

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

DIPLOMOVÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2012 – 2014

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Anna Šůstková

**Postavení mladistvých a absolventů na trhu práce
a jejich práva**

Praha 2014

Vedoucí diplomové práce: Prof. PhDr. Jan Barták, DrSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

DIPLOMA THESES FULL-TIME STUDIES

2012 – 2014

DIPLOMA THESIS

Anna Šustková

**The position of young people and graduates on the labor
market and their rights**

Prague 2014

The Diploma Thesis Work Supervisor:

Prof. PhDr. Jan Barták, DrSc.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Anna Šůstková

.....

Poděkování

Ráda bych poděkovala za vedení diplomové práce a odbornou pomoc při jejím zpracování panu Prof. PhDr. Janu Bartákovi, DrSc. a dále všem respondentům a úřednicím, kteří se zúčastnili průzkumu.

Nemalý dík také patří mé rodině a kamarádům za podporu po celou dobu studia.

Anotace

Diplomová práce se ve své teoretické části zabývá situací nezaměstnaných mladistvých a absolventů na pracovním trhu v okrese Zlín. Rozebírá míru nezaměstnanosti mladých lidí, problémy s uplatněním cílové skupiny v daném regionu a vymezuje základní pojmy jako je nezaměstnanost, trh práce, koncept zaměstnanosti a teorii lidského kapitálu. Na teoretickou část navazuje část praktická, která je věnována průzkumu zlínského trhu práce. Hlavní průzkumnou metodou byl rozhovor, jako doplňkové metody byly použity pozorování a analýza dat. V třetí, empirické části, jsou popsány výsledky průzkumu s následným zhodnocením zjištěných skutečností a nastíněním zlepšení a doporučení k dané problematice.

Klíčové pojmy

Mladiství, absolventi, trh práce, nezaměstnanost, zaměstnatelnost, lidský kapitál, politika zaměstnanosti.

Annotation

This master thesis, in its theoretical part deals with the situation of young people and the unemployed graduates in the labor market in the district of Zlín. It analyzes the rate of youth unemployment, problems with the application of target groups in the region and defines the basic concepts, such as unemployment, labor market, employment and the concept of human capital theory. The theoretical part is followed by the practical part, which is devoted to a survey of Zlín labor market. The main research method was an interview, as observation and data analysis were used complementary methods. In the third, the empirical, part it describes the results of the survey with subsequent evaluation findings and outlining of improvement and recommendations on the matter.

Key words

Adolescents, graduates, labor market, unemployment, employability, employment policy, human capital.

OBSAH

ÚVOD	11
1 TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST	13
1.1 Trh práce	13
1.2 Nezaměstnanost	15
1.2.1 Důsledky nezaměstnanosti	17
2 ZAMĚSTNATELNOST A TEORIE LIDSKÉHO KAPITÁLU	19
2.1 Zaměstnatelnost	19
2.2 Teorie lidského kapitálu	20
2.2.1 Lidský kapitál u mladistvých a absolventů	23
3 POSTAVENÍ MLADISTVÝCH A ABSOLVENTŮ ŠKOL	24
3.1 Mladiství a pracovněprávní vztahy	24
3.2 Postavení absolventů na pracovním trhu	26
3.2.1 Výhody a nevýhody zaměstnávání mladistvých a absolventů	27
3.2.2 Nároky zaměstnavatelů na mladistvé a absolventy	28
3.3 Přejít mezi školou a trhem práce	29
3.4 Nezaměstnanost mladistvých a absolventů	31
3.4.1 Negativní důsledky nezaměstnanosti	35
4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	36
4.1 Politika zaměstnanosti	36
4.1.1 Politika zaměstnanosti z hlediska legislativy	37

4.2 Pasivní politika zaměstnanosti	40
4.3 Aktivní politika zaměstnanosti	42
4.3.1 Přístupy k problematice nezaměstnanosti mladých na trhu práce	43
4.3.2 Programy aktivní politiky zaměstnanosti určené pro absolventy škol	44
4.4 Úřady práce	47
5 METODIKA PRŮZKUMU	50
5.1 Cíl průzkumu	50
5.2 Kvalitativní výzkum	51
5.3 Operacionalizace	53
5.3.1 Shrnutí průzkumných otázek	53
5.4 Metody získávání dat	54
5.4.1 Rozhovor	55
5.4.2 Dokumenty a fyzická data	55
5.4.3 Pozorování	56
5.5 Organizace průzkumu	56
6 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO TRHU PRÁCE ...	59
6.1 Situace na trhu práce ve zlínském okrese	59
6.1.1 Nezaměstnanost mladistvých a absolventů v okrese Zlín	62
6.1.2 Trh práce v okrese Zlín z pohledu mladistvých, absolventů a úředníků Úřadu práce	65
6.1.3 Profese či obory, u kterých se firmy potýkají s nedostatkem pracovníků ...	66
6.2 Problémy mladistvých a absolventů související s jejich nezaměstnaností	67

7 CHARAKTERISTIKA MLADISTVÝCH A ABSOLVENTŮ REGISTROVANÝCH NA ÚŘADU PRÁCE	69
7.1 Překážky a výhody zaměstnávání mladistvých a absolventů	69
7.1.1 Doporučení k vyšší zaměstnanosti mladých lidí	71
7.2 Přejchod mezi školou a trhem práce	72
7.2.1 Doporučení k plynulejšímu přechodu ze školního prostředí na trh práce ...	74
8 ÚŘAD PRÁCE A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	75
8.1 Nabízení služby Úřadu práce z pohledu mladistvých a absolventů	75
8.1.1 Doporučení k nabídce služeb	77
8.2 Nástroje pro řešení nezaměstnanosti mladistvých a absolventů z pohledu pracovníků Úřadu práce	78
8.2.1 Doporučení k nástrojům pro řešení nezaměstnanosti mladistvých a absolventů	79
8.3 Zhodnocení spolupráce mladistvých a absolventů s pracovníky Úřadu práce	80
8.3.1 Doporučení ke zlepšení vzájemné spolupráce	82
9 ZHODNOCENÍ SITUACE NEZAMĚSTNANOSTI MLADISTVÝCH A ABSOLVENTŮ NA ZÁKLADĚ TEORIE LIDSKÉHO KAPITÁLU A ZAMĚSTNATELNOSTI	84
9.1 Zaměstnatelnost mladistvých a absolventů	84
9.2 Lidský kapitál	86
9.2.1 Doporučení k lidskému kapitálu	88

10 DISKUZE	89
ZÁVĚR	96
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	99
SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK	105
SEZNAM PŘÍLOH	106

ÚVOD

Jedním ze stěžejních problémů současné politiky zaměstnanosti je problematika nezaměstnanosti mladistvých a absolventů. I když mladiství a absolventi tvoří nejrizikovější skupinu na pracovním trhu, je tato skupina osob na trhu práce velmi ohrožena a hrozí jí především dlouhodobá nezaměstnanost. Oproti ostatním skupinám nezaměstnaných, kteří jsou na trhu práce déle, a kteří jsou starší a mnohem zkušenější, mají mladiství a absolventi řadu nevýhod. Tou nejvýznamnější nevýhodou je skutečnost, že nemají většinou žádnou praxi, dále nemají dostatečné pracovní návyky a malé nebo téměř žádné zkušenosti. Na druhé straně, důležitou roli hraje i kvalita těchto uchazečů o zaměstnání a mají i své výhody, jako např. flexibilitu, adaptabilitu, ochotu pracovat, lépe zvládají nové technologie, mají zájem se dále vzdělávat aj. I přes tyto výhody mají většinou velké problémy získat pracovní místo a najít tak uplatnění na pracovním trhu.

Tématem této diplomové práce je postavení a především uplatnění mladistvých a absolventů na pracovním trhu. Problematika mladistvých a absolventů byla vybrána z toho důvodu, že před pár lety jsem byla v podobné situaci, jako dnešní mladí lidé. I přesto, že jsem již během studia pracovala, nebyla jsem si jistá, zda po ukončení studia naleznu práci. V mém případě a možná je to i díky tomu, že jsem se rozhodla zůstat i nadále v našem hlavním městě, kde jsem i studovala, jsem nalezla práci po ukončení studia velmi rychle. Vzhledem k tomu, že pracuji ve firmě, kde převládá především mladší kolektiv, tak ke skutečnosti, že práci nabízíme i čerstvým absolventům a dále ke skutečnosti, že jsem zpravidla přímým účastníkem výběrového řízení, jsem se rozhodla zaměřit na problematiku mladistvých a absolventů při jejich vstupu na pracovní trh. Pracovní trh v Praze nabízí pro mladistvé a absolventy více pracovních nabídek, než ostatní krajská města, rozhodla jsem se práci zaměřit na trh práce v okrese Zlín. Tento okres jsem si vybrala zcela záměrně, neboť i já pocházím z okresu Zlín a zajímalo mě, jaké pracovní příležitosti nabízí daná lokalita mladistvých a absolventům.

Pokud mladí lidé nenaleznou uplatnění na trhu práce, většinou směřují jejich kroky na Úřad práce. Diplomová práce se zajímala, jak mohou úředníci Úřadu práce těmto uchazečům o zaměstnání pomoci, jaké jim mohou nabídnout služby. V diplomové práci je zmapována a zhodnocena situace mladistvých a absolventů na trhu práce v okrese Zlín.

Dále je zhodnocena spolupráce skupiny mladých respondentů s úředníky místního Úřadu práce. Práce je zaměřena, jak na situaci mladistvých a absolventů z jejich pohledu, tak i z pohledu pracovníků Úřadu práce.

Problematika nezaměstnanosti mladistvých a absolventů je pojata komplexně, z toho důvodu je diplomová práce rozdělena do tří základních částí. První část je věnována teorii, jsou v ní vymezeny základní pojmy a fakta, jako např. vymezení pojmu mladiství a absolvent, jaké je postavení mladistvých a absolventů na pracovním trhu, které překážky jim brání ve vstupu na trh práce, přechod ze školního prostředí na pracovní trh, aktivní i pasivní politika zaměstnanosti, činnosti úřadu práce, problémy spojené s nezaměstnaností, zaměstnatelnost a teorie lidského kapitálu a další.

Druhá část je věnována metodologii, kdy v této části jsou vybrány výzkumné strategie, provedena operacionalizace a dále je vybrána technika sběru dat, pomocí kterých byl prováděn průzkum.

Poslední část je empirická. V této části jsou interpretována data, která byla získána na základě průzkumu. V závěru jsou zhodnoceny výsledky průzkumu a uvedena doporučení, která by mohla přispět k lepší zaměstnatelnosti mladistvých a absolventů.

1 TRH PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOST

Na začátku je důležité vymezit základní charakteristiky a znalosti, které se týkají trhu práce a nezaměstnanosti, z toho důvodu je první kapitola věnována těmto pojmům. V první kapitole jsou vymezeny základní pojmy: trh práce, nezaměstnanost a typy nezaměstnanosti. Tyto pojmy jsou vysvětleny i z toho důvodu, aby bylo jasně definováno, jak trh práce funguje, jaké má specifika, v neposlední řadě je důležité určit i kdo je zaměstnaný a nezaměstnaný.

1.1 Trh práce

Práce a pracovní uplatnění bezpochyby patří k základním aspektům života člověka. Práce je určující pro ekonomický i sociální status jednotlivých osob i rodin a sociálních skupin, ale také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti.

Podle Palána (2002, s. 217) je trh práce „součástí tržní ekonomiky, ve které dochází k realizaci tržní nabídky a poptávky v oblasti pracovní síly (lidských zdrojů) a kde probíhá i tržní transakce ve formě dohodnutí podmínek (výše mzdy, rozsah pracovní doby, druh požadované a nabízené práce apod.) mezi nositelem poptávky a subjektem nabídky práce“.

Trh práce je jedním z výrobních faktorů, který je součástí tržní ekonomiky. Jsou zde nakupovány a prodávány výrobky, služby - ale i práce, která je zaplacená mzdou. „Trh práce je však trhem specifickým. Jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly, a je tudíž úzce svázána s osobností člověka“ (Krebs a kol., 2007, s. 288).

Trh práce nám ukazuje, jak se vyvíjí poptávka a nabídka, kdy poptávku po pracovní síle nám představuje skutečnost, o jaké profesi je zájem mezi zaměstnavateli a nabídku nám tvoří skutečnost o vývoji práce, tzn. jak je pracovní síla vzdělaná, jaké má zkušenosti, znalosti a jakou má profesní orientaci. Můžeme rozlišovat trendy, jak krátkodobé, ve kterých se jedná o momentální nedostatek určité profese zaměstnanců na pracovním trhu např. sezónní práce, nebo trendy dlouhodobé, kdy zaznamenáváme dlouhodobě se zvyšující poptávku po vysoce kvalifikované pracovní síle, která má dostatečnou

specializaci v dané sféře, ale i vyhovující obecné znalosti a zkušenosti v daném oboru (*Úloha politiky zaměstnanosti a služeb zaměstnanosti ve státní vzdělávací politice I. Stručná zpráva*, 1999).

Jak již bylo zmíněno trh práce je trhem specifickým, tzn. že tržní mechanismy, které mají vyrovnávat nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny práce neboli mzdy, ne zcela fungují. Krebs a kol. (2007) to vysvětluje na základě těchto faktů:

- práce je neoddělitelná od osobnosti člověka. Člověk se při výběru práce nerozhoduje pouze podle mzdy, ale i na základě dalších faktorů (rizikovitost práce, prestiž povolání, atd.);
- citlivost mezd na změnu v nabídce práce a poptávce je nižší, což je dáno tím, že zaměstnavatelé chtějí zachovat určitý počet kvalitních zaměstnanců a naopak zaměstnanci si chtějí udržet své místo a zůstat u svého zaměstnavatele např. z obavy z nezaměstnanosti;
- na trhu práce existuje určitá segmentace, která vyplývá z odlišnosti jednotlivých pracovníků, pracovních míst a územní alokace pracovního trhu;
- u některých profesí se setkáváme s kolektivním vyjednáváním, kdy odbory např. usilují o zvýšení mzdy;
- pracovní trh je výrazně ovlivňován skrze zákonodárství, jako je např. výše minimální mzdy, délka pracovní doby, aj.

Výše uvedené okolnosti mají za následek, že trh práce je příliš nehybný, nedokáže dostatečně rychle reagovat na potřeby dané společnosti, je regulovaný, což vede k tomu, že „trh práce tedy svým fungováním inklinuje k nerovnováze a k nezaměstnanosti – se všemi jejími negativními ekonomickými a sociálními dopady“ (Krebs a kol, 2007, s. 290). Z toho důvodu se vlády v mnoha zemích snaží intervenovat nerovnováhu na trhu práce. Jedná se především o patření monetární, příjmové a fiskální politiky a opatření cílená na přímé ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce (např. rekvalifikace a jiné). Souhrnně je označujeme jako politiku zaměstnanosti, které bude věnována jedna z následujících kapitol.

1.2 Nezaměstnanost

Zaměstnanost je společenský jev. Vzhledem k tomu, že nezaměstnaností se zabývají vědní disciplíny, jako je psychologie, sociologie a ekonomie, můžeme říci, že se jedná o jev interdisciplinární.

V současné době i v minulosti byla nezaměstnanost jedním z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství. Za nezaměstnaného se považuje jedinec, který se uchází o zaměstnání a podle Kotýnkové a Němce (2003, s. 121):

- „není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání;
- požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném Úřadu práce v místě trvalého bydliště“.

Podobně Krebs a kol. (2007) definuje nezaměstnané jako osoby, které jsou registrovány na Úřadech práce a aktivně hledají zaměstnání. Podobné definice nalezneme i u dalších autorů, pokud bychom hledali definici nezaměstnaného v rámci legislativy, tak v legislativním vymezení pojmu nezaměstnaného nenalezneme. Zákon č. 435/2004 Sb., § 24, o zaměstnanosti v původním znění nám pouze definuje, kdo je uchazečem o zaměstnání, „uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání“. Jak i vyplývá ze samotné definice uchazeče o zaměstnání, i v tomto definování platí určitá omezení, jako např. uchazeč se nesmí soustavně připravovat na budoucí povolání ve škole, nesmí podnikat, nesmí pobírat finanční pomoc v mateřství atd.

Nezaměstnanost se nejčastěji vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{E + U} \quad \text{neboli} \quad u = \frac{U}{L}$$

kde „u“ je míra nezaměstnanosti, „U“ počet nezaměstnaných a „L“ celkový počet praceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o místo, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo ($L = E + U$; E – počet zaměstnaných).

Kotýnková a Němec (2003) rozlišují následující typy nezaměstnanosti:

- frikční – jedná se o krátkodobou nezaměstnanost spojenou zpravidla s obdobím mezi ukončením jednoho zaměstnání a nalezením nového zaměstnání. Délka frikční nezaměstnanosti bývá poměrně krátká, zpravidla do tří měsíců;
- sezonní – krátkodobá nezaměstnanost, která souvisí např. s ročním obdobím a způsobuje ji diskontinuita produkce v odvětvích;
- strukturální – vzniká v případě, že nabídka práce je vyšší než poptávka a když nejsou osoby, hledající práci, dostatečně mobilní na to, aby si našli práci na jiných trzích práce;
- cyklickou (konjunkturální) – vyvolána cyklickými změnami v makroekonomickém rozměru. V době, kdy se ekonomika nachází v recesi, není dostačující na zaměstnanost těch, kteří jsou ochotni a schopni pracovat.

Dalším faktorem, který výrazně ovlivňuje nezaměstnanost je její délka. Na základě tohoto faktoru rozlišujeme nezaměstnanost dlouhodobou a krátkodobou, která bývá definována jako čas, který je nezbytně nutný k tomu, aby nezaměstnaný zmapoval nabídku volných pracovních míst a následně si vybral vhodné pracovní místo. Naopak za dlouhodobou nezaměstnanost považujeme takovou nezaměstnanost, která trvá déle než jeden rok, kdy nezaměstnaný nedokáže najít vhodné zaměstnání. Důvody dlouhodobé nezaměstnanosti bývají různé, často se jedná o neochotu relokace, případně i přijetí méně placeného místa nebo kvalifikačně nižšího místa (Krebs a kol., 2007).

Krebs a kol. (2007) dále rozlišuje nezaměstnanost na dobrovolnou, kdy je upřednostněn volný čas před prací, nezaměstnaný nechce vůbec pracovat, a nebo kdy část pracovníků nechce pracovat při určitých mzdách a nedobrovolnou, která vzniká z toho důvodu, že existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat než volných pracovních míst.

Jak uvádí Mareš (2002) existuje i tzv. skrytá nezaměstnanost. Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci, ani není registrována na Úřadu práce. Velkou část této skupiny osob tvoří vdané ženy a mladiství. Tyto skupiny osob na hledání práce rezignovali, např. z toho důvodu, že unikli do jiného statusu – rodičovská dovolená, práce v domácnosti, studium, nebo práci hledají přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě.

1.2.1 Důsledky nezaměstnanosti

Práce je pro člověka jednou z nejdůležitějších podmínek jeho existence, přináší mu především materiální užitek, dává mu pocit seberealizace a společenské užitenosti, není tedy pochyb, že ztráta zaměstnání postihuje ve svém důsledku celou psychiku člověka. I Buchtová a kol. (2002, s. 98) uvádí, že „prožívání ztráty práce je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží“.

Nezaměstnanost znamená pro člověka ztrátu pracovního příjmu a s tím spojené značné finanční potíže, jak pro něj tak pro jeho rodinu. Nezaměstnaný je často odkázán na sociální dávky či podporu v nezaměstnanosti, tyto příjmy však nedosahují ani poloviny předchozích výdělků. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, může vést k tomu, že se nezaměstnaný, ale i jeho rodina, ocitnou na hranici chudoby, což vede k redukci sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení. Dále zpravidla vede k tomu, že se změní pozice a autorita nezaměstnaného v rodině, může rozbít partnerské vztahy, stejně tak jako může ovlivňovat sňatečnost, ale i porodnost (Kotýnková a Němec, 2003).

Nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, nezaměstnaný má najednou spoustu volného času, s kterým neumí efektivně nakládat. Čas nezaměstnaných je často naplňován nudou či pasivními aktivitami, jako např. celodenní sledování televize nebo zabíjení času spánkem. Podle Krebse a kol. (2007) je narušení struktury dne zvláště nebezpečné pro mladistvé, kteří ještě nemají dostatečně zažitý režim s pracovními návyky.

V neposlední řadě má nezaměstnanost vliv i na fyzické a psychické zdraví osob. Neznamená pouze ztrátu sociálního statusu, prestiže, ale vyvolává v člověku i pocity nepotřebnosti, neužitečnosti, vede ke ztrátě sebedůvěry, k depresím a jiným chorobám. Tuto skutečnost nám potvrzuje i Buchtová a kol. (2002, s. 142) „deprese z nezaměstnanosti je tím hlubší, čím více se jedinec cítí osobně vinen za svoji nezaměstnanost, čím méně může ovlivnit svoji situaci (pocit bezmocnosti), čím má menší vyhlídky na novou práci, čím méně si dovede vytvořit do budoucna realistickou perspektivu (individuální iniciativy, přeškolení se, kolektivní koordinované akce aj.), čím je horší finanční situace, čím má méně osobních zkušeností s ovlivňováním svých záležitostí a podobných situací, čím má menší podporu v rodinném a nejbližším sociálním zázemí“.

Samozřejmě, že uvedené skutečnosti nelze absolutizovat. Nelze vyloučit skutečnost, že nezaměstnaný člověk, nemůže žít aktivní a pozitivní život, a zároveň mít vyrovnané rodinné vztahy. Všeobecně můžeme říct, že se s handicapem nezaměstnanosti lépe vyrovnávají ti, co jsou nezaměstnaní kratší dobu, ti, kteří byly v předchozím zaměstnání nespokojeni a ti co mají skvělé rodinné zázemí, úspory a jsou adaptabilnější (Krebs a kol., 2007).

2 ZAMĚSTNATELNOST A TEORIE LIDSKÉHO KAPITÁLU

V první kapitole byly vymezeny základní pojmy: trh práce a nezaměstnanost. V souvislosti se vstupem na pracovní trh a nezaměstnaností se další kapitola zabývá konceptem zaměstnanosti a teorií lidského kapitálu.

Konceptem zaměstnanosti a jeho využitím se kapitola zabývá z toho důvodu, že diplomová práce popisuje postavení mladistvých a absolventů na trhu práce. Definicí zaměstnatelnosti je vhodné uvést z toho důvodu, že ovlivňuje nazírání na zaměstnanost, která má vliv na podobu aktivní politiky zaměstnanosti a jejich nástrojů. Teorie lidského kapitálu může být vodítkem, pro zodpovězení otázky: Proč jsou mladiství a absolventi nezaměstnaní? Chybí jim snad nějaká složka lidského kapitálu?

2.1 Zaměstnatelnost

Zaměstnatelnost je všeobecně považována za jednu z nejdůležitějších součástí strategie zaměstnanosti. Bývá definována jako „schopnost začlenit se do pracovního života“ (Weinert et al., 2001, s. 51, vlastní překlad), nebo jako schopnost najít si první zaměstnání, udržet si jej anebo pokud je to třeba, získat nové zaměstnání (Brown et al., 2003).

Kuchař (2007, s. 113) definoval zaměstnatelnost jako „schopnost jedince najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce“.

Podle Kuchařova (2007) pojetí je zaměstnatelnost výslednicí čtyř faktorů. Na straně jedince to jsou demografické a sociální charakteristiky. Mezi demografické charakteristiky patří např. věk, pohlaví, národnost, sociální původ aj. Tyto charakteristiky nemůže jedinec ovlivnit, naopak sociální charakteristiky jsou ze strany jedince ovlivnitelné a patří sem např. vzdělání, povolání, délka praxe, motivace, postoje, aj. Na straně trhu práce se pak jedná o makroekonomické a makrosociální podmínky, např. úroveň ekonomiky, sociální, politický a právní systém aj. a o charakteristiky zaměstnavatele, které může zaměstnavatel ovlivnit, např. výše mzdy, technologická úroveň, pracovní podmínky a další.

Jak Kuchař (2007) dále uvádí základním předpokladem zaměstnatelnosti jedince je především jeho ochota vyrovnat se s požadavky pracovního trhu. Pokud jedinec tuto ochotu postrádá, stává se nezaměstnatelným. Z této definice vyplývá, že jedinec je odpovědný za svoji adaptaci na změny, které se odehrávají na pracovním trhu. Jiné pohledy nekladou odpovědnost pouze na jedince, ale i na vládu a sociální partnery. Přitom závisí na situaci na pracovním trhu, čím je více pracovních příležitostí a čím je vyšší pravděpodobnost, že nezaměstnaný najde práci, tím spíše mají politiky trhu práce tendenci chápat zaměstnatelnost jednostranně jako záležitost jedince (Weinert et. al., 2001).

2.2 Teorie lidského kapitálu

Stejně tak jako existuje několik různých definic zaměstnatelnosti, existují i teorie, které se snaží vysvětlit, proč někteří jedinci mají šanci získat lepší zaměstnání než jiní. Teorie lidského kapitálu byla rozvinuta ekonomy Chicagské školy v 60. letech minulého století. Nejvýznamnějším představitelem teorie lidského kapitálu, který dokázal, že růst příjmů je závislý na investicích do lidského kapitálu (vzdělání a kvalifikace), je Gary S. Becker.

„Lidský kapitál jsou schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatit“ (Becker In: Mazouch a Fischer, 2011, s. 1).

Jak uvádí Bontis „lidský kapitál představuje lidský faktor v organizaci; je to kombinace inteligence, dovedností a zkušeností, co dává organizaci její charakter. Lidské složky organizace jsou ty složky, které jsou schopny učení se, změny, inovace a kreativního úsilí, což – je-li řádně motivováno – zabezpečuje dlouhodobé přežití organizace“ (In: Armstrong, 2007, s. 50).

Lidský kapitál je vázán na svého nositele, tedy na člověka. Člověk jej získává učním, které zahrnuje získávání znalostí a rozvíjení schopností během studia, dále poznatky a zkušenosti získané dalším školením a především praxí při práci, ale i např. cestováním aj.

Podle Bláhy a kol. (2013, s. 21) teorie lidského kapitálu vychází z následujících klíčových principů:

- „lidé jsou aktiva, která jsou rozhodujícím zdrojem tvorby hodnot, ale pouze tehdy, když jsou k tvorbě hodnot využívána, když jsou jako kapitál investována;
- hodnotu lidí jako aktiv lze zvýšit v procesu investování;
- přístupy z hlediska lidského kapitálu v rámci organizace musí být podřízeny jejímu základnímu cíli (poslání, koncepci budoucího rozvoje, strategických plánů i dílčích cílům)“.

Za nejdůležitější prvky lidského kapitálu se považuje vzdělání, výcvik a zdraví. Jedinec pak vynakládá, ať už přímé (např. školné, finanční prostředky na učebnice či pomůcky) nebo nepřímé náklady (např. čas věnovaný studiu), které jsou s těmito prvky spojeny. Každý jedinec se rozhoduje pouze na základě svého vlastního uvážení, zda tyto náklady budou v budoucnu kompenzovány výnosy, např. vyšší mzdou. Firmy bývají dalším významným investorem, který vkládá své prostředky do lidského kapitálu. Investice do lidí jsou základním faktorem růstu produktivity a rovněž nástrojem k dosažení sociální koheze. Jak uvádí Brožová (2003), pokud se délka vzdělávání prodlouží o jeden rok, dochází ke zvýšení výkonnosti ve střednědobém horizontu až o 6 %.

Prostřednictvím lidského kapitálu je možné vysvětlit neúspěchy u ohrožených skupin na trhu práce. Zaměstnavatelé se obávají menšího užitku, když budou investovat do jejich lidského kapitálu, z toho důvodu nejeví o tyto skupiny takový zájem. Rizikovými skupinami jsou např. zdravotně handicapovaní lidé, u kterých jsou vysoké náklady na jejich výcvik a často je nutná i nemalá investice do úpravy pracoviště. Zpravidla nedosahují také velké produktivity práce, což souvisí právě s jejich handicapem.

Další skupinou, která nedisponuje dostatečným množstvím lidského kapitálu, jsou mladiství a absolventi. Pokud se zaměstnavatelé rozhodnou přijmout mladistvého nebo absolventa, který nemá žádnou praxi a pracovní návyky, musejí počítat s vyššími náklady na jejich rozvoj. Vzhledem k tomu, že mladiství a absolventi zpravidla vstupují do svého prvního zaměstnání, nemají zaměstnavatelé možnost posoudit hodnotu jejich lidského kapitálu, zda pro ně bude do budoucna výhodné investovat či nikoliv. Takovéto investice bývají velmi rizikové, neboť mladí lidé po zvýšení svého lidského kapitálu,

často odcházejí ze společnosti k jinému zaměstnavateli, kde mohou uplatnit své znalosti a zkušenosti, a kde získají i lepší pracovní podmínky.

Problémovou skupinou jsou rodiče vracející se z rodičovské dovolené, kdy během jejich péče o potomka klesla jejich hodnota lidského kapitálu a pro zaměstnavatele neexistuje jistota, zda v budoucnu neodejdou opět na rodičovskou dovolenou. Osoby starší 50 let jsou také rizikovou skupinou, neboť zde nemusí být jistá návratnost investic, ať již z toho důvodu, že zaměstnanec může odejít do předčasného či starobního důchodu nebo z důvodu častějších zdravotních problémů či neochoty vzdělávat se. Zaměstnavatelé při investici do lidského kapitálu, ale i při přijímání nových pracovníků, dávají přednost uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v produktivním věku a nespádají do žádné z výše zmíněných rizikových skupin. U takových investic očekávají daleko větší návratnost.

Podobně jako kalkulují zaměstnavatelé, dělají kalkulaci i zaměstnanci a nezaměstnaní. V případě, kdy je systém daní a dávek nastaven tak, že není příliš velký rozdíl mezi očekávanou mzdou a dávkami, které by jedinec pobíral během nezaměstnanosti, tak někteří jedinci zjistí, že se jim nevyplatí investovat jejich volný čas a tak raději zůstávají nezaměstnaní a pobírají nejrůznější dávky. Vzhledem k tomu, že u mladistvých a absolventů vzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti pouze zřídka kdy (podrobněji v kapitole 4), je pro tuto skupinu výhodnější hledat si zaměstnání a pracovat.

Nezaměstnanost výrazně snižuje lidský kapitál a to z toho důvodu, že nezaměstnaný jedinec nepracuje a tak nemůže své zisky investovat do případného rozvoje lidského kapitálu a v budoucnu z toho mít zisk. Nezaměstnaný z minulých investic již nezískává žádné výnosy a s rostoucí délkou nezaměstnanosti, je třeba počítat s tím, že investice do lidského kapitálu budou stále vyšší, aby došlo k obnovení a ke zhodnocení lidského kapitálu. V krajních případech dochází k akceptování žití pouze na sociálních dávkách, kdy kalkulující jedinec již nevidí žádné možné přínosy ze vstupu na pracovní trh (Brožová, 2003).

Jako vhodnou prevencí proti nezaměstnanosti spatřuje Brožová (2003) ve vzdělání, neboť lidé s vyšším vzděláním jsou schopni přijímat a učit se nové poznatky mnohem snadněji a tím se lépe adaptují měnícím se požadavkům pracovního trhu. Vzdělání má

vliv i na jiné sféry než pouze na sféru pracovní, např. vzdělaný člověk dokáže mnohem smysluplněji využít volný čas.

2.2.1 Lidský kapitál u mladistvých a absolventů

Lidský kapitál je na pracovním trhu velmi důležitou součástí každého jedince. Na lidský kapitál a jeho výši má u mladistvých a absolventů vliv především jejich rodina a také socioekonomická situace. Do lidského kapitálu, jak již bylo uvedeno, zahrnují autoři i kapitál sociální, který se vytváří především v raných fázích lidského života a jeho vývoj probíhá v rodině a dále pak kapitál kulturní. V případě, že rodiče absolventa jsou vysokoškolsky vzdělaní a mají důležité pracovní postavení nebo dokázali vybudovat úspěšnou rodinnou firmu „z ničeho“, tak se předpokládá, že u jejich potomků bude sociální a kulturní kapitál na vyšší úrovni, než u mladého jedince, jehož rodiče jsou zaměstnaní jako dělníci a jejich pracovní i společenské postavení nedosahuje, tak vysoké úrovně. Z čehož zpravidla vyplývá, že velmi záleží na tom, v jaké rodině daný jedinec vyrůstá, jaká je vzdělanost rodiny i jaké postavení rodina zaujímá (Palečková a Tomášek, 2005).

Vzdělávací systém je dalším důležitým procesem, který získává a rozšiřuje lidský kapitál. Velmi často záleží na tom, jakou školu daný jedinec vystudoval. České školy, podobně jako školy v zahraničí, jsou velmi různorodé a nemají sjednocené pravidla, z toho důvodu se zde vytváří rozdíl mezi jednotlivými žáky a tím, také vznikají rozdíly ve výši lidského kapitálu. Tyto rozdíly mezi žáky se snaží snížit státní maturita a připravovaná jednotná zkouška, jejímž cílem není získání maturity, ale získávání obecně uznávaného certifikátu pro potenciálního či reálného zaměstnavatele nebo vysokou školu.

3 POSTAVENÍ MLADISTVÝCH A ABSOLVETŮ ŠKOL

V České republice je postavení mladistvých a absolventů škol podobné jako v ostatních zemích Evropské unie. Mladiství a absolventi se setkávají s podobnými handicapami.

Třetí kapitola se zabývá cílovou skupinou diplomové práce – mladistvými a absolventy škol. V kapitole jsou nejprve definovány základní pojmy: mladiství, absolvent a jejich práva. Dále kapitola popisuje, jaký význam má práce pro mladistvé a absolventy, jaké postavení mají mladiství a absolventi na pracovním trhu, jaké překážky jim brání vstoupit na trh práce, jaké výhody skrývá možnost zaměstnat mladistvého nebo absolventa a v neposlední řadě, jak vypadá přechod ze školního prostředí na pracovní trh.

3.1 Mladiství a pracovněprávní vztahy

Za mladistvého je z pohledu zákoníku práce považován takový zaměstnanec, který je mladší 18 let. V § 6 zákoníku práce je vymezena způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti jako den, kdy fyzická osoba dosáhne věku 15 let, ale současně nesmí být pracovněprávní vztah sjednán před ukončením povinné školní docházky (Vysokajová et al., 2012).

Jak uvádí Schelleová a kol. (2004) pracovní poměr mladistvých může vzniknout:

- pracovní smlouvou, přičemž součástí pracovní smlouvy s mladistvým musí být vyjádření jeho zákonného zástupce;
- dohodou o provedení práce;
- dohodou o pracovní činnosti.

Pracovním podmínkám mladistvých zaměstnanců se věnuje zákoník práce v díle 5 - § 243 až 247, tzn. při zaměstnávání mladistvých, je třeba dbát na tyto pravidla. Zaměstnavatelé smějí mladistvým přidělit pouze práci, která je přiměřená jejich fyzickému a rozumovému vývoji a poskytnout jim při práci zvýšenou péči. Při zaměstnávání mladistvých je zakázáno přidělovat práci, která neodpovídá anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku a mohou být pro mladistvé nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé. Stejně tak je i zakázáno

zaměstnávat mladistvé práci, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu, nebo pokud by svým výkonem mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců. Mladistvý zaměstnanec by neměl pracovat na pracovišti, kde je vyžadována značná fyzická zdatnost nebo náročná obsluha technologických zařízení vyžadujících značné soustředění apod.

V souladu s § 245 zákoníku práce nesmí mladiství pracovat přesčas a v noci. Výjimečně mohou konat noční práci nepřesahující 1 hodinu pouze mladiství zaměstnanci starší 16 let, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, jestliže je pro ochranu mladistvého tento dohled nezbytný. Noční práce přitom musí navazovat na denní rozvrh směn. Jedná se samozřejmě o opatření z důvodu zátěže organismu v době psychického a fyzického vývoje a s ním spojeného možného zdravotního rizika.

Zákoník práce uvádí, že u zaměstnance mladšího 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin. Ovšem ve více pracovněprávních vztazích (souběžné pracovní poměry i dohody) nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

Zaměstnavatel je povinen vést dle § 246 odst. 5 zákoníku práce seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni. Seznam obsahuje: jméno, příjmení, datum narození a druh práce, kterou tento mladistvý zaměstnanec vykonává. Další povinnost, kterou má zaměstnavatel vůči mladistvým je nutnost zajistit na své náklady lékařské prohlídky vždy před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci, a pravidelně minimálně jednou ročně.

Základní povinností zaměstnavatele je platit mladistvému zaměstnanci za odvedenou práci mzdu. U mladistvých zaměstnanců činí minimální mzda 80 % z obecné minimální mzdy. Mezi povinnosti zaměstnavatele patří i to, že při měsíčním vyúčtování mzdy musí předat mladistvému výplatní pásku, která obsahuje údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených zákonných srážkách. Pokud je mladiství ze strany zaměstnavatele vyslán na pracovní cestu, vzniká mu nárok na cestovné, stravné a jiné výdaje. Stejně tak jako mají nárok na dovolenou ostatní zaměstnanci, mají nárok na dovolenou i mladiství zaměstnanci a to pokud odpracovali aspoň 60 dnů v roce (Schelleová a kol., 2004).

Stejně tak jako mají zaměstnavatelé povinnosti vůči mladistvým, mají mladiství povinnosti vůči zaměstnavateli. Tyto povinnosti jdou definovány v zákoníku práce a tykají se především bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, případně i povinností řídit se na pracovišti pracovním řádem, pokud existuje. Jak uvádí Schelleovová a kol. (2004) mladiství zaměstnanci nemůžou mít hmotnou odpovědnost, stejně tak jako ostatní zaměstnanci i mladiství zaměstnanci odpovídají zaměstnavateli za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních pomůcek a jiných pomůcek.

Pracovní poměr s mladistvým zaměstnancem může být ukončen, stejně jako u ostatních zaměstnanců, způsoby ustanovenými v § 48 odst. 1 zákoníku práce, přičemž je opět třeba, jako při sjednání pracovního poměru, vyjádření zákonného zástupce.

3.2 Postavení absolventů na pracovním trhu

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004, již pojem absolvent – uchazeč o zaměstnání nedefinuje. Vyčleňuje pouze definici uchazečů o zaměstnání, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Až do roku 2008 v rámci kategorie „fyzické osoby do 25 let věku“ do této skupiny patřili absolventi středních škol. Absolventi vysokých škol byli uváděni samostatně. Po novele zákona o zaměstnanosti¹, již nejsou absolventi vnímáni jako riziková skupina. Od ledna 2009 je zvýšená péče věnována pouze mladým lidem do 20 let věku, což odpovídá maximální době dvou let po ukončení středního vzdělání (Burdová a Vojtěch, online, cit. 2014-01-02).

Jak uvádí Burdová a Vojtěch (online, cit. 2014-01-02) ze strany Úřadů práce a Ministerstva práce a sociálních věcí jsou ve statistickém sledování i nadále vykazovány počty absolventů škol – uchazečů o zaměstnání všech kategorií po dobu dvou let po ukončení školy² a z této definice vychází i tato magisterská práce.

¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů byl novelizován od 1.1.2009 zákonem č. 382/2008 Sb.

² Tato definice je pro účely statistického sledování používána plošně od roku 2005, bez ohledu na pozdější legislativní změny.

Oproti kategorii mladistvým uchazečů o zaměstnaná, neplatí pro kategorii absolventů žádná zvláštní pravidla. Pracovněprávní vztahy se řídí, stejně jako u ostatních skupin zaměstnanců, zákoníkem práce a dalšími zákony.

Možnost uplatnění absolventů na trhu práce jsou spjaty s ekonomickou situací a snižují se s rostoucí nezaměstnaností. Toto tvrzení je logické, protože v případě, že existuje na trhu práce vysoká poptávka po práci, mohou si zaměstnavatelé vybírat mezi větším množstvím uchazečů o zaměstnání s potřebou kvalifikací. Nejzávažnější příčinou neochoty zaměstnavatelů přijímat absolventy je jejich nedostatečná praxe a mnohdy také nevyhovující stav klíčových kompetencí³. Na druhé straně však mají absolventi oproti ostatním pracovníkům i některé přednosti: nemají negativní návyky z předchozího zaměstnání, jsou flexibilní, jsou lépe jazykově a technicky vybaveni a dokáží se velmi dobře adaptovat. Aby byly tyto přednosti uplatněny, očekávají zaměstnavatelé od absolventů aktivní přístup při hledání zaměstnání a zároveň schopnost přesvědčit případného zaměstnavatele o svých přednostech. Tento názor sdílí i pracovníci Úřadu práce, kdy uvádí, že hlavní díl odpovědnosti za své uplatnění na trhu práce nese především absolvent sám (Kadlec, Kofroňová a kol., 2000).

3.2.1 Výhody a nevýhody zaměstnávání mladistvých a absolventů

Absolventi škol jsou při vstupu na pracovní trh handicapováni především chybějící praxí. Mladiství a čerství absolventi škol postrádají praktické dovednosti a zkušenosti, a z toho důvodu je v začátku jejich pracovní kariéry i nižší produktivita práce. Tato skutečnost znamená pro zaměstnavatele, který se rozhodne zaměstnat mladistvého nebo absolventa, že do nich musí investovat. Tyto investice zpravidla vedou ke zvýšení nákladů na pracovní sílu, což pro mnohé zaměstnavatele představuje negativní jev, který si nepřejí a z toho důvodu raději zaměstnají uchazeče o zaměstnání s praxí.

³ Jako klíčové kompetence můžeme nazvat souhrn individuálních vědomostí, schopností, postojů a hodnot, které jsou důležité pro rozvoj a uplatnění každého člena společnosti. Jsou přijímány s obecných hodnot a představ společnosti, vedoucí ke spokojenému a úspěšnému životu a k úspěšnému zařazení jedince ve společnosti (Veteška a Tureckiová, 2008).

Další překážkou vstupu na trh práce může být skutečnost, že uchazeč o zaměstnání absolvoval nevhodný obor studia, což je především chyba školy, kdy některé školy ve snaze získat co největší počet studentů, hledí spíše na dotace než na kvalitu studentů daného oboru. Tyto školy řeší především své finanční problémy a povětšinou mají malý zájem o osud svých absolventů, jenž je čeká na trhu práce (Patáčík, 1998).

Existují i mnohé další překážky, které brání vstupu mladých lidí na pracovní trh. Mezi tyto překážky patří např. demografické (věk a pohlaví) či lokální (místo trvalého bydliště, vývoj pracovního trhu v dané lokalitě) překážky a bariéry, které plynou z profesní přípravy (dosažená výše vzdělání, množství praktických dovedností a zkušeností). Nutno také zmínit právní ochranu mladistvých nebo psychické překážky, které se mohou ve výjimečných případech vyskytnout u některých mladých lidí a jsou spojeny s nechutí k práci a touze užívat si.

Uvedené překážky v kombinaci se současnými ekonomickými problémy způsobují, že evidujeme vysoký počet absolventů, kteří nenalezli práci a zůstávají tak i nadále v evidenci Úřadu práce.

Na druhou stranu obsazení pracovní pozice absolventem považují některé firmy za výhodné, z toho důvodu, že není zatížen návyky z jiné firmy. Firmy tak pozitivně vnímají možnost zapracovat a dotvořit si absolventa na pracovníka podle svých konkrétních požadavků. Dalším faktorem proč zaměstnat právě absolventa může být skutečnost, že mladý člověk je otevřenější vůči novým poznatkům, snáze se adaptuje, má spoustu energie a chuť učit se nové věci.

Vytvoření pracovního místa pro mladistvého nebo absolventa bývá spojeno s finančními výhodami. Jak uvádí i Schelleová a kol. (2004) u mladistvého činí výše minimální mzdy 80 % z obecné minimální mzdy.

3.2.2 Nároky zaměstnavatelů na mladistvé a absolventy

Jestliže má být přechod ze školní lavice na pracovní trh plynulý, je třeba, aby byli absolventi připraveni na požadavky a potřeby budoucího zaměstnavatele, aby jejich kompetence co nejvíce odpovídali tomu, co od nich potencionální zaměstnavatel očekává. Kompetence, které budoucí zaměstnavatel očekává, můžeme rozdělit na klíčové

a profesní. Profesní jsou úzce spjaty s konkrétní odborností a jejich zvládnutí umožňuje výkon určité profese. Oproti tomu klíčové kompetence jsou nepřenositelné a jsou úzce spojené s osobností daného uchazeče o zaměstnání.

Zaměstnavatelé si velmi dobře uvědomují důležitost klíčových kompetencí a považují je za srovnatelné s kompetencemi profesními. Důležitost klíčových kompetencí podle typu vzdělání mladých lidí je odlišná u mladých lidí, kteří mají základní vzdělání nebo vzdělání ukončené výučním listem se za nejdůležitější považuje především čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochota vzdělávat se, flexibilita a adaptabilita a schopnost pracovat v týmu. Mezi nejvíce preferované schopnosti a dovednosti u mladých lidí se středním vzděláním ukončeným maturitní zkouškou lze zařadit podobně jako u předchozí kategorie, čtení a schopnost porozumět pracovním instrukcím, ochotu vzdělávat se, schopnost pracovat v týmu, dále pak navíc komunikační schopnosti, zběhlost v zacházení s informacemi a výpočetní technikou, schopnost nést zodpovědnost a řešit problémy. Mladí lidé s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním mají totožné schopnosti a dovednosti jako jejich vrstevníci s nižším vzděláním, oproti nim, však mají navíc schopnost nést zodpovědnost, umí se rozhodovat a dokážou vést lidi, dále jsou zběhlí ve znalosti cizího jazyka (Kalousková a Vojtěch, online, cit. 2014-01-05).

3.3 Přejít mezi školou a trhem práce

Po ukončení studia se mladiství a absolventi nachází na významné životní křižovatce, jejíž úspěšnost spočívá v tom, jestli najdou uplatnění na trhu práce či nikoliv. Pokud absolvent již během studia nepracuje brigádně ve firmě, která mu po maturitě nebo po promoci na vysoké škole nabídne stálé místo, nebo pokud nejde o učně mající jisté pracovní místo díky spojení jeho školy s konkrétní firmou, je nucen uchazeč o zaměstnání hledat práci a odpovídat na množství inzerátů a absolvovat řadu pohovorů ve vybraných společnostech. Jejich úspěšnost závisí na řadě faktorů. Kromě aktuální situace na pracovním trhu hraje podstatnou roli při vstupu na pracovní trh i dosažené vzdělání, zejména jeho úroveň a obor, aktivita absolventa, případně jeho rodinného zázemí, ale i to, jak je připraven z hlediska klíčových kompetencí.

Podle Zelenky (2008) si třetina absolventů najde práci ještě v tom samém roce, co úspěšně ukončí studium. Dalších 17 % si najde první práci během dalších dvou let. Po třech letech od ukončení studia je pak bez pracovní zkušenosti pouze 5 % absolventů. Rychlost přechodu do zaměstnání se liší podle dosaženého vzdělání, přičemž nejrychleji najdou uplatnění na pracovním trhu absolventi vysokých škol, kde po jednom roce hledání jich zbývá pouze 5 %. V tom samém roce, kdy ukončili studium, si naleznou první zaměstnání zhruba čtvrtinu absolventů postsekundárního neterciálního vzdělání, středních odborných škol a odborných učilišť. U absolventů gymnázií je tato hodnota 57 % a u mladistvých, kteří mají pouze základní vzdělání je tato hodnota 37 %. U gymnazistů je tato hodnota nízká, z toho důvodu, že řada gymnazistů se hlásí na vysokou školu, pokud ovšem neuspějí, trvá jim delší dobu, než se s danou situací ztotožní, popř. se pokusí dostat na vysokou školu v dalším roce, navíc jejich vzdělání je všeobecné a obtížněji nacházejí specifické uplatnění na trhu práce. Jejich neúspěch při přijímacích zkouškách na vysokou školu, může být ze strany zaměstnavatelů chápán jako negativní signál, který vypovídá o jejich schopnostech, talentu a dovednostech, tzn. o jejich potenciální produktivitě. Podobně zaměstnavatelé nahlížení i na mladistvé, kteří mají pouze základní vzdělání.

Durand-Drouhin (online, cit. 2013-12-12) se pokusila určit základní znaky, které jsou spojeny s úspěšným přechodem mladých lidí ze školního prostředí do zaměstnání:

- vzdělávací cesty, které jsou přesně definované a organizované, a také systémy kvalifikací, které jsou koncipované a vytvořené s ohledem na perspektivní celoživotní učení;
- poskytování odborných a technických dovedností společně se všeobecným vzděláním a osobními dovednostmi pro mladé, kteří nepokračují v dalším vzdělávání;
- existence „přátelských“ pracovních trhů pro mladé;
- existence záchranných sítí pro mladé, kteří jsou nejvíce ohroženi sociální a ekonomickou exkluzí;
- dostupnost informací, poradenství a následné služby, které jsou určeny pro všechny mladé a spojují v sobě poradenství v oblasti vzdělávání, pracovního trhu a sociální oblasti;

- existence institucionálního rámce a spolupráci mezi důležitými aktéry na úrovni národní, oborové a lokální;
- existenci monitorovacích nástrojů jako např. statistiky, ukazatelů a průzkumů odrážející vývoj v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti, které zachycují jejich vzájemné interakce.

Existují mnohé překážky, které plynulý a úspěšný přechod ze školního prostředí na pracovní trh znemožňují. Těmto překážkám je třeba se vyhnout. Velmi často se u mladých do 25 let věku setkáváme s nízkou úrovní dosaženého vzdělání nebo mnoho mladých lidí předčasně opustí vzdělávací systém, což vede k tomu, že vykonávají méně kvalifikovanou práci, která nemá návaznost na jejich předchozí studium. Ve školách se lze setkat s tím, že výuka probíhá pouze ve třídách a mladým lidem chybí praktické zkušenosti z daného oboru, což neumožňuje aplikovat naučené znalosti do praxe (Durand-Drouhin, online, cit. 2013-12-12).

Rozhodování o získaném vzdělání tak výrazně ovlivňuje budoucí možnost uplatnění na pracovním trhu, úroveň finančního ohodnocení a často také celkovou životní úroveň a sociální status. Další důležitou podmínkou pro dobrý vstup na trh práce je dostatečná připravenost pro výkon profese a odpovídající úroveň získaných znalostí a dovedností.

3.4 Nezaměstnanost mladistvých a absolventů

Počty nezaměstnaných absolventů a míra nezaměstnanosti jsou nejčastěji prezentovanými ukazateli uplatnitelnosti absolventů na trhu práce. ISA⁴ (online, 2014-01-05) uvádí, že „míra nezaměstnanosti absolventů vyjadřuje, kolik procent absolventů zůstalo bez zaměstnání a přihlásilo se do evidence na Úřadech práce“. Tato hodnota se zjišťuje dvakrát ročně, zpravidla v dubnu a září, přičemž zářijová hodnota bývá vždy vyšší než dubnová hodnota. Je to dáno tím, že v době letních prázdnin přichází na pracovní trh velké množství čerstvých absolventů. Naopak hodnota z dubna, lépe

⁴ Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce dostupný z <http://www.infoabsolvent.cz/>

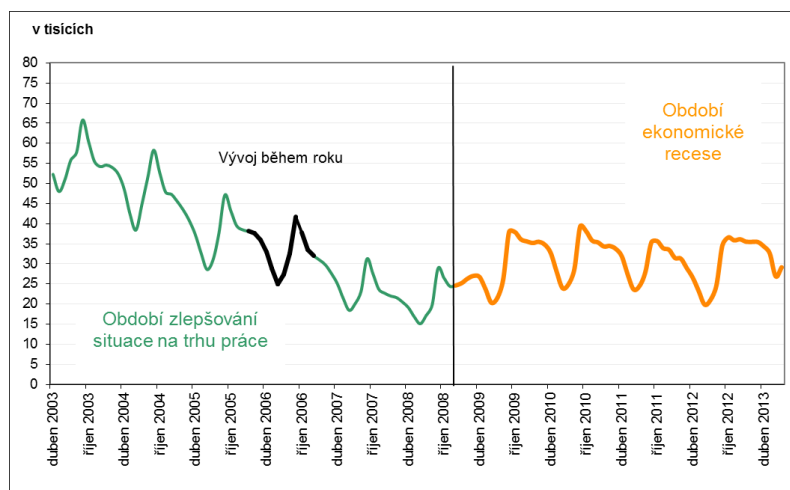
vystihuje situaci absolventů na pracovním trhu, neboť pracovní trh měl dostatek času vstřebat vlnu čerstvých absolventů.

Míra nezaměstnanosti v České republice od svého vrcholu, který byl v devadesátých letech, rok od roku postupně klesala až na téměř zanedbatelnou úroveň, která byla v polovině roku 2008. V dubnu 2008 byla zaznamenána i nízká míra nezaměstnanosti mladistvých a absolventů. Velký vliv na tuto nízkou míru nezaměstnanosti měla skutečnost, že zaměstnavatelé projevovali několik let velký zájem o absolventy technických oborů a zároveň zvyšující se počet mladých lidí přecházejících do terciálního vzdělávání. Řada strojírenských a stavebních firem si stěžovala na nedostatek kvalifikovaných pracovních sil či nedostatek absolventů v učebních oborech, což mělo za následek, že se firmy začaly aktivně zapojovat do vzdělávacího procesu a řada z nich podpořila učně v určitých oborech, tím získala firma nové potenciální zaměstnance, kteří se stali náhradou za zkušené pracovníky odcházející do důchodu. Značný podíl na statistickém snižování nezaměstnanosti absolventů v letech 2003-2008 [zobrazeno na obrázku 1: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých (4/2003–7/2013)] měla, vedle zlepšující se ekonomické situace České republiky skutečnost, že došlo k legislativní změně v nároku na podporu v nezaměstnanosti u absolventů⁵, vliv mělo také zrušení základní vojenské služby a rozšíření nabídky terciálního vzdělávání. Tento vývoj byl však narušen nástupem ekonomické krize⁶, kdy se bohužel potvrdilo, že aktuálním potřebám pracovního trhu nelze přizpůsobovat vzdělávací nabídku a směřovat žáky základních škol do konkrétních oborů. Důležité je, aby žáci studovali i ty obory, o které mají skutečně zájem oni sami, nikoliv o ně má zájem pouze pracovní trh (Burdová a Vojtěch, online, cit. 2014-01-02).

⁵ Absolventi ztratili automatický nárok na podporu v nezaměstnanosti – podpora v nezaměstnanosti může být přiznána pouze uchazečům o zaměstnání, kteří v posledních třech letech vykonávali zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost po dobu alespoň 6 měsíců.

⁶ Ekonomická krize – podzim 2008

Obrázek 1: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých
(4/2003–7/2013)



Zdroj: Burdová a Vojtěch, online, cit. 2014-01-02

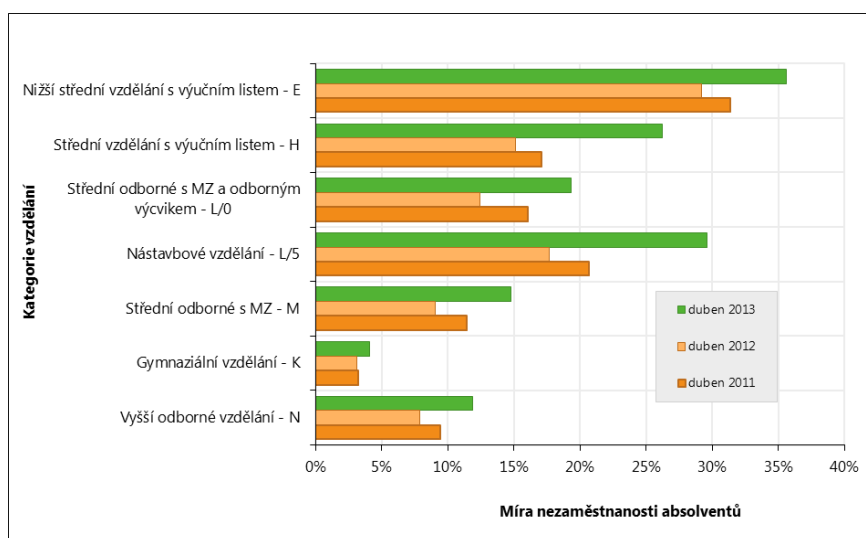
„S přílivem nové vlny čerstvých absolventů škol v létě 2009 počty nezaměstnaných absolventů dramaticky stouply a vzhledem k nepříznivé situaci na trhu práce byl proces absorpce v té době mnohem pozvolnější než v předkrizových letech. Průběh absorpce absolventů v roce 2010 a 2011 byl rovněž velmi pozvolný, ale přesto začal naznačovat příznivější vyhlídky. Údaje o nezaměstnanosti zatím poslední vlny čerstvých absolventů (2012-13) vypovídají o výrazném zhoršení absorpce. Lze konstatovat, že jen nepatrný počet absolventů (200 absolventů) od září 2012 do dubna 2013 našlo práci. Jde o velmi nepříznivý stav, který poukazuje na fakt, že kdo nenašel zaměstnání ihned po škole, zůstal bez práce prakticky po celé období do dubna 2013“ (Burdová a Vojtěch, online, cit. 2014-01-02, s. 6).

V následujícím grafu, který představuje obrázek 2, jsou zobrazeny míry nezaměstnanosti čerstvých absolventů⁷ podle kategorií vzdělávání za roky 2011-2013. Hodnoty jsou

⁷ Za čerstvého nezaměstnaného absolventa je považován takový uchazeč o zaměstnání, který úspěšně ukončil studium nejdéle před 12 měsíci.

zobrazeny k měsíci dubnu, z toho důvodu, že právě dubnové hodnoty nejlépe ukazují, jak se absolventům, kteří ukončili studium v roce 2012, podařilo nalézt uplatnění na pracovním trhu. Z grafu je patrné, že se situace absolventů ve všech kategoriích za poslední dva roky výrazně zhoršila. Stejně tak jako v předchozích letech je nejvyšší míra nezaměstnanosti evidována u absolventů s nižší úrovní vzdělání a absolventů, kteří dokončili studium nadstavbou.

Obrázek 2: Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR podle kategorie vzdělání, duben 2011, 2012 a 2013



Zdroj: Burdová a Vojtěch, online, cit. 2014-01-02

Hospodářská krize a následná recese velmi vážně omezily zájem zaměstnavatelů o absolventy škol. V dubnu 2013 bylo registrováno na Úřadech práce 34,4 tis. mladistvých a absolventů z celkového počtu 565,2 tis. nezaměstnaných a podíl nezaměstnaných absolventů na celkové nezaměstnanosti činil 6,1 % (Burdová a Vojtěch, online, cit. 2014-01-02).

3.4.1 Negativní důsledky nezaměstnanosti

Jak již bylo zmíněno, mladiství a absolventi, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči velmi znevýhodněni a to především z toho důvodu, že jim chybí praxe.

Buchtová a kol. (2002) uvádí, že s nezaměstnaností mladistvých a absolventů bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné psychologické a výchovné problémy. Pokud si tito mladí lidé neosvojí potřebné pracovní návyky v mládí, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, které může vést až k tomu, že budou vyřazeni ze společnosti. Zejména u mladých lidí, kteří v nedávné době dokončili studium některého „módního“ oboru a nemají dostatečnou kvalifikaci pro úspěšné uplatnění na pracovním trhu, se můžeme setkat se zatrpknutím v pohledu na svět. Přičemž pracovní nabídky pro takovou skupinu mladých jsou mizerné a nezaměstnanost se pro ně může stát jediným možným způsobem života.

Nejrizikovější je pro mladistvé a absolventy především dlouhodobá nezaměstnanost, kdy její závažnost je především v tom, že u mladistvých a absolventů nedojde k osvojení pracovních návyků a zkušeností, dochází ke ztrátě motivace, sebevědomí, postupem času i zájmu hledat si zaměstnání, což vede k celkové apatii a může způsobit i vytlačení mladého člověka na okraj společnosti (*Úloha politiky zaměstnanosti a služeb zaměstnanosti ve státní vzdělávací politice I. Stručná zpráva*, 1999).

Jako jeden z mnoha důsledků nezaměstnanosti vidí Mareš (2002) rozbití časové struktury dne. Mladým lidem se rozpadá vžitý denní rytmus, který byl původně vymezen školními povinnostmi a narůstá podíl nestrukturovaného času. Mladí lidé spojují svůj volný čas s pocitem nudy, kdy jejich den je naplněn sledováním televize nebo hraním počítačových her, nebo se sdružují do různých skupin a part se svými vrstevníky. Často se jedná o party, které jsou charakteristické závadnými chováními, jako je braní drog a páchání trestné činnosti.

4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Čtvrtá kapitola definuje politiku zaměstnanosti, která je uvedena, z toho důvodu, že diplomová práce se zabývá postavením mladistvých a absolventů na trhu práce. V této kapitole jsou vysvětleny základní pojmy, jako je politika zaměstnanosti, aktivní i pasivní politika zaměstnanosti, programy určené pro absolventy škol aj.

4. 1 Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti můžeme definovat, jako činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou po pracovní síle, produktivním využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva lidí na zaměstnání. Jejím cílem je především vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

„Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“ (Krebs a kol., 2007, s. 296).

Na utváření politiky zaměstnanosti se podílí především stát, zaměstnavatelé, zaměstnanci a odbory. Jak potvrzuje Krebs a kol. (2007) politika zaměstnanosti je zejména zaměřena na následující aktivity:

- rozvoj infrastruktury trhu práce skrze speciální instituce. Těmito institucemi mohou být např. Úřady práce, které zabezpečují zprostředkovatelské, informační a poradenské služby, čím je zajištěna informovanost lidí o volných pracovních místech a o uchazečích o zaměstnání;
- dále se zaměřuje na vytváření nových pracovních míst a činností, kdy např. zaměstnavatelé dostávají finanční podporu za otevření nového pracovního místa, zaměstnání mladistvého, absolventa nebo handicapovaného nebo podporuje začínající podnikatele;
- pomocí rekvalifikačních kurzů se zaměřuje na zvýšení adaptability pracovní síly;
- formou dávek a podpor v nezaměstnanosti se podílí na zabezpečení těch občanů, kteří ztratili zaměstnání a stali se dočasně nezaměstnanými.

Politiku zaměstnanosti rozdělujeme na aktivní politiku zaměstnanosti, která podporuje aktivní chování pracovníka na trhu práce a pasivní politiku zaměstnanosti, která je spojená se zabezpečením nezaměstnaných.

V současné době je preferována aktivní politika zaměstnanosti, která k tomu využívá následující nástroje jako rekvalifikace, vzdělávání, doškolování a další nástroje. Tyto nástroje jsou podporovány např. tzv. Bílou knihou⁸, která usiluje o podporu celoživotního vzdělávání a vytváření nových pracovních míst (Krebs a kol., 2007).

„Opatření politiky zaměstnanosti mají samozřejmě i svůj finanční rozměr. Zdrojem financování těchto aktivit jsou:

- účelově vytvářené fondy na bázi pojištění zaměstnanosti;
- státní rozpočty, které čerpají prostředky na financování politiky zaměstnanosti z daní“ (Krebs a kol., 2007, s. 298-299).

Ať už jsou výdaje na politiku zaměstnanosti hrazeny z daní nebo z pojistného, zatěžují jejich plátce a vedou také k růstu ceny práce, z toho důvodu je potřeba politiku zaměstnanosti koncipovat velmi opatrně a s citem, neboť její efekty nemusí být vždy pouze pozitivní (Krebs a kol., 2007).

4.1.1 Politika zaměstnanosti z hlediska legislativy

Po roce 1989 se začal formulovat právní rámec politiky zaměstnanosti a do české legislativy byla politika zaměstnanosti zakotvena zákonem č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti⁹ a zákonem č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů České

⁸ „Komplexní soubor daňových, investičních a pracovně-organizačních opatření Evropské unie v boji proti nezaměstnanosti, k oživení hospodářského růstu a posílení konkurenceschopnosti zemí EU na mezinárodních trzích“ (Palán, 2002, s. 26).

⁹ „Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, podle níž patří mezi absolventy – uchazeče o zaměstnání pouze ti nezaměstnaní absolventi, u nichž od úspěšného ukončení studia uplynuly nejvýše dva roky“ (Burdová a Vojtěch, online, cit. 2014-01-02).

republiky na úseku zaměstnanosti. Dalším důležitým zákonem se stal zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, který byl v roce 2011 novelizován.

Dříve se však dočkal novely zákon o zaměstnanosti, který je v platnosti od 1. října 2004 jako zákon č. 435/2004 Sb.¹⁰ Při tvorbě tohoto zákona došlo k harmonizaci českého zákona s mezinárodními právními normami, především šlo o normu Evropské unie, jejímž členem se stala v roce 2004 i Česká republika. Nový zákon byl doplněn o část, která pojednává o volném pohybu pracovníků v rámci Evropské unie. Pro Českou republiku to znamená to, že na jejím pracovním trhu mohou pracovat občané členských států Evropské unie a navíc tento zákon přinesl jedno velké pozitivum, kdy naopak se pracovní trhy členských států EU otevřeli českým občanům.

Jak uvádí Burdová a Vojtěch (online, cit. 2014-01-02) důsledky novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (platné od 1. 1. 2009) pro absolventy škol:

- zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je poskytována mladým lidem pouze do 20 let věku (dříve do 25, u vysokoškoláků do 2 let od absolvování, nejdéle však do 30 let věku);
- doba studia (soustavné přípravy na budoucí povolání) se již nezapočítává do náhradní doby zaměstnání (do roku 2008 se studium započítávalo jako náhradní doba zaměstnání v délce 6 měsíců);
- za dlouhodobě nezaměstnaného je považován uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci déle než 5 měsíců (dříve déle než 6 měsíců);
- s uchazečem o zaměstnání, který je veden v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců, vypracovává úřad práce individuální akční plán ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Uchazeč o zaměstnání

¹⁰ „Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti již pojem absolvent – uchazeč o zaměstnání nedefinuje, ale vyčleňuje pouze uchazeče, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Až do roku 2008 do této skupiny patřili absolventi středních škol v rámci kategorie „fyzické osoby do 25 let věku“. Samostatně byli uváděni pouze absolventi vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Po novele zákona o zaměstnanosti, která vstoupila v platnost 1. ledna 2009, již absolventi celkově nejsou vnímáni jako riziková skupina, která by měla mít ztížený přechod na trh práce. Zvýšená péče je od ledna 2009 věnována pouze mladým lidem do 20 let věku, což odpovídá maximálně době dvou let po ukončení středního vzdělání“ (Burdová a Vojtěch, online, cit. 2014-01-02).

je povinen poskytnout součinnost Úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování v termínech určených úřadem práce a plnit podmínky v něm stanovené. Odmítnutí uzavření individuálního akčního plánu nebo jeho neplnění ze strany uchazeče o zaměstnání je důvodem ukončení evidence (sankce 6 měsíců). (Dříve byl individuální akční plán zakotven pouze jako možnost, nyní je s nezaměstnanými evidovanými déle než 5 měsíců, vypracováván vždy.);

- ve statistickém sledování jsou nadále ze strany úřadů práce a Ministerstva práce a sociálních věcí vykazovány počty absolventů škol – uchazečů o zaměstnání¹¹, a to všech do dvou let po ukončení školy. Naopak, ke změně došlo ve sledování dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání (a tedy i absolventů škol), kdy jsou za dlouhodobě nezaměstnané považováni uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle než pět měsíců.

V roce 1999 byl poprvé přijat Národní plán zaměstnanosti České republiky, jehož cílem bylo oživení ekonomického růstu, zvýšení konkurenceschopnosti, kvalifikace a zaměstnanosti. Tento dokument byl následně nahrazen Národním lisabonským programem 2005-2008 a Národním programem reforem 2008-2010, 2011 a 2012. Jedním z cílů Národního programu reforem 2008-2010 bylo i pokračovat v reformě trhu práce tím, že bude stát usilovat o pružný a mobilní trh práce, zavede motivační prvky pro občany k začlenění na trh práce, bude podporovat motivaci zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů k dalšímu vzdělávání, zlepší kvalitu pracovní síly a další (Národní program reforem ČR 2008 – 2010, online, cit. 2014-01-02).

Nejdůležitějšími dokumenty pro stanovení zaměření realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012 jsou strategie „Evropa 2020“, která navázala na končící Lisabonskou strategii a na ni navazující strategie „Národní program reforem České republiky 2011“, který má následující cíle v oblasti zaměstnanosti do roku 2020:

- Národní cíl:
zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let na 75%.

¹¹ „Ve všech údajích o počtech absolventů škol – uchazečů o zaměstnání jsou zahrnováni pouze absolventi denní formy vzdělávání“ (Burdová a Vojtěch, online, cit. 2014-01-02).

- Národní dílčí cíle:
 - a) zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20 – 64 let na 65 %;
 - b) zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55 – 64 let na 55 %;
 - c) snížení míry nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15 – 24 let o třetinu proti roku 2010;
 - d) snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010“ (Procházková a Šebestová, 2013, s. 5).

Na základě výzvy Ministerstva práce a sociálních věcí jsou na Úřadech práce realizovány regionální individuální projekty. Ze strany zlínského úřadu práce je např. aktuálně pro mladé lidi nabízen projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji“, který je určen mladým lidem do 30 let věku, bez rozdílu dosaženého vzdělání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce déle než 4 měsíce a zároveň nemají nebo mají jen minimální pracovní zkušenosti v délce max. 2 roky po ukončení studia. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, cit. 2014-02-10).

4. 2 Pasivní politika zaměstnanosti

Krebs a kol. (2007) označuje jako pasivní politiku zaměstnanosti činnosti, jejichž smyslem je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu příjmu a umožnit jim, aby našli pracovní uplatnění. Nástrojem pasivní politiky nezaměstnanosti je vyplácení podpory v nezaměstnanosti.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který vykonával alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, jejíž povinností je odvádět pojistné na důchodové pojištění (náhradní doba zaměstnání se také započítává), požádal o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti na Úřadu práce a není poživatel starobního důchodu. Rozhodným obdobím jsou poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání (Podpora v nezaměstnanosti, online, cit 2014-01-02).

Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena po určitou dobu. Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Podpůrčí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti činí

u uchazečů mladších 50 let – 5 měsíců, uchazeči mezi 50 – 55 lety – 8 měsíců a u uchazečů nad 55 let – 11 měsíců. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy¹², tj. 14 281 Kč pro rok 2014 (Podpora v nezaměstnanosti, online, cit 2014-01-02).

Podpora v nezaměstnanosti činí:

- „v prvních 2 měsících podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání, nebo posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost;
- 45 % po celou podpůrčí dobu, pokud uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem“¹³ (Podpora v nezaměstnanosti, online, cit 2014-01-02).

Cílem politiky zaměstnanosti je, aby výše podpory v nezaměstnanosti měla pouze takovou maximální výši, která by nezaměstnané motivovala k hledání zaměstnání. Pasivní politika zaměstnanosti je velmi spjata s institutem životního minima¹⁴ a minimální mzdou¹⁵. Je velmi důležité, aby tyto dvě hodnoty byly v rovnováze, neboť obě tyto hodnoty mají vliv na zaměstnanost, potažmo nezaměstnanost. Minimální mzda má přímý vliv na náklady zaměstnavatele na zaměstnance. Naopak porovnání rozdílu částky životního minima s minimální mzdou slouží pro zaměstnance jako motivace k tomu, aby pracovali, nezaměstnané by měla motivovat ke hledání zaměstnání.

¹² Hrubá průměrná mzda činí 24 836 Kč (Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců – Metodika, online, 2014-01-02).

¹³ Nevztahuje se na ukončení samostatné výdělečné činnosti a na ukončení více zaměstnání ve stejný den, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů.

¹⁴ Základní životní minimum je ve výši 3 410 Kč pro jednotlivce (Životní a existenční minimum, online, 2013-01-02).

¹⁵ Výše minimální mzdy je 8 500 Kč (Minimální mzda, online, cit. 2013-01-05).

4.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politikou zaměstnanosti jsou míněny opatření, které směřují k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Podle Krebse a kol. (2007) se na aktivní politice zaměstnanosti podílí především rozvoj infrastruktury na trhu práce, dále aktivity, které vedou k vytváření nových pracovních míst a činnosti, které se zaměřují na zvýšení adaptability pracovní síly.

Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřady práce, které podle situace na pracovním trhu mohou spolupracovat při realizování aktivní politiky zaměstnanosti s dalšími subjekty.

Jak uvádí Kotýnková a Němec (2003, s. 132) usiluje státní politika zaměstnanosti:

- „o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách;
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil;
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání“.

Mezi hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- rekvalifikace;
- investiční pobídky;
- veřejně prospěšné práce;
- společensky účelná pracovní místa;
- příspěvek na zapracování;
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Kotýnková a Němec (2013) dále rozdělují aktivní politiku zaměstnanosti na malou a velkou politiku zaměstnanosti, kdy velká politika zaměstnanosti působí plošně a svými opatřeními se zaměřuje na odstranění příčin vzniku nadměrné nezaměstnanosti. Malá politika zaměstnanosti řeší důsledky existující rovnováhy na trhu práce, kdy jsou zohledněny především regionální aspekty nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti nemůže řešit všechny problémy, ale může přinést řadu pozitiv, mezi které můžeme zařadit zvýšení produktivity práce, zvýšení flexibility pracovní síly na základě rekvalifikací, na základě poradenské činnosti úřadu práce se lepší

orientace nezaměstnaných na trhu práce, dochází ke zvýšení sebedůvěry a motivace nezaměstnaných aj.

4.3.1 Přístupy k problematice zaměstnanosti mladých na trhu práce

Problematikou zaměstnanosti mladých lidí se přímo zabývá i zákon č. 1/1991 Sb. (o zaměstnanosti) a to v ustanovení § 9 odst. 1 písm. a), b) kde se hovoří o nutnosti věnovat zvýšenou pozornost mladistvým po skončení povinné školní docházky, kteří již dále nepokračují ve studiu a absolventům středních a vysokých škol

Následně bylo vypracováno také usnesení vlády č. 238+P/1991, k opatření zaměstnanosti mládeže, jehož cílem bylo, aby zaměstnavatelé vytvářeli tzv. praktikantská nebo asistentská pracovní místa pro absolventy středních a vysokých škol, a zajistili pro absolventy, kteří nenajdou na trhu práce uplatnění rekvalifikační kurzy zaměřené na počítačovou gramotnost, management, účetnictví aj. Dále, aby zajistili pro absolventy základních škol studium ve dvouleté odborné škole, která poskytne absolventům základní školy, jejichž profesní orientace není plně vyhrazena, integrované všeobecné a odborné vzdělání. V reakci na toto usnesení vlády byla na Úřadech práce vytvořena informační a poradenská střediska pro volbu povolání (Usnesení vlády České republiky ze dne 10. července 1991 č. 238 + P, online, 2014-01-05).

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti byl později novelizován. V původním znění zákona o zaměstnanosti se hovoří, že „při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením (§ 67),
- b) fyzické osoby do 25 let věku,
- c) absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- d) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- e) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- f) fyzické osoby starší 50 let věku,

- g) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,
- h) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí“.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je stejně tak jako ostatní zákony průběžně novelizován. V novele zákona o zaměstnanosti¹⁶, která vstoupila v platnost od 1. ledna 2009, již není pojem absolvent – uchazeč o zaměstnání definován. Absolventi již nejsou vnímáni jako riziková skupina, která by měla mít ztížený vstup na trh práce. Zvýšená péče je věnována pouze mladým lidem do 20 let věku, což odpovídá maximální době 2 let po ukončení středního vzdělání. Vzhledem k tomu, že výzkumy ukazují, že došlo od roku 2008 ke zlepšení uplatnění absolventů na trhu práce, nebylo dále možné absolventy vysokých škol a všechny mladé lidi do 25 let věku považovat za skupinu znevýhodněnou na trhu práce (Burdová a Chamoutová, online, 2010).

4.3.2 Programy aktivní politiky zaměstnanosti určené pro absolventy škol

Aktivní politika zaměstnanosti je v České republice realizována prostřednictvím několika programů, které jsou zaměřeny na řešení situací a specifických problémů osob, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Jak již bylo řečeno v předchozí kapitole, jak nám potvrzuje i Burdová a Chamoutová (online, cit. 2014-01-05) absolventi tvoří jednu z rizikových skupin. Vůči ostatním uchazečům jsou znevýhodněni nedostatkem praxe, minimem zkušeností a nedostatečnými či chybějícími pracovními návyky.

Programy aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou určeny mladistvým a absolventům, mají svá specifika, která se liší tím, pro jakou věkovou skupinu jsou určeny a dále pak vzděláním uchazeče. Cílem takového programu bývá poskytnout

¹⁶ Zákon č. 382/2008 Sb. novelizuje od 1.1.2009 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Dle této novely se v § 33 odst. 1 písm. b) se číslo „25“ nahrazuje číslem „20“ a písm. c) se ruší.

nezaměstnaným pracovní zkušenosti a rekvalifikaci nebo v případě, že zaměstnavatel zaměstná takového uchazeče, získá zpravidla nějaké zvýhodnění.

Programy, které jsou určeny pro absolventy, jsou zpravidla totožné či stejné s programy, které jsou určeny pro „dospělé“ uchazeče o zaměstnání. Tyto programy se od sebe odlišují pouze tím, že u mladistvých a absolventů je kladen mnohem větší důraz na rozvoj motivace a získání alespoň základních pracovních návyků, které pak mohou uplatnit při dalším zaměstnání. Nezaměstnaní mladiství a absolventi jsou vedeni k větší participaci u programů aktivní politiky zaměstnanosti. Jak uvádí Fay (online, cit. 2014-01-05) bývá to z toho důvodu, že si vlády uvědomují, jaké negativní důsledky, v podobě rozvoje kriminality či negativní důsledky pro ekonomiku, může přinést nezaměstnanost mladistvých a absolventů.

Mladiství a absolventi mohou využívat níže uvedených nástrojů a programů aktivní politiky zaměstnanosti:

1. Rekvalifikace – „Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání“ (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108 v původním znění).

Rekvalifikace probíhá za účelem získání nové kvalifikace či rozšíření stávající u osob, které by se svým vzděláním těžko sehnaly zaměstnání. Rekvalifikovaný, tak reaguje na situaci na trhu práce, kdy se prostřednictvím rekvalifikace přizpůsobí trhu práce, což vede ke zvýšení zaměstnanosti.

Uchazeč či zájemce o zaměstnání si může vybrat a následně zajistit rekvalifikaci sám, přičemž Úřad práce mu může za určitých podmínek tento kurz uhradit, v tomto případě hovoříme o tzv. zvolené rekvalifikaci (Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, online, cit. 2014-01-05).

2. Investiční pobídky – Investiční pobídky jsou také nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí příslibu investiční pobídky¹⁷, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

3. Veřejně prospěšné práce – „Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek“ (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112, ve znění pozdějších předpisů).
Veřejně prospěšné práce zpravidla vykonávají obtížně umístitelné osoby a dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání.

4. Společensky účelná pracovní místa – Společensky účelným místem se rozumí takové pracovní místo, které je obsazeno uchazečem o zaměstnání, kterému nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelné místo zřizuje zaměstnavatel po dohodě s Úřadem práce (zákon č. 435/2004, Sb., o zaměstnanosti).

Jak uvádí Kotýnková a Němec (2003) dříve existovala praktikantská a absolventská místa. Zejména zaměstnání mladistvých do 18 let věku, kteří ukončili povinnou školní docházku nebo nedokončili studium na střední škole či odborném učilišti, je velmi obtížné. Kromě toho, že mladiství nemají žádnou praxi, nemají ani potřebné pracovní návyky. Právě pro tento typ uchazečů o zaměstnání jsou zabezpečeny ze strany Úřadu práce kvalifikace v podobě

¹⁷ Investiční pobídky se řídí zákonem č. 71/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších předpisů.

zaškolení pro konkrétní druh práce při výkonu jednoduchých povolání. Úřad práce uzavírá se zaměstnavateli dohodu o zaměstnání takovýchto mladistvých.

5. Informační a poradenská střediska pro volbu povolání (IPS) – jsou určena především žákům základních škol a absolventům středních a vysokých škol. Informační a poradenská střediska, které spadají pod Úřady práce, spolupracují s jednotlivými školami a mohou žákům a absolventům prostřednictvím svých Informačních a poradenských středisek poskytnout aktuální informace, které žáci a absolventi potřebují pro své rozhodnutí o vzdělání či povolání (Kotýnková a Němec, 2003).
6. Personálně poradenské společnosti – Poradenství je stanoveno vyhláškou č. 518/2004 Sb., o zaměstnanosti a mohou jej provozovat Úřady práce nebo jiné subjekty prostřednictvím psychologických poraden či jiných odborných zařízení, jejímž cílem je zjistit kvalifikační a osobnostní předpoklady uchazeče o zaměstnání a následně mu zprostředkovat zaměstnání.

Jak uvádí Kotýnková a Němec (2003) personálně poradenské společnosti mohou uchazečům o zaměstnání nabídnout následující služby:

- permanent placement – tato služba zpravidla znamená vyhledávání vhodných pracovníků do trvalého pracovního poměru, na plný pracovní úvazek, na dobu neurčitou;
- temporary placement – jedná se o službu, která znamená vyhledávání pracovníků do přechodného pracovního poměru, na dobu určitou nebo na zkrácený pracovní úvazek. Vzhledem k tomu, že se jedná o dočasný pracovní poměr (brigádu) může být tento druh práce velmi zajímavou pracovní zkušeností pro mladistvé a absolventy.

4.4 Úřady práce

Úřady práce se zabývají zaměstnaností, potažmo nezaměstnaností. Nadřízeným správním úřadem Úřadu práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Vedoucími úřadů práce jsou

ředitelé, které do funkce jmenuje ministr práce a sociálních věcí, stejně tak jako je může do funkce jmenovat, může je odvolat. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště.

Základními funkcemi Úřadu práce jsou podle Kontýnkové a Němce (2003):

- informování a poskytování poradenských služeb občanům, které jsou spojeny s hledáním vhodného zaměstnání, volbou povolání, rekvalifikací aj.;
- evidují uchazeče o zaměstnání a zprostředkovávají jim vhodné zaměstnání;
- rozhodují o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence, stanovují nároky a výši hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, zajišťují výplatu této dávky a také rozhodují o případném zastavení, odejmutí či vrácení hmotného zabezpečení;
- organizují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání;
- sledují a hodnotí stav na trhu práce;
- spolupracují se zaměstnavateli či podnikateli a podporují je při zřizování nových pracovních míst;
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti;
- vydávají a odmítají pracovní povolení k zaměstnávání cizinců;
- hospodaří s finančními prostředky, které jim byly svěřeny na zabezpečení aktivní politiky zaměstnanosti a provozu Úřadu práce.

Žákům a absolventům všech typů škol poskytují Úřadu práce prostřednictvím svých Informačních a poradenských středisek aktuální informace, které potřebují tito mladí lidé pro závažná rozhodnutí při vstupu na pracovní trh. Přičemž Informační a poradenská střediska mohou navštívit celé třídy, školy nebo jedinci sami či v doprovodu rodičů. Pro žáky základních a středních škol jsou pořádány nejrůznější přednášky týkající se volby prvního povolání či problematiky vstupu do zaměstnání či možnosti dalšího vzdělávání (Kotýnková a Němec, 2003).

Vybrané krajské Úřady práce mají, mimo těchto základních povinností, zabezpečovat zpracování různých koncepcí a strategií zaměstnanosti, statistik, výhledů a rozborů. Dále koordinují činnosti úřadů při provádění aktivní politiky zaměstnanosti, zřizují

kvalifikace a školicí střediska a v neposlední řadě nelze opomenout zpracování podkladů pro udělování investičních pobídek.

5 METODIKA PRŮZKUMU

Předchozí kapitoly diplomové práce tvořila teoretická část, ve které byla zpracována problematika týkající se trhu práce, nezaměstnanosti, zaměstnatelnosti, teorie lidského kapitálu, politiky zaměstnanosti mladistvých a absolventů.

Pátá kapitola je zaměřena na základní cíle průzkumu, kde je uvedena a zdůvodněna vybraná strategie průzkumu. Následuje operacionalizace otázek a výběr vhodné techniky pro získání potřebných dat. V závěru je popsáno zvolené území, ve kterém probíhal samotný průzkum a organizace průzkumu.

5.1 Cíl průzkumu

Pojmy, které byly vymezeny v teoretické části této práce, slouží jako východisko pro samotný průzkum. Při studiu a definování základních pojmů, byly formulovány otázky, na které je třeba se zaměřit, aby mohl být dosažen záměr tohoto průzkumu.

Cílem průzkumu je především zodpovězení následujících otázek: *Jak vnímají svoji situaci na pracovním trhu nezaměstnaní mladiství a absolventi ve Zlínském kraji? A jak jejich situaci vnímají pracovníci Úřadu práce Zlínského kraje? Jaký vliv na jejich postavení na pracovním trhu měla spolupráce s Úřadem práce?*

Aby mohli být, co nejlépe odpovězeny na tyto otázky, bylo důležité poznat a správně analyzovat, jaká je situace mladistvých a absolventů na zlínském pracovním trhu a jak vidí svoji nezaměstnanost a s ní spojené problémy mladí lidé, kteří se účastnili tohoto průzkumu. Dále jak tito lidé hodnotí služby, které jim nabízí Úřad práce a spolupráci se zlínskými úředníky. Aby nebyl pohled pouze jednostranný, byli kontaktováni i úředníci, s kterými byli uskutečněny rozhovory. Cílem těchto rozhovorů s úředníky, bylo zjistit, jak oni vnímají skupinu nezaměstnaných mladistvých a absolventů, jak hodnotí práci s touto skupinou, jaké služby jim mohou nabídnout a co si myslí, že díky těmto službám mohou nezaměstnaní mladiství a absolventi pro sebe získat.

Dále je prezentován přehled názorů jednotlivých mladistvých a absolventů, kteří po absolvování studia byli nezaměstnaní a registrovaní na Úřadu práce. Následně

budou také uvedeny i názory jednotlivých úředníků, kteří pracují s mladistvými a absolventy. Poznatky z těchto rozhovorů, by měli sloužit především, jako podnět pro zlepšení či rozšíření nabídky Úřadu práce pro nezaměstnané mladistvé a absolventy a dále jako zamyšlení, na které oblasti je třeba se u této skupiny obyvatel zaměřit.

5.2 Kvalitativní průzkum

Kvalitativní průzkum je proces hledání založený na různých metodologických tradicích daného sociálního nebo lidského problému. Průzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách (Creswell In: Hendl, 2008).

Na začátku kvalitativního průzkumu průzkumník zvolí téma a určí základní průzkumné otázky, které je možné v průběhu průzkumu modifikovat nebo doplňovat. Vzhledem k tomu, že v průběhu průzkumu, sběru nebo analýzy dat je možné otázky průzkumu modifikovat nebo doplňovat, je kvalitativní průzkum považován za emergentní nebo pružný typ průzkumu. V jeho průběhu nevznikají pouze průzkumné otázky, ale i hypotézy a nová rozhodnutí, jak modifikovat průzkumný plán a pokračovat při sběru a analýze dat. Kvalitativní průzkumník vyhledává a analyzuje jakékoli informace, které přispívají k vysvětlení otázek průzkumu, provádí deduktivní a induktivní závěry. Pracuje přímo v terénu a v průběhu průzkumu se seznamuje s novými lidmi. Samotný sběr dat a jejich následná analýzy probíhají v delším časovém horizontu. Místo pozorování nebo jedinci průzkumu jsou vybíráni na základě úvah průzkumníka, který je dále sleduje v různých časových okamžicích. Sběr dat a jejich analýza probíhají současně, kdy po vyhodnocení výsledků se průzkumník rozhodne, která data potřebuje, a začne znovu se sběrem dat a jejich analýzou. Domněnky a závěry průzkumníka jsou během těchto cyklů přezkoumány. Kvalitativní průzkum obsahuje popis místa zkoumání, citace z rozhovorů a poznámky, které si průzkumník zaznamenával při práci v terénu (Hendl, 2008).

Jak uvádí Hendl (2008) kvalitativnímu průzkumu je často vytýkáno, že jeho výsledky představují sbírku subjektivních dojmů, protože pracuje s malým počtem respondentů,

čímž vznikají potíže se zobecňováním výsledků. Pro jeho nestrukturovaný a pružný charakter jej lze jen těžko replikovat.

I přes tyto nevýhody, byla zvolena jako hlavní průzkumná metoda této diplomové práce kvalitativní strategie průzkumu, neboť cílem diplomové práce je charakterizovat postavení mladistvých a absolventů na lokálním trhu práce. A právě, jak uvádí i Hendl (2008) kvalitativní průzkum je vhodný pro získání podrobného popisu a vzhledu při zkoumání dané skupiny, neboť zkoumá skupinu v jejím přirozeném prostředí, umožňuje studovat jednotlivé procesy, navrhnout teorie a dobře reaguje na místní situace a podmínky, neboť hledá lokální příčinné souvislosti.

Průzkum byl zvolen z toho důvodu, že na rozdíl od výzkumu, který je často popisován jako aktivní, vytrvalý a systematický, který se po nějaké době opakuje, je průzkum záležitostí jednorázového prozkoumání dané situace.

Kvantitativní průzkum byl vyloučen z toho důvodu, že oproti kvalitativnímu průzkumu vyžaduje větší množství respondentů a získaná data analyzuje statistickými metodami s cílem porovnat je. Jak uvádí Hendl (2008) nevýhodou kvantitativního průzkumu je, že použité teorie nemusejí odpovídat lokálním zvláštnostem, získaná znalost může být příliš abstraktivní a obecná pro přímé použití v místních podmínkách a průzkumník má omezený zdroj dat.

Již při přípravě a návrhu průzkumu, je třeba, zvažovat způsoby zajištění validity¹⁸ a důvěryhodnosti výsledků průzkumu.

Podle Lincolnové a Guby (In: Hendl, 2008) je možné validitu, která je spojena především s kvantitativním průzkumem, v případě kvalitativního průzkumu nahradit následujícími koncepty:

- důvěryhodností, která má dokázat, že předmět daného zkoumání byl přesně identifikován a popsán. Důvěryhodnost studii zvýší především dostatečně dlouhá doba trvání studie, kdy je třeba, aby si průzkumník získal nejprve důvěru skupiny

¹⁸ Validita neboli platnost získaných výsledků vzhledem ke skutečnosti.

a postupoval iterativním způsobem celou studii, dále důvěryhodnost zvyšují konzultace, analýza negativních případů a triangulace¹⁹;

- přenositelností, kterou je myšleno možnost využít závěry z daného případu i pro jiný případ, který se mu podobá;
- hodnověrností, která je nutná k tomu, aby byla kvalitativní studie důvěryhodná;
- potvrditelností, která je analogií objektivity, nikoliv však objektivitu průzkumníka, ale samotné studie.

5. 3 Operacionalizace

Operacionalizace je procedurou překládání pojmů z teoretického do observačního jazyka. Pro operacionalizaci neexistují žádná jasně daná pravidla. (Petrušek, 1993).

Podle Petruska (1993, s. 90) si průzkumník při operacionalizaci klade následující otázky: „Co tomu odpovídá v běžném životě? Lze se s tím setkat v běžném životě? Vědí o tom normální, obyčejní lidé? Jak by to řekl člověk z ulice?“.

V diplomové práci byl proces operacionalizace využit při převádění průzkumných otázek, které vyplynuly z každé části teoretické části, do jazyka, který bude srozumitelný mladistvým a absolventům a také zaměstnancům Úřadu práce.

5.3.1 Shrnutí průzkumných otázek

Jednotlivé průzkumné otázky byly nejdříve rozděleny do čtyř okruhů, které spolu logicky souvisejí. Výsledné otázky se staly podkladem pro sestavení scénáře pro rozhovory s mladistvými a absolventy a s úředníky Úřadu práce v okrese Zlín.

Průzkumné otázky:

Otázky týkající se charakteristiky zlínského pracovního trhu:

Jaká je situace na trhu práce ve Zlíně?

¹⁹ Triangulací se rozumí kombinace různých metod, rozdílných zkoumaných osob, rozdílných lokálních a časových okolností a teoretických perspektiv, které se uplatňují při zkoumání určitého jevu (Hendl, 2008).

Postihují nezaměstnané absolventy nějaké problémy? Jaké? (ekonomické, psychické,...)

Otázky týkající se zaměstnatelnosti a teorie lidského kapitálu:

Jaký vliv má spolupráce mladistvých a absolventů s Úřadem práce na jejich zaměstnatelnost / lidský kapitál?

Otázky týkající se charakteristiky mladistvých a absolventů:

Jak vypadá přechod ze školního prostředí na pracovní trh?

Jaké výhody plynou ze zaměstnání mladistvého nebo absolventa?

Jaké překážky brání mladistvým a absolventům vstoupit na pracovní trh?

Otázky týkající se aktivní politiky zaměstnanosti:

Jaké služby mohou nabídnout úředníci nezaměstnaným mladým lidem?

Je současná politika zaměstnanosti zaměřena na mladistvé a absolventy? Jakým způsobem?

Operacionalizovaná podoba těchto otázek je uvedena v příloze A - Operacionalizace průzkumných otázek.

5.4 Metody získávání dat

Jak uvádí Hendl (2008) nejčastěji využívanými metodami získávání dat u kvalitativního průzkumu jsou rozhovor, analýza dokumentů a pozorování. Zmíněné metody je možné kombinovat různým způsobem.

Jako hlavní průzkumnou metodou byl zvolen rozhovor, který je dále doplněn analýzou dokumentů. Jako doplňková metoda byla zvolena metoda zúčastněného pozorování.

5.4.1 Rozhovor

Jako hlavní průzkumná metoda byl zvolen polostandardizovaný rozhovor. Při polostandardizovaném rozhovoru má průzkumník seznam otázek a témat, které chce s dotazovaným probrat. Záleží pouze na osobě průzkumníka, aby se rozhodl, v jakém pořadí a jak budou otázky formulovány. Tento typ rozhovoru poskytuje průzkumníkovi určitou volnost při dotazování a dává mu prostor následně si srovnat získané informace.

Polostandardizovaný rozhovor byl vybrán z toho důvodu, že se jevil jako nejvíce vhodná metoda pro získání názorů a informací z oblasti života od jednotlivých respondentů a úředníků.

Scénář pro rozhovory s jednotlivými mladými lidmi byl sestaven dle základních otázek, které byly doplněny o podotázky, jenž umožňují dotazovaným, se více vyjádřit k danému tématu. Tímto způsobem bylo možné získat další důležité informace a přitom dodržet základní scénář rozhovoru. Scénář pro rozhovory s mladistvými je uveden v příloze B - Otázky pro mladistvé a absolventy a scénář pro rozhovory s pracovníky Úřadu práce je uveden v příloze C - Otázky pro úředníky.

5.4.2 Dokumenty a fyzická data

Informace získané za pomoci polostandardizovaného rozhovoru byly doplněny o data, která byla získána studiem dokumentů. „Za dokumenty se považují taková data, která vznikla v minulosti, byla pořízena někým jiným než výzkumníkem a pro jiný účel, než jaký má aktuální výzkum. Průzkumník se tedy zabývá tím, co je již k dispozici, ale musí to vyhledat“ (Hendl, 2008, s. 204).

Jako dokumenty pro tento průzkum posloužily statistiky na Integrovaném portále Ministerstva práce a sociálních věcí. Dokumenty se zaměřují na následující informace:

- počty nezaměstnaných celkem;
- počty nezaměstnaných mladistvých a absolventů;
- míru nezaměstnanosti ČR;
- míru nezaměstnanosti ve Zlínském kraji.

5.4.3 Pozorování

Jak uvádí Hendl (2008) cílem každého průzkumu, který se týká jedince nebo skupiny, je jednání a chování lidí. Je přirozené sledovat různé projevy lidí. Pozorování představuje snahu zjistit, co se skutečně děje, přitom nejde pouze o vizuální, ale často i o sluchové, čichové či pocitové vjemy.

Jako pomocná a doplňková metoda pro daný průzkum bylo zvoleno zúčastněné pozorování, prostřednictvím kterého je možné popsat, „co se děje, kdo nebo co se účastní dění, kdy a kde se věci dějí, jak se objevují a proč“ a navíc je pozorovatel „v osobním vztahu s pozorovanými, sbírá data, zatímco se účastní přirozeně se vyvíjejících životních situací“ (Hendl, 2008, s. 193).

Zúčastněné pozorování poskytlo možnost zaměřit se na reakce dotazovaných mladistvých a absolventů, ale také úředníků.

Pomocí všech výše zmíněných metod byly získány velmi cenné informace, které vedli k vytvoření důležitého materiálu, který se stal rozhodujícím pro zodpovězení hlavních otázek průzkumu.

5.5 Organizace průzkumu

Průzkum se soustředil na situaci mladistvých a absolventů na trhu práce v okrese Zlín a jejich spolupráci s pracovníky Úřadu práce ve Zlíně. Bylo zjišťováno, zda se po zaregistrování na Úřad práce zvýšila jejich šance nalézt uplatnění na pracovním trhu, či nikoliv. V závěru této diplomové práce, jsou formulovány doporučení, které by mohly přispět k lepší zaměstnanosti této cílové skupiny.

Vzhledem k tomu, že pozornost byla upřena na 10 mladých lidí, kteří mají zkušenost s registrací na Úřadu práce a pouze 3 pracovníky Úřadu práce ve Zlíně, nebylo prvotním cílem průzkumu získat statistiky reprezentativní obraz o zkoumané problematice. Z toho důvodu nelze v žádném případě učinit zobecnění výsledků na ostatní Úřady práce v jiných městech, ani na všechny mladistvé a absolventy, kteří se nacházejí ve stejné situaci, jako mladiství a absolventi, kteří byli dotazováni při tomto průzkumu.

Všem mladistvým, absolventům i pracovníkům Úřadu práce, kteří byli dotazováni, byla zaručena naprostá anonymita, z toho důvodu jsou v textu všechna jména mladistvých a absolventů nahrazena písmeny a všechna jména úředníků jsou nahrazena čísly, aby nebylo možné jednotlivé osoby identifikovat.

Velkou překážkou pro tento průzkum, byli časové možnosti úředníků zlínského Úřadu práce, kdy vzhledem k velkému pracovnímu vytížení proběhly pouze tři rozhovory, místo původně plánovaných deseti rozhovorů. Rozhovorů se účastnili pouze ženy a jediným kritériem pro úřednice bylo, aby měly zkušenosti s prací v oblasti mladistvých a absolventů.

Vybrat správné respondenty bylo o něco málo náročnější, přesto byli respondenti vybráni účelově a to tak, aby splňovali následující kritéria: ve skupině museli být, jak ženy, tak muži, kteří byli po ukončení studia registrováni na úřadu práce ve Zlíně a jsou ve věku do 26 let. Do průzkumu bylo zahrnuto celkem 10 mladých lidí – 5 žen a 5 mužů.

Mladiství a absolventi, kteří se zúčastnili výzkumu, byli vybráni za pomoci metody „sněhové koule“²⁰. Tato metoda byla vybrána z toho důvodu, že zákon o ochraně osobních údajů neumožňuje, aby pracovníci Úřadu práce sdělovali kontakty na své klienty. Na základě této skutečnosti byla zvolena metoda sněhové koule, kdy byli osloveni z mého okolí dva kamarádi a jedna kamarádka, kteří splňovali daná kritéria. Kamarádi následně zprostředkovali kontakty na další respondenty.

Jak již bylo uvedeno, skupina je rovnoměrně zastoupena, jak muži, tak ženami. Věk respondentů se pohybuje mezi 18 a 25 lety. Vzdělání je také zastoupeno ve všech stupních. V evidenci Úřadu práce byli všichni respondenti evidováni min. 2 měsíce a delší dobu.

Se všemi dotazovanými byl veden polostandardizovaný rozhovor, při kterém byly otázky formulovány tak, aby respondenti jednotlivým otázkám rozuměli a byli schopni na ně

²⁰ Metoda sněhové koule je určena k získávání nových případů na základě procesu postupného nominování dalších osob již známými případy. Vlastní proces výběru začíná u jednoho nebo více jedinců, o nichž se ví, že splňují daná kritéria. S nimi je následně provedeno interview, při kterém jsou požádáni, aby nominovali další osoby, které znají a které rovněž splňují daná kritéria, a zprostředkovali s nimi kontakt. S těmito osobami je následně provedeno interview a celý proces se opakuje (Hartnoll et al., 2003).

odpovědět. Délka rozhovoru s jednotlivými respondenty se pohybovala v průměru mezi 35 – 45 minuta, kdy záleželo na skutečnosti, jak byl daný respondent ochoten otevřeně mluvit o své situaci.

6 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO TRHU PRÁCE

Šestá kapitola popisuje situaci na pracovním trhu v okrese Zlín. Zlínský pracovní trh byl analyzován pomocí statistických dat, která jsou k dispozici na webovém portále Ministerstva práce a sociálních věcí. Portál shromažďuje data, která se týkají, jak celkové nezaměstnanosti, tak nezaměstnanosti mladistvých a absolventů. Prostřednictvím těchto dat je možné získat informace o počtu nezaměstnaných mladistvých a absolventů, míře nezaměstnanosti, ale také data zaměřená na složení věkové struktury, pohlaví a dosažené úrovně vzdělání nezaměstnaných.

Informace o trhu práce v okrese Zlín byly získány i ze strany mladých respondentů a úřednic. Získané informace o lokálním trhu práce, byly porovnány se statistickými daty a následně vyhodnoceny.

6.1 Situace na trhu práce ve zlínském okrese

Zlín je ústřední statutární město Zlínského kraje, ale zejména je významným průmyslovým, obchodním a kulturním centrem východní Moravy. V okrese Zlín žije přibližně 192 tis. obyvatel (Český statistický úřad, online, cit. 2014-02-10). V rámci kraje sousedí na severu s okresem Vsetín, na západě s okresem Kroměříž a na jihu s okresem Uherské Hradiště. Z jihovýchodu je okres vymezen státní hranicí se Slovenskem.

Důležitým mezníkem zlínské historie byl rok 1894, kdy byla založena obuvnická firma rodiny Baťových. Díky zcela výjimečnému růstu a prosperitě firmy, se stal Zlín v meziválečném období moderním městským centrem.

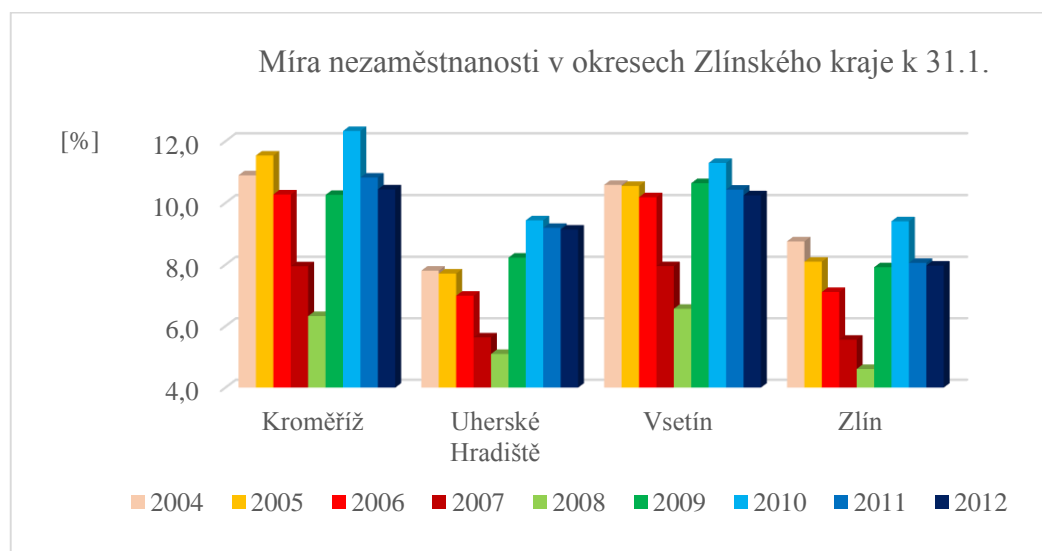
Baťova podnikatelská tradice a vhodná geografická poloha jsou jeden z mnoha faktorů, které ovlivnily skutečnost, že po roce 1989 nastal ve Zlíně prudký růst podnikatelsko-obchodních aktivit, které přetrvávají dodnes. V okrese Zlín sídlí řada významných firem, jako např. Continental Barum s.r.o., Fatra, a.s., Rudolf Jelínek a.s., Zálesí a.s. a jiné, které se věnují zpracování plastů, strojírenskému, gumárenskému a potravinářskému průmyslu. Samozřejmě má v okrese Zlín i svou továrnu firma Baťa a sídlí zde i další firmy, které se věnují obuvnickému průmyslu.

Poslední měsíc roku 2013 se ve Zlínském kraji projevil významnějším nárůstem nezaměstnanosti. Počet uchazečů o zaměstnání se v průběhu prosince 2013 zvýšil o 2 459 osob, což představuje nárůst nezaměstnanosti o 7,8 %. Vzhledem k tomu, že nárůst nezaměstnanosti ve Zlínském kraji (míra nezaměstnanosti ke dni 31.12.2013 – 8,3 %) byl vyšší než v celé České republice (míra nezaměstnanosti ke dni 31.12.2013 – 8,2 %), dostává se tak Zlínský kraj podílem nezaměstnaných mírně nad úroveň republikového průměru (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, cit. 2014-02-10).

V jednotlivých okresech Zlínského kraje je vývoj nezaměstnanosti rozdílný, přesto ve všech okresech došlo k nárůstu nezaměstnanosti. Nejméně se zvýšila nezaměstnanost v okrese Zlín (o 6,3 %). Naopak nejvíce vzrostla nezaměstnanost v okrese Vsetín a to o 9,8 %. V okrese Vsetín je evidován nejvyšší podíl nezaměstnaných v rámci Zlínského kraje (9,7 %), následuje okres Kroměříž (9,1 %), dále Uherské Hradiště (7,8 %) a Zlín (7,3 %) (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, cit. 2014-02-10).

Přehled, jak vypadala nezaměstnanost v letech 2004 – 2012 v okresech zlínského kraje znázorňuje obrázek 3: Míra nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje.

Obrázek 3: Míra nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, cit. 2014-02-10

Jak ukazuje obrázek 3: Míra nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje v letech 2005 – 2008 docházelo ke snižování míry nezaměstnanosti, kdy v lednu 2008 byla evidována nejnižší míra nezaměstnanosti. Za snížení míry nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnanosti v předchozích letech může růst ekonomiky. V průběhu roku 2008 se však situace na trhu práce výrazněji změnila. V měsíci září 2008 zaznamenaly burzy po celém světě, jako důsledek americké hypoteční krize, hluboký propad. Tato celosvětová finanční krize měla vliv i na trh práce, kdy došlo k poklesu souhrnné výkonnosti české ekonomiky, což mělo negativní vliv i na úroveň celkové zaměstnanosti, resp. došlo k výraznému zvýšení počtu nezaměstnaných osob.

V měsíci lednu 2009 zaznamenáváme, jak ukazuje i obrázek 3: Míra nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje, obrovský nárůst nezaměstnanosti. V okrese Zlín došlo k navýšení míry nezaměstnanosti téměř na 8 %, v předchozím roce byla míra nezaměstnanosti pouze necelých 4,6 %. Tento fakt komentují i Dušánková, Procházková, Ptáčnicková a Šebestová (2010) „situace na trhu práce se v průběhu roku 2009 postupně zhoršovala.“ Tyto výsledky nám prezentuje i výše zobrazený obrázek 3: Míra nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje, kdy na počátku roku 2010 opět zaznamenáváme velký nárůst míry nezaměstnanosti. V lednu 2010 byla míra nezaměstnanosti nejvyšší v průběhu celého sledovaného období.

V roce 2011 docházelo k postupné stabilizaci situace na pracovním trhu a odeznívání dopadů celosvětové finanční a ekonomické krize, což mělo pozitivní vliv na vývoj nezaměstnanosti, který byl v průběhu roku 2011 příznivější než v předchozím roce. Oproti roku 2011 nebyl vývoj nezaměstnanosti v roce 2012 tak příznivý, i když došlo v důsledku mírného oživení ekonomiky ke snížení míry nezaměstnanosti (Procházková, Šebestová, 2013).

6.1.1 Nezaměstnanost mladistvých a absolventů v okrese Zlín.

Prostřednictvím statistických dat, které shromažďuje portál Ministerstva práce a sociálních věcí, bylo zjišťováno, jaký je vývoj nezaměstnanosti mladistvých a absolventů v okrese Zlín v letech 2004 – 2012²¹.

Pro účely statistického sledování se používá definice absolventa jako uchazeče, který je evidován na úřadu práce podle místa trvalého bydliště, vždy k datu 30. dubna nebo 30. září daného roku, přičemž doba od úspěšného ukončení studia nepřekročila 2 roky. Tato definice je platná od 1. 1. 2004 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, cit. 2014-02-10).

Podobnější data o počtu nezaměstnaných mladistvých a absolventů, míře nezaměstnanosti a procentuální podílu nezaměstnaných k celkovému počtu nezaměstnaných v letech 2004 – 2012 ukazuje tabulka 1: Počet uchazečů o zaměstnání v okrese Zlín.

Míra nezaměstnanosti mladistvých a absolventů koresponduje ze situací nezaměstnaných osob, která byla na pracovním trhu v letech 2004 – 2012. Přičemž situaci nezaměstnaných mladých lidí lépe prezentují data uvedená k datu 30. dubna. Z tabulky je zřejmé, že stejně tak jako u ostatních nezaměstnaných, docházelo od roku 2004 také ke snižování míry nezaměstnanosti mladých osob, kdy nejnižší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána 30. dubna 2008. Ekonomická krize se projevila i v zaměstnanosti čerstvých absolventů, kdy v roce 30. dubna 2010 zaznamenáváme největší míru nezaměstnanosti, kdy bez práce bylo 873 absolventů. V následujících letech zaznamenáváme mírný pokles míry nezaměstnanosti.

²¹ Rok 2004 byl vybrán záměrně jako počáteční rok, neboť v tomto roce došlo ke změně v metodice při výpočtu míry nezaměstnanosti.

Tabulka 1: Počet uchazečů o zaměstnání v okrese Zlín

Počet uchazečů o zaměstnání v okrese Zlín					
Období k	Celkem nezaměstnaných	Z toho		Podíl nezaměstnaných mladistvých a absolventů k celkovému počtu nezaměstnaných [v %]	Míra nezaměstnanosti
		Absolventi	Mladistvý do 18 let		
30.4.2004	9 804	839	57	9,14	9,7
30.9.2004	9 889	1 111	30	11,54	8,7
30.4.2005	8 993	660	54	7,94	8,1
30.9.2005	8 547	881	19	10,53	9,1
30.4.2006	8 067	554	40	7,36	7,4
30.9.2006	7 314	784	14	10,91	6,7
30.4.2007	6 338	398	53	7,12	5,7
30.9.2007	5 822	587	19	10,41	5,3
30.4.2008	4 952	296	58	7,15	4,4
30.9.2008	4 964	552	30	11,72	4,5
30.4.2009	7 777	548	52	7,72	7,5
30.9.2009	9 346	785	30	8,72	9,1
30.4.2010	10 001	643	39	6,82	9,9
30.9.2010	8 970	873	18	9,93	8,8
30.4.2011	8 784	616	31	7,37	8,3
30.9.2011	7 842	769	12	9,96	7,4
30.4.2012	8 336	504	28	6,38	7,9
30.9.2012	8 190	734	17	9,17	7,8

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

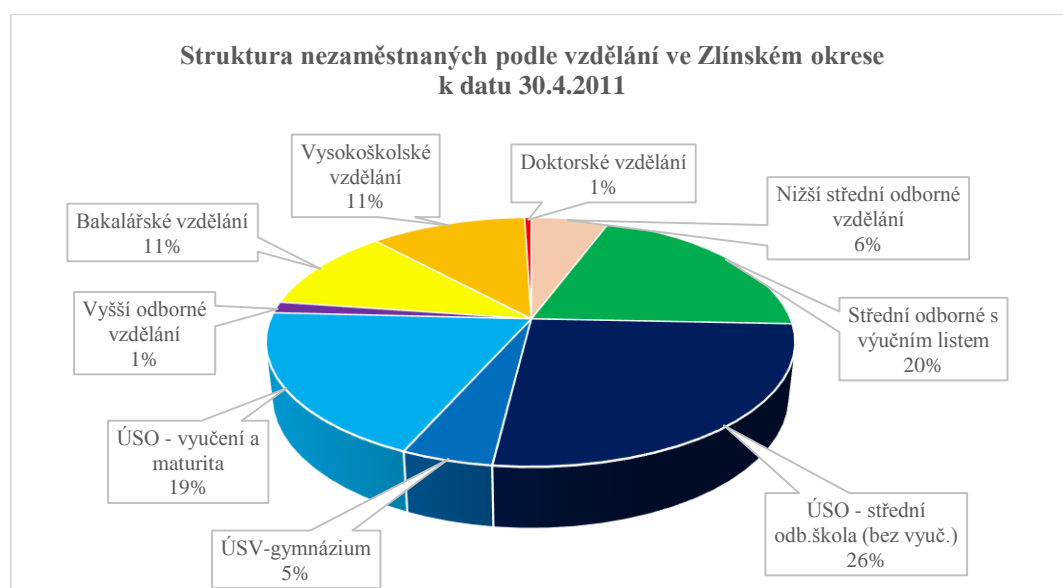
Zajímavé je, že počet nezaměstnaných mladistvých, není nižší vždy k datu 30. dubna, jako tomu je u absolventů, kdy jsou počty absolventů nižší, vždy k 30. dubnu, ale je nižší vždy k 30. září daného roku. Tento jev si můžeme vysvětlit tím, že jsou zde zahrnuti mladiství, kteří se po ukončení základní školní docházky přihlásili ať již na nějaké učiliště, nebo na střední školu a tuto školu z nějakého důvodu nedodělali a po prvním pololetí se rozhodli ze školy odejít. Po opuštění studia vedli jejich kroky na Úřad práce. V době, kdy pracovníci Úřadu práce zaznamenávají největší nárůst v počtu evidovaných absolventů, již část těchto nezaměstnaných mladistvých práci našla.

Zejména u absolventů se diplomová práce zajímala o složení nezaměstnaných absolventů dle stupně dosaženého vzdělání. Tato tabulka je zobrazena v příloze E – Nezaměstnaní absolventi podle úrovně dosaženého vzdělání, kde jsou zobrazena data vždy k datu 30. dubnu a 30. září. Dále jsou v tabulce zobrazeny údaje o počtu

nezaměstnaných mladých osob, které jsou evidovány na Úřadu práce déle než 5 měsíců²² a údaje o počtu dívek z celkového množství nezaměstnaných absolventů.

Diplomová práce se zaměřila na skutečnost, zda jsou mezi nezaměstnanými absolventy spíše muži či ženy, můžeme říci, že mezi mladými absolventy, kteří mají ukončené vzdělání bez maturity, převládají muži, naopak ve skupině vysokoškolsky vzdělaných absolventů převládají ženy. Trvalým problémem však i nadále zůstává umístování absolventů s nižším vzděláním. Tento fakt nám potvrzuje, jak tabulka v příloze E - Nezaměstnaní absolventi podle úrovně dosaženého vzdělání, tak i obrázek 4: Struktura nezaměstnaných absolventů podle úrovně dosaženého vzdělání v okrese Zlín k datu 30.4.2011.

Obrázek 4: Struktura nezaměstnaných absolventů podle úrovně dosaženého vzdělání v okrese Zlín k datu 30.4.2011



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

²² Respektive déle než 6 měsíců. Do roku 2008 jsou evidovány počty nezaměstnaných, kteří byly evidovány v registru úřadu práce déle než 6 měsíců, od roku 2009 došlo ke změně v metodice a do statistik jsou zaznamenávány uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni v registru Úřadu práce po dobu delší 5 měsíců.

6.1.2 Trh práce v okrese Zlín z pohledu mladistvých, absolventů a úředníků Úřadu práce Prostřednictvím rozhovorů, které byly realizovány s mladými lidmi a úředníky Úřadu práce a reakcí, které byly pozorovány během jednotlivých rozhovorů, bylo zjišťováno, jak vnímají a hodnotí mladí lidé a úředníci pracovní příležitosti na lokálním trhu práce.

Na otázku, zda se mladiství a absolventi domnívají, jestli okres Zlín nabízí širší spektrum pracovních příležitostí a dostatečné množství, reagovali respondenti téměř shodně tím, že pracovní příležitost tady je „ale je jen málo oborů, ze kterých může člověk vybírat“ uvedla respondentka č. 5 nebo „ve srovnání s jinými kraji je to tady podstatně horší“ řekl respondent č. 8. Respondent č. 4 uvedl, že si myslí, že zde práce je, ale ne pro každého. S tím souhlasí i respondentka č. 1 „práce ve Zlínském kraji není mnoho, ale pokud už se nějaká naskytne, tak je dopředu zamluvená pro někoho ze známých. Zkrátka, tak jak to funguje všady, to funguje aj tu, když se objeví něco dobrého, tak zafunguje protekce.“

Někteří z dotazovaných respondentů uvádí, že „práce je závislá na chodu fabrik, které tu su, pokud sa dobře daří fabrikám, jako je Barum, Fatra a ZPS, tak sa dá práce sehnat“ řekl respondent č. 7. K tomu dodává i respondentka č. 3 „teďka skoro žádná práce není, ani fabriky moc nenabírají.“

Na situaci na pracovním trhu byly dotázány i úřednice, které pouze potvrdili, že moc práce pro mladistvé a absolventy není a „problém je v tom, že pokud se objeví nějaká pracovní pozice, která je vhodná pro mladého člověka, připadá na toto místo přibližně 10 až 15 uchazečů“ uvedla úřednice B.

Z rozhovorů s mladistvými a absolventy vyplynulo, že si myslí, že pracovní příležitosti v okrese Zlín jsou větší, oproti ostatním okresům Zlínského kraje, avšak člověk si nesmí příliš vybírat. Pokud chce nezaměstnaný mladý člověk získat práci, tak je třeba, aby snížil své nároky, a v takovém to případě zaměstnání najde. Tuto skutečnost potvrzují i pracovníci úřadu, záleží pouze na motivaci mladého člověka, pokud chce pracovat, zaměstnání si najde.

Někteří respondenti na mě působili dojmem, že nehledají práci za každou cenu, ale hledají pouze takové místo, které by odpovídalo jejich zájmům či dosaženému vzdělání nebo oboru.

6.1.3 Profese či obory, u kterých se firmy potýkají s nedostatkem pracovníků

Z hlediska zaměstnatelnosti mladých lidí na pracovním trhu je důležité se zaměřit na zjištění oborů, u kterých firmy pociťují nedostatek zaměstnanců, a jednak na identifikaci oborů, u kterých se zaměstnavatelé potýkají s kvalitou mladých pracovníků. Jak uvádí Doleželová (online, cit. 2014-02-15) v terciálním sektoru zaměstnavatelé nejvíce postrádají kuchaře-číšníky, mechaniky opraváře motorových vozidel (včetně řidičů), prodavače, obchodníky a obchodní manažery.

Pozorováním pracovního trhu a sledování statistických údajů bylo zjištěno, že zaměstnavatelé v okrese Zlín nejvíce poptávají v sekundárním sektoru strojírenské profese, např. zámečníky, CNC operátory, seřizovače, svářeče aj. V terciálním sektoru postrádají kuchaře, číšníky a servírky, IT pracovníky, zejména programátory a analytiku, a obchodní zástupce.

Zlín v minulosti těžil z toho, že byl obuvnickým centrem, firma Baťa, která byla později znárodněna a přejmenována na Svit, zaměstnávala nejvíce lidí v okrese Zlín. V současné době firma Baťa opět přesouvá část své výroby do Zlínského kraje a hledá vhodné ševce. Školy, které dříve nabízely vyučení v tomto oboru, vymizely a zdá se, že jedinou možností pro firmu Baťa, jak najít vhodné uchazeče o zaměstnání je rekvalifikace. Další možností pro firmu, jak získat kvalitní zaměstnance, je spolupráce s některou školou, kde by bylo možné otevřít požadovaný obor. Ovšem tato možnost je pro firmu časově neakceptovatelná a neřešící současnou potřebu, jelikož pracovní sílu potřebuje nyní, nikoliv až za pár let, kdy by dostudovali první učni nového oboru. Vzhledem k tomu, že expanzi v oblasti obuvnické výroby zažívají i další firmy, které se věnují obuvnickému průmyslu, určitě by mělo některé z učilišť v okrese zareagovat na tuto možnost a nabídnout k výuce staronový obor: švec. Pro učiliště i firmy, které se věnují obuvnickému průmyslu, by bylo vhodné, aby firmy a škola vzájemně spolupracovali. Škola může do jednotlivých firem posílat své žáky na praxi a může s firmami uzavřít dohody o zaměstnávání učňů. Samozřejmě nemůžeme zapomínat i na fakt, že školy se potýkají s nedostatkem žáků, jelikož uvedené obory nejsou současné době tak populární jako např. IT technologie, ekonomické obory atd.

6.2 Problémy mladistvých a absolventů související s jejich nezaměstnaností

Součástí rozhovorů byla i otázka, zda pociťují respondenti nějaké problémy spojené s nezaměstnaností. Na prvním místě zmiňovali respondenti nejčastěji ekonomické problémy, které spočívají především v nedostatku finančních prostředků. „Především nedostatek financí“ uvedl respondent č. 6 nebo, jak potvrzuje i respondent č. 9 „prostě nedostatek finančních prostředků.“

Ekonomické problémy byly zmiňovány, buď samostatně, nebo v kombinaci s dalšími problémy, jako další problémy byly uváděny problémy sociální a psychické. Respondent č. 8 uvedl „mimo to, že jsem pociťoval finanční problémy, jsem si připadal navíc, člověk je více ve stresu. Člověk neví, kde se zařadit, připadá si navíc. Určitě se projevuje pocit beznaděje.“ Tuto skutečnost potvrzuje i respondentka č. 3 „narážky rodičů, že si nedokážu najít práci, sů k nevydržení, su z toho celá zoufalá, připadám si úplně blbá a nepotřebná.“ Jak uvedli i další respondenti „člověk se mezi kámošema nechlubil moc tím, že chodí na pracák a nemá práci“ řekla respondentka č. 5, „byla to pro mě ostuda chodit na pracák, chtěla sem z toho kolotoča rychle ven“ uvedla respondentka č. 2, respondent č. 10 uvedl pouze krátce „bylo to psycho, měl jsem sto chutí vpálit si kulku do hlavy.“

Respondentka č. 1 řekla že „nějaké závažné důsledky jsem nepocítila, spíš mě připadá, že ten, kdo se uchází na Úřadu práce o práci, je brán jako neschopný si najít zaměstnání.“ Někteří respondenti rovnou uvedli příklad, jak se vyrovnali nebo jak se bránili uvedeným problémům. Respondentka č. 4 řekla „hodně jsem četla, především noviny, abych měla všeobecný přehled, co se kde děje, věnovala jsem se ručním pracím a tu a tam jsem šla na nějakou brigádu.“ S psychickými i sociálními problémy se díky rodině skvěle vypořádal i respondent č. 9 „Já osobně jsem měl skvělé zázemí v mé rodině, kdy rodiče obvolali své známé a kamarády a snažili se mi sehnat nějakou práci, navíc v době, kdy jsem byl evidován na pracáku, mě psychicky podrželi, tu a tam mi sehnali nějakou brigádu, takže jsem se necítil tak ostrčený. Myslím, že psychická podpora rodiny je v tomto období velmi důležitá.“

Při kladení otázky, bylo pečlivě zaznamenáno i chování jednotlivých respondentů, dle pozorování, lze říci, že většina respondentů působila klidně, nezdálo se, že by byli zdrceni situací, ve které se nachází. Výjimkou byla pouze respondentka č. 3, která je

dlouhodobě nezaměstnaná a nemá ani pochopení u svých nejbližších. Tato respondentka působila velmi nervózně, roztřeseně, uzavřeně. Bylo pro ni velmi obtížné odpovídat, na některé otázky. Opačným dojmem působila respondentka č. 1, i když nebyla nikdy zaměstnána a nyní je v invalidním důchodu, působila velmi otevřeně, přátelsky a energicky.

Stejná otázka byla položena i pracovnícím Úřadu práce a bylo zajímavé zjišťovat, zda jim mladiství a absolventi říkají o problémech, které jsou spjaty z jejich nezaměstnaností. Úřednice B hovořila velmi stroze „ano, ptáme se mladých lidí, na jejich problémy a ti většinou vyjmenují problémy, které mají v rodině či finanční problémy, které jsou s nezaměstnaností spjaty.“ Další úřednice již nepůsobila, tak stroze a odměřeně a řekla, že „zajímají mě a vlastně i musí zajímat problémy mých klientů, které pocítují s nezaměstnaností, aby jim mohla, co nejlépe poradit, což bez této znalosti není možné. Při mé práci je velmi důležité naslouchat všemu, co my klienti říkají“ uvedla úřednice C.

Závěrem lze říci, že bylo velmi překvapivé, že dvě ze tří úřednic, se kterými byl veden rozhovor, dokázaly vyjmenovat celou řadu problémů, které postihují mladé lidi při hledání práce. Tyto problémy lze zařadit do kategorií, které v literatuře uvádí i Krebs a další autoři (více v kapitole 1). Pracovnice zmiňovaly problémy ekonomické, sociální a psychické, které je velmi zajímají už z toho hlediska, aby dokázaly svým klientům vhodně pomoci.

7 CHARAKTERISTIKA MLADISTVÝCH A ABSOLVENTŮ REGISTROVANÝCH NA ÚŘADU PRÁCE

V následující kapitole jsou analyzovány překážky, se kterými se mladiství a absolventi setkávají na pracovním trhu, co mohou pracovnímu trhu nabídnout? Úřednicím Úřadu práce byly kladeny podobné otázky, tzn. jaké mají absolventi výhody, jaké jim stojí v cestě překážky k tomu, aby našli uplatnění na trhu práce? Dále je kapitola zaměřena na přechod mladých lidí ze školního prostředí na pracovní trh.

7.1 Překážky a výhody zaměstnávání mladistvých a absolventů

Mohou mladí lidé zaměstnavatelům nabídnout nějaké výhody, proto, aby zaměstnali právě je. Určitě ano, ale důležitý je především, v této práci, názor respondentů a úřednic. Dále bylo zjišťováno, jaké překážky brání mladistvým a absolventům ve vstupu na trh práce. Jednotlivé překážky tak vyjmenovávají samotní respondenti a úřednice.

Dle předpokladu, hlavní překážkou bránící získání zaměstnání je nedostatečná praxe. Nedostatečnou praxi, jako hlavní překážku bránící získání zaměstnání, uvádí i literatura, a stejně tak ji na prvním místě uváděli i samotní respondenti a úřednice. Velmi výstižně tuto skutečnost komentovala respondentka č. 1 „největší bariéra je v tom, že absolventi ze škol nemají praxi a tak mají minimální šance se na pracovním trhu uplatnit.“ Její názor potvrzují i další respondenti „všichni zaměstnavatelé chtějí praxi, ale kde ji hned po škole mám vzít, když nás nikdo nechce?“ řekla respondentka č. 3, „více méně většina firem shání lidi pouze s 3letou praxí, což je problém pro absolventa“ uvedl respondent č. 6, „problém je ten, že zaměstnavatelé požadují praxi v oboru, málo kdy se stane, že vezmou absolventa, když mají na výběr mezi člověkem, co má praxi a co vyšel právě ze školy“ sdělil respondent č. 7.

„V dnešní době chce mít každý vysokou školu nebo maturitu, aby nemusel makat rukama, ale najít pak šikovného řemeslníka, který by svou práci odvedl dobře, je docela fuška. Pokud dobrého řemeslníka najdeme, jsme schopni, mu za jeho práci zaplatit cokoliv. Myslím si, že máme málo šikovných řemeslníků, vždyť stavět, bourat, opravovat se bude pořád. Učni by měli chodit v průběhu studia více do praxe, aby se naučili, jak to

ve skutečnosti funguje a nejen leželi v knížkách“ řekl respondent č. 9. Z toho se dá usuzovat, že v některých oborech, je práce dostatek a v některých oborech méně, tuto hypotézu potvrzuje i respondentka č. 4 „je málo příležitostí v některých oborech a také si každý drží své místo a je pozdější odchod do důchodu, např. v mém oboru se to potvrzuje, najít zaměstnání jako učitelka, je pro mě nadlidský výkon, všude se setkávám s názorem, že mají dostatek velmi zkušených a dlouholetých pedagogů.“

I pracovníci Úřadu práce na prvním místě jmenovali praxi, jako další překážky bránící získání zaměstnání, zazněly „nedostatečné pracovní návyky a zkušenosti“ řekla pracovníce A, „schopnosti sebe prezentace a aplikace teorie do praxe“ doplnila ji pracovníce C, pracovníce B řekla „někomu schází komunikační dovednosti, někdo se neumí dostatečně prezentovat, jiný neumí správně napsat životopis či motivační dopis, nebo potřebuje poradit ohledně průběhu výběrového řízení.“

Mladiství a absolventi mohou být pro zaměstnavatele, zabývající se především průmyslem a zemědělstvím, velkým přínosem. Zaměstnavatelé získají mladého člověka, který je plný elánu a nepřináší sebou špatné pracovní návyky. Tuto domněnku potvrzuje i pracovníce B, která říká: „pro zkušeného zaměstnavatele mohou mladí lidé znamenat možnost získat tvárný materiál, který si uzpůsobí dle svých představ. Pokud zaměstnají mladého člověka, mohou mu nabídnout nižší mzdu a po boku zkušeného pracovníka si z něj mohou vychovat „dokonalého“ zaměstnance. Navíc absolvent, pokud studoval na škole s kvalitní studijní oporou, má navíc tu výhodu, že si mohl osvojit nejnovější technologické postupy.“

Z rozhovorů s respondenty i úřednicemi vyplynulo, že hlavní překážkou bránící mladým lidem získat zaměstnání je praxe. Současně však mladiství a absolventi řeší otázku, kde praxi vzít? Tím se ocitají stále v jednom začarovaném kruhu, práci získat nemohou, neboť pro zaměstnavatele nemají dostatečnou praxi, tu však, ale nedokáží získat, neboť je nikdo nechce zaměstnat. Alespoň částečná možnost, kde získat nějakou praxi jsou brigády.

7.1.1 Doporučení k vyšší zaměstnanosti mladých lidí

Skutečnost, že zaměstnavatelé nemají zájem o mladé lidi, má souvislost se strukturou našeho školství, kdy školské osnovy nejsou dostatečně zaměřeny, na praktickou výuku studentů, tak jako tomu bylo zvykem v předchozích letech, kdy se tímto studenti rychleji adaptovali na pracovní život. Školy nyní poskytují studentům převážně teoretické vědomosti a znalosti. Samozřejmě část viny spočívá i na zaměstnavatelích, kteří by měli být daleko aktivnější ve snaze vytvářet větší spolupráci se školami se zaměřením na nedostatkové obory.

Statistické údaje, které reprezentuje i příloha E – Nezaměstnaní absolventi podle úrovně dosaženého vzdělání ukazují, že mezi mladými lidmi převládají nezaměstnaní ze základní a středním odborným vzděláním. K vyšší zaměstnanosti této cílové skupiny by mohlo pomoci zavedení polytechnické výuku do škol, kdy např. prostřednictvím vaření, pěstitelství či dílen by žáci získali základní manuální zručnosti, které by jim v budoucnu umožnily vykovávat tu nejméně kvalifikovanou práci. Polytechnickou výuku je vhodné zařadit do osnov studia, z toho důvodu, že řada dnešních dětí umí používat počítače, mobily, tablety, ale již není schopna manuálně vytvořit např. ptačí budku nebo v pozdějším věku kluci neumí zatlouct hřebík, dívky neumí přišít knoflík nebo zašít roztržené kalhoty atd.

Další možností, jak zvýšit zaměstnanost mladistvých, je automatické zařazení dlouhodobého nezaměstnaného mladistvého do dalšího vzdělávacího kurzu, který by byl pro něj povinný. Kurz by byl všestranně zaměřen, kdy účastník kurzu by měl získat znalosti v oblasti finanční gramotnosti, manuálních dovedností, ale i základních znalostí práce s počítačem. Žákům odborných učilišť a středních průmyslových škol by mělo být během studia umožněno získávat praxi. Žáci by měli mít možnost docházet do podniků, kde by teoretické znalosti mohli porovnat s absolvovanou praxí. Podniky by si měly vybírat dobré studenty a již během studia s nimi uzavírat dohody nebo by je měli např. formou stipendií podporovat a umožňovat, aby již během studia získávali nezbytnou praxi.

Stejně tak jako žákům učilišť a středních průmyslových škol, by mělo být umožněno téměř všem studentům vysokých škol absolvovat buď bezplatnou stáž v některé společnosti, nebo možnost v průběhu studia odcestovat a část semestru studovat v cizím

jazyce. Prostřednictvím stáže či zahraničního studia by studenti získali buď praxi v daném oboru, nebo by si rozšířili své jazykové schopnosti.

7.2 Přejchod mezi školou a trhem práce

Přejchod mladých lidí ze školních lavic na pracovní trh, může být pro některé z nich velmi vysilující a stresující záležitostí. Respondentům byla položena otázka, jak vnímají nebo vnímali svůj vstup na pracovní trh, zda očekávali, že zapojení se do pracovního procesu bude snadné či naopak, zda získají práci snadno a rychle, nebo zda očekávali, že budou registrováni na Úřadu práce. Rozhovor byl také zaměřen na skutečnosti, zda byli během svého studia, ze stran pedagogů či odborných pracovníků, informováni, o uplatnění na trhu práce v oboru, který studují.

Všichni respondenti, s výjimkou respondentky č. 1, se shodli, že jejich vstup na pracovní trh, bude snadný, nikdo z nich si nemyslel, že jeho první kroky, po absolvování školy, nakonec povedou na Úřad práce. „Během posledního roku studia jsem dostal nabídku od známého, kde jsem byl i na povinné praxi, dělat u něj po ukončení školy kuchaře. Bohužel po ukončení školy se restauraci již nevedlo, tak dobře, takže nakonec dalšího kuchaře nevezali a ponechali původní složení personálu“ řekl respondent č. 7, „vzhledem k tomu, že jsem měl tu a tam nějakou brigádu už při škole, kdy jsem pomáhal v různých dílnách, tak jsem s myslel, že po ukončení školy, mě některá z těchto dílen zaměstná na trvalo“ uvedl respondent č. 6 nebo jak řekla respondentka č. 4 „jako absolventka vysoké školy jsem se domnívala, že během letních prázdnin najdu nějaké zaměstnání, ať již ve Zlíně nebo v Brně, kde jsem studovala, neboť ve škole nám bylo zdůrazňováno, že učitelů je málo.“

Dále bylo od respondentů zjišťováno, než-li se rozhodli studovat daný obor, zda věnovali nějaký čas tomu, aby zjistili, jestli najdou uplatnění na trhu práce po dokončení studia, popř. zda jim škola, kterou vystudovali, poskytla nějaké informace o zájmu zaměstnavatelů o uchazeče na trhu práce v daném oboru a o možnostech uplatnění se na pracovním trhu v oboru, který studují. U většiny respondentů zazněl názor, že si vybrali obor, který je zajímavý, a vůbec se nezajímali o skutečnost, jaké má daný obor uplatnění na pracovním trhu. Respondenti především uváděli, že „vůbec jsem

to neřešila“ uvedla respondentka č. 3, „nezajímá a s nikým jsem se neradil, chtěl jsem prostě dělat, to co mě baví“ sdělil respondent č. 7 nebo „nezajímá, auta budou jezdit pořád“ řekl respondent č. 6. Respondentka č. 5 uvedla, že se dopředu zajímala, jaké uplatnění na trhu práce nabízí obor, který vystuduje, nicméně „vzhledem k těžší finanční situaci v rodině, jsem neměla na výběr a musela jsem zvolit střední školu, která byla nejbliž, abych dojížděla někam daleko nebo bydlela na intru, na to naši fakt neměli.“ Naopak respondentka č. 2 uvádí, že „ano, informovala jsem se, jaké bude uplatnění, v případě, že daný obor vystuduju, ze strany školy jsem získala dostatečné množství informací a i podnik, který se školou spolupracoval, v té době prosperoval, bohužel po ukončení studia, už podnik tolik neprosperoval, aby nabral nové zaměstnance přímo ze školy, tak jako tomu bylo v předchozích letech, až nakonec zkrachoval celý.“

Na otázku, zda získali během svého studia nějaké informace o možnostech svého uplatnění na pracovním trhu, bylo ze strany jednotlivých respondentů odpovězeno odlišně. Někteří z nich dostali informace již na základní škole, jako např. respondent č. 8 „na základce jsme měli volitelné technické práce, kde nám říkali i prakticky ukazovali, čemu se daný obor věnuje. Dokonce i naše třídní s námi několikrát místo češtiny probírala, které obory mají budoucnost a co by jsme měli dělat.“ Podobně mluví i respondentka č. 3 „o uplatnění jednotlivých oborů nás informovali již na základní škole.“

Ostatní, kteří nebyli ze strany školy informováni, by informace o uplatnění jednotlivých oborů určitě označili za kladné, ale zároveň dodávají, že neví, zda by byli pro ně přínosné, jako např. respondentka č. 1 „špatné by to nebylo, ale jestli by my to k něčemu bylo nevím.“

Názor úřednic k dané problematice je také důležitý a z toho důvodu jim byla položena stejná otázka, zda mladiství a absolventi uvažují již při volbě svého oboru nad tím, zda v budoucnu najdou uplatnění na pracovním trhu. Úřednice se shodly, že při volbě oboru mladí lidé příliš neuvažují o skutečnosti, zda po ukončení studia naleznou práci v oboru, který vystudovali, či nikoliv, dále uvádějí, že často za ně rozhodují rodiče. Jak uvedla pracovníce C „o budoucím uplatnění přemýšlejí především jejich rodiče, kteří mají více zkušeností. Mladí lidé mají spíše tendenci volit obor podle svých zájmů či zálib, nepřemýšlí však o skutečnosti, zda v daném oboru najdou zaměstnání.“

Z rozhovorů s absolventy vyplynulo, že očekávali, že jejich vstup na pracovní trh bude snadný, nikdo z nich si nepředstavoval, že bude nezaměstnaný. Stejně tak jako očekávali, že jejich vstup na pracovní trh bude snadný, nezajímala se většina z nich o to, zda v oboru, který se rozhodli studovat, najdou po vystudování uplatnění na trhu práce či nikoliv, většina z nich se rozhodla studovat obor, který je nějakým způsobem zajímal.

7.2.1 Doporučení k plynulejšímu přechodu ze školního prostředí na trh práce

Stejně tak, jako by mělo být důležité pro každého mladistvého či absolventa získat v průběhu studia nějaké praktické zkušenosti, ať již tím, že bude na základní školy zavedena polytechnická výuka, praxí v průběhu střední školy nebo stáží či studiem v zahraničí, měli by být všichni žáci, a také jejich rodiče, již od základní školy informováni o aktuální situaci, kterou nabízí trh práce. Informace o pracovním trhu by žákům měli zprostředkovat pracovníci Úřadu práce, ředitelé firem daného regionu, ekonomové či další odborní pracovníci. Přednášky by se uskutečňovaly dvakrát ročně a to již pro žáky druhého stupně základní školy.

Prostřednictvím pravidelných přednášek by žáci, ale i jejich rodiče, získali informace o pracovním trhu v dané lokalitě, ale i v celé republice, jeho potřebách, možnostech, které nabízí a překážkách, které je potřeba zdolat. Tímto způsobem by mladí lidé získali bližší informace o trhu práce a tím by mohlo dojít k plynulejšímu a efektivnějšímu přechodu ze školního prostředí na pracovní trh.

8 ÚŘAD PRÁCE A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Osmá kapitola se zaměřuje na spolupráci mladistvých a absolventů s pracovníky Úřadu práce, s nabídkou jejich služeb a samozřejmě i ze spokojeností, či případnou nespokojeností jednotlivých respondentů s úředníky místního Úřadu práce a nabízenými službami. Dále se kapitola zaměřuje na aktivní politiku zaměstnanosti z pohledu pracovníků Úřadu práce.

8.1 Nabízené služby Úřadu práce z pohledu mladistvých a absolventů

Kapitola rozebírá odpovědi respondentů na otázku, co očekávali od registrace na Úřadu práce, jaké jim bylo nabídnuto řešení jejich situace, zda pobírali podporu v nezaměstnanosti, která spadá pod pasivní politiku zaměstnanosti a zda jim byli aktivně nabízeny služby aktivní politiky zaměstnanosti, pokud ano, jaké služby využili, a jak s nimi byli spokojeni.

Od mladistvých a absolventů bylo zjišťováno, co očekávali od registrace na Úřadu práce a jaká byla jejich motivace k tomu, aby se zaregistrovali na Úřad práce. Nejčastější odpovědí bylo „očekávala jsem více odbornosti a pomoci, víc nabídek na zaměstnání“ uvedla respondentka č. 1, „očekával jsem, že se nám podaří, dostat mě co nejdřív do zaměstnání. Čekal jsem od pracáku více nabídek práce“ sdělil respondent č. 8, „doufal jsem, že mi pomohou najít práci v oboru dřív než já“ konstatoval respondent č. 7.

Dalším důvodem k registraci na Úřadu práce bylo ze strany mladých lidí hrazení zákonného pojištění. „Tak samozřejmě, abych neplatila zdravotní pojištění sama, neměla bych na to“ řekla respondentka č. 4. Byl uveden i názor, že kromě hrazení zdravotního pojištění, respondentka č. 5 nic neočekávala „abych řekla pravdu, po zkušenost, o kterých mi vyprávěli moji známí, jsem neočekávala, že by mi snad našli práci. Raději jsem hledala nabídka sama na internetu a posílala životopisy snad na všechno možné.“

Stejná otázka byla položena i pracovnícím Úřadu práce. Všechny úřednice se shodly, že mladiství a absolventi očekávají především to, aby jim Úřad práce našel vhodné zaměstnání a zajistil hrazení zdravotního pojištění. „Někoho motivuje pouze to,

že mu Úřad práce bude hradit zdravotní pojištění“ řekla úřednice C, pracovnice B k tomu doplňuje, že „jiného motivuje to, že přes Úřad práce může získat nějakou rekvalifikaci.“

Vzhledem k tomu, že většina oslovených respondentů neměla nárok na podporu v nezaměstnanosti, bylo dále zjišťováno, zda jim byla nabídnuta některá ze služeb aktivní politiky zaměstnanosti. Odpovědi jednotlivých respondentů byly různé a odlišovali se, dle délky registrace na Úřadu práce. Respondentům, kteří byli registrováni na Úřadu práce méně, než 5 měsíců nebyla nabídnuta žádná rekvalifikace, tuto skutečnost potvrzuje i respondentka č. 2 „nebyla mi nabídnuta žádná rekvalifikace.“ Naopak respondentům, kteří byli evidováni na Úřadu práce déle, než 5 měsíců byla ze strany Úřadu práce rekvalifikace nabídnuta, někteří respondenti nabídky využili, naopak jiní nabídky nevyužili. Nevyužití nabídky odůvodnili následovně „ano, rekvalifikace mi byla nabídnuta, ale bylo to moc daleko, tak jsem ji nevyužila“ uvedla respondentka č. 1, „rekvalifikace mi byla nabídnuta, ale já jsem ji odmítnul, z toho důvodu, že jsem chtěl dělat s auty, a ne kuchaře, jehož rekvalifikaci mi nabízeli“ sdělil respondent č. 6. Respondenti, kteří nabídky rekvalifikace využili, byli s touto službou velmi spokojeni, jak potvrzuje i respondent č. 8 „rekvalifikační kurz byl pro mě velmi přínosný, zopakoval jsem si některé věci ze školy a naučil pár nových věcí.“

Nabídka služeb Úřadu práce je ovlivněna i dalšími faktory, nestačí být pouze absolventem, který je dlouhodobě nezaměstnaný, ale je třeba brát v úvahu i další faktory jako jsou možnosti Úřadu práce, zda nějaké projekty či kurzy probíhají, finance, aj. tuto skutečnost potvrzuje i respondentka č. 3, která řekla „o rekvalifikační kurzy jsem se aktivně zajímala, ale bylo mi sděleno, že momentálně nejsou prostředky, možná za půl roku, bych mohla absolvovat nějaký kurz.“

Závěrem lze říci, že očekávání, které měli mladí lidé od Úřadu práce, jsou různá. Někteří od Úřadu práce raději nic neočekávali a zaměstnání si hledali sami jinou cestou. Jiní očekávali, že jim Úřad práce zajistí, alespoň platbu povinného pojištění, naopak někteří absolventi očekávali, že jim Úřad práce pomůže zprostředkovat zaměstnání. Tito uchazeči o zaměstnání, pak byli velmi překvapeni ze skutečnosti, že jim Úřad práce žádnou pracovní nabídku nenabídl. Nabídka služeb, která vychází z aktivní politiky zaměstnanosti, byla realizována pouze v jednom případě, kdy byl respondentovi nabídnut kurz programování. Ostatní respondenti, kteří byli v evidenci Úřadu práce déle než

5 měsíců, o nabídnuté kurzy neměli zájem. Naopak mladiství a absolventi, kteří byli evidováni na Úřadu práce po dobu kratší 5 měsíců, by o kurzy měli zájem, ty jim však nebyly nabídnuty a pokud se o ně aktivně zajímali, bylo jim sděleno, že kurzy nabízejí až uchazečům, kteří jsou evidováni jako dlouhodobě nezaměstnaní.

8.1.1 Doporučení k nabídce služeb

Nabídka služeb Úřadu práce by mohla být zkvalitněna tak, že by byl zaveden pilotní program pro specifickou prvotní online registraci přes zabezpečený webový portál Úřadu práce, kdy by se vyzkoušel tento program v ostrém provozu na skupině mladistvých a absolventů, kteří jsou schopni se více a rychleji adaptovat na změny a lépe se orientují v nových technologiích. Prostřednictvím webového portálu by nový uchazeči o zaměstnání vyplnili vstupní dotazník, na základě, kterého by jim byl přidělen úředník, který by si je pro prostudování vstupního dotazníku pozval na individuální schůzku. Prostřednictvím vyplněného webového dotazníku, by úředník získal základní povědomost o budoucím klientovi a mohl by se tak lépe připravit na prvotní schůzku, na kterou by klient následně přinesl i doklady, které jsou nezbytné pro ověření údajů zadaných na webové stránce při online registraci. Na uvedené webové stránce by mohli být online připojení proškolení pracovníci Úřadu práce, kteří by řešili okamžité problémy zájemců o práci a pomohli by s vyplňováním registračních formulářů. Celý systém by mohl být zpřístupněn i zaměstnavatelům, kteří by po registraci, mohli sami vkládat nabídky práce a mohli by online komunikovat s uchazeči o zaměstnání, čímž by získali větší přehled o uchazečích, jejich schopnostech a možnostech v daném regionu. Což by jistě mělo za následek i urychlení procesu výběrových řízení uchazečů. Výstupní data by pak sloužila Úřadu práce a celému systému politiky zaměstnanosti, pro statistické vykazování úspěšnosti daného regionu mladistvých a absolventů při hledání práce a jejich uplatnění na trhu práce, vytvořil by se pravdivější obraz o problémech, nedostatcích a požadavcích daného regionu, kdy na základě toho by mohl Úřad práce lépe komunikovat se zástupci škol a zaměstnavateli, kde by uváděl jaké obory jsou v dané lokalitě žádané a jaké absolventy jsou školy schopny Úřadu práce nabídnout. Díky přesnému statistickému vykazování a zlepšenou komunikací těchto tří složek, by se zlepšil celkový stav nezaměstnanosti regionu, jelikož pracovní trh, by dle zpřesněných

dat mohl lépe reagovat na potřeby daného regionu, a tím by se výrazně zlepšilo i uplatnění mladistvých a absolventů. Tenhle systém by samozřejmě mohl po modifikaci fungovat i pro ostatní uchazeče o práci.

Samozřejmě nelze opomenout fakt, že díky online registraci, by skupina nových uchazečů o zaměstnání nemusela čekat dlouhé hodiny na Úřadu práce, tak jako tomu je nyní při prvotní registraci, čímž by se ulevilo i zatíženosti úředníkům a tím by byl dán prostor pro ještě větší zkvalitnění služeb pro mladistvé a absolventy či všechny skupiny nezaměstnaných.

8.2 Nástroje pro řešení nezaměstnanosti mladistvých a absolventů z pohledu pracovníků úřadu práce

Dalším z cílů průzkumu bylo zjistit, jak vidí aktivní politiku zaměstnanosti pracovníce Úřadu práce, se kterými byl veden rozhovor. Všechny tři pracovníce se shodly, že v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, je mladým lidem věnována zvýšená péče. Pracovnice A řekla, že „v současné době je vyhlášen projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let, který je nyní ve fázi výběru uchazečů a prvních skupinových akcí. Do tohoto projektu se mohou zapojit uchazeči o zaměstnání do 30 let věku, bez rozdílu dosaženého vzdělání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce déle než 4 měsíce a postrádají nebo mají jen minimální pracovní zkušenosti v souhrnné délce maximálně dvou let po ukončení studia. Což znamená, že projekt je vhodný i pro absolventy, kteří jsou evidováni na Úřadu práce déle než 4 měsíce a evidujeme i uchazeče z řad absolventů, kteří se do projektu zapojili. Vzhledem k tomu, že je projekt zatím v první fázi, nedokáži Vám říci, jaké budou výsledky projektu.“ Pracovnice C doplňuje, že „běží i projekt Startujeme, který je však určen pouze uchazečům o zaměstnání, kteří mají maturitu, do dvou let po ukončení studia a ke dni vstupu do projektu splňují podmínku praxe maximálně do šesti měsíců a zatím neabsolvovali žádný kurz ECDL.²³ Tento kurz je z naší strany také nabízen absolventům a ze strany absolventů je velmi oblíben.“

²³ ECDL – European Computer Driving Licence je celosvětový vzdělávací koncept v oblasti počítačové gramotnosti, znalostí a dovednost (ECDL, online, cit. 2014-02-10).

Zároveň bylo od jednotlivých pracovníků zjišťováno, jaký nástroj aktivní politiky se jim nejvíce osvědčil v jejich praxi a považují jej za vhodný pro řešení nezaměstnanosti u mladistvých a absolventů. Úřednice opět shodně jmenovaly „finanční podpora zaměstnavatelů při vytváření pracovních míst pro absolventy a společensky účelná místa“ řekla úřednice B, jak však uvedla pracovníce A „nelze však využít pouze na kategorii absolvent, musí být zařazen i do další rizikové skupiny, např. dlouhodobě nezaměstnaný absolvent.“ Což znamená, že absolvent může být zařazen do výše jmenované služby pouze v případě, že aktivně hledá zaměstnání déle než 5 měsíců a je stále registrován na Úřadu práce. Právě prostřednictvím těchto služeb mají mladí lidé možnost získat „praxi, pracovní zkušenosti a návyky k práci“ uvedla úřednice C.

Vzhledem k tomu, že byly realizovány pouze tři rozhovory s pracovníci zlínského Úřadu práce, lze všeobecně říci, že úřednice měly shodný názor v tom, že aktivní politika zaměstnanosti ve Zlínském okrese je dostatečně orientována na skupinu mladých osob. Ze strany úřednic byly jmenovány projekty, které jsou v současné době aktuální a do kterých každá z nich doporučila nějakého uchazeče o zaměstnání. Dalším přínosem, který snižuje počet nezaměstnaných absolventů, jsou společensky účelná místa a finanční podpora zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst.

8.2.1 Doporučení k nástrojům pro řešení nezaměstnanosti mladistvých a absolventů

Aktivní politika zaměstnanosti nabízí v rámci jednotlivých regionů různé rekvalifikační kurzy, tyto kurzy však nepokryjí úplně poptávku. Jednotlivé kurzy se zaměřují pouze na jednu oblast, bylo by vhodné, aby Úřad práce nabízel více kurzů, které by se zaměřily na širší spektrum a pokryly tak velký počet uchazečů o zaměstnání.

Prvotně by měly být kurzy zaměřeny na praxi tak, aby uchazeči o zaměstnání z řad mladých lidí měli možnost získat potřebnou praxi, která by jim následně umožnila získat zaměstnání. Např. v rámci firmy, která nabízí služby pro ženy, by bylo vhodné navrhnout pro mladé absolventy z řad kosmetiček či kadeřnic praktikantská místa. Prostřednictvím praktikantského místa by absolventka mohla absolvovat např. půlroční praxi, která by jí následně umožnila získat zaměstnání v některém ze salónů na plný pracovní úvazek nebo po absolvování praktikantského místa by jí bylo umožněno založit si živnostenský

list a pracovat jako OSVČ. V případě práce jako OSVČ by bylo vhodné, aby v prvních dvou letech než získá mladé kadeřnice či kosmetička dostatečnou klientelu, byla vysvobozena nebo měla částečné úlevy na dani. Současný systém neumožňuje, aby mladí lidé po ukončení studia bez praxe získali živnostenský list a pracovali jako OSVČ, i přesto že řady z nich by na tuto možnost přistoupila.

Další nabídkou rekvalifikačních kurzů by mohlo být zaměření na cizí jazyky, kdy zájemcům o tento kurz by bylo umožněno absolvovat např. půl roční intenzivní jazykový kurz nebo možnost absolvovat finanční, technické a další kurzy. Tak aby většina mladých lidí měla možnost nějakým způsobem rozvíjet svůj lidský kapitál.

Aktivní politika zaměstnanosti je závislá na financích, aby bylo možné nabízet větší množství variabilních kurzů, je třeba, aby byla aktivní politika zaměstnanosti lépe financována, popř. aby existovali finanční úlevy pro podniky, které by se rozhodly otevřít praktikantská místa prostřednictvím, kterých by mladí lidé získali praxi a následně mohli získat i stále zaměstnání.

8.3 Zhodnocení spolupráce mladistvých a absolventů s pracovníky Úřadu práce

Cílem této kapitoly je zhodnotit, jak mladiství a absolventi vidí spolupráci s pracovníky Úřadu práce, zda byli pracovníci ochotní, milí, zda pro ně byla spolupráce přínosem nebo naopak ztrátou času. Ze strany úřednic Úřadu práce, bylo zjišťováno, zda jsou absolventi ochotní spolupracovat, nebo naopak nemají zájem o spolupráci.

Uchazeči o zaměstnání ze stran mladistvých a absolventů jsou po registraci na Úřadu práce přiděleni k určitému pracovníkovi Úřadu práce dle začátečního písmena svého příjmení, který jej pak má na starosti. Zde se pak odvíjí i následná rozdílná spokojenost jednotlivých respondentů s úředníkem. Pozitivně spolupráci hodnotila respondentka č. 1 „pracovnice, pod kterou jsem patřila, byla vždy velmi ochotná, vstřícná“ podobný názor má i respondent č. 8 „spolupráce s paní na úřadě je dobrá, paní se snaží a nabízí mi pracovní místa.“ Jiní respondenti však uvedli, že mají negativní zkušenost s pracovníkem úřadu práce. „Spokojena jsem nebyla, s paní se nedalo vůbec rozumně bavit“ řekla respondentka č. 3, „byl jsem nespokojený, chovala se namyšleně, jinými slovy byla velmi

arogantní“ řekl respondent č. 6, „pracovnice, která mi byla přidělena byla velmi neochotná, vůbec se se mnou nechtěla bavit, chovala se velmi povýšeně“ říká respondent č. 10, k tomu ještě dodává „když jsem tam došel a ona tam zrovna nebyla, tak jsem šel k jiné paní, která byla naopak velmi milá a ochotná, byl jsem z toho, tak v šoku, že jsem jí ani nic neřekl.“

Po otázce, jakou mají mladiství a absolventi zkušenost s pracovníky Úřadu práce, následovala otázka, zda byla pro ně celková jejich spolupráce s Úřadem práce přínosná, nebo naopak byla pouze ztrátou času. Většina dotázaných respondentů ohodnotila práci s Úřadem práce negativně. „Neúspěšná, ani přínosná, je to pro mě velmi stresující prostředí“ uvedla respondentka č. 3, „pracák mi dělal zbytečné problémy z důvodu CheckPointu, do kterého jsem byl zařazen, musel jsem dojíždět na poštu v určitou hodinu. Nikdo mi to dojíždění neproplácel, nechápal jsem to, protože jsem nepobíral žádné dávky. Vrchol byl, když mňa zařadili na veřejné práce, na které sem taky mosel dojížd'at, byla to pro mňa ztráta času a buzerace“ řekl respondent č. 6, „po pravdě jsem byl zklamaný, myslel sem, že když tam dojdu, zeptají se mě, co bych chtěl dělat, a vytisknou mi seznam firem, co v mém oboru hledají zaměstnance“ řekl respondent č. 7. Pozitivně hodnotí zkušenost s Úřadem práce respondentka č. 1 „určitě mi pracovnice pomohla a zkusila jsem si, jak to chodí na Úřadu práce“ a také respondentka č. 4 „vlídný přístup, ale i přínos v tom smyslu, že člověk zažil i něco takového, být bez práce, to je docela životní zkušenost.“

Pracovnice svoji práci a poradenské služby, které nabízejí mladým lidem, shledali za přínosnou. Úřednice B říká „pokud uchazeči chtějí, získají od nás spoustu cenných informací i praktických rad. Spolupráci shledávám jako přínosnou, především v případě, kdy absolventi aktivně spolupracují.“

Na Úřadu práce se mladiství a absolventi setkali, jak s úředníky, kteří byli ochotní, tak s úředníky, kteří byli velmi neochotní, až arogantní. U některých respondentů byla spolupráce s Úřadem práce hodnocena jako ztráta času, naopak někteří respondenti, tuto zkušenost vnímají jako dobrou životní zkušenost, která se jim může hodit kdykoliv v dalších letech, nikde není psáno, že budou mít vždy práci. Pokud by se opět dostali do stejné situace, již by věděli, co od Úřadu práce očekávat. Respondent, který absolvoval rekvalifikační kurz, hodnotí spolupráci s Úřadem práce jako velmi

dobrou, i přesto, že dosud nenašel uplatnění na pracovním trhu. Úředníci sami hodnotí svou práci a poradenské služby, které poskytují mladým lidem, jako velmi přínosné, jelikož od nich mladiství a absolventi získávají řadu cenných informací a praktických rad, toto mi však ze strany respondentů nebylo potvrzeno. Je nutné dodat, že hodně závisí na aktivitě jednotlivých uchazečů o zaměstnání a jejich snaze o spolupráci s přidělenými úředníky Úřadu práce, na druhé straně je důležitá ochota „někomu pomoci“ ze strany úředníků.

8.3.1 Doporučení ke zlepšení vzájemné spolupráce

Pracovník Úřadu práce by měl být především odborníkem v daném oboru. Jako odborník na zprostředkování zaměstnání by měl znát legislativní normy, odborné postupy při zprostředkování vhodného pracovního místa a zároveň by měl mít velmi dobré komunikační dovednosti. Mimo těchto dovedností by měl mít dostatek odbornosti, tzn. odpovídají vzdělání, regionální přehled o situaci na trhu práce, samostatné rozhodování, počítačové znalosti, osobnostní předpoklady, mezi které patří sociální citění, odhad lidí, empatie, korektní jednání, nestrannost, solidarita, psychická pohoda, aj.

Ke zlepšení vzájemné spolupráce mezi Úřadem práce a nezaměstnanými z řad mladistvých a absolventů může dojít v případě, kdy budou úředníci pravidelně proškolení. Pravidelným školením není myšleno pouze odborné školení, které se týká např. změny v legislativě, ale především školení v oblasti time managementu, stresu, komunikace, asertivity a další, kdy tyto školení by měly obsahovat i modelové situace, s možností nahrávání na záznamové zařízení a jejich následné společné vyhodnocení, kde by se zjistily základní chyby při jednání s klienty.

Zlepšení stávajícího stavu by přineslo i zvýšení počtu úředníků, kteří by nebyli přetíženi prací, jako doposud a měli by možnost důkladněji se věnovat každému klientovi, tzn. důkladněji prostudovat jeho složku a sestavit individuální rozvojový plán pro každého klienta.

Aby mohli úředníci individuálně pracovat s každým klientem, je třeba, aby měli i odpovídající zázemí, které v ideálním případě spočívá v tom, že by měli svoje kanceláře,

kde by byly vedeny rozhovory s klienty ve větším soukromí, kteří by se tak cítili daleko lépe, než pokud sedí v prostoru typu open space, kde jsou úředníci od sebe odděleni jen přepážkami.

Pokud by existovalo dostatečné množství úředníků, kteří by měli ideální podmínky pro práci s klienty, je třeba, dbát i na jejich výši mzdy, která by musela odpovídat odvedené práci a odpovědnosti za práci. Mohlo by být zajímavé sledovat, co by udělala motivační složka, kdy by např. úředníci vedle fixního platu získávali i určitý bonus podle toho kolik by se jim podařilo zaměstnat lidí.

9 ZHODNOCENÍ SITUACE NEZAMĚSTNANÝCH MLADISTVÝCH A ABSOLVENTŮ NA ZÁKLADĚ TEORIE LIDSKÉHO KAPITÁLU A ZAMĚSTNATELNOSTI

Teorie lidského kapitálu a zaměstnatelnost byly detailněji rozebrány v teoretické části této diplomové práce. Tato kapitola analyzuje situaci nezaměstnaných mladistvých a absolventů na zlínském trhu práce z pohledu zaměstnatelnosti a z hlediska lidského kapitálu.

9.1 Zaměstnatelnost mladistvých a absolventů

Zaměstnatelnost mladistvých a absolventů bývá často na nižší úrovni, je to z toho důvodu, že mladiství a absolventi patří do skupiny lidí, kteří vstupují na pracovní trh nově, řada z nich i prvně, neboť nemají žádnou pracovní zkušenost, např. získanou během brigády či povinné školní praxe. Častým důvodem, proč je zaměstnatelnost u této skupiny osob na nižší úrovni, je skutečnost, že se mladiství či absolventi ještě dostatečně neorientují na pracovním trhu, což může být z toho důvodu, že jej neznají.

Jak již bylo uvedeno v teoretické části, o zaměstnatelnosti se hovoří jako o schopnosti najít si své první zaměstnání, ale také si toto zaměstnání udržet. Šest z deseti oslovených respondentů si již dokázalo práci nalézt a zároveň si ji dokázalo i udržet. Respondentka č. 1 práci nenalezla, ale z evidence Úřadu práce byla vyškrtuta, neboť jí byl přiznán invalidní důchod. Tři respondenti práci dosud nemají, avšak aktivně ji stále hledají, mezi těmito respondenty je i respondent č. 8, který absolvoval rekvalifikační kurz.

Vzhledem k situaci na zlínském trhu práce, byli někteří nuceni hledat práci i v jiných okresech či krajích, např. respondentka č. 2 dojíždí za prací do sousedního okresu, kde pracuje ve městě Uherské Hradiště (cca 30 km), respondentka č. 4 se odstěhovala za prací do Valašského Meziříčí (cca 50 km). Ostatní respondenti pracují v okrese Zlín, za prací dojíždí v průměru 15-20 km, v závislosti na místě jejich bydliště. Respondent č. 8, který dosud nenalezl vhodnou práci, uvažuje o možnosti přestěhovat se do jiného kraje.

Podle Kuchaře (2007) je zaměstnatelnost výslednicí čtyř faktorů (podrobněji kapitola 2). Respondenti nemají možnost ovlivnit demografické charakteristiky, jako věk, pohlaví aj., ale mohou ovlivnit sociální charakteristiky, jako je vzdělání, délka praxe aj. Z rozhovorů s jednotlivými respondenty vyplynulo, že si někteří během nezaměstnanosti našli brigádu (respondentka č. 2 a 3, respondenti č. 6 a 10), tím došlo k získání nějaké praxe a možnosti uvést tuto, byť minimální, praxi do svého životopisu. S respondentkou č. 2 byl majitel natolik spokojen, že jí nabídl práci na plný úvazek. „Tuto nabídku jsem ihned přijala, majitel pak další brigádnice propustil s tím, že se mu nevyplatí je již zaměstnávat“ uvedla respondentka č. 2. Jiní respondenti si zdokonalovali své jazykové schopnosti. Respondentka č. 5 uvedla „po maturitě jsem chodila na roční jazykovku, kde jsem si dodělala státnice z angliny.“ I respondentka č. 4 se během období, kdy byla evidována na Úřadu práce, věnovala učení jazyka „svůj volný čas jsem věnovala studiu angličtiny.“

Jak vyplynulo z rozhovorů s respondenty, nečekali ze „založenýma rukama“, až jim Úřad práce najde nějakou práci, ale sami aktivně práci hledali „naposílala jsem hromadu životopisů do nejrůznějších firem“ řekla respondentka č. 5, „trávil jsem veškerý volný čas na netu, kde je hodně nabídek a posílal životopisy“ uvedl respondent č. 10. „do hledání jsem zapojil celou rodinu a všechny známé“ doplňuje respondent č. 6. U ostatních respondentů se opakovali podobné odpovědi. Je zřejmé, že většina z nich se snažila během doby, kdy byla evidována na Úřadu práce zvýšit své možnosti na uplatnění na trhu práce, v cestě jim však stály makroekonomické a makrosociální charakteristiky a charakteristiky zaměstnavatele, které nemohli ovlivnit.

Kuchař (2007) dále uvádí, že důležitým předpokladem pro získání zaměstnání je ochota vyrovnat se s požadavky trhu práce. U oslovených respondentů byla zjištěna ochota přizpůsobit se požadavkům trhu práce, kdy příkladem může být respondentka č. 2., která si našla brigádu, ze které se později stala práce na plný úvazek, nebo respondentka č. 4, která přijala místo v jiném okrese a navíc i v jiném oboru. Jiní respondenti chodili na brigády, čímž získali potřebnou praxi nebo se dále zdokonalovali v cizí řeči.

Ze strany Úřadu práce měli respondenti uhrazeno pouze zdravotní pojištění, mimo respondenta č. 8, který jako jediný navíc absolvoval rekvalifikační kurz. Tento respondent je však stále bez práce a dle mého pozorování ho jinak tato skutečnost netrápí,

oproti respondentce č. 3, která je dlouhodobě nezaměstnaná a tato situace ji velmi trápí, snaží se posílat životopisy, kontaktovat případné zaměstnavatele, ucházet se o případný rekvalifikační kurz, zatím, ale vše bezúspěšně. Je možné říci, že uhrazení zdravotního pojištění do jisté míry usnadnilo respondentům jejich ekonomickou situaci. Skrze služby a programy, které Úřad práce nabízí, však nedošlo k cílenému zvýšení zaměstnatelnosti oslovených respondentů.

9.2 Lidský kapitál

Lidský kapitál se skládá z dovedností, vědomostí, zdraví, ale i psychických faktorů a peněžních příjmu. Tyto složky se v průběhu života mění v závislosti na investicích. Investovat můžeme do vzdělání, školení, zdravotní péče aj.

Jak již bylo uvedeno v teoretické části zabývající se lidským kapitálem, mladiství a absolventi jsou na trhu práce nově příchozími, z tohoto důvodu se na něm obtížně orientují. Často trpí nízkou sebedůvěrou a postrádají kontakty, které jsou důležité při hledání zaměstnání, tím klesá jejich lidský kapitál. Zároveň platí i pravidlo, že čím déle jsou evidovány v registru Úřadu práce, tím více se jejich lidský kapitál vytrácí, proto, aby si udrželi lidský kapitál, potřebují praxi, kde si mohou ověřit teoretické znalosti, které získali během studia. Praxi, resp. zaměstnání, je pro ně velmi obtížné najít, neboť zaměstnavatelé preferují zaměstnance, kteří již mají nějaký lidský kapitál a hlavně praxi. Tím se mladiství a absolventi dostávají do bludného kruhu, z kterého je velmi těžké uniknout.

Jednou z důležitých složek lidského kapitálu je praxe, jak již bylo uvedeno v kapitole 7. Hlavní důvod, proč jsou mladiství a absolventi nezaměstnaní, vidí samotní respondenti, ale i úřednice v tom, že nemají dostatečnou praxi. Prostřednictvím Úřadu práce sice mají možnost získat určitou praxi, ale ne vždy běží projekt, který je vhodný pro absolventy a také ne všechny absolventy se podaří do projektu zapojit. Navíc zapojení do projektu je dáno i délkou evidence na Úřadu práce. Z tohoto důvodu, především krátkodobě nezaměstnaní mladiství a absolventi, nemají možnost prostřednictvím Úřadu práce získat praxi a tím rozvinout jednu z důležitých složek lidského kapitálu.

Z předchozí kapitoly vyplývá, že velká část z oslovených respondentů, na zvýšení své zaměstnanosti, respektive na výši svého kapitálu, pracovala sama (brigády, kurzy). Jak uvedli shodně všichni respondenti, tak se dalšímu vzdělání nebrání, ba naopak by jej přivítali. „Určitě bych ráda absolvovala nějaký počítačový kurz“ řekla respondentka č. 3, „myslím si, že vzdělávat se je potřeba v každém věku“ uvedla respondentka č. 4, „rád bych si rozšířil kvalifikaci v mém oboru, co se týká rýsování na PC a návrh designu“ řekl respondent č. 7.

Prostřednictvím Úřadu práce zvýšil svůj lidský kapitál pouze respondent č. 8, skrze rekvalifikační kurz, který absolvoval, bohužel zvýšení jeho lidského kapitálu nevedlo zatím k získání zaměstnání.

Úřednice Zlínského Úřadu práce hovořily o programech či projektech, které pomohou mladistvým a absolventům získat praxi, praktické dovednosti nebo pracovní návyky, u skupiny respondentů, které byly osloveny, tento fakt nebyl potvrzen, může to být z toho důvodu, že někteří z nich byli evidováni na Úřadu práce krátkou dobu. I když respondentka č. 3 je již na úřadu práce evidována 2,5 roku a zatím neabsolvovala žádný rekvalifikační kurz. Nutno podotknout, že se sama respondentka velmi snaží najít si práci, ale již z rozhovoru s ní, je na první dojem zřejmé, že je velmi nesmělá, vyplašená a nervózní, což mnohé zaměstnavatele může odradit. Respondentka se však snaží pracovat na svém lidském kapitálu sama, tím, že občas se jí podaří pracovat alespoň brigádně a ve volných chvílích se věnuje samostudiu angličtiny a ručním pracím.

I přesto, že část oslovených mladistvých a absolventů hodnotila spolupráci s úřednicemi ne příliš kladně, osobně bych v ní nějaký přínos viděla. Tím, že byli tito mladí lidé evidováni na Úřadu práce jako nezaměstnaní, získali nové osobní zkušenosti v podobě toho, jak se mají v dané situaci chovat, poznali prostředí Úřadu práce, proces registrace i další administrativní prvky spojené s hledáním zaměstnání. Přínosem pro ně nebyla získaná praxe, ale především zvýšili svůj lidský kapitál o další osobní zkušenosti, do kterých můžeme zahrnout např. tvorbu životopisu, hledání práce přes webové stránky, úřad práce, aj. Tyto mladí lidé jsou nyní bohatší o zkušenosti, jak nezaměstnanost řešit, jak hledat práci, jak funguje Úřad práce, čemu se vyhnout při pohovoru a naopak. Tento fakt mi potvrzuje i respondentka č. 4 „byla to zajímavá zkušenost, teď vím, jak se chovat v případě, že ztratím práci,“ která byla jedna z mála, jenž ohodnotila spolupráci

s Úřadem práce tímto způsobem. Ostatní respondenti vnímají spolupráci s Úřadem práce jako ztrátu času a kdyby měli sami dostatečné množství prostředků k úhradě zdravotního pojištění, ani by se na úřad registrovat nešli.

9.2.1 Doporučení k lidskému kapitálu

Ke zvýšení lidského kapitálu může dojít v případě, že mladí lidé mají možnost prostřednictvím Úřadu práce absolvovat nějaký rekvalifikační kurz či mohou pracovat jako dobrovolníci. Dobrovolnické práce prostřednictvím, které získá mladý člověk praxi, jsou ze stran mladých lidí často odsuzovány a to právě z toho důvodu, že tyto pozice nebývají dostatečně finančně ohodnoceny. Mladí lidé stojí na startu svého života, chtějí se osamostatnit, zakládat rodiny a nabídka dobrovolné práce pro ně není moc atraktivní.

Ze zvýšením lidského kapitálu souvisí i nabídka rekvalifikačních či jiných kurzů, které pracovní úřady nabízí. Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, pokud by existovala pestřejší nabídka kurzů, jista by to přispělo ke zvýšení lidského kapitálu mladých lidí.

10 DISKUSE

Z rozhovorů s jednotlivými respondenty byly zjištěny následující informace. Na zlínském pracovním trhu působí poměrně stabilní zaměstnavatelé, kteří se věnují především zpracování plastů, strojírenskému, gumárenskému, obuvnickému a potravinářskému průmyslu. Podle dostupných dat je míra nezaměstnanosti v okrese Zlín mírně nad celorepublikovým průměrem. V okrese Zlín bylo ke dni 30.09.2012 evidováno 8 190 nezaměstnaných osob, z toho bylo 734 absolventů a 17 mladistvých, což znamená, že podíl nezaměstnaných mladistvých a absolventů k celkovému počtu nezaměstnaných činil téměř 9,2 %. I přesto, že ve srovnání s ostatními rizikovými skupinami, tvoří nezaměstnaní mladiství a absolventi největší skupinu, domnívám se, že tato skupina nezaměstnaných osob, je velmi riziková. A to především z toho důvodu, že mladí lidé nemají dostatečné pracovní návyky. Pokud nebudou tyto pracovní návyky, co nejdříve vytvořeny, může to vést k tomu, že se jim tato situace zalíbí a již nebudou mít potřebu hledat si zaměstnání.

Diplomová práce se zajímala, jak vidí situaci na trhu práce v okrese Zlín samotní nezaměstnaní mladiství a absolventi a také, jak tuto situaci vnímají úřednice Úřadu práce. Z rozhovorů s jednotlivými mladými respondenty vyplynulo, že si myslí, že práce v okrese Zlín je, ale na druhou stranu si nesmí lidí příliš vybírat. Nezaměstnanost mladistvých a absolventů se často odvíjí od skutečnosti, zda jsou ochotni vzít zaměstnání, které neodpovídá jejich vzdělání a je obvykle i hůře placené. Podle odpovědí, které poskytli jednotliví respondenti, si je většina z nich vědoma svého dosaženého vzdělání a s tím zároveň spojené i určité nároky na pracovní místo. Možná právě tato skutečnost, může být faktorem, proč jsou někteří z nich stále nezaměstnaní. Naopak uchazeči o zaměstnání, kteří si uvědomili, že pokud chtějí uspět na trhu práce a pracovat, musí buďto snížit své nároky na pracovní místo a mzdu nebo se dál vzdělávat či změnit svůj obor vzdělání. Tato uvědomělá skupina respondentů si zaměstnání během několika měsíců našla. Tím, že pracují, získávají tolik potřebnou praxi a osvojují si pracovní návyky.

Respondenti, ale i pracovnice Úřadu práce uvedli, že pracovní místa se odvíjí i od chodu místních továren, jako Continental Barum, Fatra, ZPS Zlín a další. Pokud se továrnám daří, přijímají nové pracovníky i z řad mladistvých a absolventů, kteří tak mají možnost

opět získat praxi, zkušenosti, znalosti a vypěstovat si pracovní návyky. Továrna naopak získá mladého tvárného pracovníka, který je ochoten pracovat, dále se učit a rozvíjet a je flexibilní.

Pro uplatnění na trhu práce postrádají mladiství a absolventi praxi, která je zároveň i důležitou složkou lidského kapitálu. Většina oslovených respondentů uvedla, že se ocitli v tzn. začarovaném kruhu. Zaměstnavatelé o ně neměli zájem, neboť neměli praxi, oni sami však pracovat chtějí, ale nikdo je bez praxe nechtěl zaměstnat. Některým s oslovených respondentů se podařilo získat alespoň brigádu, v jednom případě se pak z brigády stala i práce na plný úvazek. Dalším respondentům, kteří pracovali alespoň brigádně, tato zkušenost pomohla k tomu, že získali alespoň nějakou praxi a budoucím zaměstnavatelům, tak prostřednictvím svého životopisu, mohli sdělit, že chtějí pracovat a že se snaží získat nějakou práci. Z rozhovoru s jednotlivými respondenty bylo cítit, že chtějí pracovat a že si aktivně hledají zaměstnání, ať již prostřednictvím Úřadu práce, přes známé nebo přes internet. Vzhledem ke skutečnosti, že většina s oslovených respondentů opravdu chtěla pracovat, přijali pracovní nabídky, které jim byly nabídnuty, i za tu cenu, že daná pracovní pozice neodpovídá jejich dosaženému vzdělání.

Úřednice Úřadu práce pouze potvrzovaly tuto skutečnost, že mladým lidem často chybí praxe. Mladiství a absolventi, kteří během letních prázdnin pracovali, alespoň brigádně, mají oproti jejich vrstevníkům velkou výhodu, jednak mohou tuto skutečnost uvést do svého životopisu a tím mohou oslovit budoucího zaměstnavatele a jednak si i prostřednictvím brigád budují pracovní návyky a získávají tolik potřebnou a zmiňovanou praxi. Vedle chybějící praxe dále úřednice uváděli další řadu dovedností, která mladistvým a absolventům chybí, jako např. komunikační dovednosti, schopnost sebe prezentace, nedostatečná znalost cizích jazyků a další. Naopak velkou výhodou zaměstnání mladistvého nebo absolventa je jeho znalost nejnovějších teoretických znalostí a postupů, adaptabilita, flexibilita aj.

Samotní mladiství a absolventi mluvili o problémech, které jsou spojeny s nezaměstnaností. Zmiňovali především ekonomické, psychické a sociální problémy. O stejných problémech hovořili i pracovníci Úřadu práce a zároveň i podotýkaly, že je problémy klientů zajímaví, neboť pokud vědí o všech problémech, které uchazeče o zaměstnání trápí, jedině, tak jim mohou správně poradit i pomoci.

Z rozhovorů s mladými respondenty vyplynulo, že očekávali, že vstup na trh práce bude poněkud jednodušší. Většina z nich si nepřipouštěla možnost, že skončí na Úřadu práce, domnívali se, že se jim během letních prázdnin podaří najít si vhodné zaměstnání. Jako důvod, proč je pro ně obtížné najít práci, řada z nich zmiňovala doznívající hospodářskou krizi a s ní související skutečnost, že ani velké podniky, které jindy nabíraly několik absolventů, nemají tolik zakázek, a z toho důvodu ani nepřijímají nové pracovníky. Zde bylo nutné poukázat i na nedostatečnou propustnost státního aparátu a zbytečnou byrokracii v této oblasti, kdy uchazeči o práci jsou svázáni mnoha předpisy a požadavky. Dále se ukázalo, že většina respondentů se ani před volbou svého povolání nezajímala o skutečnost, zda po ukončení studia najdou zaměstnání ve svém oboru. Obor si zvolili spíše dle toho, co je baví, jaké mají koníčky, nikoliv podle toho, jaké by našli v budoucnu uplatnění a už vůbec ne dle toho, co trh práce momentálně potřebuje. Tato skutečnost může být příčinou toho, že tyto respondenti skončili místo v zaměstnání na pracovním úřadu. Někteří uvedli, že během studia na základní nebo střední školy absolvovali, zpravidla s pedagogy, přednášky týkající se vhodné volby jejich povolání, ale stejně ve finále volili dle svých zájmů. Respondenti, kteří během svého studia neměli možnost získat informace o vhodné volbě povolání, by naopak tuto možnost uvítali. Zůstává pouze otázkou, jak by s touto informací naložili, zda by se rozhodli pro obor, který by jim po ukončení studia, zajistil zaměstnání nebo by volili stejným způsobem jako jejich vrstevníci, kteří tyto informace měli k dispozici.

Pracovnice Úřadu práce mi pouze potvrdily, že se většina mladistvých a absolventů nezajímá o skutečnost, zda po ukončení studia najdou uplatnění v daném oboru. Také dodávají, že mnohdy za samotné studenty rozhodují jejich rodiče, kteří ne vždy volí vhodný obor, ale naopak volí obor, který chtěli oni sami studovat a myslí si, že by v tomto oboru mohlo jejich dítě uspět. Opět narážíme na problém informovanosti. Kdy někteří mladiství a absolventi vystudují zajímavý obor, ale v okrese nebo kraji, ve kterém bydlí, tento obor nemá žádné uplatnění. Mnohdy tak musí za zaměstnáním dojíždět nebo se dokonce přestěhovat. Tím se dostáváme k další otázce, jsou respondenti ochotni za prací dojíždět a do jaké vzdálenosti, či jsou ochotni odstěhovat se do jiného kraje nebo státu. Všichni respondenti se shodli, že chtějí pracovat v České republice, žádný z nich neměl, ambice pracovat v nějaké mezinárodní společnosti v jiném státě. Dále respondenti uvedli, že chtějí pracovat v kraji, ve kterém žijí, kde mají příbuzné,

kamarády, téměř nikdo z nich neuvažoval o možnosti, že by se např. odstěhoval do Prahy nebo jiného kraje, kdy by našel lepší uplatnění ve svém oboru. Respondenti byly ochotni stěhovat se pouze v rámci Zlínského kraje, což bylo i v jednom případě realizováno. Dojezdová vzdálenost do zaměstnání se u jednotlivých respondentů lišila a to z toho důvodu, že někteří respondenti bydlí ve městě, v tomto případě pak uvažovali o tom, že by dojížděli do zaměstnání, které by bylo od jejich bydliště v dojezdové vzdálenosti do 30 – 40 minut. Naopak respondenti, kteří bydleli na vesnici a byli zvyklí celý život dojíždět již do školy, by byli ochotni dojíždět do zaměstnání hodinu až hodinu a půl.

Z dojezdovou vzdáleností do zaměstnání souvisí i nejrůznější rekvalifikace, vzhledem k tomu, že jedné respondentce byl nabídnut rekvalifikační kurz, která jej však odmítla, z toho důvodu, že je příliš vzdálen od jejího bydliště a na daný kurz by musela dojíždět přes dvě hodiny. Dále bylo zjišťováno, zda si pracovníce Úřadu práce, myslí, zda je politika zaměstnanosti dostatečně zaměřena na mladistvé a absolventy. Pracovnice uvedly, že se domnívají, že aktivní politika zaměstnanosti je zaměřena i na absolventy a dokonce jmenovaly několik projektů, které v současné době nabízí absolventům.

Očekávání, které měli tázaní respondenti od registrace na Úřadu práce, byla různá. Někteří uvedli, že po zkušenostech, které jim sdělili jejich známí, neočekávali nic, další, uvedli, že se šli registrovat na Úřad práce pouze z toho důvodu, aby nemuseli hradit zdravotní pojištění ze svých prostředků. Objevili se i takoví respondenti, kteří očekávali, že jim Úřad práce zprostředkuje nějaké zaměstnání, popř. že jim bude posílat pravidelně nějaké nabídky na zaměstnání a tím dřív se jim podaří získat pracovní místo. Tito uchazeči o zaměstnání, pak byli z práce úřadu velmi zklamáni. Následně byly shrnuty všechny poznatky a všeobecně lze říci, že oslovení respondenti očekávali od Úřadu práce pouze hrazení zdravotního pojištění. Vzhledem k tomu, že respondenti při studiu nepracovali, nevznikl nikomu z nich nárok na podporu v nezaměstnanosti. Rekvalifikační kurz byl nabídnout některým respondentům, kteří byli v evidenci Úřadu práce déle než šest měsíců. Této nabídce využil pouze jeden respondent, který kurz absolvoval. Ani absolvování kurzy však tomuto uchazeči o zaměstnání nezajistilo pracovní místo a tento mladík je stále evidován jako nezaměstnaný na Úřadu práce. Respondenti, kteří byly v evidenci Úřadu práce po dobu kratší než 6 měsíců o rekvalifikační kurzy projevíli zájem, nicméně kurzy jim nebyly ze strany Úřadu práce nabídnuty, právě z toho důvodu, že nejsou v evidenci Úřadu práce dostatečně dlouhou dobu. I zde narážíme

na omezení, kdy v současné době nejsou službu na krátkodobě nezaměstnané orientovány a na skupinu mladistvých a absolventů, předpokládá se, že si tito uchazeči o zaměstnání, budou hledat zaměstnání vlastní cestou a nebudou pouze pasivně čekat, na to co jim Úřad práce nabídne nebo zajistí.

V několika případech byl vysloven názor, že spolupráce s pracovníky Úřadu práce nebyla kladně hodnocena, ba naopak byla hodnocena velmi negativně, kdy uchazeči o zaměstnání uvedli, že některé pracovnice se k nim chovaly velmi arogantně, nadřazena a že je nezajímaly problémy, které souvisí s jejich nezaměstnaností. Tuto skutečnost však vyvracejí pracovnice, s kterými byl veden rozhovor. Pracovnice uvedly, že se zajímají o problémy svých klientů a že se jim snaží najít vhodné řešení jejich problémů. V tomto případě nelze tedy určit jednoznačný závěr, nicméně pracovnice Úřadu práce by se měly více zajímat o své klienty, měly by vědět, jaké problémy je trápí, aby byly schopny nabídnout jim komplexní poradenství. Na druhou stranu mladiství a absolventi by měli dostatečně spolupracovat s úřednicemi, které se jim snaží pomoci.

Bylo zjištěno, že situace spojená s nezaměstnaností a registrací na Úřadu práce, je pro mnohé respondenty velmi dobrou životní zkušeností a to nejen z toho důvodu, že pokud by v budoucnu ztratili zaměstnání a ocitli se v podobné situaci, budou již na tuto situaci připraveni a budou vědět, co od nich Úřad práce očekává, ale i z toho důvodu, že je tato nepříjemná životní zkušenost může posílit a obohatit o cenné zkušenosti. Tuto skutečnost potvrzují i samotné úřednice, které dodávají, že mladiství a absolventi získají spoustu cenných informací i praktických zkušeností. Navíc je tato zkušenost posílí v tom, že se stávají více samostatnými. Musí si zjistit informace o úřadu, úředních dnech sami, což je učí samostatnosti, proto jich při registraci na Úřadu práce nebudou muset doprovázet rodiče.

Na druhou část otázky „jaký vliv na jejich zaměstnatelnost má/měla jejich spolupráce s Úřadem práce?“ byly následující odpovědi. Dle konceptu zaměstnatelnosti si dokázalo najít šest z deseti respondentů práci a zároveň si ji i udrželi. Nalezení pracovního místa záleželo i na stavu pracovního trhu daného regionu. Někteří z důvodu zvýšení své zaměstnatelnosti přijali místo v jiném okrese (za prací dojíždí), nebo se za prací odstěhovali. Většina respondentů se snažila ovlivnit své sociální charakteristiky, které do konceptu zaměstnatelnosti patří. V rámci zvýšení své zaměstnatelnosti pracovali

ve formě brigád, což jim umožnilo získat praxi, dále se vzdělávali tím, že se zdokonalovali v jazycích či dalších kurzech, zaměstnání hledali samostatně, za pomoci rodiny či známých, nezávisle na evidenci na Úřadu práce. Jeden respondent i přesto, že rozšířil své znalosti, prostřednictvím absolvování rekvalifikačního kurzu, zůstává stále nezaměstnaným. Jedné respondentce byl přiznán invalidní důchod. Ostatní respondenti, kteří jsou stále nezaměstnaní, zaměstnání aktivně i nadále hledají.

Z hlediska lidského kapitálu mladistvým a absolventům nejvíce chybí praxe, praktické dovednosti a pracovní návyky. Jak již bylo několikrát uvedeno, politika zaměstnanosti je zaměřena na dlouhodobě nezaměstnané, z hlediska krátkodobé nezaměstnanosti nedokáže tuto situaci řešit ani Úřad práce. A tak většina respondentů si svůj lidský kapitál rozšiřovala sama, za pomoci brigád a samostudia. Spolupráce s Úřadem práce nepřinesla respondentům žádnou praxi, ale rozhodně přispěla k rozšíření jejich lidského kapitálu tím, že získala osobní zkušenost. Pokud se v budoucnu ocitnou ve stejné situaci, kdy ztratí zaměstnání, již budou mít proti svým vrstevníkům, kteří získali zaměstnání ihned po ukončení studia, osobní zkušenost s danou situací. Budou vědět, jak funguje Úřad práce, co je třeba doložit při registraci. Poznali možnosti, které jim Úřad práce může nabídnout, i jaké limity nabízené služby mají. Naučili se, jaké mají vůči Úřadu práce povinnosti, jak a kde hledat práci, jak správně sestavit profesní životopis. V tomto byl přínos u většiny z oslovených respondentů.

Dle analyzovaných dat a rozhovorů, které byly uskutečněny s jednotlivými mladistvými a absolventy, ale i s pracovníky Úřadu práce, není situace na pracovním trhu v okrese Zlín vyloženě špatná. Mladí lidé však stále postrádají hodně informací, které by především usnadnili jejich přechod ze školního prostředí na trh práce. To byl největší problém, který způsobil, že většina z oslovených respondentů po ukončení studia skončila v evidenci na pracovním úřadě. Jak uvedli i jednotliví respondenti spolupráce s Úřadem práce jim žádnou pracovní nabídku nepřinesla a tak záleželo pouze na jejich motivaci, zda práci naleznou. Další překážkou, která bránila jejich vstupu na pracovní trh, byla praxe, kterou není snadné získat. Většina škol praxi stále nemá v požadované míře a kvalitě. Krátkodobě nezaměstnaní nemají možnost získat praxi ani prostřednictvím Úřadu práce. Záleželo pouze na jednotlivých respondentech, jak si dokázali praxi, alespoň ve formě krátkodobé brigády zajistit.

Bylo by vhodné zaměřit se zejména na přechod mladistvých a absolventů mezi školou a pracovním trhem a jejich prvním zaměstnáním, které je zpravidla rozhodující, zda najdou uplatnění na trhu práce nebo se stanou nezaměstnanými. Pro správný přechod na pracovní trh potřebují mladí lidé, ale také jejich rodiče dostatek kvalitních informací, a studenti také praktické dovednosti a zkušenosti.

ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývala situací nezaměstnaných mladistvých a absolventů na pracovním trhu ve Zlínském okrese. Okres Zlín byl vybrán záměrně, z toho důvodu, že z okresu Zlín také pocházím, tudíž mi je tento okres nejbližší a znám prostředí a mentalitu tamních občanů. Dále se diplomová práce zabývala, situací nezaměstnaných mladistvých a absolventů na místním trhu práce a také jaký vliv na jejich nezaměstnanost má či měla spolupráce s úředníky Úřadu práce ve Zlíně.

V teoretickém konceptu práce, kterému jsou věnovány první čtyři kapitoly, byly popsány následující oblasti: trh práce a nezaměstnanost, oblast týkající se mladistvých a absolventů, výhody a nevýhody zaměstnávání mladistvých a absolventů, přechod ze školního prostředí na trh práce, další oblast byla zaměřena na aktivní i pasivní politiku zaměstnanosti a Úřady práce. Poslední část byla věnována konceptu zaměstnatelnosti a teorii lidského kapitálu.

Na teoretickou část, navazuje část metodologická, které je věnována kapitola č. 5, ve které byla vymezena strategie zkoumání, dále byly popsány techniky výběru dat a následovala operacionalizace otázek, podle kterých byl sestaven scénář pro rozhovory s jednotlivými respondenty, jak ze strany mladistvých a absolventů, tak ze strany pracovníků Úřadu práce. Dále jsou v této části popsány jednotky zkoumání a zjišťování a popis organizace celého průzkumu. Zjištěné informace z průzkumu jsou následně analyzovány ve třetí části této práce, které jsou věnovány kapitoly 6 až 9. Kapitola č. 10 je diskuse, která nastiňuje situaci na trhu práce ve Zlínském kraji, dle získaných informací od oslovených respondentů a zaměstnanců Úřadu práce ve Zlíně. Blíže se zde specifikují a rozebírají získaná data, jako je např. míra nezaměstnanosti mladistvých a absolventů ve Zlínském kraji. Také se zde uvádějí možné příčiny problémů a překážky při hledání práce uvedené cílové skupiny, ale zároveň i jejich zkušenosti s jednáním na Úřadu práce a samozřejmě i zpětná vazba od zaměstnanců Úřadu práce ve Zlíně. Diskuse obsahuje taktéž návrhy na zlepšení stávající situace.

Z dosažených výsledků od oslovených respondentů a zaměstnanců Úřadu práce ve Zlíně, získaných dat ze serverů Úřadu práce a Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí bylo zjištěno, že situace na trhu práce ve Zlínském kraji respektive míra

nezaměstnanosti je mírně nad celorepublikovým průměrem, avšak co se týká jen okresů Zlínského kraje, je na tom okres Zlín nejlépe, což je dáno tím, že v okrese se nachází větší počet velkých podniků, firem a společností, které tak výrazně snižují i míru nezaměstnanosti mladistvých a absolventů.

Co se týká kvality služeb a jejich dostupnosti na Úřadu práce ve Zlíně, tak dle získaných výstupních dat od respondentů, bylo zjištěno, že se tento úřad nijak nevymyká celorepublikovému průměru. Jednání pracovníků úřadu, hodnotili respondenti převážně jako nevyhovující a očekávali by vstřícnější a osobitější přístup k problémům, který skýtá pomoc při hledání práce této cílové skupiny. Naopak pracovníce Úřadu práce hodnotily své vystupování jako přiměřené a standartní, o mladých lidech žádající o práci, měly převážně takové mínění, že mají zájem o práci a chtějí svou situaci řešit, avšak pracovní nabídky jsou nedostačující k uspokojení všech žadatelů.

Po zjištění stavu Zlínského okresu a zjištění informací od respondentů a pracovníků Úřadu práce ve Zlíně, byla vyhodnocena data a byly navrženy možné změny a úpravy ke zlepšení daného stavu. Mezi změny patří v první řadě vytvoření webového portálu Úřadu práce, sloužícího k prvotní registraci uchazečů o práci, čímž by se velkou měrou ulehčilo úřadům při registracích nových uchazečů, dalším krokem by měla být opětovná implementace praktické výuky do škol (polytechnická výuka), dále navýšení počtu rekvalifikačních kurzů, jazykových či jiných odborných zaměření na výuku oborů, které jsou pro daný region nedostačující. Nejen nabídkami nových služeb, lze zlepšit stávající stav, taktéž by měl Úřad práce zvýšit účet školení svých pracovníků v oblasti odbornosti, vystupování a etikety s modelovými situacemi, které by se pak mohly stát výukovým materiálem pro další školení a kurzy zaměstnanců Úřadu práce. Kromě praktických změn by mělo dojít k velkému zlepšení komunikace mezi školami, Úřadem práce a zaměstnavateli, aby tak mohlo docházet k pružnému reagování na potřeby trhu práce daného regionu. Samozřejmě v celé této věci musí pomoci stát změnou aktivní politiky zaměstnanosti. Průzkumem se tedy víceméně podařilo objasnit stav na trhu práce ve Zlínském okrese, byly zjištěny problémy, které se zde vyskytují, jakož i chyby, které v procesu zaměstnávání mladistvých a absolventů vznikají. Byl zjištěn přístup mladých lidí k získávání práce a postoj k Úřadu práce jako k instituci, která je má uvést na pracovní trh. Po zpracování výstupních dat byl vytýčen směr, kterým by se měl vývoj uplatňování mladistvých a absolventů, ubírat a taktéž byly vytýčeny cíle,

které by si měl stanovit jak Úřad práce, tak i školy v okrese tak i zaměstnavatelé, kteří jsou ochotni danou, řekněme více rizikovou skupinu zaměstnat.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3

BLÁHA, J. a kol. *Pokročilé řízení lidských zdrojů*. 1 vyd. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0374-0

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8

HARTNOLL, R. et al. *Příručka k provádění výběru metodou sněhové koule (Snowball Sampling)*. 1. vyd. Praha: Úřad vlády České republiky, 2003. ISBN 80-86734-08-0

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace*. 3. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-262-0219-6

KADLEC, M., KOFROŇOVÁ, O. a kol. *Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, Výzkumný ústav odborného školství, Centrum pro studium odborného školství, 2000. ISBN 80-211-0363-9

KOTÝNKOVÁ, M. a O. NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1

KUCHAŘ, P. *Trh práce. Sociologická analýza*. 1 vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. ISBN 80-86429-08-3

- MAZOUCH, P. a J. FISCHER. *Lidský kapitál. Měření, souvislosti, prognózy*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-7400-380-6
- PALÁN, Z. *Výkladový slovník. Lidské zdroje*. 1. vyd. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7
- PALEČKOVÁ, J. a V. TOMÁŠEK. *Učení pro zítřek. Výsledky výzkumu OECD PISA 2003*. 1. vyd. Praha: Ústav pro informace ve vzdělání, 2005. ISBN 80-211-0500-3
- PETRUSEK, M. *Teorie a metoda v moderní sociologii*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1993. ISBN 80-7066-799-0
- SCHELLEOVÁ, I. a kol. *Právní postavení mladistvých*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. ISBN 80-86432-82-3
- VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. ISBN 978-80-7357-723-0
- VETEŠKA, J. a M. TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8
- ZELENKA, M. *Přechod absolventů škol ze vzdělání na pracovní trh*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2008. ISBN 978-80-7290-372-6
- PROCHÁZKOVÁ, E. a L. ŠEBESTOVÁ. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012*. Praha: KUFR, ©2013. ISBN 978-80-7421-064-8. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/15517/05_Statisticka_rocenka_MPSV.pdf
- DUŠÁNKOVÁ, O., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N., ŠEBESTOVÁ, L. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2009*. Praha: KUFR, ©2010. ISBN 978-80-7421-016-7. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12868/rocenka_2009.pdf

Úloha politiky zaměstnanosti a služeb zaměstnanosti ve státní vzdělávací politice I. Stručná zpráva. Praha: VÚPSV, ©1999. Dostupné z:
http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_136.pdf

ČESKO. Zákon č. 1 ze dne 4. prosince 1990 o zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti). In: Sbíрка zákonů České republiky. 1991, částka 1, s. 1-10. Dostupný z:
<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/sb001-91.pdf>.

ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti). In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/sb143-04.pdf>.

ČESKO. Zákon č. 382 ze dne 18. září 2008, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2008, částka 124, s. 5899-5921. Dostupný také z:
<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/sb0124-2008.pdf>. ISSN 1211-1244

PATÁČIK, V. Absolventi škol a trh práce. *Sociální politika*. 1998, č. 10, s. 12.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

WEINERT, P. et al. *Employability: From Theory to Practice*. 2.vyd. New Brunswick: Transaction Publishers, 2001. ISBN: 978-0-7658-0879-0

BROWN, P. et al. Employability in a Knowledge-driven Economy [1]. *Journal of Education and Work*. 2003, č. 16(2), s. 107-126. ISSN 1363-9080

Seznam použitých internetových zdrojů

ČESKO. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.ČSÚ: *Český statistický úřad* [online]. ČSÚ, ©2012 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/>

ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV, ©2012 [cit. 2012-12-28]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/>

ČESKO. INFORMAČNÍ SYSTÉM O UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRHU PRÁCE. ISA: *informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online]. ISA, ©2013 [cit. 2014-01-05]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/>

BURDOVÁ, J. a D. CHAMOUTOVÁ. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2010. In: Infoabsolvent [online]. 2010 [cit. 2014-01-05]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-48&NazevSeo=Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a->

BURDOVÁ, J. a J. VOJTĚCH. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2013. In: Infoabsolvent [online]. 2013 [cit. 2014-01-02]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-82&NazevSeo=Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a->

DOLEŽALOVÁ, G. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciálním sektoru. In: Infoabsolvent [online]. 2013 [cit. 2014-02-15]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-85&NazevSeo=Potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu->

KALOUSKOVÁ, P. a J. VOJTĚCH. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol –souhrnný pohled. 2008. In: Infoabsolvent [online]. 2013 [cit. 2014-01-025]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-27&NazevSeo=Potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu->

DURAND-DROUHIN, M. První výsledky a předběžné závěry tematické komparativní studie OECD věnované přechodu mládeže z počátečního vzdělávání do pracovního života. In: *Národní vzdělávací fond 1999. Problémy přechodu mládeže ze školy do zaměstnání: sborník ze semináře konaného v říjnu 1998* [online]. Praha: Národní observatoř, NVF, 1999 [cit. 2013-12-12]. Dostupný z: http://old.nvf.cz/archiv/oecd/dokumenty/prechod_sbornik.doc

Český statistický úřad. Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců – Metodika. *Czso.cz* [online]. 04.12.2013 [cit. 2014-01-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_m

ECDL Czech Republic. Koncept počítačové gramotnosti ECDL. *Ecdl.cz* [online]. 1999 - 2004 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: http://www.ecdl.cz/o_projektu.php

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce. Nezaměstnanost absolventů. *Infoabsolvent.cz* [online]. 2013 [cit. 2014-01-05]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-04/Nezamestnanost-absolventu/12>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Mpsv.cz* [online]. 23.1.2012 [cit. 2014-01-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Minimální mzda. *Mpsv.cz* [online]. 26.7.2013 [cit. 2014-01-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13833>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Národní program reforem ČR 2008 – 2010. *Mpsv.cz* [online]. 2.4.2009 [cit. 2014-01-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/npr2008_2010.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Životní a existenční minimum. *Mpsv.cz* [online]. 30.12.2012 [cit. 2014-01-02]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/soc/hn/obcane/zivotni_min

Portál veřejné správy. Podpora v nezaměstnanosti. *Portal.gov.cz* [online]. 19.12.2012 [cit. 2014-01-02]. Dostupné z:

<http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/223/4767.html#obsah>

Vláda České republiky. Usnesení vlády České republiky ze dne 10. července 1991 č. 238 + P. *Racek.vlada.cz* [online]. 1991 [cit. 2014-01-05]. Dostupné z:

<https://racek.vlada.cz/usneseni/usnweb.nsf/0/8C855AE69F640415C12571B6006E2319>

FAY, R. G. Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries. In: OECD - ilibrary [online].

01.01.1996 [cit. 2014-01-05]. Dostupné z: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/enhancing-the-effectiveness-of-active-labour-market-policies_560806166428

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých 4/2003–7/2013)	33
Obrázek 2: Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR podle kategorie vzdělání, duben 2011, 2012 a 2013	34
Obrázek 3: Míra nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje	60
Obrázek 4: Struktura nezaměstnaných absolventů podle úrovně dosaženého vzdělání v okrese Zlín k datu 30.4.2011	64

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet uchazečů o zaměstnání v okrese Zlín	62
--	----

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Operacionalizace průzkumných otázek	I
Příloha B – Otázky pro mladistvé a absolventy	III
Příloha C – Otázky pro úředníky	V
Příloha D - Stručná charakteristika mladistvých a absolventů	VII
Příloha E – Nezaměstnaní absolventi podle úrovně dosaženého vzdělání	IX
Příloha F – Bibliografické údaje	XII

Příloha A - Operacionalizace průzkumných otázek

Průzkumné otázky	Operacionalizované otázky
Otázky týkající se charakteristiky zlínského pracovního trhu:	
<i>Jaká je situace na trhu práce ve Zlíně?</i>	<i>Jak hodnotíte situaci na trhu práce na Zlínsku? Jaká je míra nezaměstnanosti v okrese Zlín?</i>
<i>Postihují nezaměstnané absolventy nějaké problémy? Jaké? (ekonomické, psychické,...)</i>	<i>Pociťuje nějaké problémy spojené s nezaměstnaností? Jaké? Uvádějí nezaměstnaní mladí lidé nějaké problémy spojené s nezaměstnaností? Jaké?</i>
Otázky týkající se zaměstnatelnosti a teorie lidského kapitálu:	
<i>Jaký vliv má spolupráce mladistvých a absolventů s úřadem práce na jejich zaměstnatelnost / lidský kapitál?</i>	<i>Jaké jsou možnosti, jak mohou mladí lidé zvýšit svoji zaměstnatelnost? Existují nějaké možnosti prostřednictvím Úřadu práce? Jaké jsou možnosti, jak mohou mladí lidé zvýšit svůj lidský kapitál? Existuje nějaká možnost prostřednictvím Úřadu práce? Jsou ochotni se dále vzdělávat?</i>
Otázky týkající se charakteristiky mladistvých a absolventů:	
<i>Jak vypadá přechod ze školního prostředí na pracovní trh?</i>	<i>Jak vidí mladý člověk svůj vstup na trh práce? Očekával jednodušší zapojení do pracovního procesu? Měli ze školy nějaké informace související se vstupem na trh práce?</i>

	<p><i>Zajímali se před volbou oboru studia, zda najdou po ukončení studia zaměstnání?</i></p> <p><i>Zjistili jste od Úřadu práce, jak hledat práci?</i></p> <p><i>Jak sepsat životopis či motivační dopis?</i></p>
<p><i>Jaké výhody plynou ze zaměstnání mladistvého nebo absolventa?</i></p> <p><i>Jaké překážky brání mladistvým a absolventům vstoupit na pracovní trh?</i></p>	<p><i>Jaké jsou výhody zaměstnávání mladistvých a absolventů?</i></p> <p><i>Jaké překážky brání mladým lidem při vstupu na pracovní trh?</i></p> <p><i>Pociťují mladí lidé při vstupu na trh práce nějaké překážky?</i></p>
<p>Otázky týkající se aktivní politiky zaměstnanosti:</p>	
<p><i>Jaké služby mohou nabídnout úředníci nezaměstnaným mladým lidem?</i></p>	<p><i>Jaké služby mohou nabídnout nezaměstnaným mladistvým a absolventům?</i></p> <p><i>Jak hodnotí mladí lidé spolupráci s úředníky?</i></p> <p><i>Byla pro ně přínosem?</i></p> <p><i>Jak vidí úředníci spolupráci s mladými lidmi?</i></p>
<p><i>Je současná politika zaměstnanosti zaměřena na mladistvé a absolventy? Jakým způsobem?</i></p>	<p><i>Jak hodnotí úředníci politiku zaměstnanosti?</i></p> <p><i>Jaké nástroje využívají?</i></p> <p><i>Které z nich považují za nejhodnější při řešení nezaměstnanosti mladistvých a absolventů?</i></p>

Příloha B - Otázky pro mladistvé a absolventy

1. Věk:
2. Pohlaví:
3. Dosažené vzdělání:
4. Název oboru:
5. Délka trvání dosavadní nebo minulé evidence na Úřadu práce:
6. Případné zaměstnání pokud již nejste evidován na Úřadu práce a místo pracoviště (např. Zlín, Otrokovice, aj.)
7. Jak byste charakterizovali nebo jak vnímáte svou současnou (nebo minulou) situaci vzhledem k Vaší evidenci na Úřadu práce?
8. Domnívali jste se, že po ukončení školy povedou Vaše kroky na Úřad práce, nebo jste si naopak mysleli, že nalézt zaměstnání bude jednodušší?
9. Když zhodnotíte nabídku pracovních míst, které Úřad práce ve Zlíně nabízí, myslíte si, že zde práce je?
10. Zajímal(a) jste se před studiem, zda v oboru, který vystudujete, získáte uplatnění na trhu práce? (Zda existují pracovní místa v našem kraji? Byl(a) jste se někde poradit?)
11. Uvítal(a) byste zpětně, kdyby Vás ve škole více informovali o tom, jaké mají jednotlivé profese uplatnění na trhu práce?
12. Z jakého důvodu jste zamířil(a) na Úřad práce? Co od něj očekáváte/Co jste od něj očekávali?
13. V čem, dle Vašeho názoru, spočívají příčiny nezaměstnanosti absolventů škol? Co je podle Vás největší problém či bariéra, proč nemůžete najít zaměstnání?
14. Pociťujete/pociťovali jste na sobě nějaké důsledky nezaměstnanosti? Pokud ano, jaké? (nedostatek financí, pocit „hamby“ aj.)
15. Jakým způsobem jste trávili/jakým způsobem trávíte svůj volný čas v době nezaměstnanosti?
16. V době nezaměstnanosti jste bydleli/bydlíte se svými rodiči ve společné domácnosti?
17. Pokud ano, podíleli se nějakým způsobem na provozu domácnosti? (např. úhradě nákladů spojených s bydlením, stravou ...?)

18. Jakým způsobem hledáte/jste hledali práci? (internet, známý, Úřad práce, personální agentury aj.)
19. Hledáte/hledali jste práci pouze v oboru, který jste vystudovali nebo se nebráníte/nebránili jste se práci v jiném oboru?
20. Jsou Vám/byli Vám nabízen pracovníkem Úřadu práce služby spojené s aktivní politikou zaměstnanosti? (např. rekvalifikační program, poradenství ...).
Pokud ano, v čem si myslíte, že jsou/byly služby pro Vás přínosné?
21. Myslíte si, že je nabídka služeb Úřadu práce pro absolventy škol dostatečná?
Nebo byste uvítali možnost zapojení do nějakého programu např. v oblasti komunikace, jazyků, počítačových dovedností, rekvalifikace aj.
22. Pobíral(a) jste podporu v nezaměstnanosti?
23. Jak jste/jak jste byli spokojeni se spoluprací s pracovníkem Úřadu práce? Byl ochotný? Nabízel Vám nějaké služby, poradenství, rekvalifikaci aj.? Zajímal se, zda máte zájem se do nějaké služby zapojit?
24. V případě, že jste již našel/našla práci, bylo to za pomoci Úřadu práce? Nebo jiným způsobem? Pokud jiným, jakým.
25. Pokud byste měli celkově hodnotit práci s pracovníkem Úřadu práce, jaká byla?
Byla úspěšná, přínosná, pomohl Vám Úřad práce, nebo naopak spolupráce k ničemu nevedla a byla to pro Vás pouze ztráta času?
26. Pokud stále nemáte zaměstnání, přistoupili byste na možnost za prací dojíždět?
27. Jaká dojezdová vzdálenost za prací je pro Vás ještě únosná?
28. Pokud by se Vám v budoucnu nedařilo získat zaměstnání v tomto kraji, zvolili byste jako řešení možnost odcestovat či přestěhovat se za prací do jiného kraje?
29. Pokud by se Vám v budoucnu nedařilo získat zaměstnání v tomto kraji, zvolili byste jako řešení možnost odcestovat či přestěhovat se za prací do zahraničí?
30. Jste ochoten/ochotna rozšiřovat svou kvalifikaci? Pokud ano, jakým způsobem?
(např. další studium, kurzy, ...)

Příloha C - Otázky pro úředníky

1. Pohlaví:
2. Doba zaměstnání na Úřadu práce:
3. Myslíte si, že mladí lidé při volbě své budoucí školy či povolání, přemýšlí a zjišťují si informace, zda po ukončení školy najdou uplatnění a placené zaměstnání?
4. Jak hodnotíte trh práce ve Zlínském kraji? Mají absolventi šanci získat zaměstnání, nebo je nezaměstnanost ve Zlínském kraji hodně vysoká?
5. Myslíte si, že se skupina absolventů něčím liší od ostatních skupin nezaměstnaných? Pokud ano, tak čím?
6. Co si myslíte, že absolventy motivuje k tomu, aby přišli na Úřad práce? Myslíte si, že mají z návštěvy Úřadu práce obavy, popř. pocity studu, že selhali?
7. Jak na Vás absolventi působí?
8. Sdělují Vám tito uchazeči o práci své problémy, potřeby? Zajímá Vás to?
9. Pokud s Vámi mluví o svých problémech či potřebách, o jaké problémy/potřeby se jedná?
10. Jak probíhá první schůzka s nezaměstnaným absolventem? Jaké služby/možnosti spolupráce můžete nezaměstnanému absolventovi nabídnout? (popište prosím jednotlivé služby/možnosti)
11. Domníváte se, že v současné době se politika zaměstnanosti dostatečně zaměřuje na absolventy a vytváří pro ně vhodná pracovní místa, která vedou k jejich zapojení na trh práce?
12. Osvědčila se Vám nějaká služba z aktivní politiky zaměstnanosti jako nejlepší pro řešení situace nezaměstnanosti absolventů?
13. Co si myslíte, že touto službou nezaměstnaný absolvent získal? (praxi, nové znalosti ...)
14. Myslíte si, že absolventům chybí nějaká dovednost a tvoří tak překážku pro získání zaměstnání?
15. Jaká je to dovednost? Mají možnost ji nějakým způsobem získat? (např. skrze úřad práce)

16. V literatuře se často uvádí, že absolventům chybí praxe a pracovní návyky. Mají možnost prostřednictvím Úřadu práce získat tyto chybějící věci?
(např. přes veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa aj.)
17. Spolupracuje Úřad práce s potencionálními zaměstnavateli, kteří by mohli přijmout absolventy a oni u nich mohli získat praxi?
18. Existují v současné době programy (např. v rámci projektů od ESF a jiných), které jsou zaměřené striktně na absolventy?
19. Běží v současné době nějaký program, do kterého jsou absolventi zapojeni?
Pokud ano, popište prosím stručně program a dovednosti či znalosti, které může absolvent získat.
20. Pokud byste měl/měla celkově zhodnotit svoji práci s absolventy na Úřadu práce, myslíte si, že je pro ně přínosná? Čím Vaše spolupráce s nimi zlepšuje jejich šanci získat zaměstnání? Nebo ji jako přínosnou neshledáváte? Pokud ne, tak proč?

Příloha D - Stručná charakteristika mladistvých a absolventů

Respondentce č. 1 je 22 let a dosažené vzdělání je střední odborné učiliště, obor práce v sociálních zařízeních. Registrována na úřadu práce byla 1,5 roku a dnes je již v invalidním důchodu.

Respondentce č. 2 je 23 let, má střední odborné vzdělání s maturitou v oboru oděvní technik, konstruktér. Na úřadu práce byla registrována 6 měsíců a v současné době pracuje jako prodavačka.

Respondentce č. 3 je 20 let a vystudovala střední odborné učiliště, obor švadlena. Registrována na úřadu práce je jeden rok, zaměstnání stále nemá, ale aktivně jej hledá.

Respondentce č. 4 je 25 let a vystudovala vysokou školu, obor učitelství češtiny a sociální vědy. V evidenci úřadu práce byla registrována 6 měsíců a nyní pracuje jako finanční poradce.

Respondentce č. 5 je 21 let, dosažené vzdělání je středoškolské s maturitou, obor obchodní akademie. Na úřadu práce byla evidována 3 měsíce a v současné době pracuje jako asistentka.

Respondentovi č. 6 je 21 let a dosažené vzdělání je střední odborné učiliště, obor autoelektrikář. V evidenci úřadu práce byl necelé 2 roky a nyní pracuje jako automechanik.

Respondentovi č. 7 je 21 let a vystudoval obor kuchař-číšník, střední odborná škola s maturitou. Na úřadu práce je evidován 4 měsíce a v současné době stále aktivně hledá zaměstnání.

Respondentovi č. 8 je 21 let, dosažené vzdělání je středoškolské s maturitou, obor strojírenství, výpočetní technika. Na úřadu práce je evidován 11 měsíců a zaměstnání stále hledá.

Respondentovi č. 9 je 22 let a vystudoval střední odborné učiliště, obor číšník. Nadstavbové studium, které je zakončeno maturitní zkouškou, bylo před složením maturity ukončeno. V evidenci úřadu práce byl 6 měsíců a v současné době pracuje jako číšník.

Respondentovi č. 10 je 18 let a dosažené vzdělání je základní, střední odborné učiliště nebylo dokončeno. V evidenci úřadu práce byl 6 měsíců a nyní pracuje jako dělník.

Příloha E – Nezaměstnaní absolventi podle úrovně dosaženého vzdělání

Absolventi škol podle stupňů vzdělání k	Níže střední vzdělání - D				Níže střední odborné vzdělání - E				Střední odborné s výučním listem - H				Střední odborné bez mat. i vyuč. listu - J			
	na konci sled. období		v evid. děle než 5 měs./ 6 měs		na konci sled. období		v evid. děle než 5 měs./ 6 měs		na konci sled. období		v evid. děle než 5 měs./ 6 měs		na konci sled. období		v evid. děle než 5 měs./ 6 měs	
	celkem	dívek	celkem	dívek	celkem	dívek	celkem	dívek	celkem	dívek	celkem	dívek	celkem	dívek	celkem	dívek
30.4.2004	0	0	0	0	63	25	48	22	285	116	175	72	0	0	0	0
30.9.2004	1	1	0	0	64	25	20	8	382	167	52	24	2	2	0	0
30.4.2005	1	1	1	1	45	21	28	15	216	101	133	75	0	0	0	0
30.9.2005	3	1	1	1	54	16	9	7	310	119	43	27	0	0	0	0
30.4.2006	1	0	1	0	37	13	27	11	195	80	104	47	0	0	0	0
30.9.2006	0	0	0	0	32	10	9	3	268	111	31	18	1	1	0	0
30.4.2007	1	0	0	0	16	5	7	3	99	44	42	22	1	0	0	0
30.9.2007	0	0	0	0	29	16	2	2	175	79	20	14	2	0	0	0
30.4.2008	0	0	0	0	15	8	5	2	62	41	21	18	0	0	0	0
30.9.2008	1	1	0	0	32	14	0	0	121	62	6	6	2	0	0	0
30.4.2009	1	1	1	1	30	10	12	7	130	45	37	21	0	0	0	0
30.9.2009	0	0	0	0	51	22	9	2	191	65	28	13	2	2	0	0
30.4.2010	0	0	0	0	48	21	31	15	151	54	98	35	0	0	0	0
30.9.2010	0	0	0	0	42	23	12	8	161	53	38	10	0	0	0	0
30.4.2011	0	0	0	0	35	19	26	17	123	44	68	25	0	0	0	0
30.9.2011	0	0	0	0	28	11	11	7	185	65	20	7	0	0	0	0

Poznámka: Od roku 2009 došlo ke změně v metodice, kdy je ve statistikách uváděno v evidenci děle než 5 měsíců, místo původních 6 měsíců.

Z důvodu integrace informacního systému MPSV nejsou údaje za rok 2012 k dispozici.

Zdroj: vlastní tvorba (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, cit. 2013-11-10)

ÚSV. gymnázium - K			ÚSO - vyučení a maturita - L			ÚSO - střední odb.škola (bez vyuč.) - M			Vyšší odborné vzdělání - N					
na konci sled.období	celkem	divěk	na konci sled.období	celkem	divěk	na konci sled.období	celkem	divěk	na konci sled.období	celkem	divěk			
		v evid. děle než 5 měs./ 6 měs			v evid. děle než 5 měs./ 6 měs						v evid. děle než 5 měs./ 6 měs			
40	23	9	124	58	70	42	216	152	122	96	26	15	16	10
35	23	8	186	85	32	21	235	176	30	25	58	40	8	5
31	15	15	107	49	59	31	136	101	78	62	32	19	16	9
20	15	4	154	66	20	11	186	123	25	17	43	38	4	2
19	10	5	86	33	46	22	122	78	53	39	12	9	8	7
20	11	2	125	68	12	6	183	141	25	22	32	27	2	2
34	22	10	51	23	18	11	116	87	44	34	9	8	4	4
16	7	3	94	51	7	5	156	115	16	13	15	11	4	3
18	8	5	48	22	11	7	94	64	24	19	9	8	2	2
10	8	2	108	47	4	1	128	83	9	7	17	10	2	1
23	11	6	108	44	35	14	135	59	47	25	19	13	4	2
11	5	0	170	61	30	13	178	101	33	14	16	8	2	2
18	10	8	130	50	78	29	169	92	96	55	9	6	3	1
31	19	4	186	71	36	11	208	123	44	28	23	17	2	0
29	21	13	118	38	75	26	162	85	87	52	9	7	4	3
24	16	3	149	55	32	12	148	96	26	15	19	16	5	5

Bakalářské vzdělání - R			Vysokoškolské vzdělání - I			Doktorské vzdělání - V			Celkem		
na konci sled.období	v evid. děle než 5 měs/ 6 měs		na konci sled.období	v evid. děle než 5 měs/ 6 měs		na konci sled.období	v evid. děle než 5 měs/ 6 měs		na konci sled.období	v evid. děle než 5 měs/ 6 měs	
celkem	divěk	celkem	celkem	divěk	celkem	celkem	divěk	celkem	celkem	divěk	celkem
30	19	1	55	25	22	10	10	0	839	433	463
29	19	10	119	61	12	6	6	0	1111	599	172
58	35	13	34	15	15	6	6	0	660	357	358
34	21	7	77	42	5	2	2	0	881	441	118
55	37	11	27	13	13	9	9	0	554	273	268
22	17	10	96	55	4	3	3	0	784	444	95
37	24	6	31	18	15	10	10	0	398	233	146
26	12	2	72	41	0	0	0	0	587	333	54
26	19	3	24	15	6	5	5	0	296	185	77
28	20	0	104	56	5	3	3	0	553	302	28
54	40	12	48	27	17	7	7	0	548	250	171
40	27	8	126	69	13	7	7	0	785	360	123
53	37	15	63	28	32	14	14	0	643	300	361
70	50	12	149	78	13	8	8	1	873	435	162
67	48	25	70	41	34	19	19	1	616	305	333
89	62	17	125	73	15	8	8	0	769	395	129
											71

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Anna Šůstková

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Postavení mladistvých a absolventů na trhu práce a jejich práva

Rok: 2014

Počet stran textu: 88

Celkový počet stran příloh: 12

Počet titulů českých použitých zdrojů: 26

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 18

Vedoucí práce: Prof. PhDr. Jan Barták, DrSc.