společnost.

Dalšímu tématu, kterému se práce věnuje, je samotné uplatnění absolventů škol na trhu práce. Nejprve je nastíněna uplatnitelnost absolventů škol obecně, tedy z hlediska všech stupňů vzdělávání, včetně samostatné podkapitoly věnované specifickým dopadům nezaměstnanosti na tuto konkrétní kategorii mladých lidí. Dále je již podrobněji vymezeno téma uplatnění absolventů vysokých škol, včetně přiblížení možných příčin jejich nezaměstnanosti. Pozornost je věnována i Kariéernímu centru a sociální poradně Univerzity Hradec Králové, jehož činnost a poskytované služby jsou jednou ze zkoumaných oblastí ve výzkumném šetření této práce.

V empirické části je cílem zmapovat názory studentů Katedry sociální patologie a sociologie na jejich budoucí uplatnění na trhu práce, respektive na jejich obavu z potencionální nezaměstnanosti a zjistit jejich znalost a využitelnost poskytovaných služeb Kariéerního centra a sociální poradny jako adekvátní podpory pro jejich budoucí uplatnění na trhu práce. Výzkumné šetření je kvantitativní, provedeno dotazníkovou metodou.

Téma bakalářské práce jsem si zvolila z několika důvodů. Jedním z nich je to, že problematiku nezaměstnanosti, především otázku pomoci a podpory nezaměstnaným lidem považuji za aktuální téma obecně. Zároveň jsem chtěla poukázat, že nezaměstnanost není problém výlučně ekonomického charakteru, ale je třeba se zaměřit i na jeho sociální a psychologický charakter. Právě zdůraznit a přiblížit tyto neekonomické dopady, které s sebou nezaměstnanost přináší, bylo jedním z hlavních důvodů pro výběr tématu práce. Dalším důvodem byl můj osobní zájem o dané téma, jelikož sama jsem absolventem již jednoho studijního oboru a otázka uplatnitelnosti, potažmo nezaměstnanosti absolventů se mě aktuálně dotýká. S tím souvisí i má volba zaměření výzkumného šetření na studenty vysokých škol, jelikož sama k cílové skupině patřím.

# 1 Trh práce a vymezení frekventovaných pojmů

Trh práce je spojen s tržní ekonomikou, respektive s tržním hospodářstvím. Je složen z relativně samostatných, ale navzájem propojených a na sobě závislých trhů. Vývoj trhu práce podléhá stejným tržním zákonitostem jako ostatní trhy, přesto má ale řadu specifických rysů, které jsou právě projevem výjimečnosti trhu práce. (Buchtová a kol., 2002, s. 59) Tato výjimečnost je dána především tím, že schopnost pracovat je výlučně vázána na člověka. Každý člověk je jedinečným individuem, každý má jiné schopnosti, dovednosti a nadání. Každý také přichází na trh práce s jinými životními a pracovními zkušenostmi, v neposlední řadě také s jinou osobnostní výbavou. „*Lidé jsou připraveni vydat na trhu práce odlišné úsilí a mají také odlišné požadavky na práci, kterou chtějí vykonávat a odlišná očekávání od ní. Každý je jiný ve svém rozhodování, má jiné preference,...*“ (Brožová, 2012, s. 13)

Odborná literatura (Malinová, 2011, s. 37) definuje trh práce jako místo, kde se setkávají nabídka práce, tedy domácnosti, respektive lidé ekonomicky aktivní s poptávkou po práci, kterou představují firmy, organizace, tedy zaměstnavatelé. Cenu práce představuje mzdová sazba, kdy množství nabízené a poptávané práce závisí právě na výši mzdové sazby a naopak, kdy mzdová sazba je ovlivněna poptávkou po práci a nabídkou práce. Příčinou je to, že na trh práce vstupují odlišné subjekty s odlišnou motivací a cíli. Pracovník hledá co nejlepší pracovní místo za co nejvyšší mzdu, zaměstnavatel hledá co největší množství odvedené práce a co nejlepší kvalitu práce za co nejoptimálnější (nejnižší) cenu, respektive mzdu. (Brožová, 2012, s. 13-14)

Trh práce můžeme dělit z několika hledisek. Například na formální a neformální trh práce, kdy formální trh představuje trh oficiálních pracovních příležitostí, který podléhá kontrole společenských a jiných institucí. Oproti tomu neformální trh práce je spojen již s tzv. šedou nebo černou ekonomikou, případně se týká samozásobitelství a domácích prací. Dále rozlišujeme interní a externí trh práce. Interním nebo také vnitřním trhem práce rozumíme trh práce uvnitř podniků samotných, jejich rozmístování pracovníků apod. Jedná se ale i o trhy profesní, odvětvové nebo lokálně určené. (Mareš, 1998, s. 61-62)

Za základní dělení můžeme považovat rozlišení **trhu práce na primární a sekundární**. Charakteristickým znakem primárního trhu je to, že se na něm soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti spojené s vyšší prestiží a s relativně dobrými podmínkami pro další profesní a kariéerní rozvoj a růst. Pracovníci pohybující se na primárním trhu práce snadněji zvyšují svou kvalifikaci, tím posilují stabilitu svého zaměstnání a tím jsou lépe chráněni proti nebezpečí ztráty zaměstnání. S předešlými výhodami se také samozřejmě váže i relativně vyšší platové ohodnocení, případně zajištění růstu mezd. Oproti tomu sekundární trh práce situuje pracovní místa s nižší prestiží i nižší mzdovou úrovní. Je zde typická vysoká fluktuace zaměstnanců a málo stabilní pracovní místa s periodicky přerušovanými obdobími kratší nebo delší nezaměstnanosti. To, co odlišuje pracovníky na primárním trhu práce od pracovníků na trhu sekundárním je právě jejich lidský kapitál. (Mareš, 1998, s. 59-60)

**Lidský kapitál** představuje ekonomický termín pro označení znalostí a schopností pracovníka. Má specifický charakter, protože je výlučně vázán na svého nositele, tedy konkrétního člověka. Ten, jej získává v procesu učení se, tedy nabývání znalostí a rozvíjení schopností vzděláváním na všech stupních škol, školeních, stážích, apod. Je dotvářen i charakteristikami člověka jako je cílevědomost, pečlivost apod., ale spojován je také se způsoby vystupování nositele, jeho vzhledem a chováním. Právě vzdělání je považováno za jeden z nejvýznamnějších aspektů utváření a zušlechťování lidského kapitálu. Lidský kapitál neobsahuje pouze rozměr ekonomický, tedy vyšší platové ohodnocení, ale zahrnuje též aspekt sociální a kulturní. Lepší pracovní místo a vyšší platové ohodnocení bývá obvykle spjato i s novými společenskými vztahy a vyšší společenskou prestiží, kterým odpovídá i určitý životní styl. V těchto souvislostech se dostává do popředí i role koncepce celoživotního vzdělávání. (Brožová, 2003, s. 32-34)

**Koncepce celoživotního vzdělávání** reaguje na neustále se měnící podmínky současného trhu práce, kde se již nelze spoléhat na to, že znalosti získané na jakémkoliv stupni tradičního školního vzdělávání nám postačí po celý náš profesní život. Klíčem k profesnímu úspěchu a dlouhodobé zaměstnanosti člověka je neustále se vzdělávat nejen ve svém oboru, ale také v dalších doplňkových, ale trhem práce oceňovaných charakteristikách jako je například znalost cizích jazyků, znalost moderních PC aplikací, apod. „*Udržet krok s požadavky trhu znamená neustále*

*na sobě pracovat a zušlechťovat svůj lidský kapitál....to je výhoda, která může konkrétního jedince zvýhodnit oproti dalším...“ (Kaczor, 2013, s. 40)*

Z výše uvedeného vyplývá, že jestliže člověk investuje do svého lidského kapitálu, jakým studium na vysoké škole bezesporu je, může oprávněně očekávat, že se mu jeho investice vrátí (v podobě dobře placeného a relativně stabilního pracovního místa). To, co ale brání inkasování výnosů z těchto investic je právě nezaměstnanost. *„Pokud se pracovník dostane mimo pracovní proces, ztrácí kvalifikaci, nezískává pracovní zkušenosti, nerozvíjí schopnosti, ztrácí své místo ve společnosti, prestiž, společenské vztahy a kontakty. Nezaměstnanost tak devaluje, znehodnocuje lidský kapitál.“ (Brožová, 2003, s. 43-44)*

Nezaměstnanost představuje komplexní a složitý jev, u kterého ale nemůžeme určit jednu univerzální příčinu. Pro pochopení komplexního dopadu nezaměstnanosti na člověka je důležité nejprve přiblížit, jaký pro něj má práce význam obecně.

## **1.1 Význam práce v životě člověka**

*„Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“ (Buchtová In: Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 49)* Práce tudíž není jen ekonomickým artiklem, obsahuje také obecně kulturní, ekologický, antropologický a medicínský aspekt. Pod tlakem současných negativních dopadů, které stav nezaměstnanosti na člověka, potažmo na celou společnost bezesporu má, docházíme k závěru, že práce jako taková je neodmyslitelně spjata se zdravím, štěstím a sebeúctou každého z nás. Právo na přiměřenou a plnohodnotnou práci se navzdory pohledu ekonomiky stává předpokladem lidské svobody nejen v materiálním slova smyslu. (Šmajš In: Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 12)

Odborníci (Vágnerová, 2008, s. 732) vymezují pět základních motivů k práci, které mají pro člověka v jeho životě klíčový význam. Těmito motivy jsou:

- peníze – slouží k uspokojení řady potřeb,
- aktivita – uspokojení potřeby smysluplné aktivity,

- seberealizace – cílem je úspěch, získání sociální pozice, apod.,
- sociální kontakt – možnost navázat nové kontakty, stýkat se s různými lidmi,
- samostatnost a nezávislost – ekonomická soběstačnost a nezávislost.

Právě nezaměstnanost tyto výše uvedené charakteristiky a účinky práce tlumí nebo úplně odstraňuje. „Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány z našeho zaměstnání...pro ty, kdo ztratili práci...znamená ztráta zaměstnání jakousi sociální smrt.“ (Mareš, 1998, s. 68) Nedobrovolné vyřazení z práce má průkazné negativní sociální, psychické, ale i zdravotní následky.

S ohledem na téma práce se budeme podrobněji zabývat nezaměstnaností těch, kteří do svého lidského kapitálu investovali, tedy studenty vysokých škol, kteří i přesto nemohou z různých důvodů na trhu práce uspět. Tomuto tématu je věnována poslední kapitola práce. Obecně tématem nezaměstnanosti, především s důrazem na její psychologické a sociální aspekty se zabývá následující kapitola. Pohledu jedinců s investicí do svého lidského kapitálu, tedy studentů vysokých škol na jejich budoucí uplatnění a jejich názoru na nezaměstnanost je věnováno celé výzkumné šetření této práce.

## 1.2 Státní politika zaměstnanosti v aktuální podobě

S trhem práce a nezaměstnaností úzce souvisí také státní politika zaměstnanosti. Z aktuální situace na trhu práce je zřejmé, že nezaměstnanost představuje složitý jev, který prozatím nemá jednoduché řešení. Stejně tak i možnosti pomoci nezaměstnaným zahrnují širokou škálu nástrojů a prostředků, prostřednictvím kterých je pomoc lidem bez práce poskytována. Z důvodů, byť převážně ekonomických, má na řešení nezaměstnanosti velký zájem i samotný stát. S řešením, potažmo s pomocí v nezaměstnanosti tedy úzce souvisí státní politika zaměstnanosti, která se zejména uskutečňuje skrze úřady práce.

Státní politiku zaměstnanosti České republiky můžeme rozdělit na **aktivní a pasivní politiku**, která je legislativně upravena zákonem č. 435/2004 Sb.,

Zákonem o zaměstnanosti. Cílem státní politiky obecně je zejména zabezpečit právo na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a další. (Zákony pro lidi, online, 2016)

Aktivní politikou rozumíme souhrn opatření, které směřují k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Tato opatření zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce ve spolupráci s dalšími subjekty. Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (Grudzińska, 2012, s. 60) Nejvyužívanější formou jsou rekvalifikace, chápeme je jako získávání nové kvalifikace, včetně jejího udržování a obnovování. Neopomenutelnou součástí je i poskytování poradenství a další cílené programy k řešení nezaměstnanosti. (Brožová, 2012, s. 278)

Úkolem pasivní politiky nezaměstnanosti je sociálně zabezpečit nezaměstnané, především prostřednictvím dávkových podpor vyplácených úřady práce. Jedná se nejen o formy samotné podpory v nezaměstnanosti, ale i formy dalších dávek jako jsou například dávky státní sociální podpory, dávky hmotné nouze, apod. Tato podpora je sice pro nezaměstnané nezbytná, nicméně sama o sobě nezaměstnanost neřeší. Smyslem poskytování podpory není tedy saturovat dlouhodobě nezaměstnaného dávkami, ale pomoci mu překlenout dobu než se vrátí zpátky do zaměstnání, tedy stane se finančně samostatným. (Kaczor, 2013, s. 197)

Podpory jsou vypláceny jen po určitou zákonem přesně vymezenou dobu, **tzv. podpůrčí dobu**, která se liší v závislosti na stáří uchazeče a jeho předchozím výdělku. Aktuálně zákon vymezuje délku podpůrčí doby u uchazečů o zaměstnání do 50 let věku na 5 měsíců, nad 50 do 55 let na 8 měsíců a nad 55 let věku na 11 měsíců. Samotná výše podpory se stanovuje procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče zjištěn v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období.

Obecně činí procentní sazba první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného

měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Sazba se může měnit v závislosti na dalších faktorech jako například to, zda uchazeč ukončil své poslední zaměstnání sám dobrovolně nebo byl osoba samostatně výdělečně činná. (Zákony pro lidi, online, 2016) Pro účely naší práce nám bude toto stručné přiblížení dostačující.

## 2 Nezaměstnanost v širším sociálním kontextu

Nezaměstnanost představuje nový sociálně-ekonomický problém, se kterým se společnost, respektive česká společnost setkává teprve v posledních letech. Do roku 1990 u nás statisticky nezaměstnanost neexistovala, respektive všichni ekonomicky aktivní byli zaměstnáni. Postupný přechod z centrálně plánovaného hospodářství k tržní ekonomice, ale znamenal také vznik nejistoty zaměstnání, kterou trh práce přináší. Díky tomu, že v našich podmínkách se jednalo o jev nový, nejsou na ni lidé dostatečně připraveni, adaptováni a neschopnost účinně ji řešit z ní vytváří silně stresující faktor. Ztráta zaměstnání, potažmo nezaměstnanost je složitým společenským problémem přinášející multidimenzionální důsledky pro jedince i společnost. Pro většinu lidí je ztráta zaměstnání nepříjemnou událostí, která znamená pokles jejich životní úrovně, ekonomickou nejistotu do budoucna, ale také ztrátu nebo omezení jejich vztahů a kontaktů a zpochybnění jejich vlastních schopností uplatnit se ve společnosti a být tak jejím plnohodnotným členem. (Brožová, 2003, s. 76-77)

Někteří autoři (Maruška, 2012, s. 16) považují nezaměstnanost za „*obrovsky neefektivní jev, který značně snižuje celospolečenskou produktivitu práce, rozšiřuje počty sociálně slabých občanů a prohlubuje chudobu...nezaměstnanost je giganticky nespravedlivý jev pro celou společnost, nejen pro ty, kteří práci nemají, ale i pro ostatní občany, kteří musí nezaměstnanost financovat a nést veškeré negativní dopady, které z tohoto jevu vyplývají.*“

Toto vše vystihuje autentické vyjádření neznámého 40letého nezaměstnaného muže, které ve své publikaci uvádí Vágnerová (2008, s. 731), „*nezaměstnanost znamená zbytečnej, bezcennej, je to člověk druhý kategorie.*“

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že nezaměstnanost je nutno chápat v širších než v ekonomických souvislostech, především hovoříme o negativních psychologických a sociálních dopadech na jedince. Stav nezaměstnanosti postihuje člověka téměř ve všech aspektech jeho života, je proto nezbytné vycházet z komplexního a celistvého pohledu na nezaměstnanost, na její důsledky a dopady, příčiny a hledat možné způsoby jejího řešení.



## 2.1 Nezaměstnanost z ekonomického hlediska

Z pohledu ekonomické teorie se určitá míra nezaměstnanosti považuje za zcela neoddělitelnou součást fungujícího trhu práce. Společně s mírou inflace, produktem ekonomiky a saldem tvoří nezaměstnanost jeden ze čtyř základních makroekonomických ukazatelů. Dokonce odborná literatura uvádí, že v přiměřeném rozsahu je pro trh práce, ale i celkovou ekonomiku nezaměstnanost zdravá. Je totiž výrazem určité konkurence na trhu práce, která pomáhá udržovat kvalitu i cenu komodity, tedy práce na optimální úrovni. (Kaczor, 2013, s. 46)

K měření rozsahu (míry) nezaměstnanosti využívá ekonomie ukazatele **míry nezaměstnanosti**, který poměruje počet nezaměstnaných oproti ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Termín ekonomicky aktivní obyvatelstvo označuje tzv. práceschopné obyvatelstvo. Protikladem tohoto termínu je ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, které se z jakýchkoliv příčin nemůže zapojit do pracovního procesu, například studenti, starobní a invalidní důchodci, apod. Ti se do míry nezaměstnanosti nezapočítávají. Míru nezaměstnanosti u nás propočítává Český statistický úřad a výsledek je vyjádřen v procentech. (Kaczor, 2013, s. 46-47)

V roce 2015 byla obecná míra nezaměstnanosti 5,0 %, což bylo o 1,1 % méně než v roce 2014, kdy Český statistický úřad informoval o 6,1 % míře nezaměstnanosti. Nejnovější údaje vykazují v prvním čtvrtletí 2016 míru nezaměstnanosti 4,3 %. (ČSÚ, online, 2016) Je důležité ale podotknout, že statistické údaje zahrnují jen tzv. registrovanou nezaměstnanost, tedy tu, která je evidovaná úřady práce. Ukazatel tedy nedokáže postihnout například ty, kteří pracují na zkrácený úvazek, ty, kteří momentálně nejsou zaměstnáni, ale na úřadu práce se nezaregistrují, apod. Zároveň jsou ale do ní zahrnuti i lidé, docházejí na úřad práce, kteří reálně práci nehledají a ani nechtějí. Skutečná míra nezaměstnanosti se tedy od té registrované může značně lišit. (Kaczor, 2013, s. 46-47)

Mezi faktory, které se podílejí na utváření míry nezaměstnanosti, zahrnuje odborná literatura (Malinová, 2011, s. 39) například dynamiku ekonomiky a průběh hospodářského cyklu, probíhající strukturální změny, realizovaný vědeckotechnický rozvoj, rozsah a formy státních zásahů do ekonomiky, státní politiku zaměstnanosti a legislativu, mobilitu pracovní síly a jiné.

Dalším pojmem, se kterým ekonomie ve vztahu k nezaměstnanosti pracuje, je tzv. přirozená míra nezaměstnanosti. Vyplývá z předpokladu, že v tržním hospodářství nelze nikdy zajistit úplnou zaměstnanost, tedy nulovou nezaměstnanost. Cílem je tedy dosažení jakéhosi ideálního stavu, tedy tzv. přirozené míry nezaměstnanosti, kterou lze definovat jako „*takovou úroveň nezaměstnanosti, která odpovídá ekonomice fungující na úrovni svého potencionálního (=“ideálního“) produktu.*“ (Kaczor, 2013, s. 53)

Ekonomická teorie také rozlišuje několik základních **forem nezaměstnanosti**, které vycházejí z jejich rozličných příčin. Za nejméně problémovou je považována frikční nezaměstnanost. Tato forma vyjadřuje pouze fluktuaci pracovní síly na trhu práce, která je ve své podstatě přirozená. Patří sem ti, kteří opustili současné pracovní místo a potřebují nějaký čas na hledání nového. Tento čas se odhaduje v průměru na tři měsíce. Velký podíl v této kategorii nezaměstnaných náleží mladým lidem, potažmo absolventům, kteří teprve vstupují na trh práce a hledají první zaměstnání. (Brožová, 2012, s. 232)

Další formou je strukturální nezaměstnanost, která je důsledkem strukturálních změn v ekonomice. Je též přirozená, protože v každém období existují odvětví, která zažívají svůj rozkvět, anebo naopak útlum. To má za následek, že klesá poptávka po profesích v úpadkových odvětvích, pracovníci buď přecházejí do jiných oborů, anebo musí získávat jinou kvalifikaci, respektive rekvalifikaci. (Brožová, 2003, s. 83)

Cyklická nezaměstnanost je spojena s průběhem hospodářského cyklu v konkrétní ekonomice. V době recese a v době konjunktury je logicky i míra nezaměstnanosti odlišná. Podobnou periodickou formou je sezonní nezaměstnanost. Ta je typická kolísáním poptávky po určité práci v závislosti na ročním období. Především v zemědělství, stavebnictví a cestovním ruchu můžeme tento jev pozorovat. Charakteristickým znakem této nezaměstnanosti je, že je pravidelně se opakující, tudíž zaměstnanec i zaměstnavatel mají možnost se na ni připravit. (Kaczor, 2013, s. 56)

Dále rozdělujeme nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolně nezaměstnaný je ten, kdo by byl ochoten přijmout práci jen s vyšším platovým ohodnocením, než které převládá na příslušném odvětvovém trhu. Pokud

nenajde práci odpovídající těmto představám, dá přednost životu ze sociálních dávek. (Brožová, 2003, s. 85) Oproti tomu nedobrovolně nezaměstnaní aktivně hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu převládající na trhu práce, někteří i za mzdu nižší, avšak z nějakých příčin nemohou pracovní místo najít. Jedná se zejména o pracovníky, pro které je rekvalifikace obtížná nebo mají málo alternativních příležitostí. (Brožová, 2012, s. 243)

Nejzávažnější problém jak pro samotného jedince, tak i pro společnost představuje **nezaměstnanost dlouhodobá**. Jedná se o jev nežádoucí, avšak v tržní ekonomice ho nelze zcela odbourat. Hranici mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností vymezujeme zpravidla půlroční, někdy ale také až roční období bez zaměstnání. Právě tato forma nezaměstnanosti představuje zvýšené riziko vzniku sociálně patologických jevů, jakými může být například alkoholismus, útek do deprese, apod. (Kaczor, 2013, s. 57) Další hrozbu představuje dlouhodobá nezaměstnanost také v tom, že *„člověk si postupně zvykne na to, že nepracuje, a vypadne z pravidelného životního rytmu. Odvykne pravidelné každodenní povinnosti a zjistí, že i z podpory se dá žít...stanou se tzv. odrazenými pracovníky.“* (Brožová, 2003, s. 87) Z uvedeného logicky vyplývá, že se z původně nedobrovolné nezaměstnanosti může na základě délky jejího trvání stát nezaměstnanost dobrovolná.

## 2.2 Nezaměstnanost z psychologického a sociálního hlediska

Nejen ekonomické dopady má na jedince ztráta zaměstnání, *„je nepochybné, že nezaměstnanost má značný vliv na společenský život...nejde jen o pokles jejich životní úrovně, spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich „každodenní život“, společenské vztahy, hodnoty...“* (Mareš, 1998, s. 74)

Nejprve je důležité si uvědomit, jak vlastně člověk ztrátu, respektive propuštění z práce prožívá. Ve většině případů se jedná o **traumatizující zážitek** spojený s dlouhodobým stresem. Reakce na tuto zátěž probíhá standardně v pěti fázích, které mohou následovat v individuálně dlouhých časových intervalech. Klíčovými tématy jsou v těchto fázích posuny od optimismu k pesimismu a od aktivity k pasivitě. Jedná se o těchto pět fází:

- Fáze šoku – první, bezprostřední reakce na propuštění, prožíván je zejména šok, neschopnost uvěřit, následuje vztek, že tomu skutečně tak je, krátkodobě lze pocítovat úlevu.
- Fáze optimismu a aktivního hledání práce – člověk věří, že novou práci najde, vynakládá pro to určité úsilí, pokud ale nové místo v krátké době nenajde, jeho postoj se mění.
- Fáze přechodu do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti – jakýsi mezník daný subjektivně vnímaným pocitem řešitelnosti a závažnosti situace, člověk se stává pesimistickým, ubývá aktivita zaměřená na hledání pracovního místa, obvykle nastává po šesti měsících trvání nezaměstnanosti.
- Fáze adaptace na styl života nezaměstnaného – fáze typická rezignací, pasivitou a apatií, zúžením perspektivy, sníženým sebehodnocením, ztrátou zájmu o práci i hledání práce.
- Fáze přetrvávající nedůvěry – i když zaměstnání najde, přetrvává jeho pocit nedůvěry, nejistoty, objevují se problémy při zvládnutí nové situace, která na jedince adaptovaného v pasivní roli, klade větší nároky, než na které byl zvyklý. (Vágnerová, 2008, 734-735)

Z předešlého vyplývá, že ztráta zaměstnání má na člověka nepříznivý vliv po jeho psychické i osobnostní stránce, hovoříme tedy o psychologických důsledcích ztráty práce. Mezi ty, odborníci (Buchtová In: Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 55) na základě výzkumů nezaměstnaných, řadí pokles sebedůvěry, snížení pocitu vlastní hodnoty, pokles důvěry vůči ostatním lidem, deprese, fatalismus, apatie, beznaděj, nárůst sociální izolace, obviňování vlastní rodiny ze ztráty práce. Poslední charakteristika značí další důsledky nezaměstnanosti, a to jsou negativní sociální důsledky, které se projevují nejen v rodině konkrétního nezaměstnaného, ale mají i celospolečenský přesah.

U nezaměstnaného dochází tedy ke změnám v jeho psychice, ale i v chování, změnám také podléhají jeho potřeby a hodnoty. Vágnerová (2008, s. 735) uvádí, že ztráta zaměstnání vyvolává různé psychosomatické reakce, které můžeme chápat jako pokus o zvládnutí zátěže, kterou nezaměstnanost představuje. Na úrovni

citového prožívání obvykle člověk reaguje zoufalstvím a depresí, dochází k psychickému napětí, úzkosti a strachu. Může se jednat ale také o vztek a zlost, který bývá zaměřen na předpokládaného viníka situace, ať už se jedná o autoagresi nebo i nenávisť vůči společnosti obecně. Nezaměstnaný se stává labilnější, pocitově zranitelnější, klesá jeho subjektivní prožívání životní spokojenosti. Všechny uvedené reakce a pocity se mohou lišit svou intenzitou a délkou trvání.

Na úrovni chování se především mění autoregulace, zejména volního charakteru, upadá schopnost plánovat, strukturovat svůj čas i uskutečňovat stanovené cíle. V souvislosti s těmito změnami dochází i ke změnám v oblasti aktivity, můžeme hovořit o jakémisi ochromení, které člověka činí pasivním, rezignujícím. Tento úpadek se v konečném důsledku může projevit i na úpravě zevnějšku, oblékání, apod. Na druhé straně se ale ztráta práce může jevit jako impulz ke zvýšení aktivity člověka, který je silně motivován ke zlepšení své situace. (Vágnerová, 2008, s. 738)

V oblasti hodnot, potřeb a celkové motivace člověka dochází kvůli nezaměstnanosti taktéž ke změnám. *„Může dojít k posunu hodnotové hierarchie, ke změně vztahu k obecně platným normám a k narušení postoje k autoritám...pod vlivem nezaměstnanosti se mění o motivace, neboť mnohé potřeby nemohou být uspokojovány v obvyklé míře,...mění se také aspirační úroveň, chybějí dlouhodobé cíle...“* (Vágnerová, 2008, s. 736) Ke změnám dochází především v oblasti těchto konkrétních potřeb, jako jsou potřeba stimulace (nedostatek podnětů, nuda), potřeba sociálního kontaktu, potřeba učení (ztráta kvalifikace, profesních schopností), potřeba citové jistoty a bezpečí (pocit osobního ohrožení), potřeba seberealizace (ztráta smyslu života) a potřeba otevřené budoucnosti (chybí aspekt naděje a životní perspektivy). (Vágnerová, 2008, s. 736-738)

Podle dalších autorů (Mareš, 1998, s. 86) je ale nutné poznamenat, že psychické potíže vniklé stavem nezaměstnanosti automaticky nevyústí v další závažnější psychickou poruchu. Dochází k tomu spíše v případech, kdy je pro takovou poruchu již dán jiný osobnostní předpoklad, například dědičnost, organická vada apod. Často je také psychická porucha spíše příčinou než samotným důsledkem nezaměstnanosti.

Za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti je považováno rozbití časové struktury dne a **změny ve vnímání času.**

Nezaměstnanému jedinci ubíhá čas pomaleji než v zaměstnání, dny nemají žádnou strukturu a po nějaké době nelze odlišit všední dny od víkendů. Nejmarkantnější je ale to, že čas přestává hrát důležitou roli, je vyplňován pocitem nudy, ztrácí se smysl pro čas. Se strukturou času se hroutí i jeho obsah. (Mareš, 2008, s. 77-78)

S psychickou výbavou, respektive osobností nezaměstnaného také souvisí zvolení samotné **strategie zvládnání nezaměstnanosti**. Ty lze diferenciovat podle zaměření i podle vynaložené aktivity a účinnosti do třech základních variant:

- Strategie zaměřená na problém – aktivní strategie zaměřená na hledání práce, charakteristická silná motivace a sebedůvěra, spíše optimistický postoj k situaci, jedinci ochotní podnikat, rekvalifikovat se apod.
- Strategie zaměřená na zvládnutí aktivních potíží – jde o přežití v horší sociální a ekonomické situaci, řešení představuje adaptace na nízký příjem, v omezení spotřeby, snižuje se aktivita a vzrůstá pesimismus.
- Strategie zaměřená na změnu pocitů a podporu sebehodnocení – člověk je přesvědčen o neměnnosti situace a vyhnutím se stresoru jakým hledání práce a následné (předpokládané) odmítnutí je představuje řešení situace a udržení si „psychické pohody“, realizuje se i jako únik od reality nebo kompletní rezignace. (Vágnerová, 2008, s. 739)

Nehovoříme ale pouze o čistě psychických dopadech nezaměstnanosti na zdraví člověka. Negativní důsledky se projevují v psychosomatice nebo i v samotném objektivním **zdravotním stavu člověka**. Odborníci (Nosková, Dobešová, Zahurančík, Drahy a kol., 2007, s. 23) dokládají, že *„mnohé studie poukazují na souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením fyzického zdraví. V návaznosti na změny psychických dějů...je zhoršení fyzického zdraví očekávaným jevem a to z důvodů provázanosti psychických a fyzických funkcí...stres je právě tím mediátorem, kvůli kterému je tělo náchylnější k nemoci.“*

Ztráta zaměstnání a následný stav nezaměstnanosti může mít na zdraví člověka řadu nejen psychických, ale i somatických důsledků. Dlouhodobý vliv nezaměstnanosti zvyšuje riziko vzniku nebo rozvoje kardiovaskulárních onemocnění, bronchiálních poruch, zvyšuje výskyt vysokého krevního tlaku a cholesterolu, může

mít za následek až vyšší úmrtnost. Zhoršení zdravotního stavu nezaměstnaných jedinců bylo doloženo nejen objektivní přítomností tělesných a psychických příznaků, ale také sekundárním zvýšením využívání zdravotnických služeb a zařízení právě nezaměstnanými lidmi. (Boleloucký In: Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 104)

Můžeme hovořit i o tzv. **neuróze z nezaměstnanosti**, kde zřetelně vystupuje do popředí existenciální význam práce. Nezaměstnaný prožívá nenaplněnost svého času jako by to byla jeho vnitřní nenaplněnost, respektive jako nenaplněnost svého vědomí. Cítí se neúčinným, protože není zaměstnán. Dopady na zdravotní stav nezaměstnaného může mít samotný stres, který je nezaměstnaností vyvolán a prožíván. Obecně se jedná o bolení hlavy, pocity zvýšené únavy, poruchy spánku, zažívací potíže, narušení imunitního systému nebo již zmíněné riziko zvýšení krevního tlaku a tím i zvýšení ohrožení kardiovaskulárními chorobami. (Vágnerová, 2008, s. 743)

Odborníci (Malindová In: E-psychologie, online, 2016) ale upozorňují na nutnost tyto závěry interpretovat opatrně. Četné výzkumy sice poukazují na signifikantní vztah mezi nezaměstnaností a zhoršením nebo potencionálním ohrožením zdravotního stavu nezaměstnaného, zároveň ale dodávají, že je třeba brát v úvahu i další aspekty, které se na samotném výsledku výzkumů mohou podílet. *„Jednoznačně zachytit souvislost mezi nezaměstnaností a zdravím, tak v sobě zahrnuje plno nejasných faktorů. Z psychologického pohledu je zvládnutí ztráty práce vysoce individuální a ve zdraví se uplatňují významné interindividuální a intraindividuální rozdíly, které je obecně velmi obtížné vyjádřit. Vliv jednotlivých faktorů se u různých skupin nemocí také liší....“*

Jak již bylo výše uvedeno, zaměstnání, respektive profesní role má pro život člověka nezpochybnitelný význam. Profese je důležitou složkou identity dospělého jedince, která připívá k vymezení jeho pozice ve společnosti, k získání a potvrzení svého sociálního statusu ve společenské hierarchii. Nezaměstnanost je spojena právě se ztrátou této významné sociální role, ke snížení nebo úplné **ztrátě sociálního statusu**, což logicky vede k sociální degradaci, byť třeba jen dočasné. Nově získaná sociální role nezaměstnaného je chápána jako podřadný status, který svého nositele stigmatizuje a sociálně znehodnocuje. Navíc stále přetrvávající moralizující postoj společnosti k nezaměstnaným, která i v dnešní době mnohdy chápe nezaměstnanost

jako osobní selhání jedince, nikoli společnosti, a tím přispívá k obecně negativnímu hodnocení i sebehodnocení nezaměstnaných. (Vágnerová, 2008, s. 744)

Za vyústění těchto všech sociálních charakteristik nezaměstnaného považujeme jeho **sociální izolaci**. „Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci v dvojitým smyslu. Jednak samo (ztracené) zaměstnání je významným zdrojem (ztracených) sociálních kontaktů, jednak jeho ztráta vede k přerušení řady dalších sociálních kontaktů, jež s ním přímo nesouvisí.“ (Mareš, 1998, s. 82) V průběhu nezaměstnanosti se snižuje frekvence sociálních styků, často nejen v širším okolí, ale i uvnitř rodin. Jiný motiv k sociálnímu izolování, respektive k omezení sociálních styků je přímo na straně nezaměstnaných. Pocit vlastní stigmatizace je nutí k vyhýbání se nejen těm, kdo jsou zaměstnání, ale i těm, kteří práci též nemají, jelikož je pro ně tento kontakt depresivní. Sociální izolaci nezaměstnaných nelze ale rozumět jen jako faktickému osamocení individuů, ale nutno ji chápat především jako jejich sociální izolaci od majoritní, respektive zaměstnané společnosti. (Mareš, 2008, s. 82)

Stav sociální izolace, potažmo vyloučení z majoritní společnosti zaměstnaných může vést k dalšímu negativnímu sociálnímu jevu, kdy se člověk identifikuje s lidmi podobně postiženými a tím rezignuje na zlepšení svého statusu. Zařazuje se tedy do určité sociální kategorie, někdy nazývané jako underclass, která je charakteristická vyřazením ze společnosti, trvalejší závislostí na sociální podpoře, jiným vztahem k práci, sobě samým, k většinovým normám a hodnotám. (Vágnerová, 2008, s. 745)

Jak z uvedeného vyplývá, sociální dopady nezaměstnanosti, je důležité chápat komplexně. Nejde jen o negativní dopady na jedince samotného, ale jedná se o dopady s negativními důsledky na jeho nukleární rodinu a širší okolí, ale též spatřujeme dopady na společnost jako celek. Negativní sociální důsledky nezaměstnanosti se tedy odrážejí především ve dvou úrovních, a to v rodině nezaměstnaného a ve společnosti obecně.

Důsledky nezaměstnanosti nepocitují jen samotní jedinci, kteří práci ztratili, ale zasahuje mnohem větší počet osob, hovoříme tedy o negativních **dopadech na celou rodinu**. Ztráta zaměstnání jednoho nebo dokonce více členů představuje zátěžovou situaci a stres pro celou rodinu, která může vést až k rozpadu rodiny.



Nehovoříme zde jen o redukcí na finanční potíže nezaměstnaného člena a celé rodiny, ale jedná se i o změny v celé struktuře rodiny, v jejích vztazích a přijímaných sociálních rolích členů. Například otec se ztrátou zaměstnání může přijít o svou dominantní roli v rodině. (Plesník, 2007, s. 48) Nezaměstnanost může narušit nebo i zcela rozbít vztahy uvnitř rodiny, nejen napětím, které vzniká stresem způsobeným nedostatkem finančních prostředků. Výzkumy potvrzují například souvislost mezi ztrátou práce manžela a větší úzkostí a depresemi u manželek, dále se při dlouhodobém zkoumání ukázal signifikantní vztah mezi nezaměstnaností a nárůstem počtu rozvodů. (Buchtová In: Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 78-79) Další výzkumy poukázaly i na spojitost nezaměstnanosti a domácího násilí, které může být následkem vzrůstajícího napětí a konfliktů v rodině. Zátěž představuje též pro děti nezaměstnaných rodičů jako důsledek změny rodinné atmosféry, ale i například omezení společných aktivit jak v rodině, tak i s vrstevníky, kvůli nedostatečným finančním prostředkům. (Vágnerová, 2008, s. 746)

Podle výzkumů se u rodinných příslušníků projevují zejména tyto důsledky: nárůst konfliktu v rodině v důsledku odchodu člena rodiny z pracovního a společenského života, u dětí nezaměstnaných rodičů může narůstat riziko vývojových poruch jako je emoční labilita, antisociální chování, dále může docházet ke zhoršení školního prospěchu nebo ke slabým výkonům ve škole, problémům ve vztazích v rodině, apod. (Buchtová In: Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 55)

Rodina může ale působit i jako pozitivní faktor. Může se stát pro nezaměstnaného člena útočištěm, místem poskytující finanční i nemateriální podporu. To potvrzuje autentická výpověď neznámého nezaměstnaného: „*Být dlouhodobě nezaměstnaný je pro člověka frustrující...nad vodou ho drží jeho rodina. Domov je pro něj vším, o své okolí přestává jevit zájem. Svůj čas rozděluje mezi rodinu a shánění práce...*“ (Nosková, Dobešová, Zahurančík, Drahý a kol., 2007, s. 22)

Druhou sociální úrovní, kterou nezaměstnanost negativně zasahuje, je celá společnost. Odborná literatura (Buchtová In: Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 55) uvádí obecné **negativní důsledky na společnost**, které jsou například zvýšení kriminality (zvláště u mladistvých), nárůst drogové závislosti, pokusů o sebevraždu a nárůst depresivních symptomů, zvýšení počtu pacientů přijatých

do psychiatrických klinik, nárůst psychosomatických onemocnění a zhoršení psychických poruch.

Především nárůst a posílení různých **sociálně patologických jevů** ve společnosti můžeme chápat jako jeden z nejzávažnějších negativních sociálních důsledků nezaměstnanosti. Může vyvolávat nejen individuální destruktivní jednání, ale stává se zdrojem i celospolečenského napětí a uvádí do pohybu sociálně patologické procesy. Hovoříme například o krizi hodnot, úpadku úcty k autoritám, rozkladu občanské společnosti, krizi rodiny a další. Samotná nezaměstnanost nebo i pouhý strach z potencionální ztráty zaměstnání může stát v pozadí i řady rasových nebo meziskupinových konfliktů. (Mareš, 1998, s. 91-92)

Obecně se také nezaměstnanost negativně projevuje zvýšenými nároky na státní rozpočet, kdy je stát nucen vynakládat nemalé částky na pomoc a podporu lidí, kteří se ocitají ve stavu nezaměstnanosti. Nejedná se ale jen o dávky v nezaměstnanosti, výlohy na zdravotní a sociální služby a další podpory, ale hovoříme i o finančních ztrátách na neodvedených daních. (Buchtová In: Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 82)

Sekundární jev, který masová nezaměstnanost ve společnosti spouští je **strach zaměstnaných** z potencionální ztráty místa. Tato zkušenost s nezaměstnaností v okolí vede k zesílenému tlaku na výkon, zvýšení konkurenčního tlaku, který vede až k zeslabení nebo ztrátě solidarity zaměstnanců navzájem. Dalším důsledkem je také omezení oprávněných odchodů na nemocenskou a k omezení žádostí o lázeňské pobyty. (Buchtová In: Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 55)

### **3 Uplatnění absolventů škol na trhu práce**

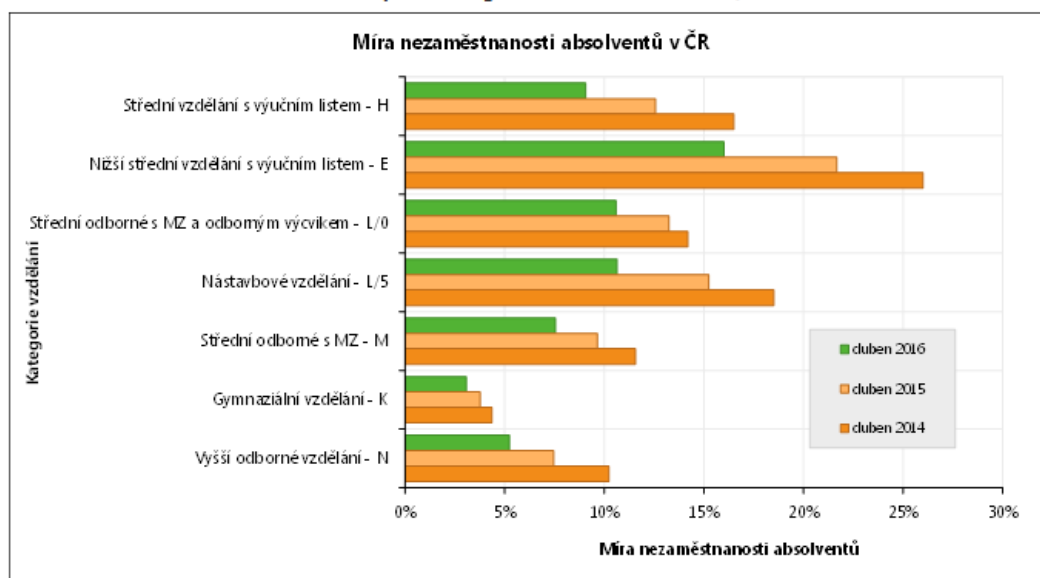
Čerství absolventi škol jsou tradičně považováni za jednu z rizikových skupin na trhu práce. Jedná se zejména o **absolventy nižších stupňů vzdělání**. Přestože se Česká republika řadí mezi země EU, které mají poměrně nízký podíl žáků opouštějících vzdělávání již po základní škole, přesto někteří žáci buď již ihned po ukončení základní školy, anebo v průběhu střední školy ze vzdělávání odcházejí. Reálná šance na uplatnění těchto absolventů na trhu práce je podle odborníků velmi malá a většina z nich končí v evidenci úřadů práce, kde se stává jejich existence

závislá na dávkách státu. (Trhlíková, Úhlovcová, Vojtěch, 2006, s. 3) Při celostátním sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011, byl evidován 1 571 602 lidí s ukončeným nebo neukončeným základním vzděláním. Z výsledků také vyplynulo, že z ekonomicky aktivního obyvatelstva, které v době sčítání čítalo 4 580 714 lidí, náleží pouze 288 612 těm, jejichž vzdělávací dráha skončila po základní škole. Například již oproti těm, kteří dosáhli alespoň středního vzdělání bez maturity, tedy vyučení se počet ekonomicky aktivních zvýšil již na 1 652 777. (ČSÚ, online, 2016) Můžeme tedy usuzovat, že jedním z nejdůležitějších faktorů v uplatnitelnosti absolventa na trhu práce je právě stupeň dosaženého vzdělání.

Co se týče uplatnitelnosti **absolventů se středním vzděláním** jejich míra nezaměstnanosti, respektive procentní podíl těch, kteří jsou v evidenci na úřadech práce, byl k dubnu 2016 tento: absolventi středního odborného vzdělání s výučním listem – 9,1 %, absolventi nižšího středního odborného vzdělání s výučním listem (v oborech s nižší úrovní všeobecného vzdělání) – 16,0 %, absolventi středního odborného vzdělání s maturitou a odborným výcvikem – 10,6 %, absolventi nástavbového vzdělání – 10,6 % a absolventi středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou – 7,5 %. K těm, kteří pokračovali ve vzdělávání po základní škole, řadíme také absolventy gymnázií, jejichž míra nezaměstnanosti byla k témuž datu 3,1%. Absolventů vyššího odborného vzdělání s výjimkou konzervatoří se na úřadech práce zaevidovalo 5,2 %. (Infoabsolvent, online, 2016)

Na následujícím obrázku je uvedeno srovnání míry nezaměstnanosti těchto kategorií v letech 2014 až 2016. Z obrázku vyplývá, že největší míru nezaměstnanosti nalezneme pravidelně u absolventů středního vzdělání s výučním listem, nejnižší u studentů gymnázií, jelikož u nich lze předpokládat, že budou nadále pokračovat ve své vzdělávací dráze.

Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR podle kategorií vzdělání (duben 2014, 2015 a 2016)



Obr. 1 – Zdroj: Infoabsolvent, online, 2016

Poslední kategorií ve vzdělávání tvoří **absolventi vysokých škol**. Těch bylo při sčítání lidu, domů a bytů roku 2011 zaznamenáno celkem 1 114 731, z toho ekonomicky aktivních 869 614, nezaměstnaných bylo 31 390. (ČSÚ, online, 2016) Tato absolutní čísla nám o zaměstnanosti, respektive o nezaměstnanosti absolventů vysokých škol mnoho nevypráví. U absolventů vysokých škol při jejich uplatnění na trhu práce záleží především na konkrétním vystudovaném oboru, místě neboli regionu, kde se absolvent uchází o zaměstnání apod. Především studovaný obor je klíčovým faktorem při získání zaměstnání. Z výsledků již zmíněného celostátního sčítání vyplývá, že jsou velké rozdíly v počtu nezaměstnaných absolventů humanitních, společenskovedních oborů a pedagogiky zaměřených oborů než například absolventů technických oborů, informatiky apod. Celkový rozdíl byl například 149 nezaměstnaných absolventů informatiky oproti 3 653 nezaměstnaných absolventů v oboru pedagogika a příprava učitelů. (ČSÚ, online, 2016) Tento příklad je pouze ilustrativní, ve výsledku má svou roli více faktorů. Podrobněji se absolventy vysokých škol zabývá jiná podkapitola.

Hovoříme-li obecně o absolventech škol, dostáváme se ke kategorii mladých lidí. Právě na ty má nezaměstnanost prokazatelné negativní důsledky, které mohou mít podobu až trvalejšího charakteru.

### 3.1 Mladí lidé a riziko nezaměstnanosti

Pracovní síla na trhu práce reálně netvoří homogenní celek, jelikož lidé, kteří tuto pracovní sílu reprezentují, se odlišují ve svých jednotlivých charakteristikách. Těmito charakteristikami může být například věk, vzdělání, pohlaví, ale také zdravotní stav, respektive nějaký handicap nebo příslušnost k etnické skupině a podobně. Uvedené charakteristiky pak konkrétním skupinám obyvatelstva ztěžují přístup nebo je dokonce úplně vyčleňují z participace na trhu práce. I když legislativně i eticky je nepřijatelné, aby byl někdo do zaměstnání vybírán například na základě pohlaví nebo příslušnosti k etnické skupině, reálně existují ve společnosti určité stereotypy a předsudky, které mohou znevýhodňovat konkrétní skupiny a jedince oproti jiným uchazečům. Tyto znevýhodněné skupiny, které jsou ohroženy vyšším rizikem, buď častější anebo dlouhodobé nezaměstnanosti, označujeme jako **rizikové skupiny**. Tyto skupiny potřebují zvýšenou pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství. Jedná se zejména o mladší věkové skupiny do 30 let, starší lidi, ženy, zdravotně postižené, lidi bez kvalifikace a romské etnikum. (Nosková, Dobešová, Zahurančík, Drahy, 2007, s. 24-25) Jednou z těchto rizikových skupin představují právě mladí lidé, respektive absolventi jakéhokoliv stupně vzdělání.

U nezaměstnaných mladých lidí jde především o to, že mladý člověk zůstává existenčně závislý na své rodině, v horším případě na podpoře státu, tudíž nemůže subjektivně ani objektivně získat status dospělého samostatného člověka. Dále tito lidé nemohou rozvíjet své schopnosti a dovednosti, nemohou si vytvářet své pracovní návyky, což může vést až na zvyknutí si na roli nezaměstnaného. Mladý jedinec tím ztrácí motivaci k vylepšení svého postavení a příjmu. Neméně závažná je i hrozba vzniku asociálního chování, jehož spouštěčem může být právě nadbytek volného času, nuda, nedostatek programu a povinností, ale také frustrace daná jeho současnou situací. Hovoříme zde například o užívání drog, vandalství, krádežích a další. (Vágnerová, 2008, s. 742)

Mladí lidé jsou na trhu práce vůči konkurenci ve značné míře znevýhodněni. *„Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce...vystupuje (u nich) do popředí zejména ekonomické hledisko, protože mnozí z nich zakládají rodiny nebo již ve svých rodinách žijí.“* (Buchtová In: Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 82-

83) Na druhou stranu mohou nabídnout své vzdělání a potenciál. Mezi vlastnosti typické pro mladé lidi, kteří vstupují do svého prvního zaměstnání, se řadí například schopnost shromažďovat, analyzovat a třídit informace, schopnost vyjadřování se a sdělování myšlenek, jsou schopni plánovat a organizovat činnost svou i ostatních. Dokáží pracovat v týmu, efektivně a pružně řešit problémy. Zpravidla disponují i znalostí několika cizích jazyků. Často je pro tuto kategorii typická iniciativnost, tvořivost a ochota učit se. (Oudová, In: Socialia, 2000, s. 299)

S ohledem na téma práce se budeme nadále podrobněji zabývat konkrétně absolventy vysokých škol a jejich postavením na trhu práce, respektive jejich ohrožením nezaměstnaností a dopady, které na tuto konkrétní kategorii může nezaměstnanost mít.

### **3.2 Absolventi VŠ na trhu práce**

Jak již bylo v předchozích kapitolách řečeno, absolvent vysoké školy, je člověk, který investuje do svého lidského kapitálu, aby zvýšil svou šanci nejen na uplatnění na trhu práce, ale aby také zvýšil pravděpodobnost získání vhodného, dobře placeného místa, které mu poskytne prostor pro jeho další kariérní a profesní růst. Právě vzdělání je to, s čím vysokoškolský absolvent vstupuje na trh práce jako se svým kapitálem (samozřejmě kromě svých dalších osobnostních charakteristik a jiných jedinečných vlastností) a očekává za něj určité pracovní místo a ohodnocení. Je ale tomu opravdu ve všech případech tak, že je vysokoškolský diplom dostatečně účinnou ochranou před nezaměstnaností a pádným argumentem pro získání vysněného pracovního místa?

**Definovat obecně absolventa** můžeme podle statistických potřeb úřadů práce jako člověka, který je evidován na úřadu práce, a u kterého doba od úspěšného ukončení studia nepřesáhla 2 roky. Tato definice je platná od 1. 1. 2004. (PortalMPSV, online, 2016) Jiná definice byla například využívána při mezinárodním výzkumném šetření REFLEX 2013: Zaměstnatelnost a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu a hodnocení získaného vysokoškolského vzdělání. Zde se jednalo o absolventy bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů na veřejných, státních i soukromých vysokých školách do pěti let po získání diplomu (tedy absolventy z let 2008–2012). (strediskovzdelavacipolitiky, online, 2016) I tento rozsáhlý výzkum přispívá

k tématu jakým je problematika nezaměstnanosti této cílové skupiny, a proto i tento výzkum sloužil jako jedno z východisek pro výzkumné šetření této práce.

Dá se usuzovat, že „*vysokoškolské vzdělání přináší jeho absolventům řadu výhod. Prakticky ve všech vyspělých zemích nacházejí vysokoškoláci v porovnání s méně vzdělanými lidmi snadněji zaměstnání...jejich práce je kvalifikovanější a zpravidla i zajímavější. V neposlední řadě za ni dostávají vyšší odměnu.*“ (Malinová, 2011, s. 51) I přesto má podstatná část vysokoškolských absolventů problém uplatnit se na trhu práce a získat zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci.

Příčiny nezaměstnanosti zejména čerstvých absolventů spatřují odborníci (Daňhelová In: Socialia, 2002, s. 40) v rostoucím počtu mladých uchazečů o práci v důsledku populačních trendů, jakým byla u nás zvýšená porodnost v 70. letech, které pracovní trh není schopen pojmout. Další příčina tkví v profesní struktuře absolventů, která neodpovídá nynějším požadavkům trhu, respektive zaměstnavatelů. Dalším problémem se jeví i kvalita jejich odborné připravenosti. Všechny tyto skutečnosti se podílejí nejen na počtu nezaměstnaných vysokoškolských absolventů, ale i vyvolávají obavy u současných studentů, kteří se na svůj vstup na pracovní trh teprve připravují.

Právě **kvalifikační a oborová struktura** je považována za klíčový faktor v jejich úspěšnosti nebo neúspěšnosti na trhu práce. „*Pokud absolvent může nabídnout požadované zaměření své kvalifikace, pak rozhodně nemá problém se svým uplatněním. Pokud však je jeho zaměření orientováno na obory, které procházejí spíše útlumem, či je velká převaha nabídky na trhu práce, pak bude mít se svým uplatněním potíže. Zde se pak dostáváme k jinému problému a tím je vzdělávací nabídka škol...*“ (Jedlička In: Socialia, 2005, s. 294) S tím korespondují i tvrzení dalších odborníků (Daňhelová In: Socialia, 2002, s. 40), kteří tvrdí, že při výskytu problémů s hledáním prvního zaměstnání hraje významnou roli právě obor studia. Nejhůře hledají uplatnění absolventi, kteří studovali v jakékoliv formě společenské vědy, tedy absolventi humanitního zaměření. Nejsnadněji nacházejí zaměstnání ti, kteří absolvovali na fakultách informatiky. Podstatným se ale jeví i to, v jakém místě, respektive regionu absolventi pracovní místo hledají. Pravděpodobnost přijetí se poté odvíjí i od celorepublikového průměru nezaměstnanosti v konkrétním regionu.

Z předchozího vyplývá, že problematika uplatňování absolventů, potažmo mladých lidí obecně je ovlivněna mnoha faktory. Na jedné straně vzdělávacím systémem, trhem práce, ale také samotným rozhodnutím jedince, jaký obor bude studovat, kde se o práci bude ucházet a další. Neopomenutelnou stránkou jsou i jeho osobnostní a jiné předpoklady a charakteristiky, které mu mohou pomoci se prosadit vůči konkurenci. Nejen ze statistických údajů vyplývá, že problematika nezaměstnanosti absolventů, ale i nezaměstnanost obecně se stává jevem, se kterým se společnost bude muset naučit pracovat a pokusit se najít adekvátní způsoby jeho řešení.

Právě možným řešením se může stát činnost, kterou student posiluje své šance na budoucí uplatnění již v době svého studia. Právě s účinnou prevencí potencionální nezaměstnanosti absolventů souvisí činnosti, které mohou poskytovat samotné vysoké školy. Absolvent, respektive student vysoké školy může své šance na uplatnění na trhu práce zvyšovat například ve spolupráci s poradenskými kariérovými centry na vysokých školách. Vzhledem k zaměření výzkumného šetření práce a zvolenému výzkumnému vzorku se nadále budeme věnovat konkrétně činnosti Poradenského centra Univerzity Hradec Králové, konkrétně Kariévnímu centru a sociální poradně.

### **3.3 Cíl a činnost Kariévního centra a sociální poradny UHK**

Oficiální zdroje (uhk, online, 2016) uvádí, že činnost Kariévního centra, které je spojeno se sociální poradnou, spadá pod Poradenské centrum Univerzity Hradec Králové. Toto Poradenské centrum se člení do čtyř subjektů, které mimo uvedeného Kariévního centra a sociální poradny zahrnují Pedagogicko-psychologickou poradnu, Středisko podpory studentů se specifickými potřebami Augustin a Psychoterapeuticko-duchovní poradnu.

Cílem Kariévního centra a sociální poradny je již v průběhu studia připravovat budoucí absolventy Univerzity Hradec Králové na situaci na trhu práce s ohledem na jejich obor a osobnostní předpoklady. Centrum za tímto účelem využívá celé škály nástrojů individuálního i skupinového poradenství a dalších aktivit. Neprofesním vzděláváním a sebezkušenostními aktivitami se snaží studenty a absolventy připravit na hledání zaměstnání, účast na výběrových řízeních a cílem je i usnadnit proces



adaptace po nástupu do zaměstnání. Uchazečům o studium je poskytována i podpora při volbě oboru. Konkrétně se jedná například o poskytování informací o kvalifikačním přesahu a uplatnitelnosti v jiných odvětvích, přípravu na přijímací řízení, tedy psaní životopisu, motivačního dopisu, a jiných. Dále centrum pořádá workshopy, koučování, sebezkušenostní aktivity a v neposlední řadě zprostředkovává kontakt se zaměstnavateli a informace o nabídkách práce a brigádách. Jeho nedílnou součástí je i kariérní web, kde po zaregistrování je umožněno studentům již v průběhu studia sledovat pracovní nabídky zaměstnavatelů, vkládat vlastní poptávky po práci, vybrat si mentora, přihlásit se na workshopy apod. (uhk, online, 2016)

Právě činností tohoto centra jako možného přínosu k prevenci nezaměstnanosti absolventů vysokých škol, míry jeho využitelnosti a povědomí o něm se věnuje i část výzkumného šetření této práce.

## **4 Výzkumné šetření zaměřené na zmapování názorů studentů VŠ na jejich budoucí pracovní uplatnění**

Tato empirická část práce se věnuje zmapování názorů studentů Katedry sociální patologie a sociologie Pedagogické fakulty Univerzity Hradec Králové studující prezenční i kombinovanou formu studia na jejich budoucí uplatnění na trhu práce a šanci získat zaměstnání ve studovaném oboru, tedy jejich pohled na možnou nezaměstnanost po absolvování školy. Zkoumáno bylo i jejich povědomí o existenci Kariérního centra a sociální poradny Univerzity Hradec Králové a využitelnost jeho poskytovaných služeb jako adekvátního a vhodného přínosu nejen k prevenci potencionální nezaměstnanosti těchto studentů.

Cílem výzkumného šetření je zmapovat názory studentů Katedry sociální patologie a sociologie na jejich budoucí uplatnění na trhu práce, respektive na jejich obavu z potencionální nezaměstnanosti a zjistit jejich znalost a využitelnost poskytovaných služeb Kariérního centra a sociální poradny jako adekvátní podpory pro jejich budoucí uplatnění na trhu práce.

Výzkumný problém byl stanoven v následujícím znění:

**Jaký je pohled studentů Katedry sociální patologie a sociologie Pedagogické fakulty Univerzity Hradec Králové na jejich budoucí uplatnění na trhu práce v jejich studovaném oboru?**

Charakter zkoumání byl zvolen kvantitativní, proveden byl formou dotazníků. Výzkumné šetření bylo realizováno formou dotazníku, který obsahoval 9 položek, z nichž všechny byly uzavřené, viz Příloha 1 – Dotazník, kde je uveden doslovný přepis dotazníku, jelikož byl distribuován výhradně v elektronické podobě. Dotazník byl vyplňován zcela anonymně. Distribuován byl elektronickou formou jak prostřednictvím sociálních sítí, tak prostřednictvím emailové pošty na oficiální společné emailové adresy konkrétních ročníků Katedry sociální patologie a sociologie. S cílem dosáhnout maximální možné návratnosti obsahoval dotazník spíše nižší počet položek.

Cílová skupina byla definována jako studenti vysokých škol. Vzhledem k širokému rozsahu této cílové skupiny, byl stanoven výzkumný vzorek, který představovali studenti Katedry sociální patologie a sociologie Pedagogické fakulty Univerzity Hradec Králové. Tento výzkumný vzorek nebyl pro výzkumné šetření vybrán náhodně, ale jeho výběr byl zvolen z několika důvodů. Za jeden z hlavních důvodů považuji to, že studenti této katedry mohou být považováni za typický modelový příklad studenta neučitelského studijního oboru. Vzhledem k tomu, že uplatnitelnost absolventů škol, především těch vysokých škol je především závislá na konkrétním studovaném oboru, lze považovat studenta naší katedry za reprezentanta neučitelských studijních oborů. Dalším důvodem pro zvolení tohoto výzkumného vzorku byl osobní zájem, jelikož sama se řadím mezi studenty a absolventy katedry. V neposlední řadě jsem považovala výsledky výzkumného šetření realizované s takovýmto konkrétním výzkumným vzorkem za možný přínos pro samotnou Katedru sociální patologie a sociologie, pro kterou může být zmapování názorů vlastních studentů přínosem v jejich dalších aktivitách a zaměřeních. Výsledky mohou být i zpětnou vazbou a možným východiskem pro aktivity, především pro aktivity v oblasti propagace samotného Kariérního centra a sociální poradny UHK.

Pro aktuální akademický rok stanovený výzkumný vzorek čítá 279 studentů, kteří jsou evidováni oficiálním systémem jako studující, z nichž je 223 studentů Sociální patologie a prevence studujících v obou formách studia, tedy v prezenční a kombinované formě a 56 studentů Sociální komunikace v neziskovém sektoru, která je realizována pouze v kombinované formě studia.

Z tohoto výzkumného vzorku se výzkumného šetření zúčastnilo a dotazník vyplnilo 152 studentů. Tento výsledný počet tvořilo 121 studentů Sociální patologie a prevence, z nichž 82 studuje v prezenční formě studia a 39 studentů ve formě kombinované. Zbýlých 31 studentů představují studenti Sociální komunikace v neziskovém sektoru, kteří všichni studují kombinovanou formu studia.

## **4.1 Hypotézy**

Podle Gavory (2000, s. 50) je hypotéza předpoklad, který musí být vyvozen z vědecké teorie. Hypotéza se po provedeném výzkumném šetření buď potvrdí, nebo vyvrátí. Jelikož se jedná o specifický a úzce zaměřený výzkumný vzorek byly

hypotézy pro toto výzkumné šetření stanoveny na základě použité literatury, statistických dat a výsledků již zmíněného mezinárodního výzkumného šetření REFLEX 2013: Zaměstnatelnost a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu a hodnocení získaného vysokoškolského vzdělání. Hypotézy byly stanoveny tři v následujícím znění:

**H1: Více než 45% zkoumaných respondentů má již zajištěnou práci nebo brigádu ve studovaném oboru ještě před absolvováním studia.**

Hypotéza vychází z výsledků výzkumného šetření REFLEX 2013, z nichž vyplývá, že 48% dotázaných mělo již zajištěnou práci v době absolvování. Práci zde rozumíme nejen hlavní pracovní poměr, ale i krátkodobější brigády v oboru, které si student zajistil již v době studia a počítá s nimi i po jeho absolvování. (Koucký, Ryška, Zelenka, 2014, s. 48-49)

**H2: Více než 25% zkoumaných respondentů si myslí, že nalezne práci ve studovaném oboru do 3 měsíců od absolvování školy.**

Tato hypotéza se opět opírá o výsledky již výše zmíněného šetření, z kterých vyplynulo, že 28% dotázaných našlo práci do 3 měsíců od ukončení školy. (Koucký, Ryška, Zelenka, 2014, s. 50)

**H3: Více než 50% dotázaných respondentů ví, že na UHK existuje Kariérní centrum a sociální poradna.**

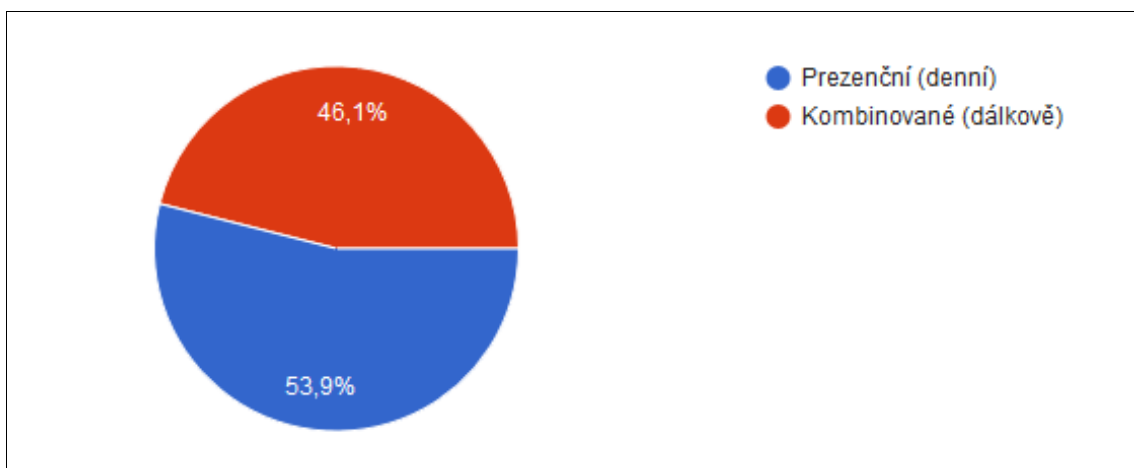
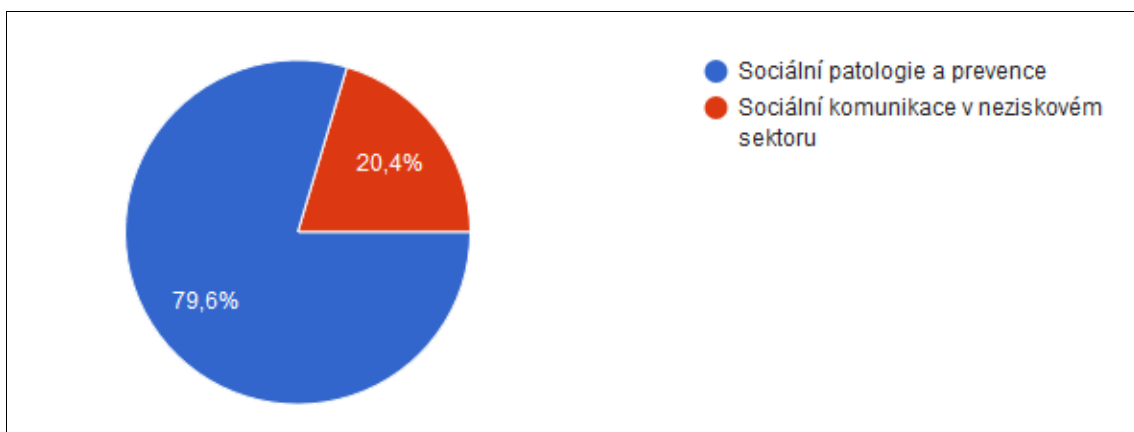
V této hypotéze vycházíme z toho, že každý student nastupující do prvního ročníku jakéhokoliv oboru na UHK je systémově automaticky obeznámen o existenci a poskytovaných službách Poradenského centra, včetně Kariérního centra a sociální poradny prostřednictvím informačního emailu na svou školní emailovou adresu. Dá se tedy předpokládat, že valná většina studentů o existenci tohoto centra ví, minimálně z tohoto emailového sdělení, případně z dalších informačních materiálů dostupných jak na budovách UHK, tak na webových stránkách UHK. Přepis informačního emailu je součástí této práce jako Příloha 2 – Informační email.

## **4.2 Presentace získaných dat**

Položka číslo 1 a 2 byla zaměřena na specifikaci respondenta vzhledem k jeho studijnímu oboru a formě studia. Z výsledků vyplynulo, že se výzkumného šetření

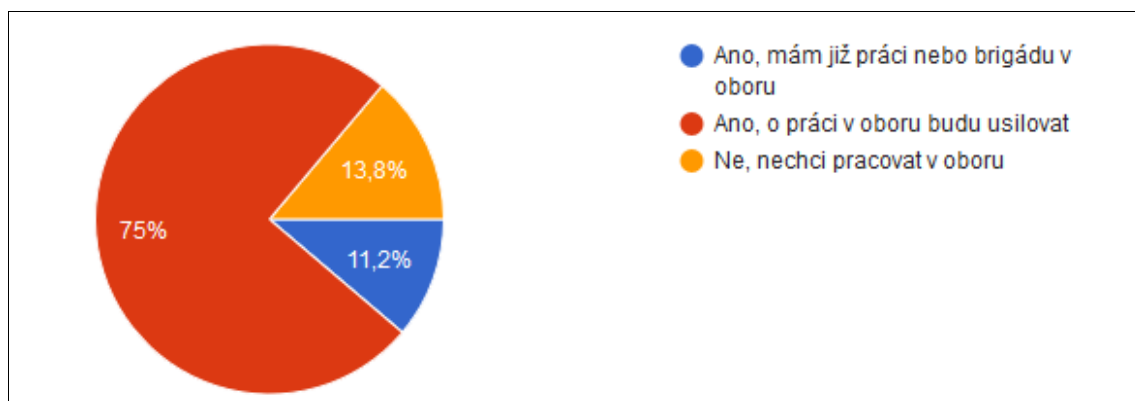
zúčastnilo 121 studentů Sociální patologie a prevence a 31 studentů Sociální komunikace v neziskovém sektoru. 82 respondentů se přihlásilo k prezenční formě studia, zbylých 70 ke kombinované formě. Jelikož je obor Sociální komunikace v neziskovém sektoru realizován pouze v kombinované formě lze z dat odvodit, že ze všech 121 studentů Sociální patologie a prevence, jich 82 studuje v prezenční formě studia a 39 studentů ve formě kombinované. Konkrétní procentní rozložení vidíme na Grafu 1 a Grafu 2.

**Graf 1a graf 2 – Jaký obor studujete? V jaké formě studujete?**



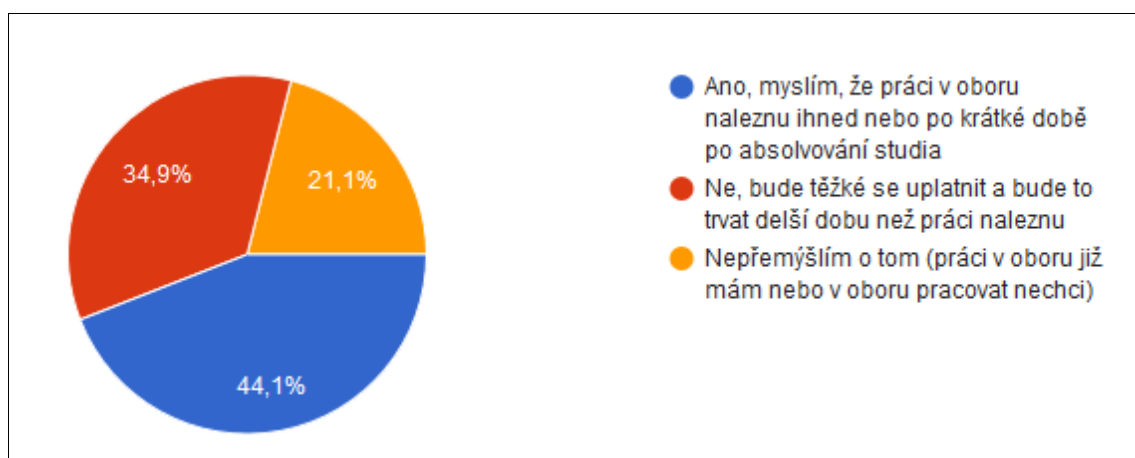
V položce 3 byli studenti dotazováni na to, zda chtějí po absolvování studia pracovat v oboru, který aktuálně studují. Z výsledků vyplývá, že naprostá většina, konkrétně až 114 studentů, tedy přesně 75% bude o práci v oboru usilovat. Pouze 13,8% dotázaných respondentů v oboru pracovat nechce, jedná se o 22 studentů. A zbylých 11,2% uvedlo, že již práci v oboru má.

**Graf 3 – Po absolvování studia chcete pracovat v oboru, která aktuálně studujete?**



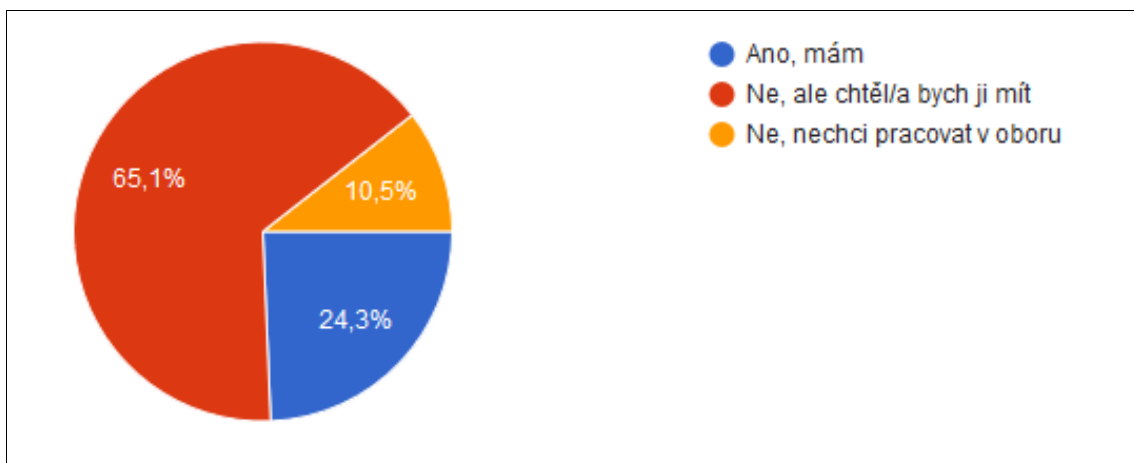
Čtvrtá položka zjišťovala názor respondentů na to, jestli si myslí, že bude snadné najít uplatnění na trhu práce právě s jejich oborem. Na Grafu 2 můžeme vidět, že 44,1% tázaných respondentů, přesně 67 ze všech dotázaných, si myslí, že práci naleznou ihned nebo v krátké době po absolvování studia. 34,9%, tedy 53 studentů vidí situaci skeptičtěji a uplatnění na trhu práce považují za těžké a nalezení práce jim bude trvat delší dobu. Zbýlých 21,1% o této otázce nepřemýšlí, jelikož práci v oboru již mají nebo ji hledat nebudou.

**Graf 4 - Myslíte si, že najít uplatnění na trhu práce bude s Vaším oborem snadné?**



V položce 5 bylo zjišťováno, jestli respondenti mají zajištěnou práci nebo brigádu již v době studia. Na tuto otázku odpovědělo kladně 24,3% respondentů, tedy 37 již zajištěnou práci nebo brigádu má. Největší počet respondentů, přesně 99 studentů odpovědělo, že ne, ale chtěli by ji mít zajištěnou. Na Grafu 5 vidíme, že takto odpovědělo přesně 65,1% zkoumaných respondentů. Zbýlých 16 studentů, tedy 10,5% uvedlo, že nechce pracovat v oboru.

**Graf 5 - Máte již během studia zajištěnou práci nebo brigádu v oboru?**



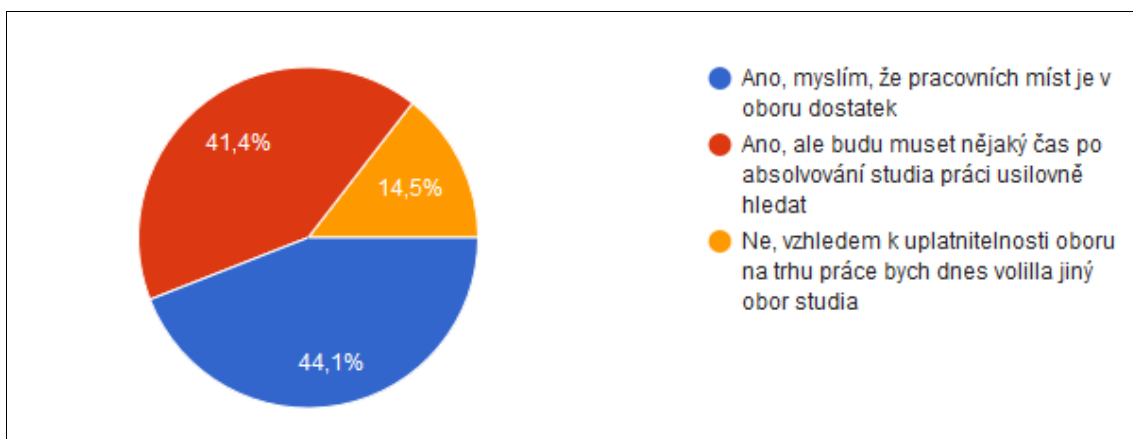
Položka 6 zkoumala dobu, za jakou si respondenti myslí, že po ukončení studia nalezou práci. Největší podíl, konkrétně 42,1%, který reprezentuje názor 64 dotázaných studentů si myslí, že práci nalezne do 3 měsíců od absolvování studia. 34,9%, tedy přesně 53 respondentů vidí rychlost svého uplatnění pesimističtěji a uvedlo déle než 3 měsíce. Zbytek, tedy 23% zkoumaných respondentů uvedlo, že pracovní místo již má nebo ho hledat v oboru nebude.

**Graf 6 - Za jak dlouho po absolvování studia si myslíte, že naleznete práci v oboru?**



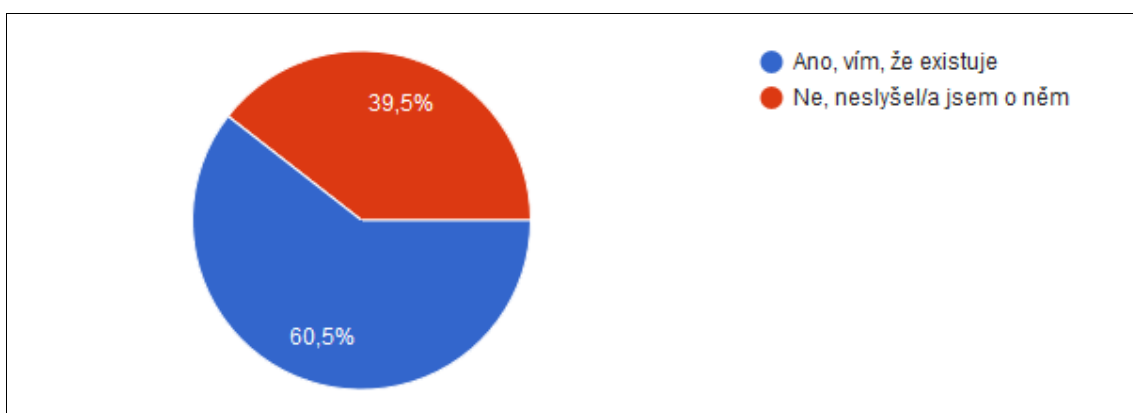
V 7. položce byla respondentům položena otázka, zda si myslí, že zvolili svůj studijní obor vzhledem k možnostem uplatnění správně. 44,1%, konkrétně 67 respondentů odpovědělo, že ano, že pracovních míst je v oboru dostatek. O něco méně studentů, přesně 63, tedy 41,4% sice také uvedlo, že ano, ale s tím, že budou muset po absolvování studia nějaký čas usilovně práci hledat. Obor by vzhledem k možnostem uplatnění změnilo 14,5%, které představuje názor 22 zkoumaných respondentů.

**Graf 7 - Myslíte si, že jste si zvolil/a obor vzhledem k možnostem uplatnění na trhu práce správně?**



Položka 8 již souvisela s Kariéerním centrem a sociální poradnou Univerzity Hradec Králové. Zde byli studenti tázáni, zda vůbec o existenci tohoto centra vědí, či nikoliv. 92 studentů, kteří představují 60,5% z celkového počtu odpovědělo kladně, naopak 39,5% respondentů, tedy zbylých 60 respondentů, uvedlo, že o tomto centru nikdy neslyšelo.

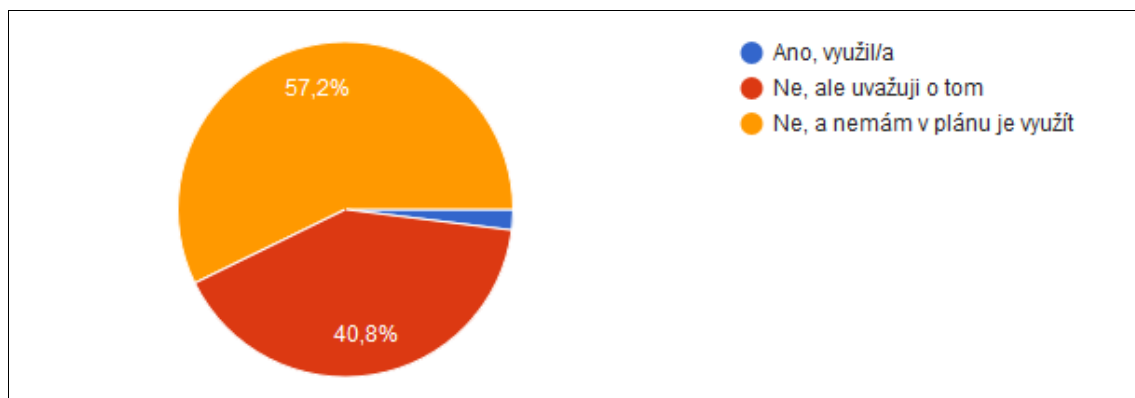
**Graf 8 - Víte o existenci Kariéerního centra a sociální poradny UHK?**



Poslední položka číslo 9 zkoumala využitelnost služeb Kariéerního centra a sociální poradny studenty Katedry sociální patologie a sociologie. Pouze 3 respondenti, kteří, jak vidíme na Grafu 9, představují v celkovém součtu pouhých 2%, do dotazníku uvedli, že služby centra již využili. 40,8% uvedlo, že je dosud nevyužily, ale uvažuje o tom. Toto procento představuje 62 potencionálních klientů centra. Zbylých 57,2%, tedy konkrétně 87 zkoumaných respondentů uvedlo, že poskytované služby ani nemá v plánu využít.

**Graf 9 - Využil/a jste někdy jeho služby?**





### 4.3 Verifikace hypotéz

Na začátku výzkumné šetření byly stanoveny tři hypotézy. Podle výsledků se z těchto třech hypotéz na konci výzkumného šetření dvě potvrdily a jedna se nepotvrdila.

Hypotéza číslo 1 (H1) zjišťovala, zda mají studenti zajištěnou práci nebo brigádu ve studovaném oboru již v době studia. V hypotéze bylo stanoveno, že Více než 45% zkoumaných respondentů práci nebo brigádu zajištěnou má. Z výsledků výzkumného šetření, ale vyplynulo, že pouze 24,3% ze všech respondentů již pracuje nebo má brigádu v oboru. Jedná se tedy o necelou čtvrtinu zkoumaných respondentů, hypotéza se tedy nepotvrdila.

Příčinu vyvrácení této hypotézy můžeme spatřovat v různých faktorech. Jedním z faktorů může být například to, že v nepedagogických oborech není tolik příležitostí pro nalezení práce nebo brigády již v době studií, jelikož je pro výkon většiny těchto profesí požadována určitá profesní způsobilost a úroveň, tedy dosažený stupeň vysokoškolského vzdělání. Dalším důležitým faktorem také je, že studenti uvedeného oboru se často v době studií uplatňují jako dobrovolníci, a tím získávají zkušenosti, které by jinak mohli nabývat právě například brigádou v oboru. Dobrovolnictví bylo ale z dotazníku vyloučeno, jelikož přímo nesouvisí a nenavazuje na uplatnění absolventů na trhu práce, jelikož není prováděno za úplatu.

Hypotéza číslo 2 (H2) zkoumala za jak dlouhou dobu po absolvování studia, si studenti myslí, že naleznou pracovní místo. Konkrétně bylo stanoveno, že více než 25% všech dotázaných respondentů, si myslí, že práci naleznou do 3 měsíců od ukončení školy. Tato hypotéza se potvrdila, jelikož z výsledků výzkumného

šetření vyplynulo, že 42,1% dotázaných předpokládá, že nalezne práci do 3 měsíců od ukončení školy.

Hypotéza číslo 3 (H3) se zaměřovala již na Kariérní centrum a sociální poradnu Univerzity Hradec Králové. Zjišťovala, zda studenti Katedry sociální patologie a sociologie vůbec ví o existenci tohoto centra. V hypotéze bylo stanoveno, že více než 50% zkoumaných respondentů, ví o existenci Kariérního centra a sociální poradny UHK. Tato hypotéza se též potvrdila, jelikož na konci výzkumného šetření bylo zjištěno, že 60,5% dotázaných o existenci tohoto centra ví.

#### **4.4 Závěr výzkumného šetření a doporučení**

Cílem výzkumného šetření bylo zmapovat názory studentů Katedry sociální patologie a sociologie na jejich budoucí uplatnění na trhu práce, respektive na jejich obavu z potencionální nezaměstnanosti a zjistit jejich znalost a využitelnost poskytovaných služeb Kariérního centra a sociální poradny jako adekvátní podpory pro jejich budoucí uplatnění na trhu práce.

Výzkumné šetření bylo realizováno dotazníkovou metodou, dotazníky byly distribuovány elektronicky skrze sociální síť a emailovou poštu. Výzkumný vzorek tvořili studenti Katedry sociální patologie a sociologie studující v obou formách studia, tedy prezenční i kombinované. Z tohoto výzkumného vzorku se výzkumného šetření zúčastnilo a dotazník vyplnilo 152 respondentů. Z předchozí kapitoly víme, že na počátku výzkumného šetření byly stanoveny tři hypotézy, z nichž se dvě potvrdily, a jedna se nepotvrdila.

Výsledky výzkumného šetření můžeme považovat za celkem pozitivní ve smyslu pozitivního názoru studentů katedry na jejich budoucí uplatnění na trhu práce a na jejich nízkou obavu z potencionální nezaměstnanosti po absolvování studia. Za největší přínos tohoto výzkumného šetření pro samotnou katedru považuji zpětnou vazbu od studentů, z nichž většina si přeje najít práci ve studovaném oboru a o její získání bude usilovat ihned po ukončení studia. Pro katedru to může být pozitivní zpětná vazba vzhledem k tomu, že většina jejich studentů má zájem o studovaný obor a nehodlá po získání titulu odejít do jiných oborových odvětví. Právě v této informaci spatřuji nejzásadnější přínos pro činnost samotné katedry, kdy 75% jejich studentů, kteří se do výzkumného šetření zapojili, bude usilovat o zaměstnání v oboru, který momentálně studuje. Zároveň 65,1% studentů uvedlo,

že by práci nebo brigádu v oboru chtěli mít zajištěnou již v době studia, což je další potvrzení svědčícím o osobním zájmu studentů o studovaný obor. Další pozitivní zpětná vazba pro katedru, která z výsledků vyplynula, je to, že v konečném součtu si 85,5% studentů myslí, že i vzhledem k uplatnitelnosti oboru na trhu práce si studijní obor zvolilo správně, to reprezentuje názor 130 studentů z celkových 152 dotázaných studentů. V souhrnu můžeme tyto všechny výsledky interpretovat pro Katedru sociální patologie a sociologie jako více než velmi pozitivní zpětnou vazbu jejich vlastních studentů, kteří ve valné většině chtějí zůstat v oboru studia a najít si v rámci oboru uplatnění nebo dokonce již v oboru pracují. Právě v těchto výsledcích spatřují pozitivní ohodnocení katedry, které ji udělili vlastní studenti.

Z výsledků je také možno vyvodit, že studenti subjektivně hodnotí možnosti uplatnění na trhu práce z hlediska jejich studovaného oboru pozitivně. 44,1% uvedlo, že si myslí, že najít uplatnění na trhu práce bude snadné, a že práci naleznou ihned nebo po krátké době od absolvování studia. S tím koresponduje i výsledek jiné položky, kde 42,1% studentů uvedlo, že si myslí, že naleznou práci do třech měsíců od ukončení školy. Tento více než pozitivní názor na možnosti budoucího uplatnění zastřešuje i výsledek uvedený již výše, a to ten, že 85,5% studentů si myslí, že studovaný obor vzhledem k jeho uplatnitelnosti zvolilo správně. Tyto závěry můžeme považovat na jedné straně za pozitivní, na straně druhé se nabízí otázka, na jakých podkladech studenti k těmto optimistickým názorům došli. Zda se jedná opravdu o objektivní znalost a zmapování trhu práce a jejich možného uplatnění se v něm či nikoliv, a vycházejí jen ze svých subjektivních odhadů a představ. Z výsledků totiž vyplynulo, že 24,3% studentů má již v době svých studií zajištěnou práci nebo brigádu v oboru, můžeme se tedy jen domnívat, že zbylí studenti mohou vycházet částečně jen ze svých subjektivních představ a hodnocení možností uplatnění.

Na druhé straně přinesly výsledky výzkumného šetření i náhled na ty studenty, kteří již v době svého studia uvádějí, že v oboru pracovat nechtějí a neprojevují tedy zájem o možnost se v něm po absolvování školy uplatnit. Interpretovat výsledky můžeme ale i v této oblasti opět dosti pozitivně. Jen menšina studentů, kteří dotazník vyplnili, se vyjádřila negativně. Konkrétně 10,5% ze všech dotázaných studentů uvedlo, že v oboru pracovat nechce, toto procento reprezentuje názor 16 studentů z celkových 152 respondentů. Ohledně volby jiného oboru vzhledem k možnostem uplatnění se pouze 14,5% studentů vyjádřilo, že by dnes

volilo jinak a vybralo by si jiný studijní obor. Konkrétně se takto vyjádřilo 22 studentů, což je o 6 více než těch, kteří uvedli, že pracovat v oboru nechtějí. Dle mého názoru, se zde nabízí otázka, zda se jedná pouze o studenty, kteří nejeví zájem o obor obecně, anebo jsou v něm započítáni i ti studenti, kteří sice o obor zájem mají, chtějí v něm pracovat, ale vyjadřují tím spíše obavu z jejich budoucího možného neuplatnění se na trhu práce. Právě uváděním změny studijního oboru mohli studenti ve výzkumném šetření vyjádřit spíše obavu z potencionální nezaměstnanosti po absolvování studia než samotný nezájem a nechť studovat a pracovat v současném oboru.

Zajímavý je také výsledek, který se týkal zajištěného pracovního místa nebo brigády ve studovaném oboru. 37 dotázaných studentů uvedlo, že již pracovní místo nebo brigádu v oboru zajištěnou má, dalších ale 99 studentů, tedy 65,1% uvedlo, že by toto zajištěné místo chtěli mít již v době studia. Ve výsledném součtu se tedy jedná o 136 studentů, kteří potencionálně i reálně chtějí pracovat již v době svého studia. Tento výsledek považuji za zvláště pozitivní vzhledem k motivaci studentů zůstat a pracovat v oboru. Dle mého názoru je velmi pozitivní, že mladý člověk chce zůstat a pracovat v oboru, ve kterém studuje, zvláště pokud je namotivován a odhodlán k výkonu takovéto práce již v době studia.

Výzkumné šetření se též zaměřovalo na oblast povědomí a využitelnosti služeb Kariérního centra a sociální poradny UHK. I zde spatřuji možný přínos výsledků výzkumného šetření pro další aktivity tohoto centra, včetně zpětné vazby od studentů, kterou mohou pracovníci centra z výsledků interpretovat. V první ze dvou položek zabývajících se Kariérním centrem a sociální poradnou byli studenti tázáni, zda vůbec vědí o existenci tohoto centra. 92 respondentů z celkových 152 uvedlo, že o jeho existenci ví, to představuje 60,5% zkoumaných studentů. Zbýlých 39,5%, tedy konkrétně 60 studentů, odpovědělo negativně, tedy že o centru nikdy neslyšelo. Jak již bylo výše zmíněno, obecně má Poradenské centrum UHK, jehož součástí je právě Kariérní centrum a sociální poradna své vlastní propagační materiály a brožury, je uvedena i na oficiálních webových stránkách univerzity, ale k rozšíření povědomí o své činnosti a službách využívá i oficiálně systémově zasílaný informační email. Dle mého názoru představuje konečných 60,5% obeznámených studentů spíše překvapivě nízké procento. Je zde ale na místě se ptát, zda toto procento má vypovídající hodnotu spíše o samotných studentech, kteří školní emaily

nečtou nebo ignorují než o nedostatečné propagaci centra, kterou z mého osobního pohledu hodnotím jako dostatečnou až nadstandartní.

Co se týče využitelnosti služeb Kariérního centra a sociální poradny, odvíjel se výsledek od předchozího výsledku o znalosti jeho existence. 57,2% v dotazníku uvedlo, že jeho služby nevyužilo a ani je nemá v plánu využít. Zároveň 40,8% uvedlo, že jeho služby sice doposud nevyužilo, ale uvažuje o tom, což představuje konkrétně 62 potenciálních klientů Kariérního centra a sociální poradny. Zbylí 3 studenti odpověděli kladně, že již služby centra využili. Dle mého názoru není nutno tento výsledek interpretovat jako jednoznačně negativní, naopak, pokud vezmeme v úvahu, že student vyhledává podobné služby například při studijních problémech nebo jiných obtížnějších situacích, které se v jeho studiu vyskytnout, můžeme též výsledky považovat za uspokojivé v tom ohledu, že valná většina dotázaných respondentů studijní problémy nepocítuje a nemá potřebu je v centru řešit. Opět je zde ale potřeba zdůraznit, že se jedná o subjektivní názor a pocit studentů, i když objektivně mohou studijní a jiné podobné problémy mít a konzultace v centru by mohla pozitivně ovlivnit jejich studium.

Cíl výzkumného šetření byl splněn, došlo ke zmapování názorů studentů Katedry sociální patologie a sociologie na jejich budoucí uplatnění na trhu práce, respektive na jejich obavu z potenciální nezaměstnanosti a byla zjištěna jejich znalost a využitelnost poskytovaných služeb Kariérního centra a sociální poradny jako adekvátní podpory pro jejich budoucí uplatnění na trhu práce.

Pro další výzkumné šetření v této oblasti bych doporučila více strukturovat výzkumný vzorek například porovnat rozdíly mezi jednotlivými obory nebo formami studia. Zajímavé by bylo též šetření zkoumající, jak se vyvíjel názor studentů na jejich budoucí uplatnění na trhu práce v průběhu jejich přípravy na profesi. Zmapovat názory uchazečů o studium nebo naopak absolventů studia a porovnat je, jak se jejich názory v průběhu času změnily. Případně zmapovat názory současných studentů vysoké školy a aktuálně nezaměstnaných absolventů vysokých škol. Samozřejmě by se v těchto případech jednalo spíše o dlouhodobější nebo rozsáhlejší výzkumy, které by nebylo možno realizovat v pracích podobného rozsahu jako je tato bakalářská práce.

Kromě změny a různých komparací výzkumných vzorků by také mohlo být doporučeno zvolit jinou metodu sběru dat. I přes úsilí o co největší návratnost, jsem zaznamenala účast 152 respondentů. Bylo by například vhodné zkombinovat elektronický sběr dat s osobní distribucí dotazníků, kterou teď po vyhodnocení výzkumného šetření vnímám jako vhodnější variantu.

## Závěr

Bakalářská práce se zabývala tématem uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce a s tím spojenou problematikou nezaměstnanosti nejen absolventů škol. Cílem této bakalářské práce bylo přiblížit problematiku uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce a s tím související problematiku nezaměstnanosti obecně a zmapovat názory studentů vysokých škol na jejich budoucí uplatnění na trhu práce, respektive na jejich obavu z potencionální nezaměstnanosti.

V teoretické části bylo snahou podat stručný vhled do tématu uplatnění na trhu práce, se zaměřením na nezaměstnanost a dále byla pozornost věnována především uplatnitelnosti absolventů vysokých škol. V této části byl přiblížen trh práce obecně, vymezena nezaměstnanost z hlediska ekonomického, psychologického i sociálního a samostatně byla rozebrána problematika uplatnitelnosti absolventů škol na všech stupních vzdělání, s důrazem na podrobnější přiblížení pracovní uplatnitelnosti absolventů vysokých škol. Zde byla pozornost věnována i možným příčinám jejich nezaměstnanosti a Kariérnímu centru a sociální poradně UHK jako vhodnému přínosu k prevenci nezaměstnanosti a zvýšení šancí na uplatnění na trhu práce.

V empirické části bylo cílem zmapovat názory studentů Katedry sociální patologie a sociologie na jejich budoucí uplatnění na trhu práce, respektive na jejich obavu z potencionální nezaměstnanosti a zjistit jejich znalost a využitelnost poskytovaných služeb Kariérního centra a sociální poradny jako adekvátní podpory pro jejich budoucí uplatnění na trhu práce. Výzkumné šetření bylo kvantitativní, provedeno dotazníkovou metodou. Do výzkumného šetření se zapojilo a dotazník vyplnilo 152 studentů. Z třech stanovených hypotéz se dvě potvrdily a jedna se nepotvrdila.

Výsledky výzkumného šetření můžeme považovat za vcelku pozitivní a přínosné. Z výsledků výzkumného šetření vyplynulo, že převážná většina oslovených studentů chce pracovat ve studovaném oboru a své šance na budoucí uplatnění na trhu práce hodnotí pozitivně.

Cíl bakalářské práce byl splněn, došlo k přiblížení problematiky uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce a s tím související problematiky

nezaměstnanosti obecně a zmapování názorů studentů vysokých škol na jejich budoucí uplatnění na trhu práce, respektive na jejich obavu z potenciální nezaměstnanosti.

Téma uplatnitelnosti absolventů vysokých škol a především problematiku nejen jejich nezaměstnanosti považuji za aktuální problém, který se nedotýká jen ekonomické teorie a praxe. Především negativní dopady, které sebou nezaměstnanost přináší, je nutné nebrat na lehkou váhu a zaměřit na ně pozornost s cílem najít jejich možné adekvátní řešení.



## Seznam literatury a zdrojů

- 1) BOLELOUCKÝ, Zdeněk. Nezaměstnanost a zdraví. In: BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost. 2.*, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2013. 103-129 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- 2) BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vydání první. Praha: Oeconomica, 2012. 290 s. ISBN 978-80-245-1880-0.
- 3) BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vydání první. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- 4) BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vydání 1. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- 5) BUCHTOVÁ, Božena. Psychologie nezaměstnanosti. In: BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost. 2.*, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2013. 49-101 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- 6) Český statistický úřad. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let*. [online] [cit. 2016-10-14] Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413\\_\\_VUZEMI\\_\\_97\\_\\_19](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413__VUZEMI__97__19).
- 7) DAŇHELOVÁ, Šárka. Absolventi vysokých škol a nezaměstnanost. In: *Socialia 2002. K sociální analýze mládeže*. Vydání první. Hradec Králové: Gaudeamus, 2002. 40.43 s. ISBN 80-7041-902-4.
- 8) GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 207 s. ISBN 80-85931-79-6.
- 9) GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. 1. vydání. České Budějovice: Nakladatelství Nová Froma, 2012. 177 s. ISBN 978-80-7453-214-6.

- 10) Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce. *Nezaměstnanost absolventů*. [online] [cit. 2016-10-20] Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-04/Nezamestnanost-absolventu/12>.
- 11) JEDLIČKA, Pavel. Specifika nezaměstnanosti mládeže. Analýza nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých v Královohradeckém kraji. In: *Socialia 2004. II*. Vydání první. Hradec Králové: Gaudeamus, 2005. 289-295 s. ISBN 80-7041-283-6.
- 12) KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vydání první. Praha: Oeconomica, 2013. 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
- 13) KOUCKÝ, Jan, RYŠKA, Radim a ZELENKA, Martin. *Reflexe vzdělávání a uplatnění absolventů vysokých škol. Výsledky šetření REFLEX 2013*. Praha: Středisko vzdělávací politiky, 2014.
- 14) MALINDOVÁ, Kateřina. Zdravotní aspekty nezaměstnanosti. In: *E-psychologie. Elektronický časopis ČMPS*. [online] [cit. 2016-10-17] Dostupné z: <http://e-psycholog.eu/pdf/malindova.pdf>.
- 15) MALINOVÁ, Lenka. *Rozvoj profesní kariéry*. Vydání první. Praha: Oeconomica, 2011. 152 s. ISBN 978-80-245-1796-4.
- 16) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vydání druhé, doplněné. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- 17) MARUŠKA, Zdeněk. *Nenechte si líbit nezaměstnanost! Hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. První vydání. Olomouc: Epava, 2012. 92 s. ISBN 978-80-260-2443-9.
- 18) NOSKOVÁ, Štěpánka, DOBEŠOVÁ, Hana, ZAHURANČÍK, Ján, DRAHÝ, František a kol. *Program Nová šance – Jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. Brno: Motiv P s.r.o., 2007. 139 s. ISBN 978-80-239-9305-9.

- 19) OUDOVOÁ, Drahomíra. Vliv nezaměstnanosti na osobnost mladého člověka. In: *Socialia 2000. Mládež a volný čas*. Vydání první. Hradec Králové: Gaudeamus, 2000. 299-304 s. ISBN 80-7041-760-9.
- 20) PLESNÍK, Vladimír. *Dlouhodobý aktivizační program pro nezaměstnané*. Krnov: Reintegra, 2007. 51 s. ISBN 978-80-254-0124-8.
- 21) PORTÁL MPSV. *Definice absolventa pro potřeby statistického sledování*. [online] [cit. 2016-10-20] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>.
- 22) Středisko vzdělávací politiky. *REFLEX 2013*. [online] [cit. 2016-11-01] Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/default.asp?page=svp&KID=95>.
- 23) ŠMAJS, Josef. Lidská práce – málo známý fenomén kultury. In: BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost. 2.*, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2013. 11-47 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- 24) TRHLÍKOVÁ, Jana, ÚHLOVCOVÁ, Helena a VOJTĚCH, Jiří. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělávání*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. 68 s. ISBN 80-85118-98-X.
- 25) UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ. *Kariérní centrum a sociální poradna*. [online] [cit. 2016-11-01] Dostupné z: <https://www.uhk.cz/cs-CZ/UHK/Centralni-pracoviste/Poradenske-centrum/Karierni-a-socialni-poradna#UHK-Article>.
- 26) VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4. Praha: Portál, 2008. 872 s. ISBN 978-80-7367-414-4.
- 27) ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti*. [online] [cit. 2016-10-16] Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast1>.

# Seznam příloh

## Příloha číslo 1 – Dotazník

Vážené respondentky a vážení respondenti,  
prosím věnujte pár minut vyplnění následujícího dotazníku, který mapuje názory studentů Katedry sociální patologie a sociologie na jejich budoucí uplatnění na trhu práce.

Dotazník je zcela anonymní a jeho výsledky budou použity pro účely bakalářské práce.

Děkuji za vyplnění a Váš čas!

- 1) Jaký obor studujete?
  - Sociální patologii a prevenci
  - Sociální komunikaci v neziskovém sektoru
- 2) V jaké formě studujete?
  - Prezenční (denní)
  - Kombinované (dálkově)
- 3) Po absolvování studia chcete pracovat v oboru, který aktuálně studujete?
  - Ano, mám již práci nebo brigádu v oboru
  - Ano, o práci v oboru budu usilovat
  - Ne, nechci pracovat v oboru
- 4) Myslíte si, že najít uplatnění na trhu práce bude s Vaším oborem snadné?
  - Ano, myslím, že práci v oboru naleznu ihned nebo po krátké době po absolvování studia
  - Ne, bude těžké se uplatnit a bude to trvat delší dobu, než práci naleznu
  - Nepřemýšlím o tom (práci v oboru již mám nebo v oboru pracovat nechci)
- 5) Máte již během studia zajištěnou práci nebo brigádu v oboru?
  - Ano, mám
  - Ne, ale chtěl/a bych mít
  - Ne, nechci pracovat v oboru
- 6) Za jak dlouho po absolvování studia si myslíte, že naleznete práci v oboru?
  - Do 3 měsíců
  - Déle než 3 měsíce
  - Pracovní místo již mám nebo ho v oboru hledat nebudu
- 7) Myslíte si, že jste si zvolil/a obor vzhledem k možnostem uplatnění na trhu práce správně?
  - Ano, myslím, že pracovních míst je v oboru dostatek

- Ano, ale budu muset nějaký čas po absolvování studia usilovně hledat
  - Ne, vzhledem k uplatnitelnosti oboru na trhu práce bych dnes volila jiný obor studia
- 8) Víte o existenci Kariérního centra a sociální poradny UHK?
- Ano, vím, že existuje
  - Ne, neslyšel/a jsem o něm
- 9) Využil/a jste někdy jeho služby?
- Ano, využil/a
  - Ne, ale uvažuji o tom
  - Ne, a nemám v plánu je využít

## Příloha 2 – Informační email

Milí prváci, vítáme Vás na UHK! 😊

Rádi bychom Vám touto cestou představili služby Poradenského centra Univerzity Hradec Králové, kterých můžete jakožto studenti (ať už prezenční či kombinované formy studia) bezplatně využívat.

Poradenské centrum UHK se člení na čtyři součásti – Pedagogicko-psychologická poradna, Psychoterapeuticko-duchovní poradna, Středisko Augustin a Kariérní centrum a sociální poradna.

### Pedagogicko-psychologická poradna:

Nabízíme rozmanité psychologické a psychoterapeutické služby, jejichž cílem je pomoci studentům s adaptací na podmínky vysokoškolského studia, podpořit je při řešení nejrůznějších nesnází a inspirovat je k hledání a uplatňování jejich tvůrčího potenciálu. Za tímto účelem dlouhodobě nabízíme například psychologickou diagnostiku, různé formy poradenství a psychoterapie a pravidelně každý semestr otevíráme rozvojové kurzy. Podzim v poradně bude patřit výchovným tématům. V říjnu a listopadu proběhne cyklus přednášek dvou českých odborníků, kteří se budou věnovat tématům řešení kázně ve školách i v rodinách a otázkám šikany. Anotace přednášek, informace o termínech nejen této akce najdete zde.

### Psychoterapeuticko-duchovní poradna:

Cílem poradny je vytvořit prostor, kde se mohou studenti učit vyrovnávat s obtížemi svého osobního či studentského života s důrazem na hodnotovou orientaci. Nabízíme pomoc najít životní rovnováhu, smysluplnost každodenního života, pomoc v řešení zátěžových situací a přispívání k osobnímu rozvoji. Můžete se na nás obrátit v oblasti rozvoje komunikačních schopností, řešení disharmonických vztahů v rodině, v přátelství, intimním životě, zvládnutí stresové situace vzniklé z nároků vysokoškolského studia, stresu ze zkoušek a dalších zátěžových situací, otázek týkajících se víry, atd.

### Středisko Augustin:

Středisko Augustin zajišťuje na UHK podporu uchazečům a studentům se specifickými potřebami v průběhu celého jejich studia. Naším hlavním cílem je co možná nejvíce zpřístupnit studium na vysoké škole jedincům se zrakovým, sluchovým a pohybovým postižením, dále také osobám s poruchami učení, poruchou autistického spektra a psychickým či chronickým somatickým onemocněním.

Pro studenty se specifickými potřebami zajišťuje tlumočení do znakového jazyka, simultánní přepis, digitalizaci studijní literatury, osobní a studijní asistenci, a v neposlední řadě také diagnostiku pro studenty se specifickými potřebami učení.

### Kariérní centrum a sociální poradna:

Cílem Kariérního centra je umožnit již v průběhu studia přípravu se na situaci na trhu práce s ohledem na studovaný obor a osobnostní předpoklady studenta. S využitím celé škály nástrojů individuálního a skupinového poradenství a dalších aktivit se snažíme zvyšovat úspěšnost našich absolventů. Konkrétně nabízíme informace o uplatnitelnosti v oboru, přípravu na výběrová řízení, praktické workshopy a sebezkušenostní aktivity, koučování,

atd. Pro zprostředkování kontaktu s potenciálními zaměstnavateli, sledování nabídek práce a brigád a termínu našich akcí se můžete zdarma a velmi jednoduše registrovat na kariérním webu.

Veškeré informace o činnosti a aktivitách Poradenského centra UHK získáte na stránkách [www.uhk.cz/poradenskecentrum](http://www.uhk.cz/poradenskecentrum) nebo v Kontaktním místě Poradenského centra, které naleznete na budově OSV (Hradecká 1227) v přízemí, po pravé straně od hlavního vchodu.

*Nezůstávejte na své problémy sami – jsme tu pro Vás! ☺*

Přejeme Vám mnoho úspěchu při studiu i mimo něj a šťastné vykročení do nové etapy Vašeho života ☺

### **Tým Poradenského centra UHK**

telefon: 493 331 389  
e-mail: [poradna@uhk.cz](mailto:poradna@uhk.cz)



Univerzita Hradec Králové  
Hradecká 1227, Hradec Králové  
[www.uhk.cz](http://www.uhk.cz)