

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomiky**



**Diplomová práce**

**Zhodnocení přínosů projektu EU**

**„Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“**

**Dominika Králová**

**© 2015 ČZU v Praze**

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomiky

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Králová Dominika

Podnikání a administrativa - k.s. Hradec Králové

Název práce

**Zhodnocení přínosů projektu EU "Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze"**

Anglický název

**Evaluation of the benefits of the project EU "Work experience for young people up to 30 years in Prague"**

### Cíle práce

Cílem diplomové práce je zhodnocení Projektu Evropské unie „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“ zaměřeného na problém uplatnění absolventů základních, středních a vysokých škol na trhu práce v Praze a následný návrh řešení, jak do budoucna projekty tohoto typu zlepšit.

### Metodika

V první části diplomové práce budou vysvětleny související pojmy a definice na základě studia sekundárních zdrojů dat. Cílem bude vymezit a popsat jednotlivé proměnné, které budou dále zkoumány v rámci vlastního výzkumu. Pozornost bude věnována charakteristice trhu práce, nezaměstnanosti, politice zaměstnanosti, důsledkům souvisejících s nezaměstnaností a postavení absolventů na trhu práce v Praze.

Praktická část diplomové práce bude postavena na výzkumném šetření kvantitativního charakteru. Sběr dat bude realizován pomocí strukturovaného dotazníku, který bude předložen účastníkům projektu Evropské unie „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“. Ke zpracování získaných dat bude využit statistický program PASW Statistics 18. Dále budou využity metody analýza dokumentu, syntéza, deskripce a komparace.

### Harmonogram zpracování

- |   |           |
|---|-----------|
| 1. Příprava a studium odborné literatury, upřesnění dílčích cílů DP a volba postupu řešení: | 3/2014    |
| 2. Zpracování teoretických východisek - literární rešerše:                                  | 5/2014    |
| 3. Vypracování vlastního řešení, diskuse a zhodnocení výsledků:                             | 9/2014    |
| 4. Zpracování finálního dokumentu diplomové práce:  | 12/2014   |
| 5. Odevzdání práce vedoucí k posouzení:   | 31.1.2015 |

**Rozsah textové části**

60 - 80 stran textu bez příloh

**Klíčová slova**

nezaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, nezaměstnanost absolventů, projekt EU, odborné praxe

**Doporučené zdroje informací**

BROŽOVÁ, Dagmar a Reinhard LUND. Společenské souvislosti trhu práce: theory, policy, and structure. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty. ISBN 80-864-2916-4.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. 236s. ISBN 80-247-9006-8.

HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika zaměstnanosti: vstupní analýza problému (původní, rozšířená verze). Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, 152 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, 177/2008. ISBN 978-807-3685-225.

LAYARD, P, S NICKELL a Richard JACKMAN. Unemployment: macroeconomic performance and the labour market. [2nd ed., new ed.]. New York: Oxford University Press, 2005, xlv, 623 p. ISBN 01-992-7917-9.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MORTIMER, Edited by Anne C. Petersen and Jeylan T. Youth unemployment and society. Cambridge: Cambridge University Press, 2006. ISBN 978-052-1028-578.

SAMUELSON, Paul A.; NORDHAUS, William D. Ekonomie. Praha: NS Svoboda, 2008. 776 s. ISBN 80-205-0590-3.

**Vedoucí práce**

Pletichová Dobroslava, Ing.

**Termín odevzdání**

březen 2015

Elektronicky schváleno dne 6.10.2014

**prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 6.10.2014

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan fakulty

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Zhodnocení přínosů projektu EU „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“* vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů uvedených v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne

-----

## Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala Ing. Dobroslavě Pletichové za podnětné rady a odborné vedení při zpracování diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat odborným asistentům Úřadu práce, kteří mi byli nápomocni při získávání informací o projektu a při rozesílání dotazníku.

# Zhodnocení přínosů projektu EU „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“

---

## Evaluation of the benefits of the project EU „Work experience for young people up to 30 years in Prague“

### **Souhrn**

Evropská unie podporuje projekty zaměřené na tvorbu pracovních míst pro absolventy základních, středních a vysokých škol. Vzhledem k chybějící praxi jsou absolventi na trhu práce znevýhodněni. Nezaměstnanost absolventů je vážným problémem, neboť opakované neúspěchy na počátku jejich pracovního života jim nejen snižují sebedůvěru, ale také negativně ovlivňují jejich postoj k budování pracovní kariéry. Nezaměstnanost absolventů zároveň zvyšuje výdaje státního rozpočtu v podobě sociálních dávek a služeb. Diplomová práce hodnotí projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let“, realizovaný v hlavním městě Praha, který je spolufinancován z Evropského sociálního fondu.

**Klíčová slova:** míra nezaměstnanosti, nezaměstnanost absolventů, trh práce, politika zaměstnanosti, projekt EU, odborné praxe, Evropský sociální fond

### **Summary**

The European Union supports projects focused on creating jobs for graduates of elementary schools, high schools and universities. With regard to missing practice, graduates are disadvantaged on a labor market. Unemployment of graduates is serious problem, because repeated failure affects self-confidence on the beginning of their professional life and could have a negative impact on future career. At the same time youth unemployment increasing expenditures of the state budget in the form of social benefits and services. The master's thesis evaluates project of European Union „*Work experience for young people up to 30 years*“, in the capital city of Prague, which is co-financed by the European Social Fund.

**Keywords:** unemployment rate, unemployment of graduates, labor market, employment policy, project EU, work experience, European Social Fund

# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b> .....	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>Cíl práce a metodika</b> .....	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>Teoretická východiska</b> .....	<b>13</b>
3.1	Trh práce .....	13
3.2	Nezaměstnanost.....	14
3.2.1	Druhy nezaměstnanosti.....	15
3.2.2	Míra nezaměstnanosti .....	16
3.2.3	Faktory ovlivňující míru nezaměstnanosti .....	18
3.3	Rizikové skupiny nezaměstnaných .....	19
3.3.1	Faktor věku a pohlaví .....	19
3.3.2	Osoby se zdravotním postižením.....	20
3.3.3	Absolventi.....	21
3.3.3.1	Nezaměstnanost absolventů jako celosvětový problém.....	23
3.4	Požadavky zaměstnavatelů.....	25
3.5	Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém .....	26
3.5.1	Ekonomické důsledky nezaměstnanosti .....	26
3.5.2	Sociální důsledky nezaměstnanosti .....	27
3.6	Politika zaměstnanosti.....	28
3.6.1	Aktivní politika zaměstnanosti .....	29
3.6.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	30
3.7	Evropský sociální fond.....	31
3.7.1	Historie ESF .....	33
3.7.2	Priority ESF do budoucna.....	34
3.7.3	Operační programy v České republice spolufinancované z ESF .....	35

<b>4</b>	<b>Analytická část.....</b>	<b>39</b>
4.1	Projekt EU „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“ .....	39
4.2	Dotazníkové šetření: Struktura respondentů .....	41
4.2.1	Struktura respondentů dle věku a dosaženého vzdělání .....	41
4.2.2	Struktura respondentů dle délky evidence na Úřadu práce .....	43
4.3	Dotazníkové šetření: Analýza získaných dat .....	43
4.3.1	Důvody neúspěšnosti absolventů při hledání zaměstnání .....	43
4.3.2	Požadavky absolventů na zaměstnání.....	45
4.3.3	Spokojenost s nabídkou odborných praxí.....	46
4.3.3.1	Spokojenost s nabídkou odborných praxí a nejvyšší dosažené vzdělání...	47
4.3.4	Spokojenost absolventů s jednotlivými aspekty současného zaměstnání .....	48
4.3.5	Zájem pokračovat ve stávajícím zaměstnání získaném prostřednictvím projektu .....	50
4.3.5.1	Zájem pokračovat ve stávajícím zaměstnání získaném prostřednictvím projektu a očekávání prodloužení smlouvy .....	50
4.3.6	Chování zaměstnavatelů vůči účastníkům projektu .....	52
4.3.6.1	Chování zaměstnavatelů k účastníkům projektu a zájem pokračovat v současném zaměstnání získaném prostřednictvím projektu .....	53
4.3.7	Přínos projektu pro profesní kariéru absolventů.....	55
4.3.8	Pozitiva spojená s realizací projektu .....	56
4.3.9	Negativa spojená s realizací projektu .....	58
4.3.10	Užitečnost podpory ze strany pracovníků Úřadu práce.....	59
4.3.11	Účast na podobném projektu .....	59
4.3.12	Opětná účast a přínos projektu pro profesní kariéru.....	60
<b>5</b>	<b>Zhodnocení výsledků a doporučení .....</b>	<b>63</b>
5.1	Vzdělanostní struktura respondentů.....	63
5.2	Uplatnitelnost absolventů.....	64



5.3	Nabídka odborných praxí.....	65
5.4	Spokojenost v zaměstnání získaném prostřednictvím projektu .....	65
5.5	Pozitiva projektu .....	66
5.6	Negativa projektu a jejich eliminace.....	67
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>69</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>71</b>
<b>8</b>	<b>Seznam grafů .....</b>	<b>78</b>
<b>9</b>	<b>Seznam tabulek.....</b>	<b>79</b>
<b>10</b>	<b>Seznam příloh .....</b>	<b>80</b>

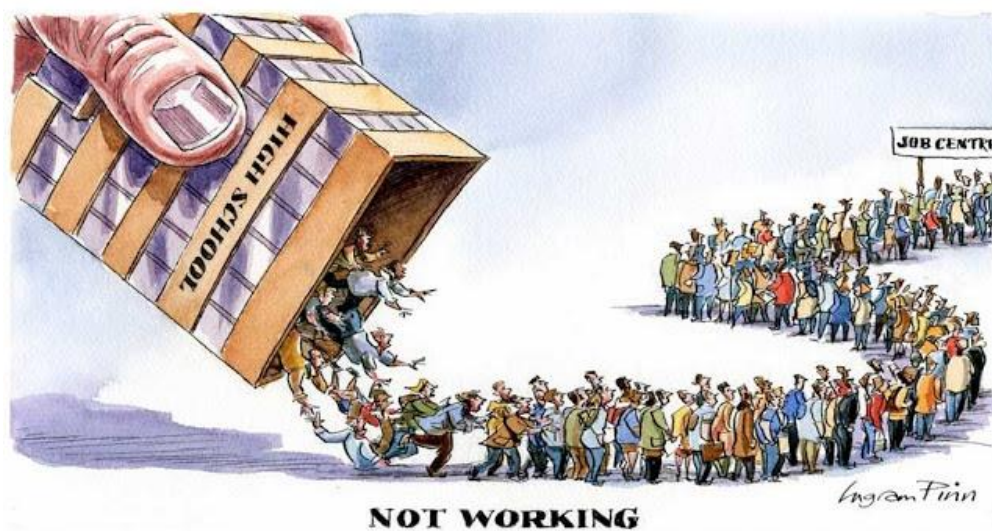
# 1 Úvod

Tématem diplomové práce je nezaměstnanost absolventů, kteří tvoří jednu z rizikových skupin na trhu práce. Absolventi nejen, že často obtížně hledají zaměstnání, ale také jsou vystaveni vyššímu riziku ztráty zaměstnání a opakované nezaměstnanosti. Důvodem horšího uplatnění absolventů je především nedostatek praxe a chybějící pracovní návyky.

Zaměstnavatelé dávají přednost uchazečům se zkušenostmi, i přesto, že uchazeč absolvent má často lepší teoretické znalosti. Jedná se o neuspokojivé využití práce schopných lidí, přičemž každý neúspěšný pokus o uplatnění se na trhu práce, negativně ovlivní postoj k budování pracovní a životní kariéry absolventa. Opětovné neúspěchy snižují sebevědomí jedince a tím klesá možnost úspěšného zařazení se do pracovního procesu. Absolvent se tak jednoduše stane dlouhodobě nezaměstnaným, což je pro stát velkou ekonomickou zátěží. S dlouhodobou nezaměstnaností rostou výdaje na sociální dávky a služby a zároveň klesají příjmy do státního rozpočtu. Pokud se absolventům podaří najít zaměstnání, jsou často umístěni na nejistých dočasných pracovních místech a na pracovních místech s nižší mzdou.

V současné době, ovlivněné dopady finanční a hospodářské krize, klesá poptávka po pracovní síle a je ztížený vstup nových pracovních sil na trh práce, čímž je zpomalen proces začlenění absolventů do pracovního procesu a roste tak počet nezaměstnaných.

**Obrázek 1: Nezaměstnanost absolventů**



Zdroj: Pinn, 2014

Nezaměstnanost absolventů je velice závažným problémem, který nelze podceňovat, neboť začátek pracovního života mladých lidí ovlivní jejich budoucí postoje. Pokud mladý člověk, který právě opustil školu, nenajde zaměstnání, ztratí sebedůvěru a jeho šance na uplatnění tak klesá.

Vzhledem k nedostatku pracovních příležitostí pro absolventy škol, kteří mají problém najít zaměstnání kvůli chybějící praxi, jsou Evropským sociálním fondem sponzorovány projekty na podporu tvorby pracovních míst pro absolventy. Cílem projektů zaměřených na podporu zaměstnávání absolventů je pomoci získat čerstvým absolventům šanci na trhu práce a tolik potřebnou praxi.

Jedním z projektů, který je spolufinancován z Evropského sociálního fondu, je projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let“ realizovaný Úřadem práce ČR a jeho krajskými pobočkami. Pro každý kraj je vytvořen samostatný projekt, přičemž tato diplomová práce bude zaměřena na projekt realizovaný v hlavním městě Praha.

## 2 Cíl práce a metodika

Cílem diplomové práce je zhodnotit projekt Evropské unie „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“ zaměřený na problém uplatnění absolventů základních, středních a vysokých škol na trhu práce v hlavním městě Praha a následný návrh řešení, jak do budoucna projekty tohoto typu zefektivnit.

Diplomová práce bude rozdělena na část teoretickou a analytickou. V teoretické části vysvětlíme základní pojmy a kategorie z oblasti řešené problematiky na základě sběru a studia sekundárních zdrojů dat. Pozornost bude věnována charakteristice trhu práce, nezaměstnanosti, politice zaměstnanosti, důsledkům souvisejících s nezaměstnaností, postavení absolventů na trhu práce a Evropskému sociálnímu fondu.

V praktické části diplomové práce se nejprve blíže seznámíme s projektem EU „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“. Zjistíme, jaké byly podmínky vstupu do projektu, kolik absolventů bylo do projektu zapojeno a jaké jsou jeho cíle.

Dále bude využita metoda empirického zkoumání, založená na analýze výzkumného šetření kvantitativního charakteru. Sběr dat zrealizujeme pomocí strukturovaného dotazníku (Příloha 1). Dotazník bude vytvořen v dotazníkovém systému Survio (2015) a rozeslán všem účastníkům projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“, kteří byli do projektu zapojeni do září 2014. Použity budou převážně otázky uzavřené, pouze z důvodu zjištění doplňujících informací i otázky otevřené. Dotazování proběhne v průběhu měsíců září a říjen 2014. Dotazníky budou rozeslány e-mailem ve spolupráci s odbornou asistentkou Úřadu práce ČR.

V rámci zhodnocení výsledků dotazníkového šetření se seznámíme se strukturou získaných respondentů dle pohlaví, věku, nejvyššího dosaženého vzdělání a délky evidence na Úřadu práce. Dále budeme zjišťovat, z jakého důvodu nemohli absolventi najít zaměstnání, co je pro ně při hledání zaměstnání důležité a jaké mají požadavky na zaměstnání.

Získaná data budou zpracována s využitím statistického programu PASW Statistics 18. Dále budou využity metody analýza dokumentu, syntéza a komparace. V závěru diplomové práce bude provedeno celkové zhodnocení přínosů projektu EU „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“, včetně vlastních názorů a námětů na jeho zefektivnění.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Trh práce

Trh práce je charakterizován nabídkou práce, poptávkou po práci, rovnováhou na trhu práce a mzdovou sazbou. Trh práce je místem, kde se střetává tržní poptávka práce ze strany zaměstnavatelů a tržní nabídka práce ze strany uchazečů o zaměstnání. Na obou stranách existuje konkurence, práci poptává více firem a nabízí ji mnoho lidí.

Pokud budou nabízeny vyšší mzdy, zvýší se i zájem o práci, náš volný čas se stane dražším a domácnosti jej substituují delší pracovní dobou. Tuto situaci vyjadřuje substituční efekt. Naopak důchodový efekt nastává tehdy, kdy domácnosti nemají potřebu nabízet větší množství práce, neboť rostoucí úroveň příjmu je pro ně dostačující. *Reálná mzda*<sup>1</sup> se zvyšuje, domácnosti se stávají bohatšími a mohou si dovolit více volného času. Vliv těchto dvou efektů závisí na preferencích domácností. (Kuchař, 2007; Mach, 2001)

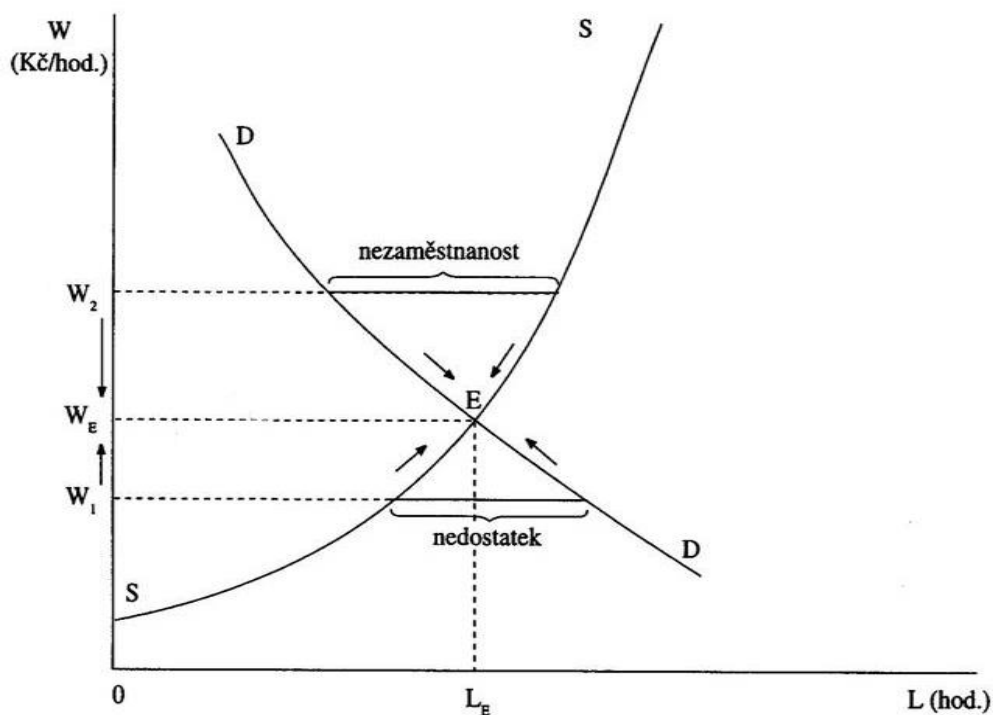
Domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě přesně tolik hodin, kolik chtějí a firmy najímají takové množství zaměstnanců, které při dané reálné mzdě chtějí najmout (Graf 1). Mzda v tomto bodě je nazývána rovnovážnou mzdou. Při mzdě  $W_1$  by byl na trhu nedostatek práce, lidé by za tuto cenu nebyli ochotni pracovat. Naopak při mzdě  $W_2$  vzniká na trhu přebytek nabídky práce a vzniká nezaměstnanost. Lidé jsou ochotni pracovat, avšak není dostatečná poptávka po práci. Nerovnováha trhu práce je eliminována pohybem reálné mzdy. (Holman, 2005; Mach, 2001)

Nezaměstnaní resp. uchazeči o zaměstnání mají na trhu práce horší postavení než zaměstnavatelé, mají omezenější strategickou volbu. Uchazeči nemají kontrolu nad velikostí vlastní nabídky a jsou závislí na prostředcích obživy, které mohou získat jedině prodejem své pracovní síly. Jediným způsobem, jak mohou ovlivnit své postavení na trhu práce je jejich prostorová a profesionální mobilita. Čímž se rozumí, že jsou ochotni dojíždět nebo stěhovat se za prací a jsou ochotni se requalifikovat resp. přizpůsobit se struktuře poptávky. (Mareš, 2002)

---

<sup>1</sup> reálná mzda je mzda měřená prostřednictvím statků a služeb, jež si za ni můžeme koupit

**Graf 1: Nabídka práce a trh práce**



**Zdroj:** Holman, 2005, s. 279

### 3.2 Nezaměstnanost

Míra nezaměstnanosti v národní ekonomice patří k dlouhodobě sledovaným jevům. Není považována za vážný ekonomický ani sociální problém do té doby, dokud se nestane masovou. Určitá míra nezaměstnanosti je dokonce správným jevem. Jedná se o přirozenou míru nezaměstnanosti, která představuje nejnižší míru nezaměstnanosti, kterou může země mít bez riskování zrychlení inflace. Souvisí s trvalou strukturou ekonomiky a znamená, že se nezaměstnanost od této míry dlouhodobě neodchyluje. Přirozená míra nezaměstnanosti vzniká v důsledku toho, že se člověk svobodně rozhoduje, zda přijme zaměstnání nebo nepřijme a bude závislý na jiných příjmech, jako jsou sociální dávky nebo podpora rodiny. Jistá míra nezaměstnanosti také vyplývá z pohybů ekonomiky, které vyžadují i odpovídající pohyb pracovníků, což je spojeno s určitým časem, kdy se tyto pohyby vzájemně přizpůsobují. (Mareš, 2002; Mankiw, 2000)

Za nezaměstnaného se považuje podle Mezinárodní organizace práce (2008) jedinec schopný a ochotný pracovat, je starší patnácti let, který nemůže najít placené zaměstnání a který je schopen nastoupit do zaměstnání během čtrnácti dnů.

### 3.2.1 Druhy nezaměstnanosti

Rozlišujeme nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou. **Dobrovolná nezaměstnanost** znamená, že lidé nechtějí za nabízenou mzdu pracovat anebo nechtějí pracovat vůbec. Uchazeči o zaměstnání se rozhodují mezi prací a volným časem, resp. mezi tím, zda jít pracovat a získat mzdu, za níž si mohou pořídit různé statky nebo mít zvláštní statek, kterým je volný čas. Mzda je cenou práce (volného času). Nezaměstnaní vyrovnávají mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času. Pokud nabízená mzda bude nižší nebo srovnatelná s podporami v nezaměstnanosti, nejsou nezaměstnaní motivováni k tomu, najít si zaměstnání. (Kuchař, 2007; Holman, 2005)

**Nedobrovolná nezaměstnanost** pak vzniká, když při daných mzdových sazbách je na trhu převaha nabídky práce oproti poptávce po práci. Lidé chtějí pracovat za danou mzdu, ale práce není. (Krebs, 2005)

Z hlediska návratu nezaměstnaného do pracovního procesu, je důležitá délka trvání nezaměstnanosti. **Krátkodobá nezaměstnanost** trvá většinou do tří měsíců. Vyjadřuje dynamiku ekonomiky, je přirozeným jevem a zpravidla nepředstavuje ekonomický ani sociální problém.

**Dlouhodobá nezaměstnanost** už ale problémem je. Dle Mezinárodní organizace práce (2012) je délka trvání od jednoho roku výše. A čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím více klesá jejich zaměstnatelnost neboli uplatnitelnost na trhu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost se týká především nekvalifikované pracovní síly s nízkým či žádným vzděláním, lidí ze zaostávajících a venkovských oblastí, absolventů a mladistvých, uchazečů vyššího věku, zdravotně postižených a příslušníků etnických minorit a imigrantů. (Mareš, 2002; Kotíková, 2000)

Nejčastějším rozdělením nezaměstnanosti je rozdělení dle příčin vzniku na nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou.

**Frikční nezaměstnanost** je zpravidla nezaměstnaností krátkodobou a je složkou přirozené míry nezaměstnanosti. Vzniká z toho důvodu, že trh práce je v nepřetržitém pohybu. Hospodářství nikdy nemůže být ve stavu plné zaměstnanosti. Lidé práci opouštějí a hledají novou, což trvá určitou dobu. Na trh práce přichází absolventi, ženy odchází na mateřskou dovolenou. Frikční nezaměstnanost je z těchto důvodů chápána jako dobrovolná. (Mach, 2001; Samuelson, 2007)

**Strukturální nezaměstnanost** vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice. Je odrazem segmentace trhu práce a jeho vývoje. Některá odvětví expandují, jiná zase upadají a vzniká tak nesoulad mezi kvalifikačními požadavky na různé druhy prací a mezi volnými pracovními místy. Po některých profesích poptávka klesá, po jiných ale naopak roste. Záleží na míře flexibility a mobility pracovníků, zda jsou za prací ochotni dojíždět, přestěhovat se nebo změnit kvalifikaci. (Holman, 2005; Krameš, 2008)

**Cyklická nezaměstnanost** souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. Jedná se o nedostatečnou poptávku práce z důvodu nedostatečné poptávky po zboží nebo službách. Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem jedná se o nezaměstnanost sezónní., která se dotýká především oblasti zemědělství, turistiky a stavebnictví. (Mareš, 2002; Buchtová, 2002)

### 3.2.2 Míra nezaměstnanosti

Obyvatelstvo rozdělujeme na ekonomicky aktivní, což je součet zaměstnaných a nezaměstnaných, a ekonomicky neaktivní, jimiž jsou všichni nezaměstnaní nebo *ekonomicky neaktivní*<sup>2</sup>.

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{nezaměstnaní evidovaní na úřadu práce}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} * 100 \text{ (v \%)}$$

---

<sup>2</sup> Jsou označovány závislými, protože jejich obživa je závislá na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. Do ekonomicky neaktivních obyvatel se řadí ti, kteří nejsou zaměstnaní, práci aktivně neshánějí nebo o ni nestojí. (Klíma, 2006)



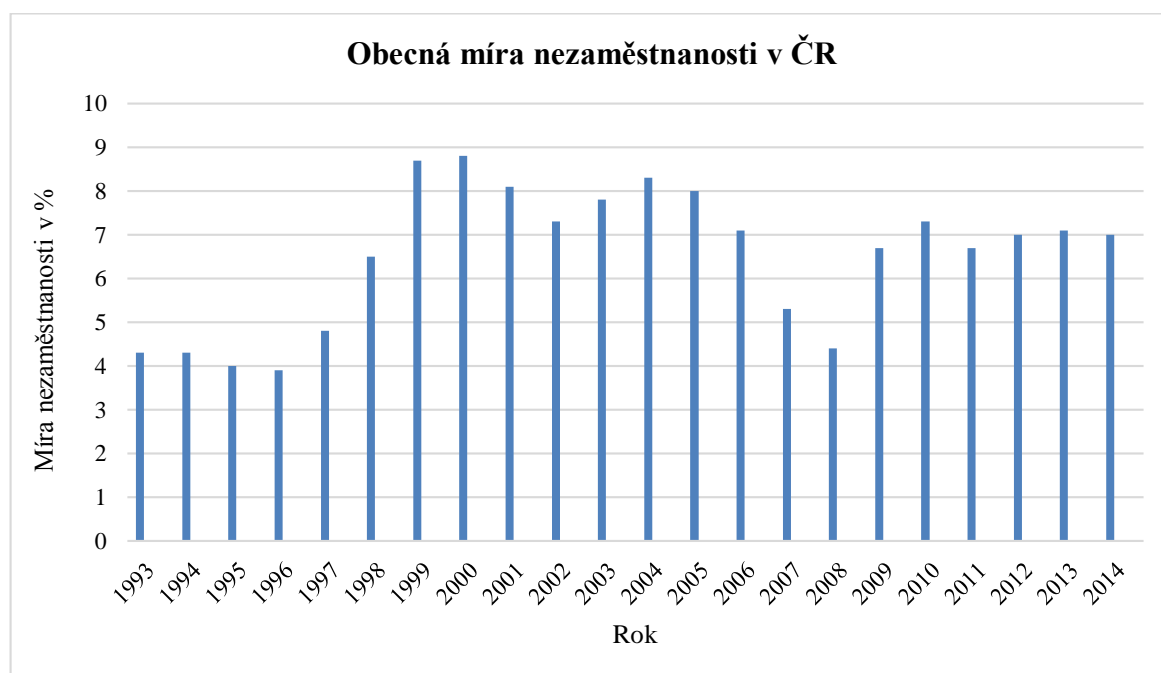
Míra nezaměstnanosti je měřítkem počtu lidí bez práce, kteří jsou evidováni na úřadu práce. Je to podíl těch, kteří by rádi pracovali, ale nemohou sehnat práci, na ekonomicky aktivním obyvatelstvu v procentech. Míra nezaměstnanosti patří k důležitým ukazatelům výkonnosti národního hospodářství. (Mankiw, 2000; Klíma, 2006)

Do roku 1997 (Graf 2) dosahovala míra nezaměstnanosti v ČR relativně nízkých hodnot, pak se ale začala zvyšovat. V letech 1997 – 1998 byla ČR v recesi, díky čemuž se zvýšila nezaměstnanost. Na vysokých hodnotách se ale udržela i v dalších letech, kdy už s hospodářským cyklem nemá nic společného. Jedná se o zvýšení přirozené míry nezaměstnanosti.

V centrálně plánované ekonomice ČR byla nezaměstnanost nulová. Z toho důvodu Češi nebyli zvyklí být nezaměstnaní a snažili se mít práci za každou cenu. Časem ale obavy z nezaměstnanosti opadly a tím vzrostla míra nezaměstnanosti. (Holman, 2004)

V letech 2007 a 2008 měla v ČR nezaměstnanost klesající tendenci, a v roce 2008 nezaměstnanost klesla dokonce pod 5 %, pak ale propukla světová ekonomická krize, což se projevilo i na trhu práce v ČR a nezaměstnanost opět vzrostla.

**Graf 2: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v letech 1993 - 2014**



**Zdroj:** vlastní zpracování dle údajů z ČSÚ (2014)

### 3.2.3 Faktory ovlivňující míru nezaměstnanosti

Na míru nezaměstnanosti má vliv mnoho faktorů. Důležitým faktorem je vládní politika zaměstnanosti, která může zaměstnanost ovlivnit zlepšením informovanosti o volných pracovních místech, financováním rekvalifikací, podporou migrace za prací, či stimulací ekonomiky dodatečnými vládními výdaji. Také stanovení minimální mzdy a sociálních dávek má vliv na zaměstnanost. Pokud bude minimální mzda nižší nebo srovnatelná se sociálními dávkami, bude o práci nižší zájem a bude přibývat dobrovolně nezaměstnaných.

Dále zaměstnanost ovlivňuje zaměstnávání zahraničních pracovníků, kteří jsou ochotni pracovat za minimální mzdu a vykonávat práce, které domácí pracovníci za daných podmínek dělat nechtějí. (Novotný, 2009; Mankiw, 2000)

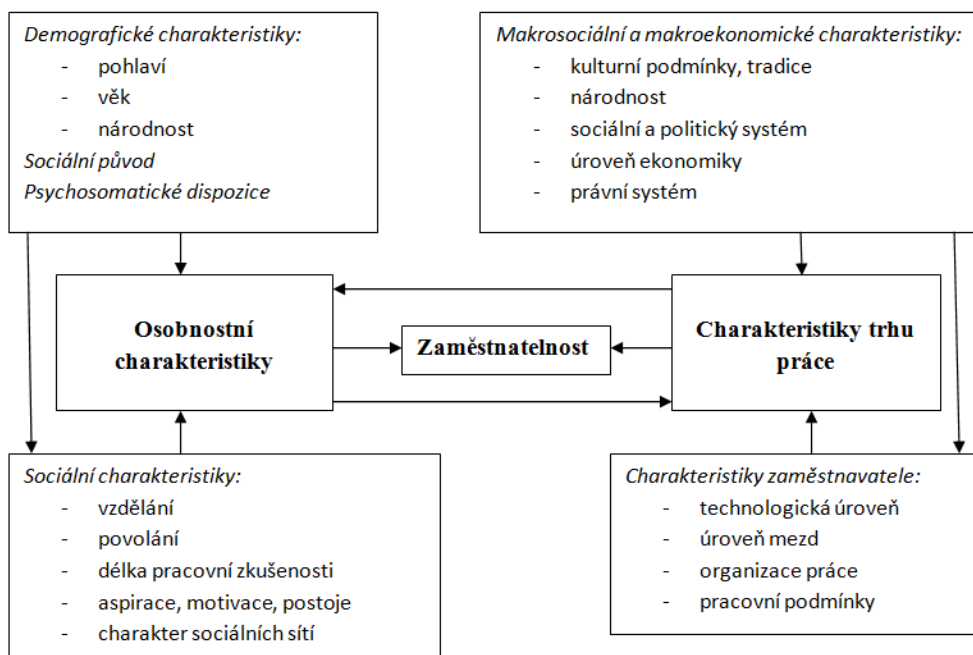
S mírou nezaměstnanosti souvisí pojem *zaměstnatelnost*, což je podle Kuchaře (2007) schopnost člověka najít si takové zaměstnání, které je v souladu s jeho individuálními charakteristikami a s objektivními požadavky trhu práce.

Jedním z rozhodujících faktorů zaměstnatelnosti je kvalifikace a pracovní zkušenosti. Jedinečné znalosti a dovednosti přináší jedinci konkurenční výhodu, jež mu pomůže ve snadnějším uplatnění na trhu práce. Nevýhodu pak mají absolventi, kteří sice mohou být kvalifikovaní, ale chybí jim dostatečné zkušenosti. (Novotný, 2009; Kuchař, 2007)

Faktory, které ovlivňují zaměstnatelnost, můžeme rozdělit do čtyř skupin (Schéma 1). V horní části schématu jsou ty faktory, které nemůžeme ovlivnit. Jako jednotlivec nemáme možnost ovlivnit demografické charakteristiky, sociální původ nebo psychosomatické dispozice. Zaměstnavatel zase neovlivní kulturní, politický a právní systém.

V dolní části schématu jsou faktory, které můžeme ovlivnit. Jsou to sociální charakteristiky jako volba vzdělání a povolání, jedinec si vyváří vlastní postoje a motivy. Ze strany zaměstnavatele jde o samostatné rozhodování o technologické úrovni, úrovni mezd a způsobu organizace práce. (Kuchař, 2007)

## Schéma 1: Faktory zaměstnatelnosti



**Zdroj:** Kuchař, 2007, s. 114

### 3.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Možnost uplatnění se na trhu práce je podmíněno věkem, vzděláním, zdravotním stavem, pohlavím nebo etnickou příslušností. Mezi rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání jsou zařazováni lidé se zdravotním postižením, ženy, mladiství uchazeči o zaměstnání, absolventi škol, nekvalifikovaní uchazeči, uchazeči pečující o děti do věku patnácti let, lidé vyšší věkové kategorie, uchazeči společensky nepřizpůsobiví a často měnící zaměstnání. (Vyhlídal, 2006; Kotíková, 2000)

#### 3.3.1 Faktor věku a pohlaví

Důležitým faktorem ovlivňujícím úspěch při hledání zaměstnání je věk. S rostoucím věkem klesají šance na trhu práce. Nejlépe zaměstnatelnými věkovými skupinami jsou muži ve věku 30 - 40 let (resp. 35 – 45 let) a ženy ve věku 35 – 40 let. Věkové rozpětí je velice malé, u žen dokonce pouze pět let. (Kuchařová, 2000)

Faktor věku hraje důležitou roli především u žen. O ženy do 20 let není zájem z důvodu nedostatečné praxe, u žen ve věku 20 – 35 let je riziko těhotenství a odchodu na mateřskou dovolenou, a následná ztráta dovedností a výchova malých dětí. Osoby pečující o děti do 15 let věku mnohdy požadují zkrácenou pracovní dobu, zaměstnavatel musí počítat s případnými nemocemi dítěte a s omezenou časovou flexibilitou. Raději jsou tak upřednostňováni jiní uchazeči, nejlépe bez závazků a časově flexibilní. Z těchto důvodů je zřejmé, že těmto osobám hrozí dlouhodobá nezaměstnanost a je třeba se zaměřit na podporu zaměstnávání těchto osob. (Kotíková, 2000)

Podle Zákona o zaměstnanosti (2004) do kategorie starší osoby neboli osoby v předdůchodovém věku zařazujeme osoby starší 50 let. Avšak podle některých úřadů práce je realita jiná. Ženy jsou považovány za starší osoby již od 40 let výše. Pro zaměstnavatele jsou již neperspektivní z hlediska zastarání kvalifikace, neochoty či nemožnosti učit se novým věcem a možným zdravotním problémům. (Vyhlídal, 2006)

U mužů hraje věk v perspektivnosti pro zaměstnavatele menší roli. Limity u mužů jsou v nízkém věku nedostatečná praxe a v pozdějším věku ztráta flexibility a možné zdravotní problémy. (Kuchařová, 2000)

### **3.3.2 Osoby se zdravotním postižením**

Osoby se zdravotním postižením mají na trhu práce stejná práva jako osoby bez zdravotního postižení, a také by měli mít stejné podmínky. Legislativa České republiky přímo zakazuje znevýhodňování osob se zdravotním postižením. Přesto osoby se zdravotním postižením patří mezi nejohroženější sociální skupinu na trhu práce. (Čermák, 2012)

Osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce, definuje zákon o zaměstnanosti (§ 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Jsou jimi fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením), invalidními v prvním nebo druhém stupni a od nového roku (2015) také *osoby zdravotně znevýhodněné*<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Osoba zdravotně znevýhodněná je osoba, která může pracovat, ale zároveň potřebuje vhodně upravit pracovní prostředí, pracovní dobu a další pracovní podmínky s ohledem na její dlouhodobě, minimálně jeden rok trvající, nepříznivý zdravotní stav. (Beránková, 2015)

Zaměstnavatelé dávají přednost uchazečům bez zdravotního postižení, a to především z důvodu obavy, že tyto osoby nejsou schopny podávat stejné výkony jako lidé, kteří zdravotně znevýhodnění nejsou. Hlavními překážkami, které ovlivňují zaměstnanost zdravotně postižených, jsou nízká kvalifikace, vzdělanost, častá práceneschopnost a také nutná bezbariérovost prostředí.

Nejčastější příčinou vysoké nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením je nízké vzdělání. Čím závažnější je zdravotní postižení, tím složitější je zařazení handicapovaného člověka do běžného nespécializovaného školství. Děti se zdravotním postižením tak sice mají možnost získat vzdělání, avšak počet specializovaných škol je omezený. Složitá je také situace v získávání vysokoškolského vzdělání, kdy vysoká škola není v místě bydliště osoby se zdravotním postižením. Odchod z místa trvalého bydliště s sebou nese mnohá úskalí. Zdravotně postižený je často závislý na pomoci svých nejbližších, kteří by se museli za vzděláním přestěhovat s ním, což není vždy možné a pro mnohé je to také finančně nezvládnutelné. Z těchto důvodů osoba se zdravotním postižením často vysokoškolské vzdělání nezíská i přesto, že má předpoklady i nadání.

Dalším faktorem ovlivňujícím nezaměstnanost osob se zdravotním postižením je fakt, že jsou více zaměstnáváni pouze na částečný úvazek, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o vykonání práce. Již méně často jsou zaměstnáváni na dlouhodobý úvazek, ač by to jejich zdravotní stav umožňoval. Mzda je navíc mnohdy minimální, a tak zdravotně postižené nemotivuje pracovat. Spolu se zaměstnáním sice získají nějaké peníze navíc, ale zároveň rostou výdaje na dopravu, pomoc v domácnosti apod. Proto se jim kolikrát ani nevyplatí do práce nastoupit. (Suchá, 2006; Kašíková, 2010)

### **3.3.3 Absolventi**

Z hlediska uplatnitelnosti a ohrožení nezaměstnaností jsou absolventi škol jednou z dalších rizikových skupin na trhu práce. Absolventy na trhu práce znevýhodňuje, že nemají prakticky žádné pracovní zkušenosti. Nemají rozvinuté pracovní návyky ani zkušenosti se začleněním do pracovního procesu. Z těchto důvodů je pro absolventy velmi rizikové období mezi ukončením školy a nástupem do prvního zaměstnání.

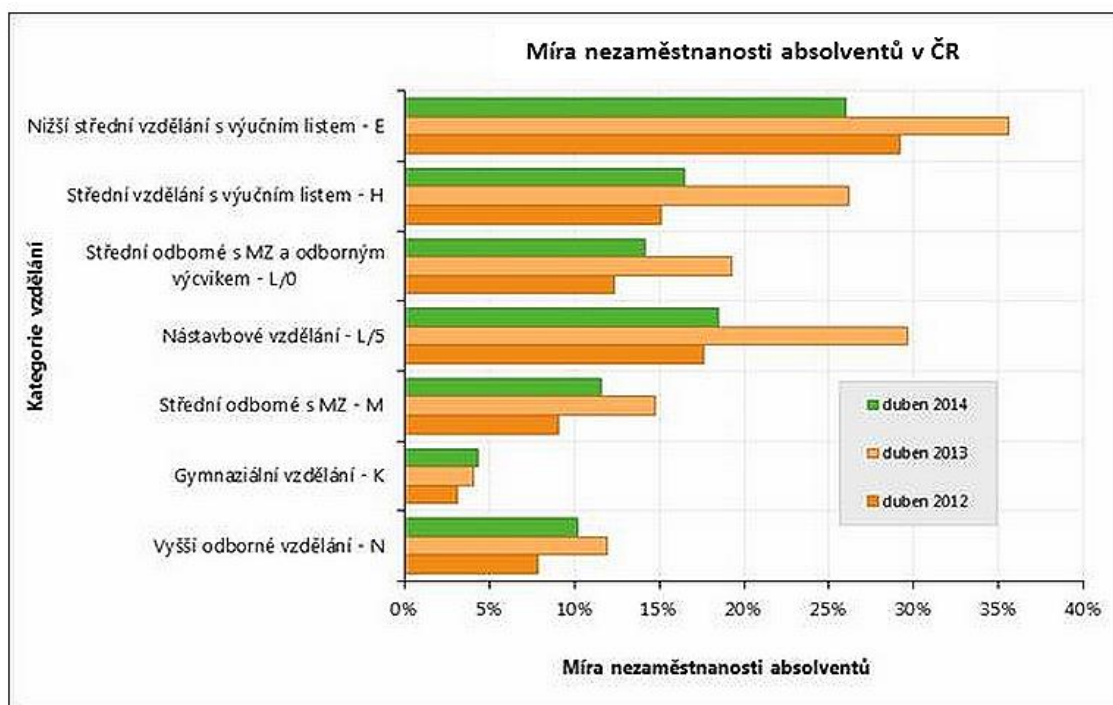
V důsledku nepříznivé ekonomické situace, restrukturalizace trhu a dalších faktorů, které ovlivňují podobu pracovního trhu, se situace na trhu práce neustále mění. Trh práce je dynamický a stále se vyvíjí. Požadavky na pracovní sílu rostou, a s tím rostou také požadavky na vzdělávací systém, který by měl pružně reagovat na potřeby trhu práce. (Úlovec, 2014)

Aby přechod absolventů ze školy na trh práce byl bezproblémový, je třeba, aby schopnosti, dovednosti a znalosti absolventů získané v průběhu vzdělávání co nejlépe vyhovovaly požadavkům a potřebám zaměstnavatelů. Důležité je také, aby v rámci vzdělávacího procesu, měli studenti možnost získat praxi, poznat reálné pracovní prostředí a aktivně se zapojit do pracovního procesu. (Burdová, 2014)

Nejvhodnějším ukazatelem z hlediska relevantnosti a validity je míra nezaměstnanosti absolventů škol, která vyjadřuje, kolik procent absolventů si nedokázalo najít uplatnění na trhu práce a přihlásilo se do evidence úřadů práce. V České republice je nezaměstnanost absolventů monitorována vždy v září a v dubnu. Protože v září kulminují počty nových absolventů vstupujících na trh práce, kteří v červnu téhož roku úspěšně ukončili své studium, jsou zářijové hodnoty vždy vyšší než hodnoty dubnové. Pro sledování úspěšnosti absolventů na trhu práce jsou proto vhodnější dubnové hodnoty, kdy od ukončení studia uplynula již delší doba, a absolventi si dokázali najít pracovní uplatnění.

V roce 2014, ve srovnání s rokem 2013, dochází k poklesu nezaměstnanosti absolventů v rámci všech sledovaných kategorií vzdělání (Graf 3). Na pokles míry nezaměstnanosti absolventů má vliv lepší se ekonomická situace a podmínky na pracovním trhu, pozitivní vliv má také demografické stárnutí populace. Z hlediska uplatnitelnosti absolventů je míra nezaměstnanosti dlouhodobě nejvyšší u absolventů nižšího středního vzdělání s výučním listem. Naopak nejnižší míru nezaměstnanosti vykazují absolventi gymnázií. (Nezaměstnanost absolventů: Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce, 2015)

**Graf 3: Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR podle kategorií vzdělání**



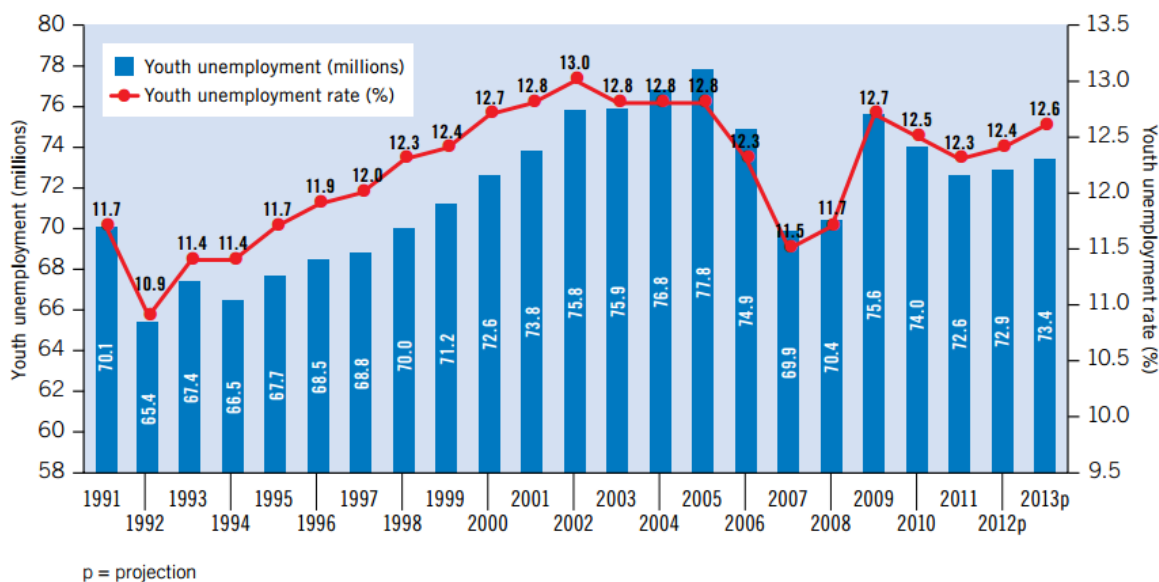
**Zdroj:** Nezaměstnanost absolventů: Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce, 2015

### 3.3.3.1 Nezaměstnanost absolventů jako celosvětový problém

Situace na celosvětovém trhu práce pro absolventy je velmi špatná. Absolventi jsou jednou z nejrizikovějších skupin nezaměstnaných z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti mladých lidí stále roste. V roce 2011 dosahovala míra nezaměstnanosti absolventů 12,3 %, v roce 2012 byla 12,4 % a v roce 2013 se dostala na 12,6 %. (Graf 4) Očekávaná míra nezaměstnanosti absolventů v roce 2018 je 12,8 %.

Nejhorší je situace na Středním východě, kde se míra nezaměstnanosti mladých lidí pohybuje okolo 28 % a podle dosavadního trendu se do roku 2018 očekává nárůst na 30 %. Také v Severní Africe je vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí, kde v roce 2012 dosahovala 23,7 %. Přičemž míra nezaměstnanosti mladých žen je v obou těchto zemích ještě vyšší. Na Středním východě je bez práce 42,6 % mladé ženské pracovní síly a v Severní Africe 37 %.

**Graf 4: Celosvětová míra nezaměstnanosti absolventů**



**Zdroj:** Global employment trends for youth, 2013

Ve vyspělých ekonomikách (včetně EU) se míra nezaměstnanosti absolventů pohybuje mezi 17 % a 18 %. Do roku 2016 se nepředpokládá, že by míra nezaměstnanosti absolventů klesla pod 17 %. Velmi špatná je situace v Řecku a ve Španělsku, kde je nezaměstnaná více než polovina ekonomicky aktivních mladých obyvatel.

Nárůst nezaměstnanosti absolventů, a to především dlouhodobé nezaměstnanosti, má negativní vliv na současnou generaci mladých lidí, kteří ztrácí důvěru v sociálně ekonomické a politické systémy. Krize zaměstnanosti absolventů má také vliv na kvalitu nabízených pracovních míst. Cílem Mezinárodní organizace práce je podporovat zaměstnanost pomocí vytváření odpovídajících pracovních míst a zavedení komplexních opatření zaměřených na absolventy. (Long term youth unemployment causes generation's distrust, 2013)

Opakované neúspěchy absolventů najít zaměstnání adekvátní jejich vystudovanému oboru způsobuje, že absolventi buď ztratí zájem si hledat zaměstnání, nebo se stávají v hledání zaměstnání méně selektivními a jsou ochotni akceptovat i práce, které by za normálních okolností neakceptovali. Mladí zaměstnaní tak pracují na místech, která neodpovídají jejich dosažené kvalifikaci a společnost tím přichází o jejich cenné dovednosti. (Global employment trends for youth, 2013)



### 3.4 Požadavky zaměstnavatelů

Šťastnová a Tillner (2013) analyzovali požadavky zaměstnavatelů na schopnosti, vzdělání, jazyky, počítač a praxi, pomocí sledování inzertních rubrik v denním tisku a na internetu. Tyto požadavky poukazují na očekávání zaměstnavatelů a možnosti uplatnění absolventů.

Požadavky na vzdělání jsou uplatňovány především u kvalifikovaných profesí. Čím vyšší pozice a čím více kvalifikované místo, tím jsou požadavky na vzdělání větší. Vysokoškolské vzdělání je nejčastěji požadováno u vysokoškolských pedagogů, lékařů a zástupců farmaceutických firem, právníků, sociálních pracovníků a technických inženýrů. Minimálně maturitní vzdělání, lépe vysokoškolské vzdělání, se předpokládá u vedoucích malých organizací, nižších účetní, statistiků, laborantů a techniků v oblasti zemědělství a biologie. Středoškolské vzdělání je požadováno u zdravotních sester, bezpečnostních techniků, odborných referentů a techniků v různých oborech. Výuční list je potřeba zejména pro povolání obsluhy strojů, výrobců potravinářských výrobků, truhlářů, kovářů, krejčích a švadlen.

Čím vyšší je požadovaná úroveň vzdělání, tím častěji je uveden i požadovaný obor vzdělání, a to nejčastěji u zaměstnání v technických oborech, dále v oborech ekonomického, lékařského a farmaceutického zaměření.

Dalším požadavkem zaměstnavatelů, který souvisí s uplatnitelností na trhu práce, jsou jazykové znalosti. Nejčastějším požadavkem je znalost alespoň jednoho světového jazyka, přičemž se jedná zejména o jazyk anglický a německý. Mnohdy je uvedeno, že znalost jazyka je výhodou. Pokud uchazeč ovládá některý z cizích jazyků, může tak být upřednostněn před jinými uchazeči. Nejvyšší nároky na znalost cizích jazyků mají zaměstnavatelé u vysoce kvalifikovaných povolání, jakými jsou vedoucí pracovníci, inženýři v technických oborech nebo programátoři. Naopak nejnižší nároky na jazykové znalosti mají zaměstnavatelé u povolání dělnických.

Pro uplatnění na trhu práce je nutná počítačová gramotnost. Práce s počítačem se stává na uživatelské úrovni standardem u většiny nemanuálních profesí a mnohdy je požadována také u dělnických profesí, převážně u těch, které jsou spojeny s obsluhou strojů.

Všeobecným požadavkem je praxe v oboru, který figuruje jako jeden z nejvíce frekventovaných předpokladů na získání zaměstnání. Přičemž minimální požadovaná délka praxe jsou nejčastěji dva až tři roky. (Šťastnová a Tillner, 2015)

Dle Siegela (2003), který radí uchazečům, jak hledat a najít zaměstnání, však nejsou všechny požadavky uvedené v inzerátech tak zásadní, jak si uchazeči myslí. Mnoho lidí zavrhne nabídky práce s tím, že nejsou vhodnými uchazeči, i když by měli šanci práci získat. Požadavky zaměstnavatelů mají různé hodnoty, některé musíme nutně splňovat, jiné jsou postradatelné. Mnohdy důležitější než požadavky zaměstnavatele, je nabídka schopností uchazeče.

### **3.5 Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém**

Nezaměstnanost jako důsledek nerovnováhy na trhu práce je vážným ekonomickým a sociálním problémem. Příčiny nezaměstnanosti jsou vzhledem ke složitosti sociálně ekonomického prostředí velice těžko identifikovatelné. Jeho dynamika vývoje, provázanost ekonomických, politických, právních a jiných aspektů národního hospodářství determinují důsledky nezaměstnanosti v ekonomické i sociální oblasti. (Uramová, 2005)

#### **3.5.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti**

Vysoká nezaměstnanost má vliv na pokles hrubého domácího produktu a růst nákladů spojených se snižováním nezaměstnanosti a jejích následků. Dlouhodobě nezaměstnaný ztrácí znalosti a zkušenosti, klesá jeho kvalifikace a jeho vzdělání je postupně znehodnocováno a stává se nezaměstnatelným. Náklady na nezaměstnané se tak zvyšují a ekonomika ztrácí. Nezaměstnaní nemají mzdu, neodvádí daně z příjmů, neplyne z nich žádný příjem. Naopak mzda je v době nezaměstnanosti nahrazována sociálními dávkami a podporami v nezaměstnanosti, které jsou pro stát velkým nákladem, ale pro nezaměstnaného jsou často nedostačující. Životní úroveň nezaměstnaného klesá, snižuje spotřebu a omezuje investice. (Samuelson, 2007)

Díky snižování spotřeby nezaměstnaných, kteří si již nemohou dovolit utrácet tolik, co dříve, jsou firmy nuceny snižovat produkci, neboť se snižuje odbyt jejich statků. Firmy mají nižší zisky a plynou z nich tak nižší daně. Zároveň se snižováním produkce, nepotřebují firmy tolik zaměstnanců a jsou nuceny propouštět. Dostupná pracovní síla není plně využita,

příjmy státu klesají a náklady rostou. Pokud se ekonomika nenachází ve stavu plné zaměstnanosti, její výstup je pod potenciální úrovní. Mezi skutečným a potenciálním produktem je produkční mezera, která se rovná velikosti ztráty. Ztráta vzniká v důsledku toho, že lidé nemají práci i přes to, že by pracovat chtěli, a nepřispívají tak k výrobě statků a služeb. (Fuchs, 2003; Uramová, 2010)

Náklady na průměrného nezaměstnaného se odvíjí od průměrné výše mzdy nezaměstnaných v předcházejícím zaměstnání. Podle poslední studie MPSV (2006) náklady na průměrného nezaměstnaného v roce 2005 činily 175,3 tisíc korun ročně.

### **3.5.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti**

Zaměstnání hraje v životě člověka důležitou roli. Struktura života a jednotlivých našich dnů je odvozována od našeho zaměstnání. Práce nám přináší nejen materiální prospěch, ale také možnost seberealizace a pocit společenské užitečnosti, proto ztráta zaměstnání neznamena jen ztrátu příjmu, ale také ztrátu sociálního statutu.

Ztráta zaměstnání vede k poklesu sebedůvěry a ke snížení vlastní hodnoty. Je narušena struktura denního času nezaměstnaného, s čímž souvisí deprivace z absence pravidelných činností. Také sociální kontakty jsou ztrátou zaměstnání redukovány a nezaměstnaný se stává sociálně izolovaným. Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím více propadá beznaději a depresím. S růstem nezaměstnanosti se zvyšuje kriminalita, narůstá drogově a alkoholově závislých, přibývá pokusů o sebevraždu a počet pacientů přijatých do psychiatrických klinik. (Mareš, 2002) Podle Buchtové (2002) se při zvýšení nezaměstnanosti o 1 %, zvýší kriminalita o 5,7 %, počet sebevražd o 4,1 % a počet hospitalizovaných ve státních nemocnicích o 3,4 %. Sebevraždy se v souvislosti se ztrátou práce dopouštějí nejvíce lidé ve věku od 40 do 50 let. Nejrizikovější skupinou vzhledem k sebevraždám jsou právě nezaměstnaní, kteří tvoří 54 % všech sebevražd. Také narůstá počet psychosomatických onemocnění, jakými jsou například srdeční choroby, žaludeční vředy nebo kloubní revmatismus.

S rostoucí nezaměstnaností se zhoršují také podmínky zaměstnaným. Ze strany zaměstnavatelů je kladen větší důraz na výkon, jsou omezovány dovolené a oprávněné

odchody na nemocenskou. Konkurenční tlak mezi zaměstnanci způsobuje ztrátu solidarity zaměstnanců.

Nezaměstnanost není zásahem jen do života jednotlivce, ovlivňuje celou společnost. Sociálně patologické jevy spojené s nezaměstnaností, jakými jsou například kriminalita, drogová a alkoholová závislost mají i ekonomické důsledky. Rostou výdaje na potlačení kriminality a léčení závislých, kterých v době masové nezaměstnanosti přibývá. Nezaměstnanost nelze úplně odstranit, je přirozenou součástí demokratické společnosti založené na tržním hospodářství, ale měli bychom předcházet tomu, aby se stala masovou, nedobrovolnou a dlouhodobou. Protože poté nepřináší jen ekonomické ztráty, ale také ztráty lidské, sociální, psychologické a ztráty na zdraví. Je třeba hledat způsoby, jak nezaměstnanosti předcházet, jak ji regulovat a eliminovat nežádoucí důsledky. (Buchtová, 2002)

### 3.6 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky. Cílem politiky zaměstnanosti je vytvoření rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, efektivního využití pracovních sil. Politika zaměstnanosti je výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. Je jedním z hlavních faktorů ovlivňujících nezaměstnanost. (Krebs, 2005)

Z hlediska makroekonomického je politika zaměstnanosti zaměřena na odstranění masové nezaměstnanosti, působí plošně a závisí na systémovém zaměření hospodářské politiky státu. Z regionálního hlediska politika zaměstnanosti zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti a opatření jsou orientována na řešení konkrétních situací. (Halásková, 2008; Vincúr, 2001)

Podle Potůčka (1995) můžeme rozlišit několik modelů politiky zaměstnanosti. **Reálně socialistický model** pracuje s direktivními nástroji řízení, kde je omezena svoboda výběru zaměstnání samotnými občany. Právo a povinnost pracovat jsou zakotveny v zákonech. **Skandinávský model** je založen na snaze o plnou zaměstnanost, dává přednost aktivní politice zaměstnanosti, klade důraz na přípravu obyvatel na zaměstnání nejen ve školách, ale i pomocí rekvalifikačních programů. Negativem je zvyšující se daňové zatížení poplatníků

a růst státního deficitu. **Model konsensuální, korporativní demokracie** představuje koordinované, institucionálně a tradicí podpořené vyjednávání o mzdách. Jedná se o sdílení výkonné moci v co nejširších koalicích. **Model tržně liberální** považuje nezaměstnanost za reziduum dobře fungující ekonomiky.

Rozlišujeme **aktivní politiku zaměstnanosti**, která směřuje k maximální možné úrovni zaměstnanosti tím, že se jí pomocí různých opatření, snaží předcházet a **pasivní politiku zaměstnanosti**, která zabezpečuje nezaměstnané formou podpor a úlev v nezaměstnanosti. (Halásková, 2005)

### 3.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je co nejnižší nezaměstnanost. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce a je financována z prostředků státního rozpočtu. (Zákon o zaměstnanosti, 2004)

Vysoká nezaměstnanost je projevem neflexibilního fungování trhu práce. Základem aktivní politiky zaměstnanosti je využití nástrojů, které zvýší flexibilitu a kvalifikační strukturu pracovní síly. Zároveň je třeba stimulovat podnikatelské aktivity při vytváření nových pracovních míst. Cílem je, pomoci nezaměstnaným zapojit se do pracovního procesu, v co nejkratší možné době, aby nedocházelo ke snížení motivace a pracovní zručnosti nezaměstnaných. (Vincúr, 2001)

Aktivní politika zaměstnanosti vytváří lepší informovanost o volných pracovních místech pomocí úřadů práce a různých zprostředkovatelen práce, poskytuje poradenství v oblasti volby povolání a výběru zaměstnání, podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením. (Krebs, 2005)

Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zpracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

**Rekvalifikace** umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání pro ty, jež ve svém oboru práci najít nemohou. Při zajišťování rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností nezaměstnaného. Pomocí

rekvalifikace získá nezaměstnaný teoretické a praktické dovednosti v rámci dalšího profesního vzdělání.

**Investičními pobídkami** se rozumí hmotná podpora zaměstnavatelům na vytvoření nových pracovních míst a na rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované Úřadem práce jsou vytvářena časově omezená pracovní místa, neboli **veřejně prospěšné práce**. Spočívají zejména v činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí.

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je vytváření **společensky účelných pracovních míst**, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce. Tato místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit uplatnění jiným způsobem.

**Překlenovací příspěvek** je určen osobám samostatně výdělečně činným, které přestaly být uchazečem o zaměstnání. Je poskytován jednorázově na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.

Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli **příspěvek na zapracování**, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována *zvýšená péče*<sup>4</sup>.

**Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** je určen pro zaměstnavatele, kteří mění výrobu či poskytované služby takovým způsobem, že dochází k zásadním technologickým změnám nebo ke změně předmětu podnikání zapsané v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění a není schopen zabezpečit svým zaměstnancům práci v rozsahu stanoveném týdenní pracovní dobou.

### 3.6.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti představuje podporu pro nezaměstnané do té doby, než si najdou nové zaměstnání. Je uplatňována podporami a dávkami v nezaměstnanosti, které mají

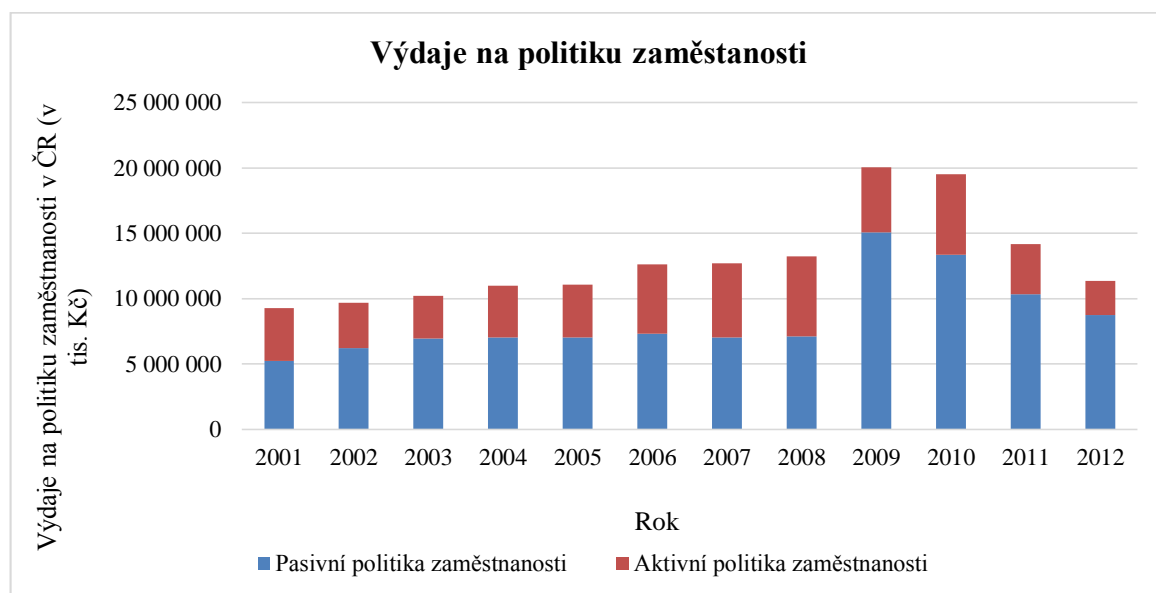
---

<sup>4</sup> Zvýšená péče je věnována uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. (Zákon o zaměstnanosti, 2004)

kompenzovat nezaměstnaným ztrátu pracovního příjmu. Podpory v nezaměstnanosti mohou mít dvě formy, pojištění v nezaměstnanosti vyjádřené systémem podpor v nezaměstnanosti a státní podpora v nezaměstnanosti vyjádřená systémem sociálních dávek. (Halásková, 2008; Krebs, 2005)

Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v ČR jsou vyšší než na aktivní politiku zaměstnanosti (Graf 5). Politika zaměstnanosti ČR je v současné době zaměřena více na řešení důsledků nezaměstnanosti než na příčiny vzniku a jejich předcházení. Upřednostňovat bychom měli aktivní politiku zaměstnanosti a věnovat pozornost podpoře udržení pracovních míst a zvýšení motivace a dovedností uchazečů na trhu práce. V České republice je podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti pod evropským průměrem. Ve většině zemí Evropské unie se pohybuje okolo 1 % HDP, zatímco v České republice je tento podíl přibližně 0,1 % HDP. (Jeník, 2013)

**Graf 5: Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR**



**Zdroj:** vlastní zpracování dle statistik MPSV, 2014

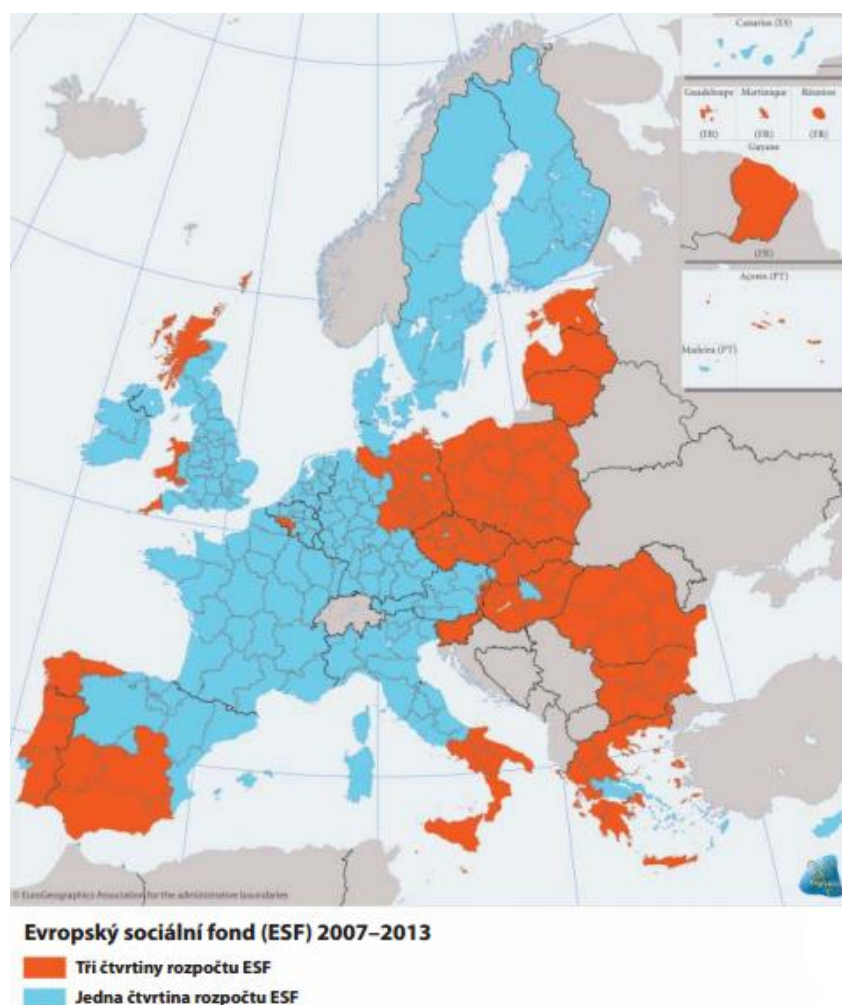
### 3.7 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (dále jen ESF) je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním cílem je pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, zajištění rovných příležitostí, pomoc se sociálním začleněním lidem

ze znevýhodněných sociálních skupin, zajištění možnosti celoživotního vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce a boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce. (Pavláková, 2006; ESF, 2014)

O tom, jakým způsobem bude ESF vynakládat své prostředky, rozhoduje Evropská komise a země Evropské unie. ESF financuje projekty, které pomáhají uchazečům o zaměstnání najít práci. Projekty jsou zaměřeny na vzdělávací systémy, učitele a děti, na mladé i starší uchazeče o zaměstnání i na potenciální podnikatele ze všech oborů. Za řízení pomoci z ESF v České republice je odpovědné Ministerstvo práce a sociálních věcí.

**Obrázek 2: Různé úrovně pomoci ESF**



**Zdroj:** Evropský sociální fond: Investice do lidí, 2007



ESF je založen na spolufinancování a sdíleném řízení. Financování je vždy doprovázeno veřejným nebo soukromým financováním, kdy se míra spolufinancování pohybuje od 50 do 85 % (výjimečně 95 %) z celkových nákladů na projekty. Úroveň financování projektů se v různých regionech liší v závislosti na jejich relativním bohatství. (Obrázek 2) Sdílené řízení umožňuje převzít odpovědnost na příslušné úrovni. Pokyny ESF se vytvářejí na základě konzultací s širokou řadou zúčastněných stran a operační programy jsou projednávány mezi vnitrostátními orgány a *Komisi*<sup>5</sup>. Kontrolu nad projekty zajišťují příslušné orgány v každé zemi. (ESF, 2014)

### 3.7.1 Historie ESF

Vznik ESF je datován rokem 1957, kdy se Evropská unie stala součástí Evropského hospodářského společenství. ESF byl zřízen na pomoc pracovníkům adaptovat se na modernizaci. Byly nabízeny granty na rekvalifikační kurzy, aby se zaměstnanci mohli naučit novým dovednostem. ESF také podporoval nezaměstnané v přestěhování se za novým zaměstnáním. Mezi lety 1960 a 1973 pomohl ESF milionu lidí vrátit se zpět do zaměstnání.

V průběhu let byl ESF reformován a přizpůsobován současným evropským potřebám. Například na začátku roku 1970, kdy v rámci technických inovací, bylo donuceno mnoho zemědělců opustit své zaměstnání a hledat zaměstnání v jiném oboru, byli tito lidé podporováni při jejich rekvalifikaci. Těm, kteří hledali práci v jiných zemích, byly financovány jazykové kurzy a poskytováno poradenství o životě v cizí zemi. Od roku 1970 také začínala růst nezaměstnanost mladých lidí. Finanční prostředky z ESF byly poskytnuty na programy odborné přípravy. V této době se také začala nabízet podpora specifických skupin, jako jsou ženy, starší pracovníci a zdravotně postižení lidé. (Social Europe guide, 2014; Evropský sociální fond: Investice do lidí, 2007)

V roce 1980 byla z ESF poskytnuta pomoc evropským chudším regionům, kterými v té době byly Řecko, jižní Itálie, Portugalsko a jižní Španělsko. Cílem bylo rozvíjet lidský potenciál a snížit nerovnováhu v Evropském hospodářském společenství.

---

<sup>5</sup> Evropská komise zastupuje zájmy Unie jako celku, má celkovou odpovědnost za plnění rozpočtu EU. Přibližně 80 % rozpočtu spravují vlády jednotlivých zemí EU. (EC.EUROPA, 2014)

Aby ESF splňoval požadavky jednotného trhu a dokázal uspokojit rostoucí seznam žádostí o finanční podporu, byl opětovně reformován v roce 1990. Byly zavedeny víceleté programy a vytvořeno sdílené řízení.

Vysoké nároky na nové dovednosti, počítačové technologie, globalizace, potíže mladých lidí nalézt první zaměstnání, stárnutí společností v Evropě, to vše jsou výzvy, kterým dnešní zaměstnanci musí čelit. Jistota zaměstnání neexistuje, což vede k příležitostem pro změnu a zkoušení různých zaměstnání a nutnosti udržovat a aktualizovat své vzdělání a kvalifikaci a nutnost dokázat se přizpůsobit novým metodám práce s příležitostmi pro přestávky v kariéře a pro čas na osobní a rodinný život. ESF se stále vyvíjí a přizpůsobuje aktuálním potřebám pro zlepšení zaměstnanosti v EU. (Evropský sociální fond: Investice do lidí, 2007)

### **3.7.2 Priority ESF do budoucna**

Hospodářská krize, která začala v roce 2008, vyvolala recesi, jež způsobila rekordní nezaměstnanost napříč EU. V lednu 2014 hledalo práci cca 26 milionu lidí (10,8 %). Míra nezaměstnanosti mladých lidí (osob mladších 25 let) byla na začátku roku 2014 ještě vyšší, činila 23,4 %, což je přibližně 5,6 milionů.

Od roku 2009 také vzrostla chudoba a počet sociálně vyloučených lidí, zejména pak v jižních a východoevropských členských státech. V roce 2012 bylo téměř 124 milionu lidí ohroženo chudobou a sociálním vyloučením. Ve srovnání, v roce 2009 bylo těchto lidí 114 milionů. Boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení zůstává hlavním cílem finančních nástrojů jako ESF a FEAD<sup>6</sup>.

Plánem ESF na léta 2014 – 2020 je, alespoň 20 % z rozpočtu ESF v každém evropském státě, vyčlenit na podporu sociálního začleňování a boji proti chudobě a diskriminaci. Cílem je pomoci lidem získat zaměstnání a posílit tím konkurenceschopnost pracovní síly v Evropě. Tohoto cíle bude dosahováno pomocí investic do školení, dovedností, celoživotního učení, profesního poradenství a dalšími programy.

---

<sup>6</sup> Fond evropské pomoci nejchudším osobám (Fund for European Aid to the most Deprived) podporuje členské státy EU při poskytování materiální pomoci nejchudším. (Fond evropské pomoci nejchudším osobám, 2014)

ESF hraje klíčovou roli při zajišťování cílů strategie Evropa 2020, což je desetiletá strategie EU pro růst, zaměstnanost a sociální začleňování. (Social Europe guide, 2014)

### **3.7.3 Operační programy v České republice spolufinancované z ESF**

Česká republika využívá financí z ESF na podporu lidí, kteří čelí překážkám na trhu práce. Pomáhá matkám s malými dětmi s návratem do zaměstnání prostřednictvím on-line databází jeslí a odborníků na péči o dítě a projektů na podporu opatření založených na vstřícném přístupu k rodině na pracovišti. Jsou zřizovány sociální podniky na pomoc při začleňování zdravotně postižených. Pro starší pracovníky jsou pořádány vzdělávací kurzy, kde si mohou aktualizovat své dovednosti, čímž se přispívá k udržitelnosti zaměstnání a zlepšují se pracovní vyhlídky. Mnoho projektů také pomáhá romským občanům lépe se integrovat.



Prioritou projektů v ČR je zvýšit kvalitu vzdělávacího systému. Snahou je zlepšit kvalitu škol a univerzit a rozšířit příležitosti k celoživotnímu vzdělávání pro všechny. ESF investuje do projektů podporující příležitosti pro odborné vzdělávání a učňovské vzdělávání ve firmách. Cílem je zajistit, aby znalosti a dovednosti studentů odpovídaly potřebám uchazečů o zaměstnání i zaměstnavatelům. (ESF, 2014)

V červenci roku 2014 Česká republika předložila Evropské komisi operační program Zaměstnanost 2014 – 2020. Program je pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí a zabývá se problematikou podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, modernizací veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy. (ESFCR, 2014)

V minulém programovém období 2007 – 2013 činil objem přidělených finančních prostředků z ESF pro Českou republiku 3,8 miliardy EUR. (ESF financial allocations; 2007) Čerpání přidělených prostředků z ESF umožnilo vytvoření tří programů v oblasti lidských zdrojů. Jedná se o operační programy (dále jen OP) Lidské zdroje a zaměstnanost, Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Praha – Adaptabilita. (ESFCR, 2014)

## **OP Lidské zdroje a zaměstnanost**

OP Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OP LZZ) vymezuje priority pro podporu rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti z ESF. V programu je vymezeno osm základních prioritních os. Pět os v rámci *Cíle Konvergence*<sup>7</sup> a tři osy v rámci *Cíle Regionální konkurenceschopnosti a zaměstnanosti*<sup>8</sup>. Jednotlivé osy se zabývají problematikou adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, včetně integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením, rovných příležitostí, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti. Cílem OP LZZ je zvýšit zaměstnanost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. (OP LZZ, 2014) Na OP LZZ bylo z rozpočtu ESF vyčleněno 1,84 miliardy EUR. (ESF financial allocations; 2007)

## **OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost**

Mezi nejproblematictější skupinu z hlediska zaměstnanosti patří nízkokvalifikovaní pracovníci a mladí lidé bez praxe. Nejčastějšími příčinami nezaměstnanosti mladých je nedostatečná praxe, nízká kvalifikace, nedostatečné jazykové znalosti a nesoulad mezi kvalifikací absolventů a požadavky na kvalifikaci pracovních sil z hlediska zaměstnavatelů. Také osoby starší 50 let jsou problematickou skupinou z hlediska zaměstnanosti. Důvodem je často neadekvátní vzdělání ve vztahu k dynamicky se měnícím podmínkám na trhu práce a chybějící pracovní dovednosti, které konkrétní pracovní místo vyžaduje. (OP VK, 2014)

Cílem OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (dále jen OP VK) je rozvíjet vzdělanostní systém společnosti za účelem posílit konkurenceschopnost ČR prostřednictvím modernizace systémů vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji. OP VK je víceletým tematickým programem

---

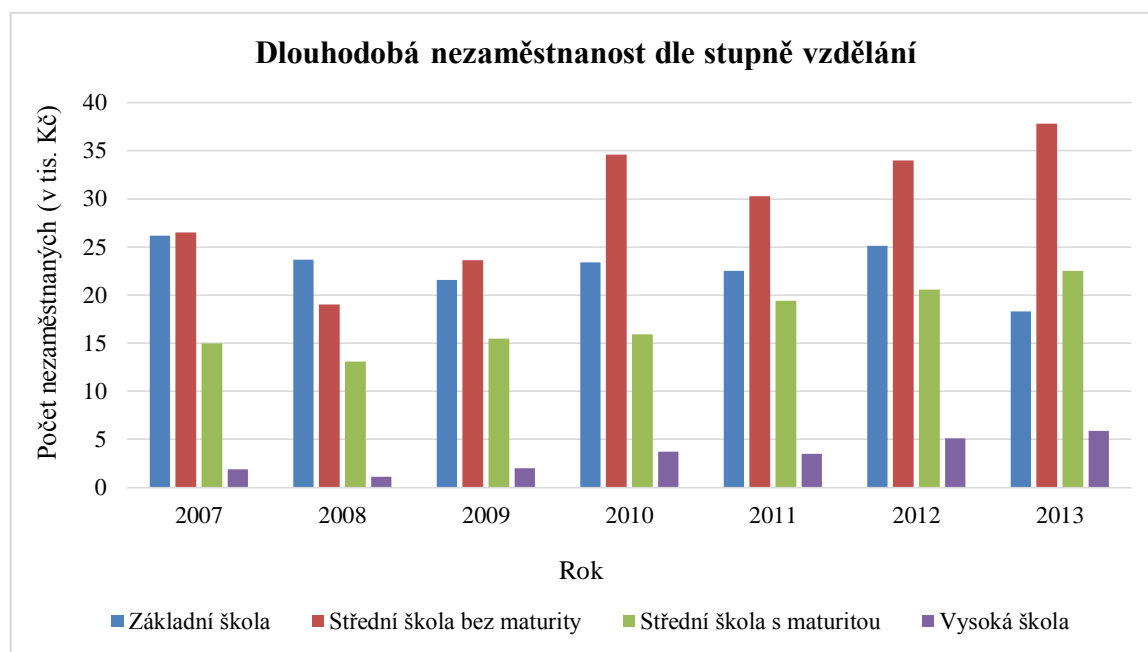
<sup>7</sup> Cíl „Konvergence“ je jeden ze tří hlavních cílů politiky soudržnosti EU pro období 2007 – 2013. Mezi hlavní oblasti patří infrastruktura, zaměstnanost, inovace, informační a komunikační technologie a výkonnost veřejné správy a služeb. (ESF, 2014)

<sup>8</sup> Cíl „Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost“ posiluje konkurenceschopnost regionů a zaměstnanost pomocí rozvojových programů. Podporuje vznik kvalitních pracovních míst pomocí investic do lidských zdrojů a přizpůsobováním pracovní síly. (Novák, 2014)

pod záštitou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. (OP VK, 2014) Na OP VK bylo z ESF vyčleněno 1,83 miliardy EUR. (ESF financial allocations; 2007)

Složité uplatnění osob s nízkým dosaženým stupněm vzdělání dokazují i data z Českého statistického úřadu (Graf 6). Vysokoškolsky vzdělaní lidé jsou nejméně početnou skupinou nezaměstnaných. Naopak nejvíce nezaměstnaných je lidí se středním vzděláním bez maturity nebo jen základním vzděláním.

**Graf 6: Dlouhodobá nezaměstnanost<sup>9</sup> v ČR v letech 2007 - 2013 dle stupně vzdělání**



**Zdroj:** vlastní zpracování dle statistik ČSÚ (2014)

### OP Praha – adaptabilita

Cílem OP Praha – adaptabilita (dále jen OP PA) je prostřednictvím investic do vzdělávání, lidských zdrojů a škol, zlepšit a usnadnit život obyvatelům Prahy. Program je zaměřen na tři oblasti - na zvýšení kvalifikace zaměstnanců, na integraci znevýhodněných osob na trh práce a na rozvoj a inovaci studijních programů na školách s ohledem na budoucí uplatnění jejich absolventů na trhu práce. (OP PA: Evropské fondy v Praze, 2010)

<sup>9</sup> Podle Mezinárodní organizace práce (ILO, 2012) je za dlouhodobou nezaměstnanost považována nezaměstnanost delší než dvanáct měsíců.

V OP PA jsou vymezeny čtyři základní prioritní osy – podpora rozvoje znalostní ekonomiky, podpora vstupu na trh práce, modernizace počátečního vzdělávání a technická pomoc. Program je určen pouze pro Prahu. (OP PA: Evropské strukturální a investiční fondy, 2007)

Na OP PA bylo z ESF vyčleněno 108 milionů EUR. (ESF financial allocations; 2007)

## 4 Analytická část

### 4.1 Projekt EU „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“

Projekt EU „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“ je realizován v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, v souladu s iniciativou Evropské komise „Garance pro mladé“. Projekt využívá cílených nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o neinvestiční program financovaný z Evropského sociálního fondu (85 %) a ze státního rozpočtu České republiky (15 %), realizovaný od 1. července 2013 do 31. srpna 2015. Kapacita projektu je 221 osob, přičemž projekt byl z hlediska odborných praxí naplněn již na začátku roku 2015. Na projekt bylo vyhrazeno přes 72 milionů Kč.

Cílovou skupinou projektu jsou *absolventi do 30 let*<sup>10</sup> evidovaní na Úřadu práce ČR, krajské pobočce pro hlavní město Prahu, přednostně s evidencí delší než 4 měsíce, s úplnou absencí či nedostatečnou pracovní praxí po ukončení svého formálního studia<sup>11</sup>. Do projektu mohli být zařazeni pouze absolventi mající pracovní zkušenosti v souhrnné délce maximálně 2 roky po ukončení přípravy na budoucí povolání i při sečtení několika dílčích dosavadních pracovních poměrů. Započítávají se Dohody o pracovní činnosti, Pracovní smlouvy a práce jako OSVČ. Nezapočítávají se Dohody o provedení práce.

Hlavní aktivitou projektu jsou odborné praxe pro absolventy. Odborné praxe jsou realizovány formou společensky účelných pracovních míst. Zaměstnavatel tato místa vyhrazuje na základě „Dohody o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a poskytnutí příspěvku, spolufinancovaného ze státního rozpočtu a ESF“ (dále jen Dohoda). Dohoda je uzavírána mezi Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou pro hlavní město Prahu a zaměstnavatelem. Odborné praxe jsou realizovány ve stanovené týdenní pracovní době, což je 40 hodin týdně. V odůvodněných výjimečných případech může být praxe realizována ve zkrácené pracovní době, nejméně však 20 hodin týdně. Pracovní poměr lze uzavřít na dobu neurčitou nebo na dobu určitou. Aby byla zajištěna udržitelnost projektu, přednostně

---

<sup>10</sup> Absolventi jsou rizikovou skupinou nezaměstnaných s potřebou zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání v souladu s § 33 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>11</sup> do 24 měsíců od ukončení

jsou zprostředkována pracovní místa na dobu neurčitou. (ESFCR: Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze, 2013)

V rámci uzavřené Dohody musí zaměstnavatel doložit pracovní smlouvu uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pro kterého bylo vytvořeno společensky účelné pracovní místo. Až na základě předložené pracovní smlouvy, je možné vyplatit zaměstnavateli příspěvek. Výše finančního příspěvku na společensky účelná pracovní místa činí maximálně 24.000,- Kč měsíčně na osobu, v rámci plného úvazku. Příspěvek je poskytován minimálně po dobu 6 měsíců a maximálně po dobu 12 měsíců. (Manuál pro zájemce o vstup do projektu odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze, 2013)

Absolvent, který je zapojen do projektu, uzavírá s Úřadem práce resp. jeho příslušnou krajskou pobočkou, Dohodu o účasti v regionálním individuálním projektu ESF „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“ (dále jen Dohoda o účasti), ve kterém jsou upraveny vzájemné vztahy mezi účastníkem projektu a realizátorem projektu. Účastník projektu se zavazuje plnit povinnosti vyplývající z účasti na projektu. Dohoda o účasti je sjednávána na dobu určitou, a to ode dne podpisu Dohody o účasti, nejdéle do podpisu závěrečného hodnocení.

Realizace odborné praxe je monitorována pomocí průběžného hodnocení, a to z důvodu zpětné vazby a kontroly průběhu odborné praxe. Odborná praxe je hodnocena zaměstnavatelem, účastníkem odborné praxe a odborným asistentem Úřadu práce ČR. Data monitorovacích schůzek jsou sjednávána po vzájemné dohodě zaměstnavatele a Úřadu práce ČR. Minimální frekvence hodnocení je jednou za tři měsíce. Zaměstnavateli i účastníkovi projektu je týden před plánovanou monitorovací schůzkou zaslán email s formulářem (Příloha 2), do kterého obě strany vyplní své hodnocení. Na monitorovací schůzce odborný asistent Úřadu práce ČR klade doplňující otázky ohledně průběhu odborné praxe, zjišťuje spokojenost s projektem a případně pomáhá řešit problémy. Na konci odborné praxe je následně vyplněno závěrečné hodnocení (Příloha 3) a účastník projektu získá Osvědčení o absolvování odborné praxe (Příloha 4).

Cílem projektu je zvýšit zaměstnanost absolventů do 30 let věku a poskytnout jim odborné dovednosti a kompetence pro získání kvalitního a udržitelného zaměstnání. (ESFCR, 2014)



## 4.2 Dotazníkové šetření: Struktura respondentů

Dotazník byl rozeslán celkem 164 účastníkům projektu EU „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze.“ (dále jen projekt), přičemž odpovědi jsme získali od 123 účastníků. Dotazník vyplnilo 75 žen a 48 mužů.

Ochotnější při vyplňování dotazníků byly ženy, u nichž je návratnost 78 %, u mužů je návratnost nižší, a sice 71 %. Celková návratnost dotazníku je 75 %. (Tabulka 1)

**Tabulka 1: Návratnost dotazníků**

Pohlaví	Rozeslaných dotazníků	Odpovědí	Návratnost <sup>12</sup>
Žena	96	75	78 %
Muž	68	48	71 %
<b>Celkem</b>	<b>164</b>	<b>123</b>	<b>75 %</b>

**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat získaných z dotazníkového šetření

### 4.2.1 Struktura respondentů dle věku a dosaženého vzdělání

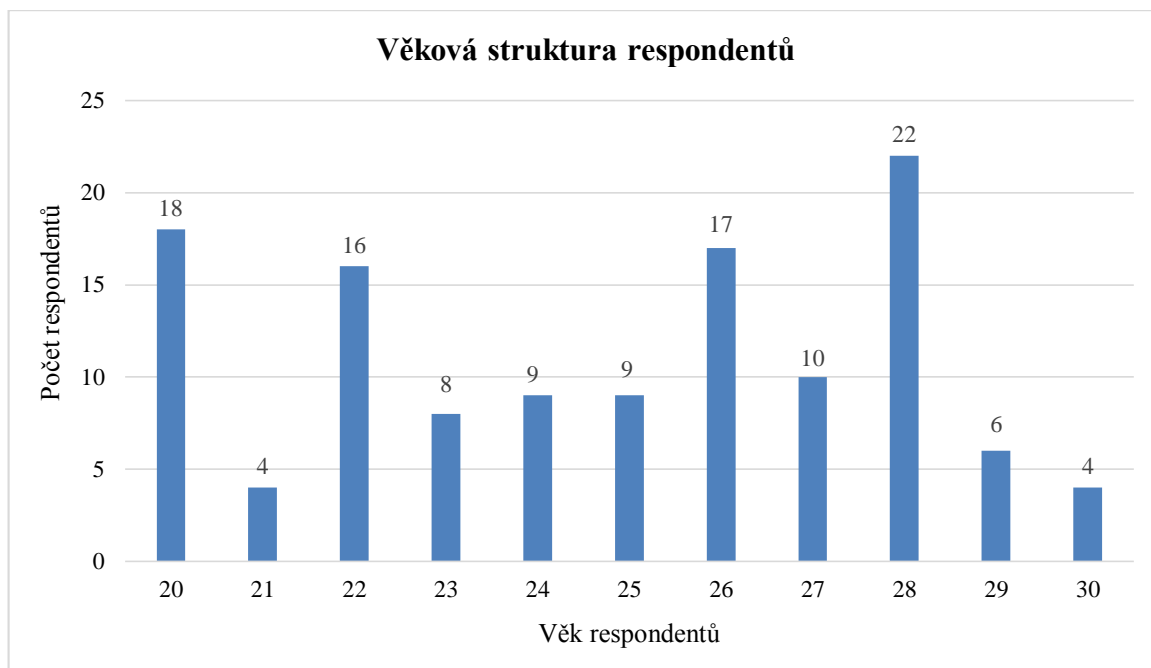
Věk respondentů se pohyboval v rozmezí 20 – 30 let. Nejvíce bylo respondentů ve věku 28 let a nejméně ve věku 21 let a 30 let. (Graf 7)

Co se týče vzdělanostní struktury účastníků projektu, nejvíce nezaměstnaných absolventů bylo se středoškolským vzděláním s maturitou a s magisterským vysokoškolským vzděláním. Žádný z respondentů nevedl, že by měl pouze základní vzdělání nebo měl vysokoškolské doktorské vzdělání. (Graf 8)

---

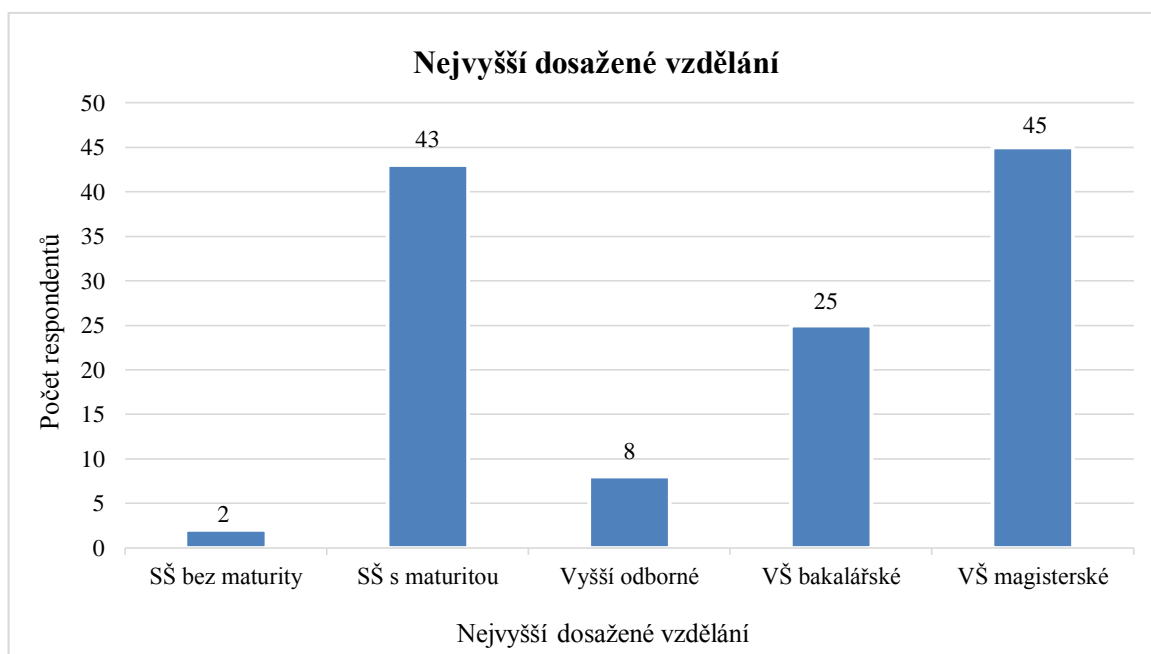
<sup>12</sup> zaokrouhleno na celá procenta

**Graf 7: Struktura respondentů dle věku**



**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat získaných z dotazníkového šetření

**Graf 8: Struktura respondentů dle dosaženého vzdělání**

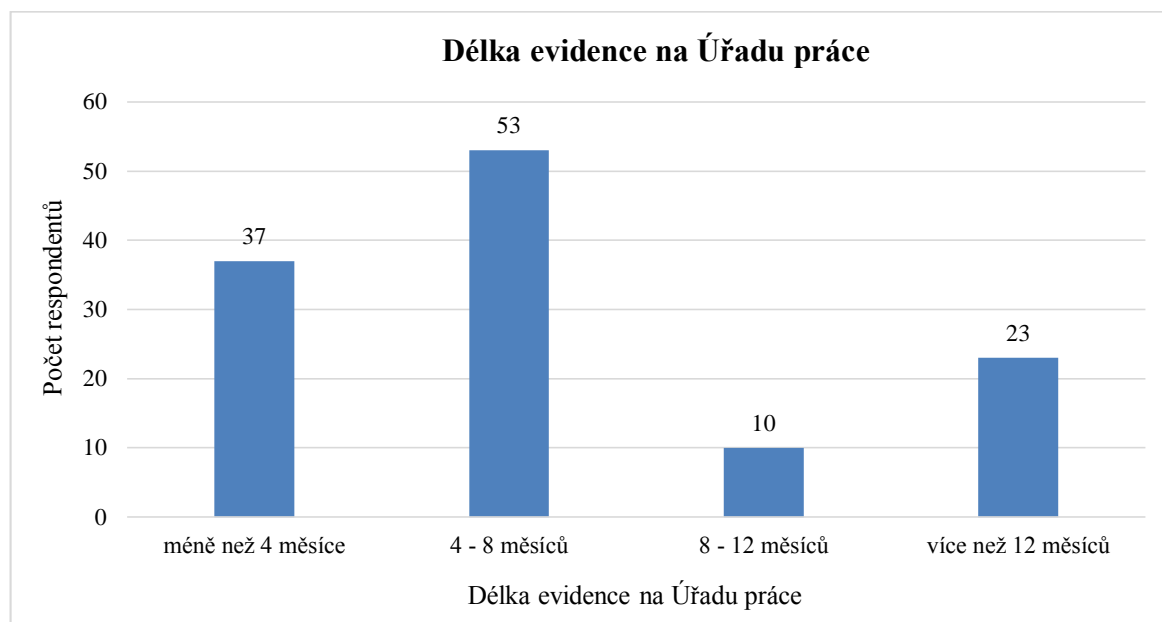


**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat získaných z dotazníkového šetření

## 4.2.2 Struktura respondentů dle délky evidence na Úřadu práce

V dotazníku jsme zjišťovali délku evidence respondentů na Úřadu práce, než byli zařazeni do projektu. Nejvíce respondentů bylo v evidenci po dobu 4 – 8 měsíců a naopak nejméně respondentů po dobu 8 – 12 měsíců. (Graf 9)

**Graf 9: Struktura respondentů dle délky evidence na Úřadu práce**



**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat získaných z dotazníkového šetření

## 4.3 Dotazníkové šetření: Analýza získaných dat

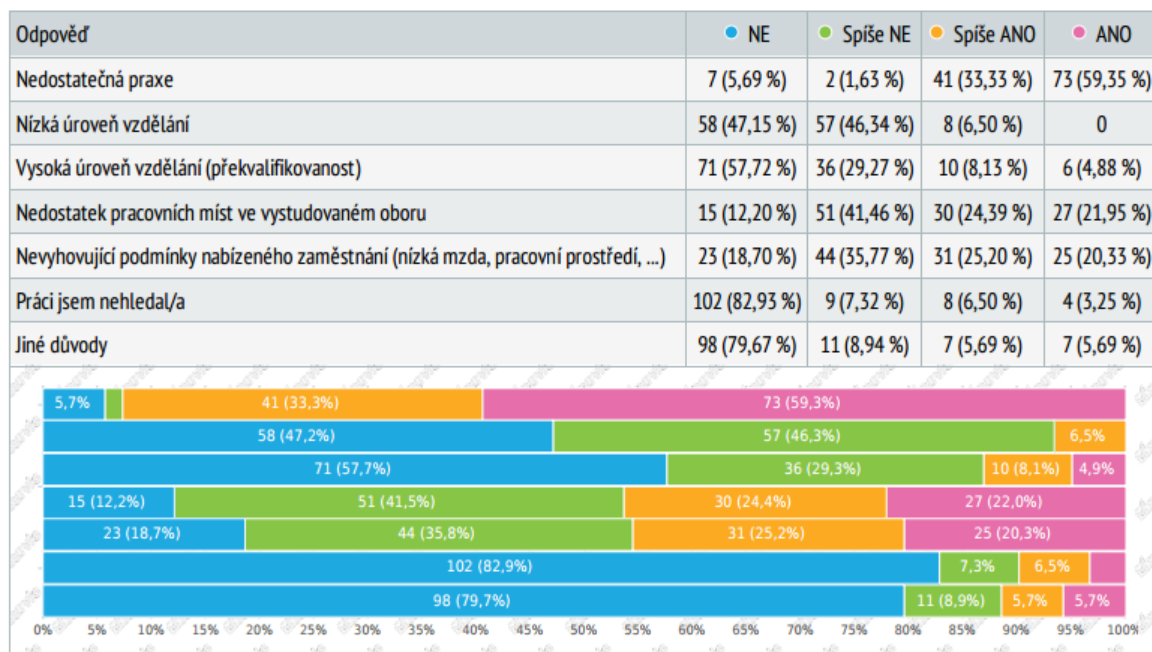
V této části práce se budeme zabývat analýzou dat, která jsme získali v rámci dotazníkového šetření. Cílem je zhodnotit projekt z pohledu jeho účastníků. Zjistíme, v čem byl pro ně přínosný, v čem spatřují jeho slabé stránky a zda splnil jejich očekávání.

### 4.3.1 Důvody neúspěšnosti absolventů při hledání zaměstnání

Ptali jsme se účastníků projektu, z jakých důvodů nemohli najít zaměstnání. Uvedené důvody měli ohodnotit dle subjektivní míry důležitosti. Cílem bylo zjistit, do jaké míry ovlivňuje úspěšnost při hledání zaměstnání nedostatečná praxe, nízká úroveň vzdělání, vysoká úroveň vzdělání, nedostatek pracovních míst v oboru, nevyhovující podmínky nabízeného zaměstnání nebo jiné důvody, které měli respondenti možnost uvést.

Z odpovědí respondentů vyplývá, že úspěšnost při hledání zaměstnání nejvíce ovlivňuje nedostatečná praxe, dále nedostatek pracovních míst ve vystudovaném oboru a nevyhovující podmínky nabízeného zaměstnání. Naopak úspěšnost nejméně ovlivňuje vysoká úroveň vzdělání a nízká úroveň vzdělání. (Tabulka 2)

**Tabulka 2: Důvody neúspěšnosti při hledání zaměstnání**



**Zdroj:** výstup dotazníkového systému Survio (2014)

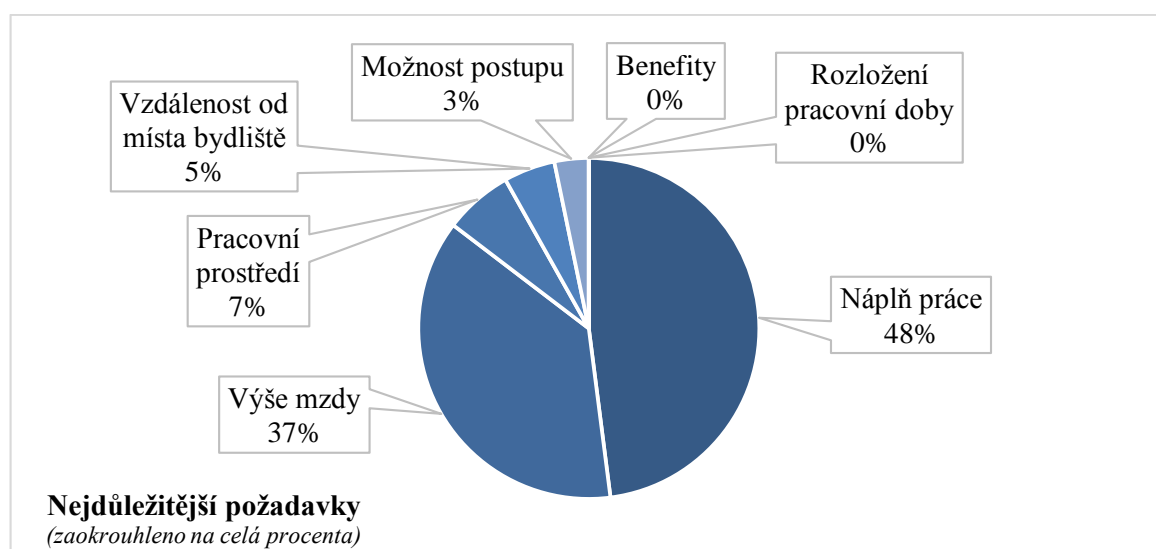
Respondenti uváděli i další důvody, kvůli kterým nemohli najít zaměstnání. V odpovědích se opakovaně objevilo, že konkurzy jsou vyhlašovány pouze „na oko“ a výběrovým řízením projdou jen předem vybraní uchazeči (známí, příbuzní). Vícekrát se objevil důvod nevhodného vzhledu, kdy zaměstnavatel uchazeči sdělil, že nemá adekvátní vzhled pro danou pozici. Jednalo se o příliš mladistvý vzhled, dredy, piercing či tetování.

Respondenti také odpovídali, že nebyl problém najít si zaměstnání. Problém byl v tom, že všechna dostupná zaměstnání byla pouze na dohodu o pracovní činnosti, dohodu o provedení práce nebo práce na živnostenský list. Pro většinu absolventů však tyto nabídky nejsou dostačující, neboť chtějí najít stálé a perspektivní zaměstnání na plný úvazek.

### 4.3.2 Požadavky absolventů na zaměstnání

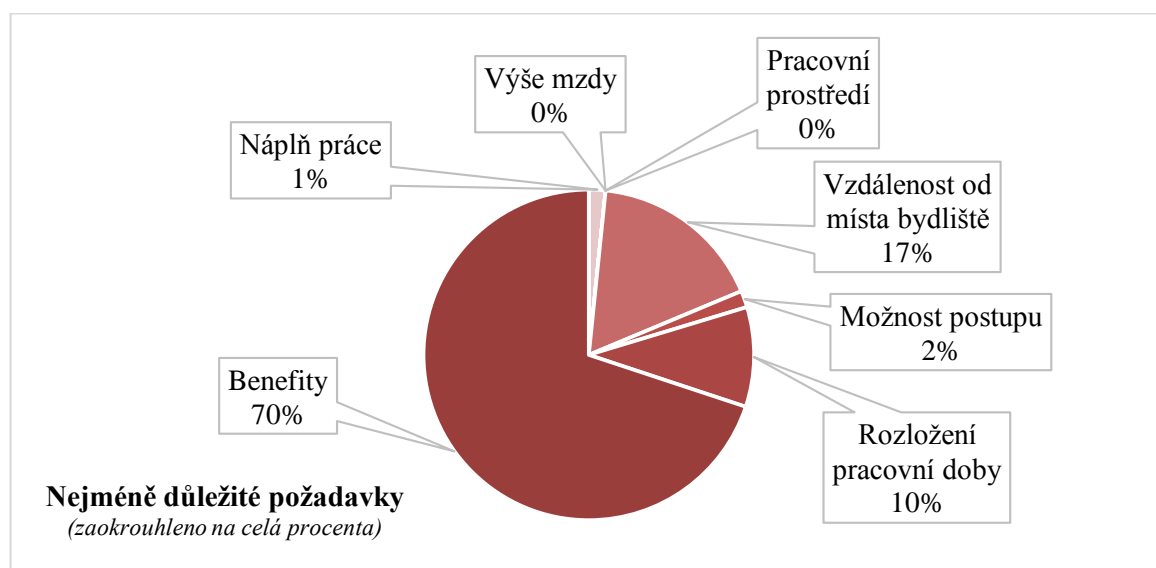
Z hlediska zaměstnatelnosti absolventů nás zajímalo, jaké mají absolventi požadavky na zaměstnání. Která kritéria jsou pro ně při hledání zaměstnání nejdůležitější a která jsou naopak méně důležitá. Hodnocenými kritérii jsou náplň práce, výše mzdy, pracovní prostředí, vzdálenost zaměstnání od místa bydliště, možnost postupu, rozložení pracovní doby a benefity.

**Graf 10: Nejdůležitější požadavky absolventů na zaměstnání**



**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat získaných z dotazníkového šetření

**Graf 11: Nejméně důležité požadavky absolventů na zaměstnání**



**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat získaných z dotazníkového šetření

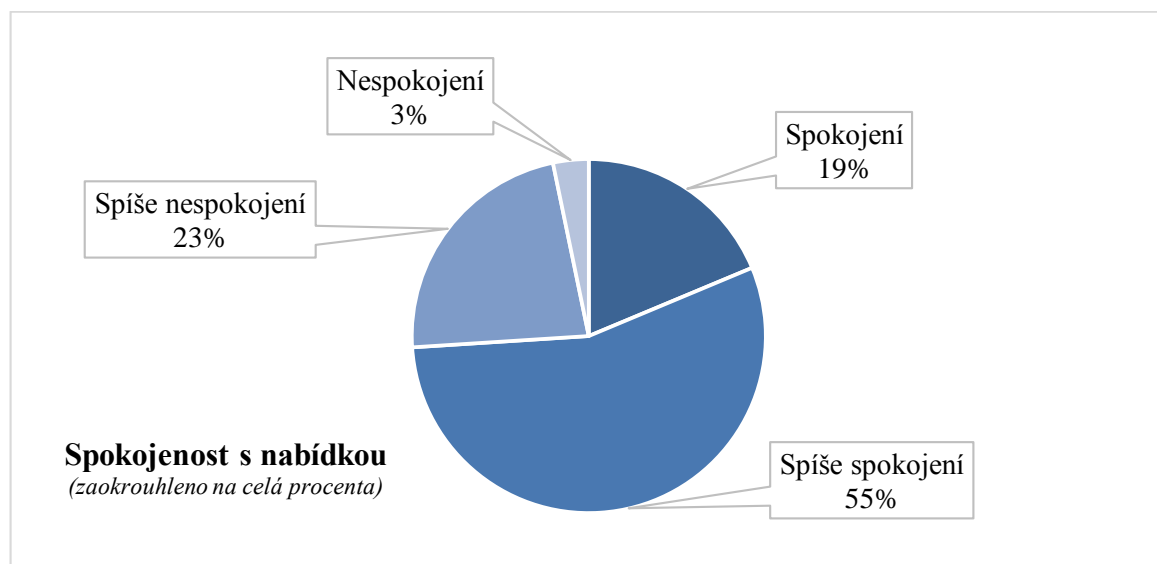
Nejdůležitějšími požadavky respondentů při hledání zaměstnání jsou náplň práce a výše mzdy. (Graf 10) Naopak nejméně důležité jsou benefity (stravenky, možnost práce z domu atd.), vzdálenost od místa bydliště a rozložení pracovní doby. (Graf 11)

### 4.3.3 Spokojenost s nabídkou odborných praxí

Nezaměstnaným absolventům byla nabízena pracovní místa u zaměstnavatelů, kteří měli zájem se do projektu zapojit. V rámci dotazníkového šetření jsme zjišťovali, jak byli respondenti s nabídkou spokojeni a pokud spokojeni nebyli, z jakých důvodů.

Kladně nabídku hodnotilo 74 % respondentů, zatímco negativně se k nabídce stavělo 26 % respondentů. (Graf 12) Jako důvody negativního hodnocení respondenti nejčastěji uváděli nedostatečnou nabídku práce odpovídající jejich vystudovanému oboru. Dalšími důvody byly nabídky práce s nízkým platovým ohodnocením nebo nezajímavé nabídky typu operátoři callcentra.

**Graf 12: Spokojenost s nabídkou odborných praxí**



**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat získaných z dotazníkového šetření

#### 4.3.3.1 Spokojenost s nabídkou odborných praxí a nejvyšší dosažené vzdělání

Zjišťovali jsme, zda spokojenost s nabídkou odborných praxí je závislá na nejvyšším dosaženém vzdělání respondentů.

Nejprve jsme sestavili kontingenční tabulku. (Tabulka 3)

**Tabulka 3: Kontingenční tabulka: Spokojenost s nabídkou odborné praxe a nejvyšší dosažené vzdělání**

Vzdělání	Spokojenost s nabídkou odborné praxe				Celkem
	Spokojen/a	Spíše spokojen/a	Spíše nespokojen/a	Nespokojen/a	
SŠ bez maturity	2	0	0	0	2
SŠ s maturitou	20	22	1	0	43
Vyšší odborné	0	7	1	0	8
VŠ bakalářské	1	17	6	1	25
VŠ magisterské	0	22	20	3	45
<b>Celkem</b>	<b>23</b>	<b>68</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>123</b>

**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat získaných z dotazníkového šetření

Závislost dvou znaků jsme analyzovali prostřednictvím Chí-kvadrát testu nezávislosti. Stanovili jsme dvě hypotézy, nulovou hypotézu  $H_0$  a alternativní hypotézu  $H_A$ :

**$H_0$ :** Spokojenost s nabídkou odborné praxe **není závislá** na nejvyšším dosaženém vzdělání

**$H_A$ :** Spokojenost s nabídkou odborné praxe **je závislá** na nejvyšším dosaženém vzdělání

hladina významnosti  $\alpha = 0,05$

---

$$\chi^2 = 68,865 \text{ (Tabulka 4)}$$

$$p = 0,00001 \rightarrow p < \alpha$$

Vzhledem k tomu, že  $p$  – hodnota je nižší než zvolená hladina významnosti, nulovou hypotézu na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$  zamítáme, z čehož vyplývá, že spokojenost s nabídkou práce je závislá na nejvyšším dosaženém vzdělání absolventa.

**Tabulka 4: Výsledky Chí-kvadrát testu nezávislosti: Spokojenost s nabídkou odborných praxí a nejvyšší dosažené vzdělání**

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	62,865 <sup>a</sup>	12	,000
Likelihood Ratio	71,075	12	,000
Linear-by-Linear Association	47,640	1	,000
N of Valid Cases	123		

a. 12 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,07.

**Zdroj:** Výstup z programu PASW Statistics 18

Zjišťovali jsme sílu závislosti obou znaků pomocí koeficientu Cramerovo V. Analýza prokázala středně silnou závislost. (Tabulka 5)

**Tabulka 5: Míra těsnosti závislosti: Spokojenost s nabídkou odborných praxí a nejvyšší dosažené vzdělání**

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,715	,000
	Cramer's V	,413	,000
N of Valid Cases		123	

**Zdroj:** Výstup z programu PASW Statistics 18

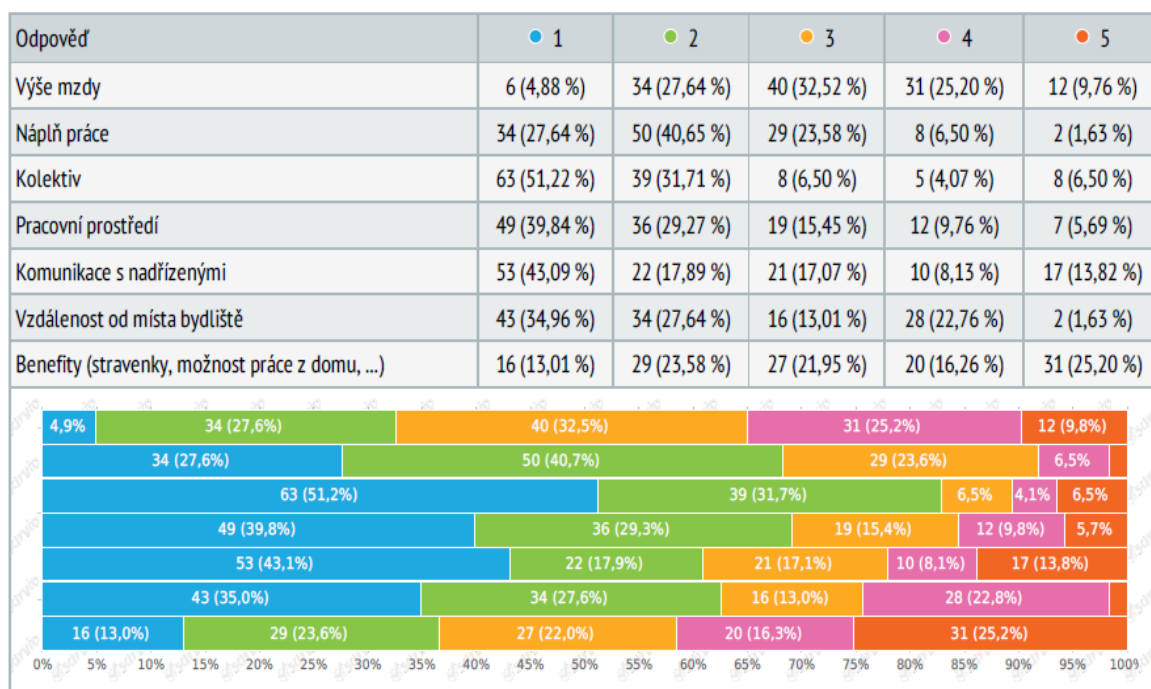
#### 4.3.4 Spokojenost absolventů s jednotlivými aspekty současného zaměstnání

V jedné z předchozích kapitol jsme se zabývali požadavky absolventů na zaměstnání. V návaznosti na tuto problematiku zjišťujeme spokojenost absolventů s jednotlivými aspekty současného zaměstnání, které získali prostřednictvím projektu.

Ptali jsme se respondentů, jak jsou spokojeni s výší mzdy, náplní práce, kolektivem, pracovním prostředím, komunikací s nadřízenými, vzdáleností od místa bydliště a benefity. Jednotlivým aspektům měli respondenti přiřadit známky: 1 – spokojen/a; 2 - spíše spokojen/a; 3 - ani spokojen/a ani nespokojen/a; 4 - spíše nespokojen/a; 5 - nespokojen/a. (Tabulka 6)



**Tabulka 6: Spokojenost absolventů s jednotlivými aspekty současného zaměstnání**



**Zdroj:** výstup dotazníkového systému Survio (2014)

V rámci otázky o výši mzdy jsou odpovědi vcelku vyvážené, 33 %<sup>13</sup> respondentů odpovídá kladně, 33 % neutrálně a 35 % negativně. Vzhledem k absenci praxe lze předpokládat, že nástupní mzda nebude splňovat požadavky a cíle absolventů. Je tudíž pozitivní, že třetina respondentů je se mzdou spokojena.

Náplň práce je hodnocena velmi pozitivně, 68 % respondentů je s náplní práce spokojena. Nespokojeno je pouze 8 % dotazovaných.

Převážně kladně je také hodnocen kolektiv, pracovní prostředí, komunikace s nadřízenými a vzdálenost zaměstnání od místa bydliště. Benefity (stravenky, možnost pracovat z domu apod.) jsou naopak hodnoceny spíše negativně.

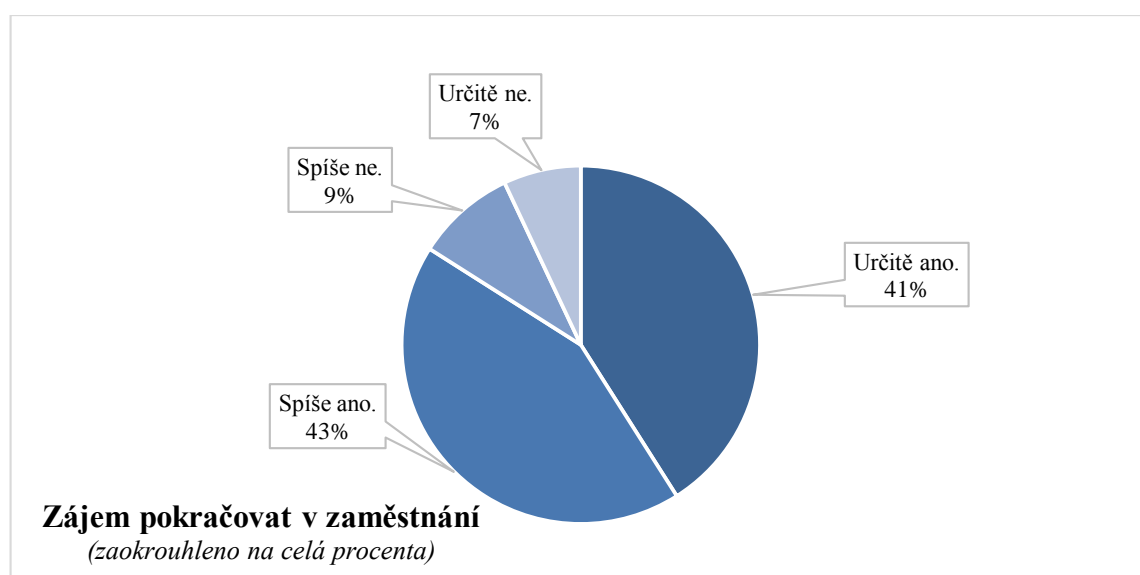
<sup>13</sup> Procenta jsou zaokrouhlena na celá čísla

### 4.3.5 Zájem pokračovat ve stávajícím zaměstnání získaném prostřednictvím projektu

Od respondentů jsme zjišťovali, zda chtějí v současném zaměstnání, získaném prostřednictvím projektu, pokračovat i po skončení smlouvy v rámci projektu.

Pokračovat v zaměstnání získaném prostřednictvím projektu by chtělo 84 % respondentů. S pokračováním váhá 9 % respondentů a 7 % respondentů by v současném zaměstnání rozhodně pokračovat nechtělo. (Graf 13)

**Graf 13: Zájem respondentů pokračovat ve stávajícím zaměstnání získaném prostřednictvím projektu**



**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat získaných z dotazníkového šetření

#### 4.3.5.1 Zájem pokračovat ve stávajícím zaměstnání získaném prostřednictvím projektu a očekávání prodloužení smlouvy

Ptali jsme se respondentů, zda si myslí, že jim zaměstnavatel smlouvu prodlouží. Zajímalo nás, zda existuje závislost mezi zájmem pokračovat ve stávajícím zaměstnání a očekáváním prodloužení smlouvy.

Mezi respondenty jsou také ti, kteří mají uzavřenu smlouvu na dobu neurčitou a na otázku očekávání prodloužení smlouvy odpovídali „Mám uzavřenu smlouvu na dobu neurčitou.“.

Závislost mezi zkoumanými odpověďmi těchto respondentů by nebyla relevantní, proto jsou tyto respondenti z analýzy závislosti vyloučeni. (Tabulka 7)

**Tabulka 7: Kontingenční tabulka: Pokračování respondentů v současném zaměstnání a nabídka prodloužení smlouvy očištěná od respondentů se smlouvou uzavřenou na dobu neurčitou**

Prodloužení smlouvy	Pokračování v projektu				Celkem
	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	
Určitě ano	17	5	0	2	24
Spíše ano	23	31	2	2	58
Spíše ne	6	11	5	2	24
Určitě ne	0	0	1	0	1
<b>Celkem</b>	46	47	8	6	107

**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat získaných z dotazníkového šetření

Závislost dvou znaků jsme analyzovali prostřednictvím Chí-kvadrát testu nezávislosti. Stanovili jsme dvě hypotézy, nulovou hypotézu  $H_0$  a alternativní hypotézu  $H_A$ :

**$H_0$ :** Zájem pokračovat ve stávajícím zaměstnání **není závislá** na očekávání prodloužení smlouvy

**$H_A$ :** Zájem pokračovat ve stávajícím zaměstnání **je závislá** na očekávání prodloužení smlouvy

hladina významnosti  $\alpha = 0,05$

$\chi^2 = 32,689$  (Tabulka 8)

$p = 0,00001 \rightarrow p < \alpha$

Vzhledem k tomu, že  $p$  – hodnota je nižší než zvolená hladina významnosti, nulovou hypotézu na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$  zamítáme. Zájem pokračovat ve stávajícím zaměstnání je závislá na očekávání prodloužení smlouvy.

**Tabulka 8: Výsledky Chí-kvadrát testu nezávislosti: Zájem pokračovat v současném zaměstnání a očekávání prodloužení smlouvy**

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	32,689 <sup>a</sup>	9	,000
Likelihood Ratio	25,963	9	,002
Linear-by-Linear Association	9,725	1	,002
N of Valid Cases	107		

a. 10 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,06.

**Zdroj:** Výstup z programu PASW Statistics 18

Analýza síly závislosti, pomocí koeficientu Cramerovo V, prokázala středně silnou závislost. (Tabulka 9)

**Tabulka 9: Míra těsnosti závislosti: Zájem pokračovat v současném zaměstnání a očekávání prodloužení smlouvy**

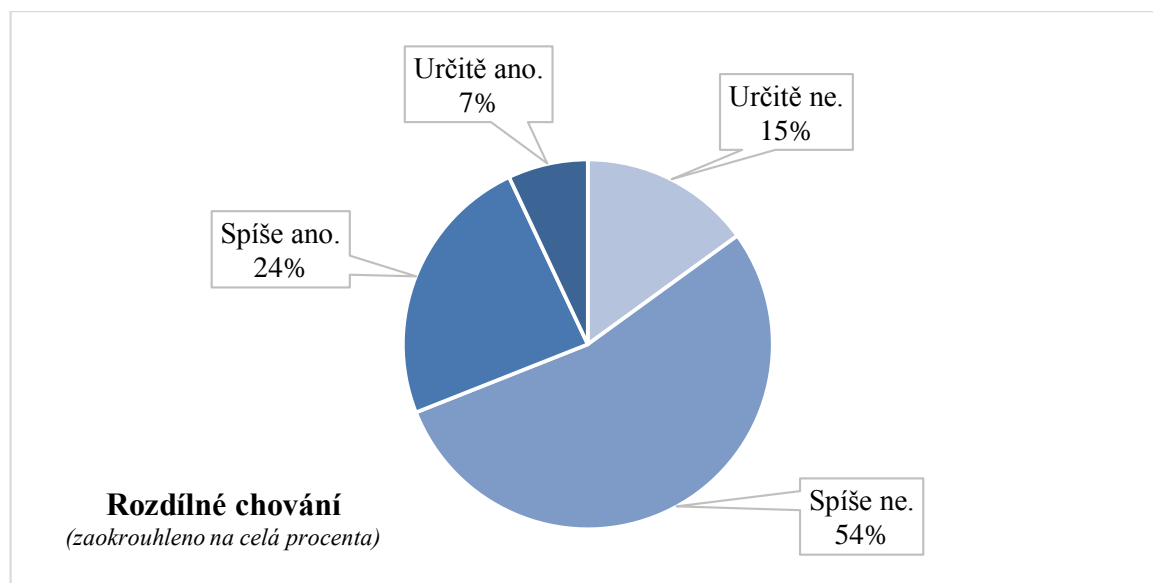
Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,553	,000
	Cramer's V	,319	,000
N of Valid Cases		107	

**Zdroj:** Výstup z programu PASW Statistics 18

#### 4.3.6 Chování zaměstnavatelů vůči účastníkům projektu

Zjišťovali jsme, zda se zaměstnavatel nebo nadřízený chová k zaměstnancům, kteří jsou zaměstnání prostřednictvím projektu, stejně jako k ostatním zaměstnancům. Dle 69 % respondentů zaměstnavatel rozdíly nedělá nebo spíše nedělá. Zatímco 31 % respondentů se domnívá, že zaměstnavatel určité rozdíly mezi nimi a ostatními zaměstnanci dělá. (Graf 14)

**Graf 14: Rozdílné chování zaměstnavatelů vůči účastníkům projektu a ostatním zaměstnancům**



**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat získaných z dotazníkového šetření

Respondenti, kteří se domnívají, že mezi nimi a ostatními zaměstnanci dělá zaměstnavatel či nadřízený rozdíly, odpovídali, že jsou jim zadávány podřadnější úkoly i po zapracování. Cítí se být ve firmě navíc nebo pouze jako pomocná síla, se kterou se do budoucna nepočítá. Někteří též uvedli rozdílné platové ohodnocení za stejnou práci.

#### **4.3.6.1 Chování zaměstnavatelů k účastníkům projektu a zájem pokračovat v současném zaměstnání získaném prostřednictvím projektu**

Vzhledem k tomu, že chování zaměstnavatelů k účastníkům projektu by mohlo ovlivnit zájem respondentů pokračovat v současném zaměstnání získaném prostřednictvím projektu, zjišťovali jsme pomocí Chí-kvadrát testu nezávislosti, zda mezi těmito dvěma aspekty existuje závislost.

Sestavili jsme kontingenční tabulku (Tabulka 10) a stanovili dvě hypotézy, nulovou hypotézu  $H_0$  a alternativní hypotézu  $H_A$ :

**$H_0$ :** Zájem pokračovat ve stávajícím zaměstnání **není závislá** na chování zaměstnavatelů vůči účastníkům projektu

**$H_A$ :** Zájem pokračovat ve stávajícím zaměstnání **je závislá** na chování zaměstnavatelů vůči účastníkům projektu

hladina významnosti  $\alpha = 0,05$

$\chi^2 = 69,213$  (Tabulka 11)

$p = 0,00001 \rightarrow p < \alpha$

Vzhledem k tomu, že  $p$  – hodnota je nižší než zvolená hladina významnosti, nulovou hypotézu na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$  zamítáme. Zájem pokračovat ve stávajícím zaměstnání je závislá na chování zaměstnavatelů vůči účastníkům projektu.

**Tabulka 10: Kontingenční tabulka: Chování zaměstnavatelů k účastníkům projektu a zájem pokračovat v současném zaměstnání získaném prostřednictvím projektu**

Pokračování v projektu	Rozdíly mezi zaměstnanci				Celkem
	Určitě ne	Spíše ne	Spíše ano	Určitě ano	
Určitě ano	14	37	0	0	51
Spíše ano	3	21	27	2	53
Spíše ne	2	4	2	3	11
Určitě ne	0	5	0	3	8
<b>Celkem</b>	19	67	29	8	123

**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat získaných z dotazníkového šetření

**Tabulka 11: Výsledky Chí-kvadrát testu nezávislosti: Chování zaměstnavatelů vůči účastníkům projektu a zájem pokračovat v současném zaměstnání získaném prostřednictvím projektu**

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	69,213 <sup>a</sup>	9	,000
Likelihood Ratio	74,208	9	,000
Linear-by-Linear Association	25,198	1	,000
N of Valid Cases	123		

a. 9 cells (56,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,52.

**Zdroj:** Výstup z programu PASW Statistics 18

Analýza síly závislosti, pomocí koeficientu Cramerovo V, prokázala středně silnou závislost. (Tabulka 12)

**Tabulka 12: Míra těsnosti závislosti: Chování zaměstnavatelů k účastníkům projektu a zájem pokračovat v současném zaměstnání získaném prostřednictvím projektu**

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,750	,000
	Cramer's V	,433	,000
N of Valid Cases		123	

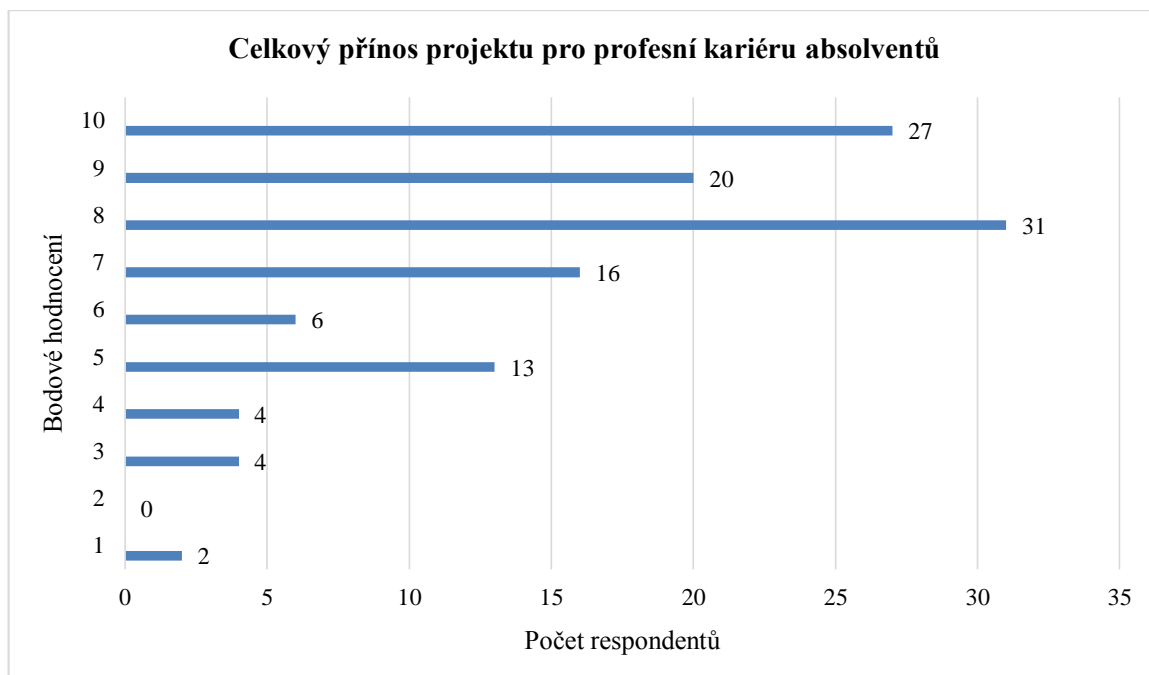
**Zdroj:** Výstup z programu PASW Statistics 18

#### 4.3.7 Přínos projektu pro profesní kariéru absolventů

Respondenti měli zhodnotit celkový přínos projektu pro jejich profesní kariéru bodovým hodnocením. Deseti body, tj. nejvyšším bodovým ohodnocením, projekt klasifikovalo 27 respondentů. Jedním bodem, tj. nejnižším bodovým ohodnocením, byl projekt klasifikován pouze 2 respondenty. Celkově respondenti hodnotili projekt spíše kladně. 81 %<sup>14</sup> respondentů ohodnotilo projekt více než pěti body. Z hlediska profesní kariéry lze tvrdit, že projekt byl pro respondenty přínosný. (Graf 15)

<sup>14</sup> zaokrouhleno na celá procenta

**Graf 15: Hodnocení přínosu projektu pro profesní kariéru absolventů**



**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat získaných z dotazníkového šetření

#### **4.3.8 Pozitiva spojená s realizací projektu**

Respondenti byli požádáni, aby uvedli pozitiva spojená s realizací projektu. Hlavním pozitivem, na kterém se shodli všichni respondenti, byla možnost uplatnit se na trhu práce i bez praxe. Uváděli, že jim projekt dal šanci uspět, pomohl jim získat cenné zkušenosti, kontakty, dal jim příležitost zapojit se do pracovního procesu a hlavně praxi, která byla hlavním důvodem dlouhodobější nezaměstnanosti některých respondentů.

Respondenti oceňovali pomoc ze strany odborných asistentů projektu (speciálně vyškolených pracovníků Úřadu práce). Pracovníci se snažili absolventům najít vhodné pracovní umístění a provázeli je celým průběhem odborné praxe. Pracovní smlouva byla uzavírána s konkrétním zaměstnavatelem a zároveň byla uzavírána dohoda s Úřadem práce o účasti v projektu, což dávalo absolventům větší jistotu, že vše bude probíhat v pořádku. Pokud byl se zaměstnavatelem jakýkoliv problém, mohli se absolventi obrátit na odborné asistenty projektu, kteří jim byli nápomocni.



Respondenti uváděli, že díky projektu získali možnost práce v prosperujících firmách, kam by se jinak neměli šanci dostat. Měli možnost ukázat a rozvíjet svůj potenciál a jistotu zaměstnání minimálně na jeden rok. Získali pracovní návyky, možnost seberealizace, nabyli nové znalosti a dovednosti a seznámili se s novými lidmi.

#### **Vybrané odpovědi respondentů:**

*„Je hodně firem, které stojí o absolventy, ale na portálech práce je absolventi snad nikdy nemohou najít. Tady při zapojení do projektu se setkáváte s firmami, které o vás stojí. Jde pak pouze o to najít tu pravou. Odpadá pro vás ten pocit téměř méněcennosti, který vám často při pohovorech vnucují, jako by to, že jste absolvent bylo neskutečné mínus. Byla jsem moc ráda, že lidé spojení s projektem se o nás opravdu zajímali a snažili se nám pomoci najít práci.“*

*„Pozitivum je - sama od sebe bych si nikdy nehledala práci v mateřské škole a líbí se mi tam. Pro mého zaměstnavatele je zas velmi výhodné to, že má k ruce pracovníky téměř zadarmo, které by si normálně při rozjezdu podniku nemohl zaplatit. Takže v mém konkrétním případě je to oboustranně výhodné.“*

*„Projekt mi pomohl získat práci po půl roce jejího marného hledání, bez něj bych možná hledala ještě teď. Díky tomu jsem získala práci - sice ne v oboru, a kterou bych měla podle svého studia dělat - ale získala a s ní jsem po dobu celého roku získávala postupně různé znalosti, zkušenosti a dovednosti. Spoustě věcí jsem se naučila a dokonce jsem postupně dostávala čím dál samostatnější úkoly, takže v současnosti mám celou řadu věcí na vlastní zodpovědnost. A vše je pro mě velkým přínosem.“*

*„Získání praxe, která je k získání v dnešní době velmi těžká. Každý zaměstnavatel chce pracovníka s praxí, ale kde jí má člověk po škole získat?“*

*„Možnost získat praxi, zkušenosti, zapracovat se a zvyknout si na zaměstnanecký styl života v "chráněném" prostředí - dozor a podpora úřadu práce zajišťuje včasné platby mzdy, vylučuje porušování zákoníku práce ze strany zaměstnavatele - jednoduše, zaměstnavatel nezkouší "levárny" jen pro to, že má v kanceláři nováčky.“*

*„Nalezla jsem zaměstnání po mnoha měsících neúspěšného hledání a získala tak možnost nabyt tak důležitou a žádanou praxi.“*

### 4.3.9 Negativa spojená s realizací projektu

Ptali jsme se respondentů na negativa spojená s realizací projektu. Nejčastější odpovědí byla nespokojenost s dobou trvání praxe, kdy garance jednoho roku praxe není dostačující, neboť většina zaměstnavatelů požaduje praxi minimálně dva roky. Velmi častou odpovědí byla také nespokojenost s nízkým platovým ohodnocením a s častým vyplňováním hodnocení pro odborné asistenty projektu. (Příloha 2)

Někteří respondenti absolvovali odbornou praxi u zaměstnavatelů, se kterými nebyli spokojeni z hlediska komunikace, náplně práce a pracovních podmínek. Jako negativum uváděli neprověřené zaměstnavatele.

Dalšími uváděnými negativy byly smlouva na dobu určitou, málo benefitů, zaměstnání v jiném než vystudovaném oboru, možnost zneužití dotací a fiktivní zaměstnávání absolventů.

#### **Vybrané odpovědi respondentů:**

*„Společnost, pro kterou pracuji, využívá, ale sama nic neinvestuje. Plat není dobrý, další vzdělávání ani postupy v horizontu neexistují. Nemám benefity ani pocit, že jsem brána jako ostatní zaměstnanci - spíš tolerována.“*

*„Časté vyplňování zpráv. Chápu, že musejí existovat nějaké dokumenty potvrzující naši účast v projektu, ale je to otrava. Jako další negativum bych uvedla nízký plat. Je to bohužel tak, ale uznávám, že první zaměstnání po škole nikdy nemůže být žádné terno.“*

*„Zaměstnavatel by se měl řádně ověřit, než k němu bude někdo poslaný na stáž - zjistit chování, přístup apod. Například od zaměstnanců. Pokud stážista chytí špatného zaměstnavatele a je to jeho první pracovní pozice, může mu to nadobro zničit jakékoliv pozitivní myšlení ohledně zaměstnaneckého poměru.“*

*„Nízký plat, málo benefitů (stravenky apod.), trvá jen 1 rok (byly by potřeba alespoň 2, rok je dnes strašně málo), smlouva na dobu určitou.“*

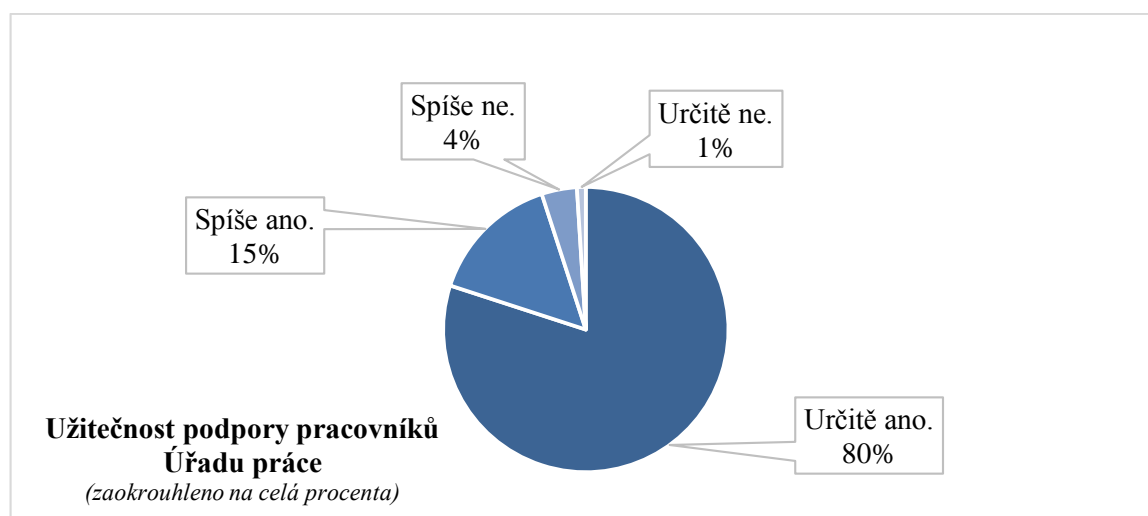
*„Negativum je délka praxe, praxe by měla být alespoň 2 roky s tím, že třeba druhý rok budou dotace menší a zaměstnavatel bude na zaměstnance doplácet víc.“*

#### 4.3.10 Užitečnost podpory ze strany pracovníků Úřadu práce

Důležitým aspektem při hodnocení projektu byla práce odborných asistentů projektu, kteří stojí za správným fungováním projektu. Proto jsme se respondentů ptali, zda jim byla jejich podpora v rámci projektu užitečná.

Jak vyplynulo z hodnocení pozitiv projektu, kde respondenti jako jedno z hlavních pozitiv uváděli právě podporu odborných asistentů projektu, byli respondenti s podporou ze strany asistentů spokojeni. Pro 98 respondentů byla podpora velmi užitečná, pro 19 respondentů spíše užitečná, pouze pro 5 respondentů spíše neúžitečná a jen 1 respondent odpověděl, že pro něj podpora nebyla užitečná vůbec. (Graf 16)

**Graf 16: Užitečnost podpory ze strany pracovníků Úřadu práce**

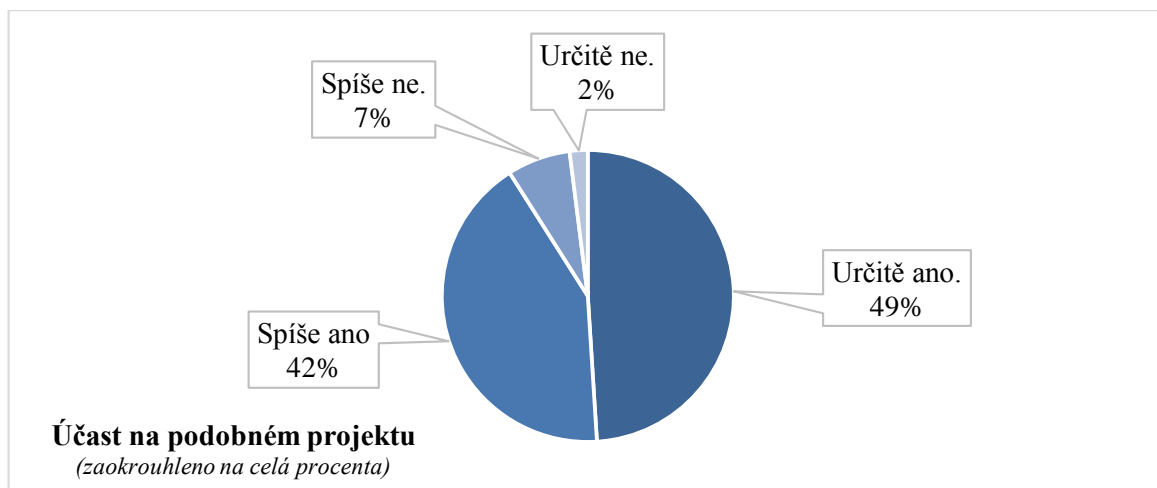


**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat získaných z dotazníkového šetření

#### 4.3.11 Účast na podobném projektu

Zjišťovali jsme, zda by se respondenti podobného projektu (praxe v jiném oboru, kvalifikace atd.) účastnili znovu, kdyby měli tu možnost. Celkem 112 respondentů by se rádo účastnilo podobného projektu znovu, pouze 11 respondentů by se již podobného projektu nezúčastnilo. (Graf 17)

**Graf 17: Účast na podobném projektu**



**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat získaných z dotazníkového šetření

#### 4.3.12 Opětovná účast a přínos projektu pro profesní kariéru

Analyzovali jsme možnou závislost mezi hodnocením přínosu projektu pro profesní kariéru a opětovnou účastí na podobném projektu. Nejprve jsme sestavili kontingenční tabulku. (Tabulka 13)

**Tabulka 13: Kontingenční tabulka: Opětovná účast a přínos projektu pro profesní kariéru**

Opětovná účast	Hodnocení přínosu projektu pro profesní kariéru										Celkem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Určitě ano	3	0	2	4	6	0	2	14	12	17	60
Spíše ano	0	0	2	0	4	6	12	14	6	8	52
Spíše ne	0	0	0	0	1	0	2	3	2	1	9
Určitě ne	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
<b>Celkem</b>	3	0	4	4	13	6	16	31	20	26	123

**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat získaných z dotazníkového šetření

Závislost jsme analyzovali prostřednictvím Chí-kvadrát testu nezávislosti. Stanovili jsme dvě hypotézy, nulovou hypotézu  $H_0$  a alternativní hypotézu  $H_A$ :

**$H_0$ :** Opětovná účast na podobném projektu **není závislá** na hodnocení přínosu projektu pro profesní kariéru

**$H_A$ :** Opětovná účast na podobném projektu **je závislá** na hodnocení přínosu projektu pro profesní kariéru

hladina významnosti  $\alpha = 0,05$

---

$\chi^2 = 46,508$  (Tabulka 14)

$p = 0,004 \rightarrow p < \alpha$

**Tabulka 14: Výsledky Chí-kvadrát testu nezávislosti: Opětovná účast a přínos projektu pro profesní kariéru**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	46,508 <sup>a</sup>	24	,004
Likelihood Ratio	44,547	24	,007
Linear-by-Linear Association	,511	1	,475
N of Valid Cases	123		

a. 26 cells (72,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

**Zdroj:** Výstup z programu PASW Statistics 18

Vzhledem k tomu, že  $p$  – hodnota je nižší než zvolená hladina významnosti, nulovou hypotézu na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$  zamítáme. Opětovná účast na podobném projektu je závislá na hodnocení přínosu projektu pro profesní kariéru.

Analýza síly závislosti, pomocí koeficientu Cramerovo  $V$ , prokázala středně silnou závislost. (Tabulka 15)

**Tabulka 15: Míra těsnosti závislosti: Opětovná účast a přínos projektu pro profesní kariéru**

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,615	,004
	Cramer's V	,355	,004
N of Valid Cases		123	

**Zdroj:** Výstup z programu PASW Statistics 18

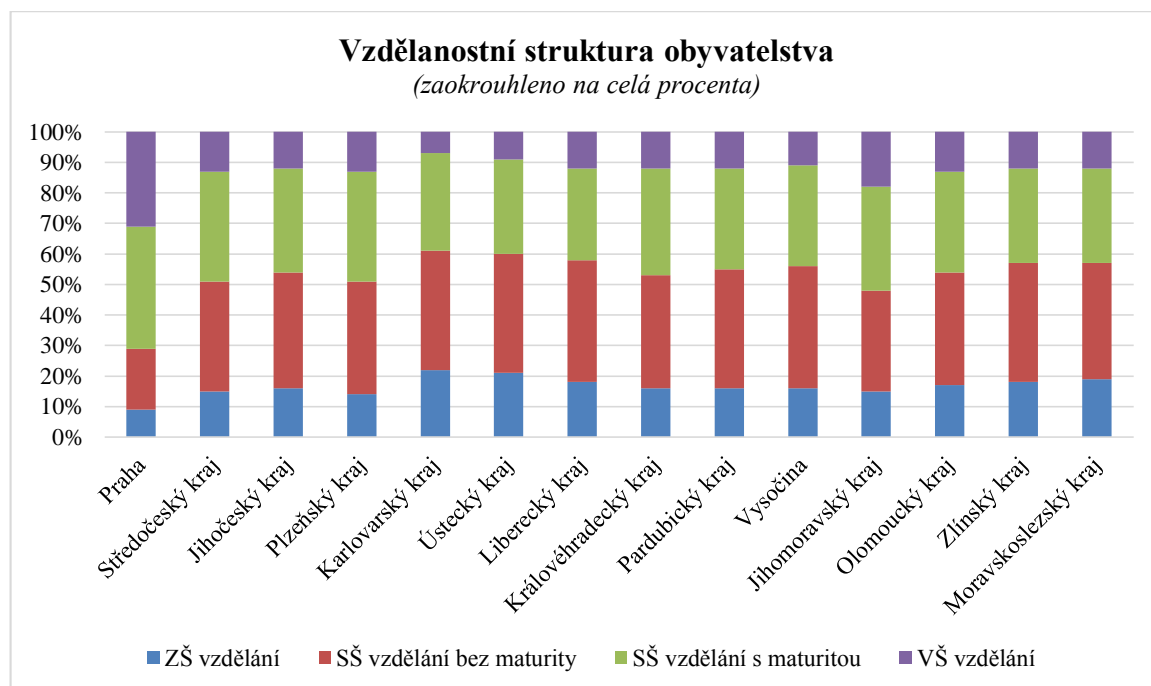
## 5 Zhodnocení výsledků a doporučení

Projekt Evropské unie „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“ je důležitý z hlediska uplatnění absolventů na trhu práce. Pomáhá řešit otázku nezaměstnanosti absolventů prostřednictvím dotovaných společensky účelných pracovních míst. Umožňuje absolventům získat potřebnou praxi a usnadňuje jim zařazení do pracovního procesu. Spolu s pozitivy s sebou přináší také negativa, která je třeba eliminovat. Pomocí dotazníkového šetření jsme zjišťovali reálné zkušenosti účastníků projektu, abychom zmapovali a vyhodnotili průběh celé odborné praxe.

### 5.1 Vzdělanostní struktura respondentů

Projektu se zúčastnilo nejvíce absolventů se středoškolským vzděláním ukončeným maturitní zkouškou a s vysokoškolským vzděláním. Tato struktura respondentů je dána vybraným krajem, kdy v kraji hlavní město Praha je větší procento absolventů s vyšším vzděláním, což dokazuje vzdělanostní struktura obyvatelstva ČR v jednotlivých krajích z roku 2011. (Graf 18)

**Graf 18: Vzdělanostní struktura obyvatelstva ČR dle krajů v roce 2011**



**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat ČSÚ (2011)

Do projektu bylo zapojeno relativně vysoké procento absolventů s délkou evidence na Úřadu práce kratší než 4 měsíce (37 %). Vzhledem k tomu, že do projektu byli zařazováni přednostně ti nezaměstnaní absolventi, kteří byli evidováni na Úřadu práce více jak 4 měsíce, je toto číslo překvapivé. Vysoký počet absolventů zapojených do projektu a evidovaných na Úřadu práce pouze krátkodobě může mít více důvodů. Mohl být způsoben nízkým počtem dlouhodobě nezaměstnaných absolventů v Praze, nezájmem ze strany déle nezaměstnaných o zprostředkování práce, či nevhodnou nabídkou možných zaměstnání resp. vysokými nároky absolventů.

## **5.2 Uplatnitelnost absolventů**

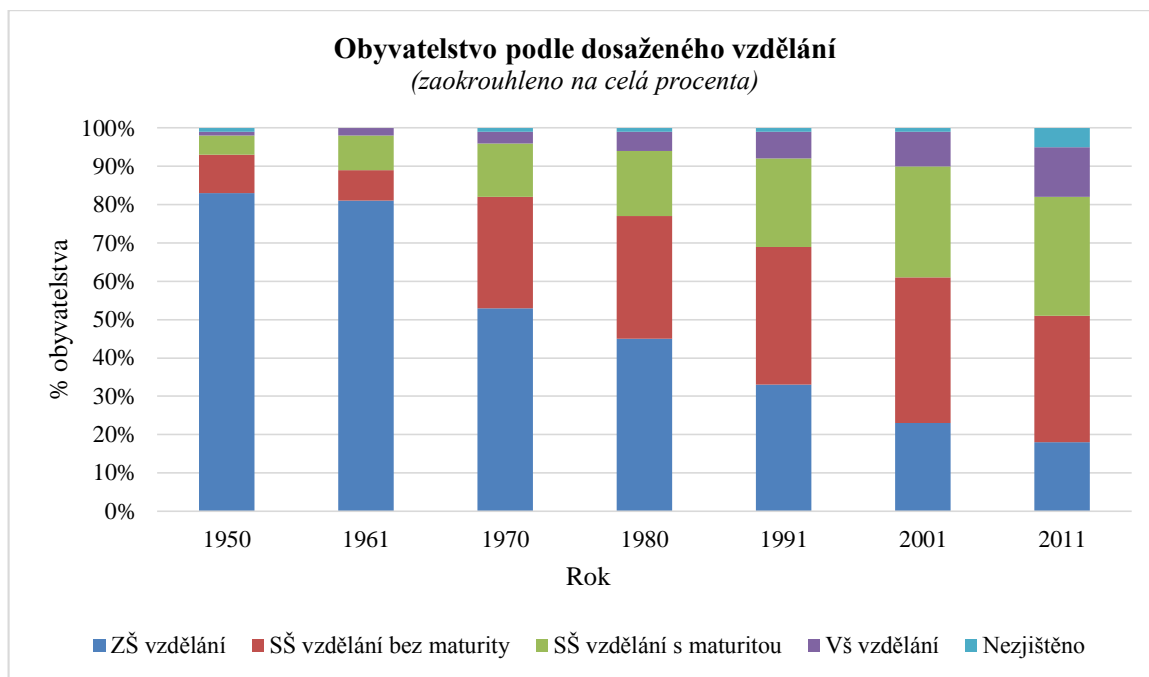
Hlavním uváděným důvodem neúspěšnosti absolventů při hledání zaměstnání je nedostatečná praxe. Zaměstnavatelé dávají přednost uchazečům se zkušenostmi, a tak absolventi škol, kteří při studiu nevykonávali žádnou praxi, nebo měli jen brigády mimo svůj obor, nemají šanci se na trhu práce uplatnit.

Významným důvodem ztížené uplatnitelnosti na trhu práce je také nedostatek pracovních míst ve vystudovaném oboru. Počet volných pracovních míst v daném oboru nekorresponduje s počtem jeho absolventů. Zásadním problémem jsou absolventi vysokých škol, kdy jejich počet neustále roste (Graf 19), avšak není pro ně uplatnění. Vzdělávací systém by měl produkovat jen tolik absolventů daných škol a s takovým zaměřením, aby tito absolventi měli šanci uspět na trhu práce. Zároveň by vzdělávání nemělo být zaměřeno pouze na teoretické znalosti, ale také na znalosti praktické, které jsou na trhu práce nezbytné.

Uplatnitelnost absolventů na trhu práce také z velké míry ovlivňují jejich požadavky na zaměstnání. Z výzkumu vyplynulo, že pro absolventy je nejdůležitější náplň práce (48 %) a výše mzdy (37 %). Právě výše požadované mzdy je často kamenem úrazu při hledání zaměstnání. Představy absolventů o mzdovém ohodnocení jsou mnohem vyšší, než jaká je nabídka zaměstnavatelů.



**Graf 19: Obyvatelstvo podle dosaženého vzdělání**



**Zdroj:** vlastní zpracování dle dat ČSÚ (2011)

### 5.3 Nabídka odborných praxí

V rámci projektu byly absolventům nabízeny odborné praxe, jejichž nabídku absolventi hodnotili ze 74 % pozitivně. Byla prokázána souvislost mezi nejvyšším dosaženým vzděláním respondentů a hodnocením nabídky odborných praxí. Negativně nabídku odborných praxí hodnotili z převážné většiny vysokoškolsky vzdělaní respondenti, kteří mají vyšší nároky na zaměstnání. Negativní hodnocení vyplývalo z nedostatku nabídek práce odpovídajících vystudovanému oboru a dále nabídek s nízkým platovým ohodnocením nebo pro respondenty nezajímavých nabídek práce.

### 5.4 Spokojenost v zaměstnání získaném prostřednictvím projektu

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že v současném zaměstnání získaném prostřednictvím projektu jsou respondenti nejvíce spokojeni s kolektivem, komunikací s nadřízenými a pracovním prostředím. Kladně je také hodnocena náplň práce a vzdálenost od místa bydliště. Výše mzdy je hodnocena převážně neutrálně, či spíše negativně, což souvisí i s nároky absolventů, kdy při hledání zaměstnání je pro ně jedním z nejdůležitějších kritérií výše mzdy.

Ve stávajícím zaměstnání získaném prostřednictvím projektu by chtělo pokračovat 84 % respondentů. U těch, kteří neměli uzavřenu smlouvu na dobu neurčitou, bylo toto rozhodnutí ovlivněno tím, zda se domnívají, že jim bude smlouva prodloužena. Zájem pokračovat v současném zaměstnání také ve velké míře záležel na zaměstnavateli případně nadřízeném a jeho chování k dotazovaným. Pokud zaměstnavatel dělal rozdíly mezi dotazovanými a ostatními zaměstnanci, ať už zadáváním podřadnějších úkolů, přehlížením nebo nižším platovým ohodnocením, zájem dotazovaných pokračovat v zaměstnání získaném prostřednictvím projektu klesal.

Vzhledem k tomu, že první zaměstnání je pro absolventa zlomovým bodem, je velice důležité, aby získal pozitivní zkušenost. Proto by zaměstnavatelé, kteří se zapojí do projektu, vždy měli být důkladně prověřeni a během odborné praxe důsledně kontrolováni. A to nejen formou předem domluvených monitorovacích schůzek, které jsou snadno zmanipulovatelné, ale především formou náhodných kontrol.

Měly by být zpřísněny podmínky pro zaměstnavatele zapojené do projektu, aby se zamezilo zneužití dotovaného pracovního místa. Z odpovědí respondentů vyplývá, že pokud měli problém se zaměstnavatelem, mohli se obrátit na odborné asistenty Úřadu práce. Ti ovšem měli svázané ruce a jejich jedinou pákou na zaměstnavatele byla domluva, kterou zaměstnavatel mohl, ale nemusel akceptovat.

## **5.5 Pozitiva projektu**

Dle většiny respondentů projekt splnil svůj cíl. Absolventi získali šanci uplatnit se na trhu práce, často i ve firmách a na pozicích, kam by se bez pomoci projektu nedostali. Prostřednictvím projektu měli možnost získat praxi a mnohdy také stálé zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že pro většinu absolventů, bylo zaměstnání získané prostřednictvím projektu prvním zaměstnáním na hlavní pracovní poměr, uvítali pomoc ze strany odborných asistentů projektu, kteří jim byli nápomocni a poskytli jim oporu. Absolventi hodnotili užitečnost podpory odborných asistentů z 95 % kladně, což dokazuje, že jejich práce měla smysl.

Přínos projektu na profesní kariéru byl podle odpovědí respondentů hodnocen převážně pozitivně, přičemž 91 % respondentů by se podobného projektu rádo zúčastnilo znovu, pokud by se tato možnost naskytla.

## **5.6 Negativa projektu a jejich eliminace**

Vzhledem k tomu, že minimální požadovaná délka praxe je dva až tři roky, velkým negativem projektu je, že většina absolventů, která získala zaměstnání prostřednictvím projektu, měla uzavřenu smlouvu na dobu určitou. Přičemž zaměstnavateli byl vyplácen příspěvek na vyhrazení společensky účelných pracovních míst na nejdéle 12 měsíců. Pokud zaměstnavatel chtěl pouze využít pracovní síly bez finančních nákladů, po roce praxe nemusel absolventovi prodloužit smlouvu. Tím by ovšem cíl projektu nebyl naplněn, neboť jednoletá praxe je na trhu práce nedostatečná a cílem projektu bylo pomoci absolventům získat praxi a pokud možno stálé zaměstnání, což s úvazky na dobu určitou zaručeno není.

Ačkoliv prvotním plánem projektu bylo zapojovat hlavně ty zaměstnavatele, kteří vytvoří pracovní místo na dobu neurčitou, z celkového počtu 123 respondentů mělo uzavřeno smlouvu na dobu neurčitou pouze 16 z nich. Tento fakt byl způsoben nízkým zájmem ze strany zaměstnavatelů se do projektu zapojit. Realizátoři projektu tak sice dávali přednost zaměstnavatelům nabízejícím pracovní úvazky na dobu neurčitou, ale těchto zaměstnavatelů nebylo takové množství, aby naplnili kapacitu projektu.

Ze strany realizátorů projektu je třeba se zaměřit prvotně na zaměstnavatele, kteří by měli být ochotni zaměstnávat absolventy bez praxe. V tomto směru by měl pomoci stát, kdy řešením by mohl být podobný systém jako u zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kdy jsou zaměstnavatelé, kteří mají více než 25 zaměstnanců, povinni zaměstnat určitý počet zaměstnanců se zdravotním postižením, na které od státu dostávají příspěvek.

Stát by mohl udělit povinnost zaměstnavatelům zaměstnávat určitý počet absolventů na základě žádosti Úřadu práce, přičemž minimální délka praxe by měla být v rozsahu dvou až tří let. Po dobu trvání praxe by zaměstnavatel dostával příspěvky na absolventa, avšak ne v plné výši měsíčního platu, jak je tomu v případě projektu, ale pouze určitý procentuální podíl, čímž by se předcházelo tomu, aby zaměstnavatelé příspěvky zneužívali.

Dalším možným řešením by mohlo být spojení podpory začínajícím podnikatelům a podpory zaměstnávání absolventů bez praxe. Začínající podnikatelé by získali dotovanou pracovní sílu, kterou by měli možnost zaučit dle svých představ a absolventi by získali potřebnou praxi.

## 6 Závěr

Pro snazší uplatnění absolventů na trhu práce je třeba sladit spolupráci Úřadu práce se zaměstnavateli, školami a samotnými absolventy. Zaměstnavatelé by měli být stimulováni k tomu, aby chtěli zaměstnávat absolventy jako nadějně a perspektivní zaměstnance. Nedostatek zkušeností by neměl být brán jako nevýhoda, ale naopak jako prostor k tomu, vychovat si zaměstnance dle vlastních požadavků. Většina absolventů chce pracovat, jen potřebuje dostat šanci.

Vzdělávací systém by měl být zaměřen na získávání praxe, která je pro uplatnění se na trhu práce klíčovým faktorem. Teoretické znalosti nejsou dostačující, neboť absolventa nepřipraví zcela na reálný pracovní život. Praxe pomůže absolventovi přizpůsobit se pracovnímu prostředí, umět se rozhodovat samostatně a především si osvojit pracovní návyky.

Měly by být omezeny počty absolventů oborů, které jsou ohroženy nezaměstnaností. Školy by měly mít na zřeteli uplatnitelnost absolventů a pružně reagovat na potřeby trhu práce. V tomto ohledu je nutná spolupráce škol s Úřadem práce a s Ministerstvem školství ČR, kdy je třeba konzultovat zavádění nových studijních programů a omezování studijních programů stávajících, ve kterých není pro absolventy uplatnění.

Jednou z překážek v uplatnění na trhu práce je, že absolventi mají přehnané a nereálné představy o mzdových podmínkách. Absolventi by měli být vedeni k tomu, aby se snažili získat praxi i za cenu nižšího mzdového ohodnocení.

Projekt EU „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“ přinesl absolventům možnost zapojit se do pracovního procesu a získat tak cenné zkušenosti a praxi. Úskalím projektu jsou především zaměstnavatelé, kteří by měli být organizátory projektu více prověřováni a kontrolováni. Zároveň by měly být stanoveny přísné sankce pro zaměstnavatele, kteří neplní stanovené podmínky projektu, a kteří pouze využívají pracovní síly bez náhrady mzdy.

Také délka trvání projektu a uzavírání smluv pouze na dobu určitou, není vyhovující. Dle požadavků zaměstnavatelů a zkušeností absolventů je třeba se zaměřit na to, aby praxe trvala alespoň dva až tři roky. Praxe trvající méně než dva roky není na trhu práce dostačující.

V rámci celkového hodnocení projektu, z odpovědí jeho účastníků vyplývá, že projekt byl pro ně a pro jejich kariéru přínosný. Z celkového počtu 123 respondentů hodnotilo přínos tohoto projektu kladně 100 respondentů (81 %).

Sama autorka diplomové práce se ocitla v situaci, kdy po dokončení studia nemohla najít uplatnění na trhu práce. Prostřednictvím tohoto projektu získala potřebnou praxi.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### **Knižní publikace:**

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. 236s. ISBN 80-247-9006-8.

ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. 64 s. ISBN 978-80-87181-08-9.

FUCHS, K., TULEJA, P.: *Makroekonomie*. 1. vyd. Banská Bystrica: FF UMB, 2003. 261 s. ISBN: 80-8055-845-0.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti: vstupní analýza problému (původní, rozšířená verze)*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, 152 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, 177/2008. ISBN 978-807-3685-225.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2005. 710 s. ISBN 80-7179-891-6.

HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému (původní, rozšířená verze)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 385 s. ISBN 978-807-4160-042.

KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Praha: Alfa Publishing, 2006. 144 s. ISBN 80-86851-27-3.

KRAMEŠ, Jaroslav. *Makroekonomie: Základní kurz*. Praha: Oeconomica, 2008. 194 s. ISBN 978-80-245-1319-5.

KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

KUCHAR, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. 184 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

MANKIW, Gregory N. *Zásady ekonomie*. 2000: Praha, Grada Publishing. 764 s. ISBN 80-7169-891-1.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

PAVLÁK, Miroslav. *Lidské zdroje a fondy EU: Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů*. Praha: ASPI, 2006, 128 s. ISBN 978-80-7357-139-9.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče*. Praha: Grada, 2003, 107 s. Poradce pro praxi. ISBN 8024706121.

URAMOVÁ, M. 2005. *Sociálně-ekonomické súvislosti nezamestnanosti*. Banská Bystrica: Bratia Sabovci, 2005. 98 s. ISBN 80-8083-057-6.

URAMOVÁ, M., LACOVÁ, Ž., HRONEC, M. 2010. *Makroekonómia I*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2010. 277 s. ISBN 978-80-557-0043-4.

### **Internetové zdroje:**

BERÁNKOVÁ, Kateřina. Od nového roku je opět zavedena kategorie osob zdravotně znevýhodněných. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2015-02-12].

Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015\\_01\\_08\\_tz\\_ozz\\_v\\_roce\\_2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015_01_08_tz_ozz_v_roce_2015.pdf)

BURDOVÁ, Jena a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2013* [online]. Praha, 2014 [cit. 2015-02-12]. ISBN 978-80-7481-031-2.

Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-89&NazevSeo=Uplatneni-absolventu-skol-na-trhu-prace-2013>

ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením* [online]. 2012 [cit. 2015-02-12]. ISBN 978-80-87181-08-9.

Dostupné z: [http://svp-vzacnaonemocneni.cz/portal/wp-content/uploads/1-](http://svp-vzacnaonemocneni.cz/portal/wp-content/uploads/1-Cermak_Projevy_a_formy_diskriminace_OZP.pdf)

[Cermak Projevy a formy diskriminace OZP.pdf](http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020)<http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

JENÍK, Miroslav. *Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti by se měly zvýšit* [online]. 2013 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/profily/Ing-Miroslav-Jenik-164/clanek/Vydaje-na-aktivni-politiku-zamestnanosti-by-se-mely-zvysit-15613>



KAŠÍKOVÁ, Martina. *Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010–2014* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2010 [cit. 2015-02-12]. ISBN 978-80-7440-024-7.

Dostupné z: <http://www.vlada.cz/scripts/file.php?id=75865>

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Jan VLACH a Ladislav PRŮŠA. *Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče*. [online]. Praha: VÚPSV, 2000 [cit. 2015-02-12].

Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/regan.pdf>

KUCHAŘOVÁ, Věra a Lenka ZAMYKALOVÁ. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. [online]. Praha: VÚPS, 2000 [cit. 2015-02-12].

Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/RovPri.pdf>

NOVÁK, Ondřej a Vítězslava FRIČOVÁ. *Euroskop.cz* [online]. 2014 [cit. 2015-02-12]. *Regionální politika*. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8948/sekce/regionalni-politika/>

NOVOTNÝ, Radovan. *Investujeme.cz* [online]. 2009 [cit. 2015-02-12]. *Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje*. Dostupné z WWW: <http://www.investujeme.cz/clanky/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje/>

SUCHÁ, Alica. *Rovnosť príležitostí občanov so zdravotným postihnutím a sociálne partnerstvá pre monitoring a odstraňovanie diskriminačných fenoménov na trhu práce* [online]. Bratislava, 2006 [cit. 2015-02-12]. ISBN 80-969518-9-0.

Dostupné z: <http://www.nrozp.sk/publikacie/rovnost.pdf>

ŠTASTNOVÁ, Pavlína a Jiří TILLNER. *Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu – 2012. Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online]. 2013 [cit. 2015-02-12].

Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-81&NazevSeo=Analyza-inzertni-nabidky-zamestnani-v-dennim-tisku->

ÚLOVEC, Martin. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza - 2014. Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online].

Praha, 2014 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z:

<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-90&NazevSeo=Potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu->

VYHLÍDAL, Jiří a Petr MAREŠ. *Měníci se rizika a šance na trhu práce* [online]. Praha: VÚPSV, 2006 [cit. 2015-02-12]. ISBN 80-87007-07-7.

Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_188.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_188.pdf)

Činnost Evropské komise. *Evropský sociální fond* [online]. 2014 [cit. 2015-02-12].

Dostupné z: [http://ec.europa.eu/atwork/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/atwork/index_cs.htm)

Definice osob se zdravotním postižením. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online].

2014 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/definiceozp>

ELBONA A.S. Náklady státu na jednoho nezaměstnaného. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2006 [cit. 2015-02-21].

Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>

ESF v České republice. *Evropský sociální fond* [online]. 2014 [cit. 2015-02-12].

Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=374&langId=cs>

Evropský sociální fond v ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2014 [cit. 2015-02-

12]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

ESF financial allocations. *European Social Fund* [online]. 2007 [cit. 2015-02-17].

Dostupné z: [http://ec.europa.eu/social/esf\\_budgets/results.cfm](http://ec.europa.eu/social/esf_budgets/results.cfm)

*Evropský sociální fond* [online]. 2014 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=cs>

Fond evropské pomoci nejchudším osobám (FEAD). *Evropský sociální fond* [online]. 2014

[cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1089&langId=cs>

Global employment trends for youth 2013: a generation at risk. *International Labour*

*Organization* [online]. Geneva: International Labour Office, 2013 [cit. 2015-02-10]. ISBN

978-922-1274-834. Dostupné z: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf)

[dcomm/documents/publication/wcms\\_212423.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf)

*Guide for the formulation of national employment policies* [online]. Geneva, 2012 [cit. 2015-02-12]. ISBN 978-92-2-126424-8.

Dostupné z: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_188048.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_188048.pdf)

*Investice do lidí: Evropský sociální fond* [online]. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007 [cit. 2015-02-12]. ISBN 92-79-01400-5.

Dostupné z: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf/docs/esf\\_leaflet\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/esf_leaflet_cs.pdf)

Long term youth unemployment causes generation's distrust. *International Labour Organization* [online]. 2013 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z:

[http://www.ilo.org/brussels/press/press-releases/WCMS\\_212981/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/brussels/press/press-releases/WCMS_212981/lang--en/index.htm)

Nezaměstnanost absolventů. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online]. 2014 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z:

<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-04/Nezamestnanost-absolventu/12>

Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2013 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let-v-praze>

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 - 2013. *Strukturální fondy* [online]. 2012 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: [https://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/59ba9e11-d31a-4db2-be86-32f2fef649c3/OPLZZ\\_revize\\_2.pdf](https://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/59ba9e11-d31a-4db2-be86-32f2fef649c3/OPLZZ_revize_2.pdf)

Operační program Praha - adaptabilita. *Evropské fondy v Praze* [online]. 2010 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>

Operační program Praha - Adaptabilita. *Evropské strukturální a investiční fondy* [online]. 2007 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programove-obdobi-2007-2013/Programy-2007-2013/Operacni-programy-Praha/OP-Praha-Adaptabilita>

Operační program vzdělání pro konkurenceschopnost. *OP VK* [online]. 2014 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.op-vk.cz/cs/siroka-verejnost/co-je-op-vk.html%20A%20http://www.op-vk.cz/cs/siroka-verejnost/zakladni-dokumenty/op-vzdelavani-pro-konkurenceschopnost.html>

PINN, Ingram. Employment Pathways. *Youth unemployment: a Scarred Generation* [online]. 2014 [cit. 2015-02-22]. Dostupné z: <http://www.employmentpathways.org.uk/about/4566736454>

Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

Postavení a strategie OZP na trhu práce. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: VÚPSV, 2011 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani\\_ozp/helpforthem/hlavni\\_vystupy\\_projektu\\_a\\_jejich\\_prinosy/dotaznikove\\_setreni\\_ozp\\_na\\_trhu\\_prace.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf)

Příležitosti pro mladé. *Evropský sociální fond* [online]. 2014 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=534&langId=cs>

Social Europe guide. *Investing in people: EU funding for employment and social inclusion* [online]. Belgie, 2014 [cit. 2015-02-12]. ISSN 1977-2343. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=22>

Souhrnná data o České republice. *Český statistický úřad* [online]. 2011 [cit. 2015-02-22]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/souhrnna\\_data\\_o\\_ceske\\_republice](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/souhrnna_data_o_ceske_republice)

Statistická data o osobách zdravotně postižených a jejich monitoring. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. VÚPSV, 2011 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani\\_ozp/helpforthem/hlavni\\_vystupy\\_projektu\\_a\\_jejich\\_prinosy/zpracovani\\_metodologie\\_sberu\\_dat\\_pro\\_ucely sledovani\\_statistiky\\_ozp.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/zpracovani_metodologie_sberu_dat_pro_ucely sledovani_statistiky_ozp.pdf)

Vzdělanostní struktura populace ČR. *Český statistický úřad* [online]. 2011 [cit. 2015-02-22]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/EA0034DACE/\\$File/31151202.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/EA0034DACE/$File/31151202.pdf)

Zaměstnanost, nezaměstnanost. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www2.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/s/2014-25>

### **Právní předpisy:**

Česko. *Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti* [on-line]. 2004 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zakon\\_c.435-2004\\_sb.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c.435-2004_sb.pdf)

### **Ostatní zdroje:**

*Manuál pro zájemce o vstup do projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze.* Praha, 2013.

*Survio: Online dotazník snadno a zdarma* [online]. 2015 [cit. 2015-02-17]. Dostupné z: <http://www.survio.com/cs/>

## 8 Seznam grafů

Graf 1: Nabídka práce a trh práce .....	14
Graf 2: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v letech 1993 - 2014.....	17
Graf 3: Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR podle kategorií vzdělání .....	23
Graf 4: Celosvětová míra nezaměstnanosti absolventů .....	24
Graf 5: Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR .....	31
Graf 6: Dlouhodobá nezaměstnanost v ČR v letech 2007 - 2013 dle stupně vzdělání.....	37
Graf 7: Struktura respondentů dle věku.....	42
Graf 8: Struktura respondentů dle dosaženého vzdělání .....	42
Graf 9: Struktura respondentů dle délky evidence na Úřadu práce .....	43
Graf 10: Nejdůležitější požadavky absolventů na zaměstnání .....	45
Graf 11: Nejméně důležité požadavky absolventů na zaměstnání.....	45
Graf 12: Spokojenost s nabídkou odborných praxí .....	46
Graf 13: Zájem respondentů pokračovat ve stávajícím zaměstnání získaném prostřednictvím projektu .....	50
Graf 14: Rozdílné chování zaměstnavatelů vůči účastníkům projektu a ostatním zaměstnancům.....	53
Graf 15: Hodnocení přínosu projektu pro profesní kariéru absolventů .....	56
Graf 16: Užitečnost podpory ze strany pracovníků Úřadu práce.....	59
Graf 17: Účast na podobném projektu .....	60
Graf 18: Vzdělanostní struktura obyvatelstva ČR dle krajů v roce 2011 .....	63
Graf 19: Obyvatelstvo podle dosaženého vzdělání.....	65

## 9 Seznam tabulek

Tabulka 1: návratnost dotazníků .....	41
Tabulka 2: Důvody neúspěšnosti při hledání zaměstnání.....	44
Tabulka 3: Kontingenční tabulka: Spokojenost s nabídkou odborné praxe a nejvyšší dosažené vzdělání .....	47
Tabulka 4: Výsledky Chí-kvadrát testu nezávislosti: Spokojenost s nabídkou odborných praxí a nejvyšší dosažené vzdělání .....	48
Tabulka 5: Míra těsnosti závislosti: Spokojenost s nabídkou odborných praxí a nejvyšší dosažené vzdělání .....	48
Tabulka 6: Spokojenost absolventů s jednotlivými aspekty současného zaměstnání .....	49
Tabulka 7: Kontingenční tabulka: Pokračování respondentů v současném zaměstnání a nabídka prodloužení smlouvy očištěná od respondentů se smlouvou uzavřenou na dobu neurčitou .....	51
Tabulka 8: Výsledky Chí-kvadrát testu nezávislosti: Zájem pokračovat v současném zaměstnání a očekávání prodloužení smlouvy.....	52
Tabulka 9: Míra těsnosti závislosti: Zájem pokračovat v současném zaměstnání a očekávání prodloužení smlouvy.....	52
Tabulka 10: Kontingenční tabulka: Chování zaměstnavatelů k účastníkům projektu a zájem pokračovat v současném zaměstnání získaném prostřednictvím projektu .....	54
Tabulka 11: Výsledky Chí-kvadrát testu nezávislosti: Chování zaměstnavatelů vůči účastníkům projektu a zájem pokračovat v současném zaměstnání získaném prostřednictvím projektu .....	55
Tabulka 12: Míra těsnosti závislosti: Chování zaměstnavatelů k účastníkům projektu a zájem pokračovat v současném zaměstnání získaném prostřednictvím projektu .....	55
Tabulka 13: Kontingenční tabulka: Opětovná účast a přínos projektu pro profesní kariéru .....	60
Tabulka 14: Výsledky Chí-kvadrát testu nezávislosti: Opětovná účast a přínos projektu pro profesní kariéru .....	61
Tabulka 15: Míra těsnosti závislosti: Opětovná účast a přínos projektu pro profesní kariéru .....	62

## **10 Seznam příloh**

Příloha 1: Dotazník .....	I
Příloha 2: Průběžné hodnocení odborné praxe .....	VIII
Příloha 3: Závěrečné hodnocení odborné praxe.....	VIII
Příloha 4: Osvědčení o absolvování odborné praxe.....	IX



# Přílohy

## Příloha 1: Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Dominika Králová a jsem studentkou Provozně ekonomické fakulty na České zemědělské univerzitě v Praze. V rámci své diplomové práce, zaměřené na projekt EU „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“ (dále jen projekt), bych Vás chtěla požádat o vyplnění krátkého dotazníku.

Dotazník je anonymní a Vámi uvedené údaje budou použity výhradně ke studijním účelům.

---

**1. Pohlaví** (*Vyberte jednu možnost.*)

- a. žena
- b. muž

**2. Věk** (*Napište číslo.*)

**3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání** (*Vyberte jednu možnost.*)

- a. základní
- b. střední bez maturity
- c. střední s maturitou
- d. vyšší odborné
- e. vysokoškolské bakalářské
- f. vysokoškolské magisterské
- g. vysokoškolské doktorské

**4. Jak dlouho jste byl/a veden/a na Úřadu práce? (Vyberte jednu možnost.)**

- a. méně než 4 měsíce
- b. 4-8 měsíců
- c. 8-12 měsíců
- d. déle než 12 měsíců

**5. Z jakého důvodu jste nemohl/a najít zaměstnání? (Ke každému důvodu vyberte jednu z odpovědí: NE - rozhodně nesouhlasí; Spíše NE - spíše nesouhlasí; Spíše ANO - spíše souhlasí; ANO - určitě souhlasí.)**

	NE	Spíše NE	Spíše ANO	ANO
Nedostatečná praxe				
Nízká úroveň vzdělání				
Vysoká úroveň vzdělání (překvalifikovanost)				
Nedostatek pracovních míst				
Nevyhovující podmínky nabízeného zaměstnání (nízká mzda, pracovní prostředí, ...)				
Práci jsem nehledal/a				

**6. Pokud byly i jiné důvody, proč jste nemohl/a najít zaměstnání, uveďte prosím jaké: (Pokud jiné důvody nejsou, pokračujte další otázkou.)**

**7. Co je pro Vás při hledání zaměstnání NEJDŮLEŽITĚJŠÍ?**

*(Vyberte jednu možnost.)*

- a. výše mzdy
- b. vzdálenost od místa bydliště
- c. pracovní prostředí
- d. možnost postupu
- e. náplň práce
- f. rozložení pracovní doby
- g. benefity (stravenky, možnost práce z domu,...)

**8. Co je pro Vás při hledání zaměstnání NEJMÉNĚ důležité?**

*(Vyberte jednu možnost.)*

- a. výše mzdy
- b. vzdálenost od místa bydliště
- c. pracovní prostředí
- d. možnost postupu
- e. náplň práce
- f. rozložení pracovní doby
- g. benefity (stravenky, možnost práce z domu,...)

**9. Jak jste byli spokojeni s nabídkou pracovních pozic, které Vám předkládal Úřad práce v rámci projektu? *(Vyberte jednu možnost.)***

- a. Spokojen/a.
- b. Spíše spokojen/a.
- c. Spíše nespokojen/a.
- d. Nespokojen/a.

10. Pokud jste v předchozí otázce zaškrtnul/a „Spíše nespokojen/a.“ nebo „Nespokojen/a.“, vypište prosím, z jakého důvodu jste nebyl/a s nabídkou spokojen/a. (Pokud jste odpověděl/a „Spokojen/a“ nebo „Spíše spokojen/a“, pokračujte další otázkou.)

11. Ohodnoťte, jak jste v současném zaměstnání spokojeni s: (Oznámkujte jako ve škole: 1 - velmi spokojen/a; 2 - spíše spokojen/a; 3 - ani spokojen/a ani nespokojen/a; 4 - spíše nespokojen/a; 5 - nespokojen/a. Každé položce může být přiřazena pouze jedna známka.)

	1	2	3	4	5
Výše mzdy					
Náplň práce					
Kolektiv					
Pracovní prostředí					
Komunikace s nadřízenými					
Vzdálenost od místa bydliště					
Benefity (stravenky, možnost práce z domu, ...)					

12. Chcete pokračovat v současném pracovním poměru po skončení trvání Projektu? (Vyberte jednu možnost.)

- a. Určitě ano.
- b. Spíše ano.
- c. Spíše ne.
- d. Určitě ne.

**13. Myslíte, že Vám zaměstnavatel prodlouží smlouvu po skončení Vaší smlouvy v rámci projektu?** *(Vyberte jednu možnost. Pokud máte uzavřenu smlouvu na dobu neurčitou, zaškrtněte: "Mám uzavřenu smlouvu na dobu neurčitou.")*

- a. Určitě ano.
- b. Spíše ano.
- c. Spíše ne.
- d. Určitě ne.
- e. Mám uzavřenu smlouvu na dobu neurčitou.

**14. Dělá zaměstnavatel nebo nadřízený rozdíly mezi Vámi, kteří jste zaměstnání prostřednictvím projektu a mezi ostatními zaměstnanci?** *(Vyberte jednu možnost.)*

- a. Určitě ne.
- b. Spíše ne.
- c. Spíše ano.
- d. Určitě ano.

**15. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a „Spíše ano.“ nebo „Určitě ano.“ Napište prosím, proč si to myslíte.** *(Pokud jste odpověděl/a „Určitě ne.“ nebo „Spíše ne.“, pokračujte další otázkou.)*

**16. Ohodnoťte celkový přínos projektu pro Vaši kariéru.** *(Vyberte jednu možnost.*

*Bodové hodnocení: 1 bod = žádný přínos ... 10 bodů = velký přínos.)*

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5
- f. 6
- g. 7
- h. 8
- i. 9
- j. 10

**17. Uved'te pozitiva spojená s realizací tohoto projektu:**

**18. Uved'te negativa spojená s realizací tohoto projektu:**

**19. Byla Vám užitečná podpora pracovníků Úřadu práce v rámci projektu?**

*(Vyberte jednu možnost.)*

- a. Určitě ano.
- b. Spíše ano.
- c. Spíše ne.
- d. Určitě ne.

**20. Zúčastnili byste se podobného projektu (praxe v jiném oboru, kvalifikace, ...)**

**znovu?** *(Vyberte jednu možnost.)*

- a. Určitě ano.
- b. Spíše ano.
- c. Spíše ne.
- d. Určitě ne.

## Příloha 2: Průběžné hodnocení odborné praxe



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

### Průběžné hodnocení odborné praxe

*/v případě potřeby doplňte řádky nebo doložte přílohu/*

*\*pouze v případě, že mentor není ustanoven*

Měsíc/ Datum	Aktivita	Hodnocení Mentora nebo jiného odpovědného pracovníka*	Hodnocení odborného pracovníka Úřadu práce ČR	Hodnocení účastníka

## Příloha 3: Závěrečné hodnocení odborné praxe



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

### Závěrečné hodnocení odborné praxe

*/v případě potřeby doplňte řádky nebo doložte přílohu/*

*\*pouze v případě, že mentor není ustanoven*

Měsíc/ Datum	Aktivita	Hodnocení Mentora nebo jiného odpovědného pracovníka*	Hodnocení odborného pracovníka Úřadu práce ČR	Hodnocení účastníka



## Příloha 4: Osvědčení o absolvování odborné praxe



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
www.esfcr.cz

Příloha č. 4 ke Směrnici č. 11/2013

nexum Trilog a.s., Milady Horákové 116/109, Praha 6

Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let, CZ.1.04/2.1.00/70.00061, A-SR-14/2013

# OSVĚDČENÍ

## O ABSOLVOVÁNÍ ODBORNÉ PRAXE

Bc. Dominika Králová

Datum narození: 12.7.1989

absolvovala

v době od 1.11.2013 do 31.10.2014 odbornou praxi

na pracovní pozici: manažer týmu - junior

V Praze dne 31.10.2014

.....  
mentor

 **nexum Trilog a.s.**  
Milady Horákové 116/109  
160 00 Praha 6  
IČ: 25148109  
.....  
vedoucí pracoviště