

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Diplomová práce

Uplatnění absolventů VŠ na trhu práce

Bc. Eliška Baňková

© 2018 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Eliška Baňková

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Uplatnění absolventů VŠ na trhu práce

Název anglicky

Application of university graduates in the labor market

Cíle práce

Diplomová práce se zabývá problematikou uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce. Práce popíše a analyzuje úspěšnost absolventů vysokých škol na trhu práce, ochotu vzdělávat se či změnit místo pobytu za účelem získání zaměstnání v závislosti na genderové odlišnosti.

Metodika

Teoretická část práce spočívá v analýze teoretického prostředí, opírá se o odbornou literaturu ekonomického a psychologického zaměření.

Praktická část se zabývá popisem a analýzou situace absolventů VŠ na trhu práce, je sledována nezaměstnanost absolventů, ochota se vzdělávat či změnit místo pobytu za účelem získání zaměstnání. Výzkum je prováděn formou dotazníkového šetření, cílovou skupinou jsou absolventi vysokých škol a speciální důraz je kladen na genderovou vyváženost. Získaná data jsou dále statisticky zpracována, jsou testovány stanovené hypotézy, výsledky jsou dále interpretovány a v závěru diplomové práce jsou navrženy případné návrhy na zlepšení aktuální praxe.

Doporučený rozsah práce

70-80 stran

Klíčová slova

absolvent vysoké školy, gender, mobilita pracovníků, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, psycho-sociální aspekty nezaměstnanosti, rekvalifikace, trh práce

Doporučené zdroje informací

DVOŘÁČEK, J. Podnik a jeho okolí: jak přežít v konkurenčním prostředí. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-224-3.

DVOŘÁKOVÁ, Z. Řízení lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

EVANGELU, J. E. a kol. Bez praxe do praxe. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2011. ISBN 978-80-244-2899-4.

HRONÍK, F. Jak najít zaměstnání. Brno: Motiv Press, 2009. ISBN 978-80-904133-3-7.

MAZOUCH, P., FISCHER, J. Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-380-6.

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

SIEGRIST, M., BELZ, H. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J. a BOLELOUCKÝ, Z. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

PhDr. Hana Chýlová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 5. 3. 2020

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 6. 3. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 07. 09. 2020

Čestné prohlášení

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

V Praze dne datum odevzdání

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala za vedení mé diplomové práce PhDr. Haně Chýlové, Ph.D. za všestrannou pomoc, množství cenných a inspirativních rad, podnětů, doporučení, připomínek a zároveň za velkou trpělivost s obdivuhodnou ochotou při konzultacích poskytnutých ke zpracování této práce.

Uplatnění absolventů VŠ na trhu práce

Abstrakt

Diplomová práce „Uplatnění absolventů VŠ na trhu práce“ podává přehled o situaci s uplatněním se absolventů všech typů vysokých škol na trhu práce v České republice. Práce se zaměřuje na analýzu problémů s uplatňováním absolventů na trhu z pohledu genderových rozdílů, jejich výběr a úspěšnost získání zaměstnání na trhu práce. Cílem je zjistit genderovou diferenciaci na pracovním trhu.

Klíčová slova: Absolvent vysoké školy, gender, mobilita pracovníků, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, psycho-sociální aspekty nezaměstnanosti, rekvalifikace, trh práce

Application of university graduates in the labour market

Abstract

The Diploma Thesis "Application of university graduates in the labour market" gives an overview about the situation in the area of assertion the university graduates at the labour market in the Czech Republic. This thesis aims at analyzing tasks connected with the assertion of graduates at the labour market from gender perspective while taking into account possible differences arising from this gender perspective. The goal of this thesis is to contribute (with recommendations and conclusions contained) to a better assertion of graduates and identifying gender differences whose solid recognizing can help the recipients of this Thesis to find their jobs easier.

Keywords: employment policy, gender, requalification, the labour market, unemployment university graduate

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	14
2.2.1 Matematicko-statistická metoda	16
3 Teoretická východiska	18
3.1 Segmentace pracovního trhu	18
3.1.1 Primární a sekundární trh práce	19
3.1.2 Formální a neformální trh práce	19
3.1.3 Interní a externí trh práce.....	19
3.2 Trh práce v České republice.....	20
3.2.1 Vývoj trhu práce v České republice.....	20
3.2.2 Legislativa trhu práce v České republice	20
3.2.3 Instituce trhu práce.....	20
3.3 Problémy trhu práce v České republice	22
3.3.1 Nízká kvalifikace	22
3.3.2 Mobilita pracovníků.....	22
3.3.3 Rozdíly krajů v zaměstnanosti.....	22
3.3.4 Dlouhodobá nezaměstnanost rizikových skupin obyvatel.....	23
3.4 Česká republika jako součást evropského sociálního prostoru	23
3.4.1 Strategie Evropa 2020.....	23
3.5 Nezaměstnanost.....	24
3.5.1 Nezaměstnaní.....	25
3.5.2 Míra nezaměstnanosti	25
3.5.3 Druhy nezaměstnanosti.....	25
3.5.4 Psychosociální důsledky nezaměstnanosti.....	27
3.5.5 Rizikové skupiny na trhu práce	28
3.6 Absolventi vysokých škol	31
Motivace ke studiu na vysoké škole	31
Způsoby hledání zaměstnání.....	32
4 Vlastní práce	33
4.1 Dotazníkové šetření.....	34
4.2 Vyhodnocení dotazníku – muži absolventi	34
4.2.1 Shrnutí získaných odpovědí od respondentů mužů – absolventů VŠ.....	44
4.3 Vyhodnocení dotazníku – ženy absolventky.....	45
4.3.1 Shrnutí získaných odpovědí od respondentek žen – absolventek VŠ.....	55

4.4	Testování nulových hypotéz	57
4.4.1	Testování hypotézy č. H_{10}	57
4.4.2	Testování hypotézy č. H_{20}	59
4.4.3	Testování hypotézy č. H_{30}	60
4.4.4	Testování hypotézy č. H_{40}	62
4.4.5	Testování hypotézy č. H_{50}	63
4.4.6	Testování hypotézy č. H_{60}	65
4.4.7	Síla závislosti hypotéz	66
4.4.8	Shrnutí výsledků testovaných hypotéz	67
5	Výsledky a diskuze	69
5.1.1	SWOT analýza - shrnutí	72
6	Závěr.....	75
7	Seznam použitých zdrojů	77
7.1	Tištěné dokumenty	77
7.2	Elektronické zdroje	80
8	Přílohy	82

Seznam tabulek

Tabulka 1	Síla závislosti, Cramerovo koeficient	17
Tabulka 2	Plnění pěti národních cílů z oblasti zaměstnanosti (v %)	24
Tabulka 3	Testovaná hypotéza H_{10}	58
Tabulka 4	Testování hypotézy H_{20}	59
Tabulka 5	Testovaná hypotéza H_{30}	61
Tabulka 6	Testovaná hypotéza H_{40}	62
Tabulka 7	Testování hypotézy H_{50}	64
Tabulka 8	Testování hypotézy H_{60}	65
Tabulka 9	Síla závislosti hypotéz	66
Tabulka 10	SWOT analýza	72

Seznam grafů

Graf 1	Otázka č. 1 z dotazníkového šetření	35
Graf 2	Otázka č. 2 z dotazníkového šetření	36
Graf 3	Otázka č. 3 z dotazníkového šetření	37
Graf 4	Otázka č. 4 z dotazníkového šetření	38
Graf 5	Otázka č. 5 z dotazníkového šetření	39

Graf 6 Otázka č.6 z dotazníkového šetření	40
Graf 7 Otázka č. 7 z dotazníkového šetření	41
Graf 8 Otázka č. 8 z dotazníkového šetření	41
Graf 9 Otázka č. 9 z dotazníkového šetření	42
Graf 10 Otázka č. 10 z dotazníkového šetření	43
Graf 11 Otázka č. 1 z dotazníkového šetření	45
Graf 12 Otázka č. 2 z dotazníkového šetření	46
Graf 13 Otázka č. 3 z dotazníkového šetření	48
Graf 14 Otázka č. 4 z dotazníkového šetření	49
Graf 15 Otázka č. 5 z dotazníkového šetření	50
Graf 16 Otázka č. 6 z dotazníkového šetření	51
Graf 17 Otázka č. 7 z dotazníkového šetření	52
Graf 18 Otázka č. 8 z dotazníkového šetření	53
Graf 19 Otázka č. 9 z dotazníkového šetření	54
Graf 20 Otázka č. 10 z dotazníkového šetření	55

1 Úvod

Uplatnění absolventů na trhu práce lze charakterizovat jako problematiku, jež se dotýká převážné části absolventů univerzit a vysokých škol. Dané téma lze obecně považovat za velmi aktuální v přímé souvislosti s rychlým navyšováním počtu absolventů vysokých škol v ČR v posledních letech. Právě absolventi škol bývají typicky skupinou, u níž lze zaznamenat potíže s uplatněním se na trhu práce. Existuje celá řada faktorů, proč tomu tak je, až již jde o nedostatečnou praxi, chybějící pracovní návyky či nedostatečné penzum zkušeností, což může pro zaměstnavatele představovat notnou přítěž. Zaměstnání absolventa však může mít i kladný aspekt. Je poměrně obvyklé, že dnešní absolventi vysokých škol a univerzit jsou velmi obratní v práci s počítačem, kterou rutinně zvládají. Vyzdvihnout lze také solidní znalost cizích jazyků, kterou lze rovněž považovat za konkurenční a významnou výhodu na současném trhu práce. Absolventi mají rovněž vysoké ambice, přinášejí invenci, jsou energičtí a mají velkou touhu pracovat. Ve srovnání se zaměstnanci, kteří jsou na trhu práce již delší dobu, mohou právě absolventi vysokých škol přinést do firem mnohdy tolik potřebné oživení či případně také pohled na věci z jiné (než zažité) perspektivy.

Jednou z krucálních věcí, jež může do značné míry přispět ke snadnějšímu a efektivnějšímu vstupu absolventů na trh práce, je navázání užších vztahů mezi studenty závěrečných ročníků univerzit a VŠ a potenciálními zaměstnavateli již v samotném průběhu vysokoškolského studia, neboť studenti tímto způsobem mohou získat tolik potřebnou praxi, která pak značně usnadní plynulý přechod do budoucího zaměstnání, s nímž již byl student konfrontován během závěrečné fáze vysokoškolského studia. Zaměstnavateli tak mohou odpadnout značné náklady na trénink, zaučení či zaškolení těchto zaměstnanců, jejichž zapojení do pracovní činnosti je pak mnohem flexibilnější a pohotovější. Jde fakticky o výhodnou formu vzájemné spolupráce pro obě strany.

Za důležitý lze rovněž považovat daný typ vzdělávacího oboru - studenti by se tak měli již dopředu informovat na to, jaké lze v daném oboru očekávat následné profesní uplatnění a tím se vyhnout případnému zklamání v souvislosti s následnou sníženou možností najít si v tomto oboru zaměstnání. Problém totiž spočívá v tom, že vedle oborů, jejichž absolventi jsou na trhu práce velmi žádaní, existují i obory, v nichž není snadné nalézt následné profesní uplatnění, neboť poptávka v dotčeném segmentu pracovního trhu není příliš významná, byť může jít o obory co do náplně velmi zajímavé.

Zvoleným tématem diplomové práce se autorka práce cítí být oslovena i z toho důvodu, že ji samotné se toto téma aktuálně dotýká v souvislosti s očekávaným absolvováním

vysokoškolského oboru, jímž je veřejná správa a regionální rozvoj. S ohledem na skutečnost, že autorkou diplomové práce je mladá žena s rodinou, která má přátele a koníčky situovány do bezprostředního okolí trvalého bydliště (Slaný), zajímají ji jednak nároky kladené na absolventy obecně, ale také například genderové rozdíly, jež lze na českém trhu práce mnohdy zaznamenat v případě, kdy pracovní uplatnění hledá žena s malými dětmi do značné míry vázaná na geografickou polohu svého bydliště. Nepochybně dalším zajímavým bodem je téma nutných ústupků absolventů hledajících si zaměstnání v oboru, který vystudovali, avšak na místě jiném než v tradičních univerzitních městech (a jejich bezprostředním okolí), jimiž jsou zpravidla města krajská či metropole Praha, jako je tomu i v tomto konkrétním případě.

Diplomová práce je tedy zaměřena na problematiku uplatnění se na trhu práce absolventy vysokých škol a následuje detailnější pohled na charakteristiku trhu práce, jsou nastíněny problémy trhu práce v ČR a identifikován termín nezaměstnanost, její míry, druhy a psychosociální dopady na člověka. Mimo to je v závěru teoretické části definice absolventa vysoké školy a jeho způsob a možnosti hledání zaměstnání. Empirická část obsahuje dotazník, vlastní výzkum, který je potvrzen statisticko-matematickými metodami a jejich vyhodnocení. V závěru práce formulujeme určité náměty a doporučení, které mohou vést k výraznějšímu úspěchu absolventů vysokých škol k uplatnění se na trhu práce.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této diplomové práce je analýza rozdílu uplatnění absolventů vysokoškolského studia dle pohlaví (muži/ženy) s přihlédnutím k několika různým faktorům jako je ochota dojíždět za prací, spokojenost s platovým ohodnocením, vhodnost pozice s ohledem na absolvované vzdělání, akceptování ženy coby řídicího pracovníka, doba nutná pro získání zaměstnání či nepravidelná pracovní doba. Uvedené faktory jsou následně rovněž v práci zahrnuty v rámci vyslovených hypotéz podrobených testování

Teoretickými východisky práce jsou popis vzdělanostní struktury v ČR dle pohlaví a stručná charakteristika čerstvých absolventů. Objasněna je rovněž aktivní politika zaměstnanosti v ČR a stručně jsou i nastíněny instituce a autority, které v ČR působí na trhu práce a přispívají k tomu, aby byla míra nezaměstnanosti co nejnižší.

V praktické části práce je v souvislosti s realizovaným dotazníkovým šetřením vysloveno několik hypotéz, které jsou následně testovány. Výsledky tohoto testování jsou následně shrnuty s konečným konstatováním, zda jsou jednotlivé hypotézy přijaty či nepřijaty.

Pro naplnění uvedených cílů je potřeba splnit následující kroky:

- vytvoření teoretických východisek (na základně citovaných zdrojů),
- vytvoření základních hypotéz,
- sběr dat prostřednictvím dotazníkového šetření,
- vyhodnocení získaných dat a analýza výsledků z dotazníku,
- testování hypotéz v podobě přijetí či nepřijetí hypotézy,
- zhodnocení výsledků a případné návrhy na zlepšení

Základní hypotézy obsažené v práci zní:

H1: Pohlaví respondentů má vliv na rychlejší dobu získání zaměstnání.

H2: Pohlaví respondentů má vliv na spokojenost s platovým ohodnocením.

H3: Pohlaví absolventů má vliv na ochotu cestovat či dojíždět za prací.

H4: Pohlaví respondentů má vliv na akceptování faktu, že jejich nadřízenou je žena.

H5: Pohlaví respondentů má vliv na akceptování pracovní pozice, která je vhodná pro absolventa střední školy.

H6: Pohlaví respondentů má vliv na akceptování nepravidelné pracovní doby a přesčasů.

Na základě splnění hlavního cíle a cílů dílčích budou autorkou diplomové práce případně navrženy doporučující návrhy.

2.2 Metodika

Teoretická část práce bude spočívat v detailnějším nastínění předmětného prostředí, jímž je český trh práce s následnou digresí směrem k trhu práce s absolventy vysokých škol, opírajíc se přitom se o odbornou literaturu, internetové zdroje a platné zákonné předpisy. V této části práce budou vymezeny základní pojmy související se vzděláním a postavením absolventů na trhu práce v České republice. V teoretické části bude navíc statisticky shrnut a příslušným komentářem opatřen stav dlouhodobě evidovaných absolventů na Úřadu práce ČR. Autorkou v této části práce budou rovněž nastíněny mnohé významné pojmy převzaté z různých odborných publikací z oblasti ekonomie a psychologie.

Druhá, empirická část práce bude založena na kvantitativním výzkumu v podobě dotazníkového šetření. Dotazníková šetření budou velmi využívána, protože zjišťování názorů osob je základem pro rozhodování v pracovních či soukromých sférách (Svatošová, Kába, 2008).

V praktické části této práce bude formou dotazníkového šetření (umístěného po dobu 9 měsíců na webovém portálu Survio.com zaměřeném na dotazníková šetření) proveden sběr dat sledované situace se speciálním zaměřením na uplatnění absolventů vysokých škol na trhu

práce v ČR. Cílovou skupinou dotazníku budou absolventi vysokých škol. Prostřednictvím údajů získaných z tohoto šetření bude v praktické části této diplomové práce následně sledována schopnost absolventů najít si pracovní uplatnění ve vymezeném časovém kontinuu (variujícím od 3 do 12 měsíců), ochota absolventů se vzdělávat, ochota absolventů dojíždět za prací, jejich ochota akceptovat pracovní nabídku zahrnující přesčasovou práci, změnit místo pobytu za účelem získání odpovídajícího zaměstnání. Aby byl vzorek nasbíraných dat co možná nejreprezentativnější, byla data, jež jsou součástí těchto dotazníků, sbírána po dobu devíti měsíců.

Dotazník bude určen pro 400 respondentů. Pro tento dotazník bude použita forma záměrného výběru, kde o výběru prvku (respondenta) rozhoduje pouze úsudek výzkumníka ne náhoda (Chráška, 2016). Jako druh záměrného výběru bude zvolen kvótní výběr, kdy se určí kontrolní znaky, podle nichž se výběr orientuje (Chráška, 2016). Cílovou skupinu, respektive prvky dotazníku, budou absolventi a absolventky vysokých škol, kteří si po získání vysokoškolského titulu hledali zaměstnání. Dotazník bude jednak umístěn na webovém portálu Survio.com, jednak bude sdílen na sociálních sítích. Výsledky dotazníkového šetření budou v práci sumarizovány a následně analyzovány dle vybrané matematicko-statistické metody. Dále bude použita popisná statistika, která bude zjišťovat a sumarizovat informace a následně bude zpracována ve formě grafů a tabulek. Výsledky budou použity jako podklad pro případné doporučující návrhy.

Ke standardním požadavkům kvantitativních výzkumů mj. patří požadavek řízení výzkumu na základě dosavadních teorií a z nich odvozených hypotéz (Hendl, 2004). Prostřednictvím hypotéz budou ověřovány vztahy mezi jednotlivými jevy resp. mezi proměnnými. Statistické hypotézy se poté budou profilovat jako hypotetická tvrzení o vztazích mezi jednotlivými jevy, jež budou vyjádřena za pomoci statistických údajů. Statistická hypotéza není ověřována přímo (tj. sama o sobě), nýbrž oproti dalšímu tvrzení resp. oproti nulové hypotéze. Nulová hypotéza tvrdí, že mezi proměnnými, jež jsou předmětem výzkumu, neexistuje žádný vztah. Jestliže není nulová hypotéza přijata, je nezbytné stanovit alternativní hypotézu, která je považována za přijatou (Chráška, 2016).

Autorkou této diplomové práce bude stanoveno šest alternativních a šest nulových hypotéz. Následujícím krokem statisticko-matematická metoda, kde bude použit test nezávislosti chi-kvadrát a kde bude stanovena hladina významnosti alfa, což je

pravděpodobnost, že se nepřijme nulová hypotéza, ačkoliv tato platí. Její hladina se volí jako velmi nízká - 0,05 nebo 0,01 (Hendl, 2004). V rámci tohoto výzkumu bude aplikována pětiprocentní hladina významnosti (0,05). Poté bude určena síla nezávislosti podle Cramerova koeficientu. Dalším postupným krokem bude výpočet testovací statistiky následovaný závěry testování shrnutými v podobě vyslovených doporučení.

2.2.1 Matematicko-statistická metoda

Způsobů, jakými se dá hypotéza testovat, je celá řada. Autorkou této diplomové práce byl zvolen tzv. **test nezávislosti, jinak zvaný chí-kvadrát, značený χ^2** . Pomocí chí-kvadrátu je definován test nezávislosti jako základní test používaný pro zjišťování vzájemné závislosti 2 znaků s tím předpokladem, že mají-li být nezávislé, pak musí být jejich rozdělení v tabulce úměrně řádkovým a sloupcovým marginálním četnostem (Řezanková, 2007).

Existují 2 základní podmínky, jež je nezbytné splnit pro možnou aplikaci testu nezávislosti – Chí kvadrátu:

- podíl teoretických četností s hodnotou menší než 5 nesmí překročit 20 %,
- teoretické četnosti nesmí být menší než 1 (Řezanková, 2007).

Tento fakt je potvrzován také Svatošovou a Kábou (2008), kteří kvitují skutečnost, že nejsou-li splněny podmínky, pak není možné test tvořit přímo, nýbrž teprve po sloučení slabých skupin, jimiž jsou sloupce a řádky.

Vzorec pro výpočet **chí-kvadrátu**:

$$\chi^2 = \frac{n(ad - bc)^2}{(a+b)(a+c)(b+d)(c+d)} \quad (\text{Svatošová, Kába, 2008, s.9}) \quad (1)$$

V tabulce kritických hod chí-kvadrát jsou následně vyhledány kritické hodnoty chí kvadrátu a stupně volnosti, jež se poté porovnávají s vypočtenou hodnotou chí kvadrátu. Jestliže je hodnota chí kvadrátu vyšší než kritická hodnota, pak není nulová hypotéza přijata (Svatošová, Kába, 2008). Je-li naproti tomu hodnota chí kvadrátu nižší než kritická hodnota, pak je nulová hypotéza přijata. V příloze číslo 1 je obsažena kritická hodnota chí kvadrátu.

Autorkou diplomové práce byla pro účely statistického testování hypotéz vytvořena vlastní podoba tabulky opírající se o výše uvedené teoretických postuláty. V tabulce jsou obsaženy výše popsané veličiny, tedy předpokládané četnosti coby podklad sloužící k výpočtu chí kvadrátu.

Následným krokem je potřeba stanovit závislost mezi sledovanými znaky a jejich sílu. Toho lze docílit s využitím tzv. Cramerova koeficientu

Vzorec pro výpočet **Cramerova koeficientu** je následující:

$$v = \sqrt{\frac{x^2}{n(q-1)}} \quad (\text{Svatošová, Kába, 2008, s. 15}). \quad (2)$$

Síla závislosti (dle Cramerova koeficientu) se třídí následovně:

Tabulka 1 Síla závislosti, Cramerovo koeficient

Hodnoty	Závislost
$0 \leq V \leq 0,3$	Slabá
$0,3 \leq V \leq 0,8$	Střední
$0,8 \leq V \leq 1$	Silná

Zdroj: Vlastní zpracování (2020), (Svatošová, Kába, 2008, s. 15)

Autorka diplomové práce si pro statistické testování hypotéz vytvoří vlastní podobu tabulky na základě uvedených teoretických poznatků. Tabulka bude obsahovat vše výše popsané, tedy předpokládané četnosti jako podklad pro výpočet chí-kvadrátu, který je v tabulce značen žlutou výplní buňky, a hodnoty Cramerova kontingenčního koeficientu. Tato tabulka je obsažena v příloze označené jako příloha čísla 2.

Na základě získaných statisticko-matematických výstupů bude v závěru této diplomové práce vysloveno doporučení pro praxi.

3 Teoretická východiska

Trh práce lze definovat jako prostředí, v němž se vytvářejí podmínky pro zaměstnanost, a to včetně platů a mezd a platů, resp. jako prostředí, jehož integrální součástí je poptávka po práci a její nabídka. Klíčovým úkolem trhu práce je rozmístění pracovních sil pro jednotlivé zaměstnavatele, ale také do odvětví či regionů. Pro uchazeče o zaměstnání je výhodnou situací převis pracovních nabídek nad poptávkou po práci se zohledňováním platné pracovněprávní legislativy při současném vlivu odborových organizací (Dvořáková a kol., 2012).

Mzdovou sazbu lze charakterizovat jako cenu práce, jež je předmětem směny práce v podmínkách pracovního trhu. Na tom, jak směna práce probíhá, se nepodílejí pouze zaměstnanci a zaměstnavatelé, nýbrž také státní instituce, odbory atp., neboť ti působí na dotčený průběh s ohledem na své ekonomické a politické zájmy (Halásková, 2001).

Existuje řada faktorů aktivně působících na trh práce:

- Socio-demografické faktory – věk, vzdělání, pohlaví či bydliště
- Určitá lokalita a sociální poměry, které jsou pro ni typické
- Faktory geografického typu – kulturní, přírodní či nerostné bohatství
- Faktory ekonomické či politické
- Makroekonomika (fiskální oblast, monetární oblast, oblast důchodové politiky)
- Osobní spotřeba obyvatel (objem spotřeby služeb a statků)
- Společenská spotřeba obyvatelstva – typ pracovních podmínek (jak dlouhá je pracovní doba), dále pak podmínky mimopracovního typu
- Faktor rozvoje techniky a vědy (Malinová, 2011).

3.1 Segmentace pracovního trhu

Trh práce je segmentovaný, tedy nejedná se o trh jednotný. Trh práce je rozdělený na trhy dílčí, jež si vzájemně nekonkurují, jsou značně odlišné, a nemohou tudíž nahradit jednu práci druhou (Halásková, 2001).

Segmentaci lze charakterizovat jako průběh, jehož výsledným efektem je odnětí určitých skupin prací či určitých odvětví pracovního trhu. K základním segmentům práce se

řadí lokálně-regionální trhy, profese či odvětví. Segmentaci trhu lze diferencovat na primární a sekundární trh, trh formální a neformální a v neposlední řadě také trh vnější a vnitřní (Tvrdý a kol., 2007).

3.1.1 Primární a sekundární trh práce

V rámci primárního trhu práce se soustředí výhodné a výjimečné pracovní příležitosti obvykle označované jako příležitosti prestižní. Ty bývají zpravidla velmi dobře ohodnoceny, nechybí nabídka kariérního růstu a nedílnou součástí jsou také velmi dobré pracovní podmínky. Tato pracovní místa jsou pracovními místy s dobrou perspektivou, jistotami i nízkým potenciálem případné ztráty zaměstnání. Naproti tomu pracovníci sekundárního trhu musejí často čelit problémům spojeným s nezaměstnaností, typická je zde rovněž nižší možnost zvýšit si kvalifikaci usnadňující přechod směrem k primárnímu trhu. Typicky se jedná o nekvalifikované či ne příliš vzdělané uchazeče, ale také například tělesně handicapované osoby, cizince, mnohdy i ženy, dále pak absolventy s chybějící praxí, či často rovněž osoby těsně před dovršením důchodového věku (Mareš, 2002).

3.1.2 Formální a neformální trh práce

Dělba na formální trh práce a neformální trh práce je definována anglickým sociologem Rayem E. Pahlm vycházejícím z faktu, v jaké míře je pracovní trh kontrolován ze strany společenských institucí (Macáková, 2007).

Formální trh lze definovat jako trh s oficiálními pracovními příležitostmi, na něž dohlíží veřejné instituce, jimiž je současně kontrolován. Neformální trh není pod kontrolou veřejných institucí, typicky jde např. o daňový úřad. V takovém případě lze hovořit o šedé ekonomice. Jde například o práci v domácnosti, sousedskou výpomoc řemeslného druhu, samozásobitelství atp. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

3.1.3 Interní a externí trh práce

Koncepce duální ekonomiky vychází z duálního trhu práce, jenž je založen na přesvědčení, že pro interní trh práce a externí trh práce jsou platná různá pravidla při obsazování pracovních míst.

Pro interní trh práce jsou typická pracovní místa v rámci určité firmy, jež jsou obsazovaná na bázi seniority. Jsou tak chráněna před konkurencí zvnějšku. Princip odměňování zde vychází z povahy dotčené pracovní pozice. Pro pozice tohoto typu je obecně

vyžadována vyšší kvalifikace a firmám se vyplácí investice s ohledem na vysokou návratnost spojenou s předmětným lidským kapitálem.

Externí trh práce je přímo navázán na zákon poptávky a nabídky, v souvislosti s nímž si podniky vzájemně konkurují. Pracovní místa jsou zřetelně definována, snadněji je lze dozorovat a nevyžaduje se vyšší kvalifikace, na straně druhé je však přítomen požadavek na výkon a loajální přístup k firmě. V tomto případě bývají platové podmínky zpravidla nižší a z povahy věci jde obvykle o sezónní či příležitostná zaměstnání (Kuchař, 2007).

3.2 Trh práce v České republice

V této kapitole je charakterizován trh práce v České republice. Dále je zde specifikován vývoj trhu od roku 1990 se zaměřením na legislativu, instituce a problémy, jež se typicky vyskytují na trhu práce.

3.2.1 Vývoj trhu práce v České republice

Po nastartování rozsáhlých změn v ekonomice po roce 1990 dochází na trhu práce v ČR k rychle probíhající transformaci tohoto trhu.

Na konci první poloviny devadesátých let se v souvislosti s přijetím úsporných vládních opatření objevují jisté záporné tendence mající za následek zvýšení regionální nevyrovnanosti i regionální nesoulady mezi počtem pracovních míst a zaznamenanou nezaměstnaností. Tento nesoulad společně s výskytem a působením jistých skupin obyvatel měl vliv na vytvoření zásadního trend dlouhodobější nezaměstnanosti, jež však byla v dané fázi vývoje spatřována jako irelevantní (Dvořáková a kol., 2012).

3.2.2 Legislativa trhu práce v České republice

Důležitou zákonnou normou je Zákoník práce, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, který je klíčovým dokumentem pracovního práva v ČR.

3.2.3 Instituce trhu práce

Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) byla až do roku 2011 zajišťována politika zaměstnanosti prostřednictvím úřadů práce. Tyto úřady disponovaly právní

subjektivitou, tj. byly způsobilé vystupovat v právních jednáních, mohly činit právní úkony, byly způsobilé k vystupování v rámci řízení před soudy (MPSV, 2014).

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) zůstává i nadále vrcholným orgánem, jenž se kontinuálně zabývá věcmi týkajícími se trhu práce. Současně s tím také řídí činnost Úřadu práce České republiky, jenž má celostátní působnost a plní funkci správního úřadu

Úřadem práce České republiky jsou poskytovány služby v následujících oblastech:

- Poradenství
- Pracovní příležitosti
- Výplaty podpory v nezaměstnanosti
- Příprava k práci osob se zdravotním postižením
- Ochrana zaměstnanců v případech platebních neschopností zaměstnavatelů
- Rekvalifikace (ÚP, 2015).

Zaměstnanost jako taková je závislá na nabídce práce a poptávce po ní. To je důvodem, proč Úřad práce zavádí 2 souvislé navzájem propojené evidence:

- Evidence uchazečů o zaměstnání
- Evidence volných pracovních míst (Chládková, Bukovjan, 2015).

Na Úřadech práce jsou evidováni případní zájemci a uchazeči o zaměstnání, kteří zde jsou aktivní formou podporováni v rámci jejich hledání odpovídajícího pracovního uplatnění. Jde o podporu tradičně poskytovanou formou osobně-individuálních konzultací, služeb call centra či informací umístěných na webových stránkách. Na portále MPSV lze nalézt informace a rady užitečné ne jenom pro žadatele o práci, nýbrž také pro budoucí zaměstnavatele. K dispozici je také evidence o veřejně dostupných nabídkách s volnými pracovními místy po celé České republice a v EU nabízených portálem EURES (Evropský portál pracovní mobility). Ve vyhledávači volných pracovních míst se lze efektivně pohybovat s využitím zadaných kritérií, jimiž jsou očekávané vzdělání, požadovaný obor či profese, poptávaná lokalita, přítomnost směnného provozu, požadované mzdové nároky, ale

také například spojení do práce, benefity spojené s dotčeným volným místem či zda jde o zaměstnání vhodné i pro postižené (Malinová, 2011).

3.3 Problémy trhu práce v České republice

Lze obecně konstatovat, že s podobnými problémy, kterými jsou například globalizace či stárnutí obyvatel, se potýká nikoliv pouze pracovní trh v ČR, nýbrž také pracovní trhy dalších států EU.

Z klíčových problémů českého pracovního trhu lze například uvést tyto:

- Nízká kvalifikace
- Mobilita pracovníků
- Rozdíly krajů v zaměstnanosti
- Dlouhodobější nezaměstnanost u rizikových skupin obyvatelstva (Dvořáková a kol., 2012).

3.3.1 Nízká kvalifikace

Za jeden ze zásadních problémů českého trhu práce lze označit vysoký počet osob, u nichž je nízká kvalifikace či kvalifikace nekorespondující s potřebami trhu práce.

3.3.2 Mobilita pracovníků

Dojížděku do zaměstnání lze vnímat jako zásadní sociální jev. Její rozsah je přímým odrazem ekonomické struktury daného regionu. Na straně jedné koresponduje s dosaženým stupněm koncentrace obyvatelstva, na druhé straně s rozmístěním pracovních příležitostí. Tzv. migrační pohyby vnímáme jako jednorázové a nevratné pohyby, jež jsou bezprostředně spojeny se změnami trvalého bydliště. V České republice mají však tyto migrační pohyby spíše nižší četnost. Druhou skupinou je skupina tzv. cirkulačních pohybů, pro níž je charakteristické každodenní dojíždění do zaměstnání. Jde o přirozený proces pružně reagující na rozmístění pracovních příležitostí, jež jsou nabízeny (Hroník, 2009).

3.3.3 Rozdíly krajů v zaměstnanosti

Jednotlivé regiony České republiky se značnou měrou liší z hlediska dosažené ekonomické úrovně, jež koresponduje s celou řadou ekonomických ukazatelů. Klíčová role

zde spočívá v odvětvové struktuře ekonomiky. Co se týče produktivity práce, existují mezi jednotlivými odvětvími podstatné rozdíly (ČSÚ, 2020).

3.3.4 Dlouhodobá nezaměstnanost rizikových skupin obyvatel

Co se dlouhodobé nezaměstnanosti na českém trhu týče, dotýká se tíživá situace především určitých skupin obyvatelstva, a to mladých lidí, žen pečujících o malé děti, absolventů, žen přicházejících do pracovního procesu po mateřské dovolené, uchazečů v předdůchodovém věku, žen ve středním věku či v neposlední řadě uchazečů se změněnou pracovní neschopností (Kuchař, 2007).

3.4 Česká republika jako součást evropského sociálního prostoru

Lze konstatovat, že český pracovní trh je v korelaci s evropským trhem práce. Tyto trhy jsou provázány vzájemnou koordinací, systémem evropského práva a také uplatňovanou strategií. ČR se v roce 2004 stává členem EU a od té doby začíná aktivně uplatňovat příslušné evropské právní předpisy a tyto postupně implementuje do české národní legislativy. Od té doby se rovněž Česká republika aktivně zapojuje do kolektivní koordinace hospodářské politiky Evropské unie na bázi tzv. Strategie Evropa 2020 nahrazující Lisabonskou strategii, jež vypršela v roce 2010.

3.4.1 Strategie Evropa 2020

Strategický plán zvaný „Strategie Evropa 2020“ lze obecně charakterizovat jako dekádu strategie hospodářského rozvoje EU. Tento plán byl Evropskou radou schválen dne 17. 06. 2010. Navazuje na Lisabonskou strategii, která byla ekonomickým plánem rozvoje Evropské unie na léta 2000-2010. Základním předpokladem pro realizaci této nově přijaté strategie je vzájemný a koordinovaný postup u jednotlivých schválených činnostech, jež jsou jeho součástí, přičemž podstata spočívá v dobrovolném přístupu zemí EU a v těsnějším propojení jednotlivých národních hospodářských politik. Cíl Strategie Evropa 2020 spočívá v navýšení hospodářského růstu založeného na principech znalostní ekonomiky a podpoře sociálního a územního začleňování. Důležitá je také jeho udržitelnost. Jde o nástroj realizace takzvaného Národního programu reforem.

V souladu s přijímanou Strategií Evropa 2020 bylo pro oblast zaměstnanosti v ČR stanoveno 5 základních národních cílů. Jak je patrné z tabulky přiložené níže, je zřejmé, že tyto stanovené národní cíle byly v ČR úspěšně realizovány (Vláda ČR, 2020).

Tabulka 2 Plnění pěti národních cílů z oblasti zaměstnanosti (v %)

Oblast	Národní cíl	Referenční hodnota v roce 2010	Aktuální stav k roku 2019
Zaměstnanost	Zvýšení celkové míry zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let na 75 %	70,4	80,9
	Zvýšení míry zaměstnanosti žen (20-64 let) na 65%	60,90	72,3
	Zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55-64 let) na 55 %	46,5	66,6
	Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15-24 let) o třetinu proti roku 2010	18,4	7,0
	Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0–2) o čtvrtinu proti roku 2010	25,0	11,3

Zdroj: Vlastní zpracování tabulky, (Vláda ČR, 2020)

3.5 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost lze obecně charakterizovat jako takovou situaci na trhu práce, kdy určitá část práceschopného obyvatelstva není schopna nalézt odpovídající pracovní uplatnění, tedy kdy nabídka pracovních příležitostí převyšuje poptávku po nich (Dvořáková a kol., 2012).

Nezaměstnanost jako taková je provázaná s tržním prostředím a je jeho standardní součástí. Lze na ni přirozeně nahlížet spíše negativně, neboť nezaměstnanost sama o sobě je negativním jevem. Hovoříme-li o velmi vysoké nezaměstnanosti, pak lze tuto charakterizovat jako velmi obtížnou situaci uchazečů o práci. Naopak pro potenciální zaměstnavatele nejde o kritickou situaci, neboť v tomto případě vždy potenciální uchazeče o práci na trhu práce spolehlivě najdou (Siegel, 2012). Jde rovněž o projev zřejmé konkurence na trhu práce přispívající k udržení kvality i ceny práce na odpovídající úrovni, což lze označit za zdravý jev (Kaczor, 2013).

Nezaměstnanost je znázorněna pomocí:

- Absolutního znázornění počtu nezaměstnaných
- Míry nezaměstnanosti (Dvořáček, Slunčík, 2012).

3.5.1 Nezaměstnaní

Podle Mezinárodní organizace práce lze jako na nezaměstnané pohlížet na ty osoby, jež dovršily patnácti let (resp. jsou starší) a které v monitorovaném období hledají aktivně práci resp. jsou ochotné nastoupit do práce ihned (či do čtrnácti dnů). Tyto osoby přitom nemají placenou práci či jiné zaměstnání (ČSÚ, 2020).

Společně se zaměstnanými, jež mají honorovanou pracovní pozici či sebe-zaměstnání, tvoří nezaměstnaní tzv. aktivní obyvatelstvo a vytvářejí tak skutečnou pracovní sílu země (Václavíková a kol., 2009).

3.5.2 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti představuje klíčový ukazatel nezaměstnanosti. Jde o relativní index vyjádřený podílem počtu nezaměstnaných osob z celkového počtu ekonomicky aktivních osob (Mazouch, Fisher, 2011).

Dle metodiky Českého statistického úřadu kalkulujeme míru nezaměstnanosti jako obecnou míru nezaměstnanosti. Jde o podíl nezaměstnaných vzhledem k pracovní síle obyvatelstva věkového rozmezí od 15-64 let. Jde tedy fakticky o součet nezaměstnaných a zaměstnaných (Kaczor, 2013).

Jestliže obě uvedené metody porovnáme, zjistíme, že ukazatel míry registrované nezaměstnanosti nabývá vyšší hodnoty než ukazatel obecné míry nezaměstnanosti.

3.5.3 Druhy nezaměstnanosti

Jednou z klíčových podmínek pro dobrou znalost pracovního trhu je diferenciací vnímání tohoto trhu s ohledem na rozsah a příčiny typické pro jednotlivé druhy nezaměstnanosti. Nezaměstnanost obecně dělíme na několik základních druhů, a to nezaměstnanost frikční, cyklickou, strukturální a sezónní.

- Frikční nezaměstnanost bývá někdy označována také jako normální nezaměstnanost. Jejím základním projevem je fluktuace pracovní síly, jež je na trhu práce přirozená. Jde o nezaměstnanost dobrovolného a dočasného typu vznikající především tehdy, když se zaměstnaný člověk vzdá dobrovolně své práce za účelem nalezení jiného zaměstnání. V tomto případě není důležité, kvůli čemu se pracovník svého místa

vzdává, a to ať jde o lepší pracovní uplatnění, lepší platové ohodnocení, profesní či kariérní postup či ambici předejít propuštění (Němec, Kotýnková, 2003).

- Pro trh práce je přirozená také strukturální nezaměstnanost. Jde o model, kdy jsou firmami poptávány jiné profese či jiný typ kvalifikace, než ty, jež jsou na trhu právě většinou k dispozici. Snížení strukturální nezaměstnanosti je možné díky pružným vzdělávacím systémům flexibilně reagujícím na poptávku na trhu, či také např. na základě rekvalifikace nezaměstnaných, kteří jsou Úřadu práce evidováni. Zásadní význam zde rovněž má prostorová flexibilita pracovní síly, pod níž si lze např. představit ochotu lidí dojíždět za prací (Kaczor, 2013). Vyšší flexibilita na trhu práce je typická spíše pro mladší lidi či lidi nevázané na rodinu, tedy osoby lépe rezistentní po tělesné a psychické stránce s výraznější technickou rozmanitostí. S ohledem na tento fakt je přirozené, že více ohroženy jsou typicky např. vdané ženy, starší osoby, rodiče s dětmi, osoby se sníženou pracovní schopností či také osoby disponující nízkou pracovní kvalifikací (Belz, Siegrist, 2001).
- Sezónní nezaměstnanost ovlivňuje střídání ročních období a s tím spojená kolísavá spotřeba jistého druhu zboží a služeb. Tento typ nezaměstnanosti je obvyklý například v sektorech zemědělství, lesnictví, cestovního ruchu, stavebnictví či také rybolovu, neboť jde o sektory, jež jsou do značné míry vázány na počasí. Osoby zaměstnané v těchto odvětvích často ztratí po sezóně pracovní místo a jdou se zaevidovat na úřad práce, jenž jim následně vyplácí finanční podporu. Jde tedy o očekávanou nezaměstnanost krátkodobého typu pozitivní pro zaměstnavatele i zaměstnance, protože je možné ji očekávat a tudíž se na ni předem připravit (Václavíková a kol., 2009).
- Cyklickou nezaměstnanost způsobují cyklické změny hospodářství v makroekonomickém měřítku. V obdobích střednědobé či dlouhodobější souhry příznivých podmínek, kdy je na trhu zvýšená poptávka po určitých výrobcích a službách, má tato nezaměstnanost tendence se snižovat. V obdobích, pro která je typický hospodářský pokles poptávky na trzích s výrobky a službami, je příznačné, že dochází ke zvýšení míry nezaměstnanosti (Belz, Siegrist, 2001).

- Dlouhodobou nezaměstnanost rozlišujeme na dlouhodobou a krátkodobou. To s sebou přináší také problémy pro ekonomiku. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti jde o nepříjemný a nežádoucí jev, jehož odstranění či eliminace jsou velmi obtížné, ne-li nemožné. Jako na dlouhodobě nezaměstnané pohlížíme na ty osoby, jež jsou na úřadu práce registrovány po dobu delší jednoho roku (Kaczor, 2013). Bývají jimi obvykle osoby s nižší kvalifikací, často také absolventi škol, mladistvé osoby, příslušníci etnických menšin, ženy starající se o malé děti, osoby snížené pracovní schopnosti či osoby, jež mají záznam v trestním rejstříku. Pro tento typ nezaměstnanosti jsou typické projevy hmotného strádání, zdravotní, psychické či sociální problémy, jež mohou vést ke ztrátě pracovních návyků, depresím, progresi závislosti na alkoholu či dalším společenským problémům. Výskyt těchto jevů pochopitelně oddaluje schopnost získat vhodné pracovní uplatnění (Krutina a kol., 2005).

3.5.4 Psychosociální důsledky nezaměstnanosti

Práce má pro člověka zcela zásadní význam. Jde o významnou podmínku jeho důstojné existence přímo související se sebeúctou, osobním štěstím a v neposlední řadě také zdravím. Práce dává člověku možnost seberealizovat se, být společensky užitečný a také získat materiální prospěch. Díky tomu se člověk aktivně zařazuje do sociálních vztahů, poznává nové lidi a navazuje přátelství (Šmajsová, Buchtová, 2002).

Ztrátu zaměstnání můžeme vidět více jako psychologický problém, než ekonomický, neboť nehrozí, že bychom do získání jiného zaměstnání v krátkém horizontu trpěli hladem a nouzí. Tudíž je dnes velmi důležité zaměřením spíše na duševní zdraví během nezaměstnanosti, než na fyzické zdraví (Mareš, 2002).

Podle Němce ztráta zaměstnání představuje bezesporu zcela zásadní zásah do života člověka. Znamená to zpravidla ztrátu hlavního zdroje uspokojování lidských potřeb, nastává období nejistoty i strachu z budoucnosti, mnohdy následované pochybami o vlastních schopnostech. S ohledem na uvedené často následuje ztráta obvyklých pracovních návyků, přerušuje se rozvoj dovedností, život přestane mít pro mnohé smysl. Sociální život je omezen podobně jako kontakt s přáteli či spolupracovníky. Ztráta pracovního místa, jež nebyla dobrovolná, může mít negativní dopady na oblast sociálních jistot, psychické pohody i lidské zdraví. Ekonomický sestup či sociální strádání jsou navíc často doprovázeny dalšími důsledky, jimiž mohou např. být výskyt kriminálního typu chování, drogová závislost, stavy deprese, rozvoj onemocnění psychosomatického typu, vznik psychických poruch či

v ojedinělých a obzvláště vyhocených případech dokonce pokus o sebevraždu (Němec, 2003).

Z důsledků ztráty práce plynoucích pro člověka lze například uvést:

- Nižší pocit vlastní hodnoty – závislost na výši příspěvku podpory v nezaměstnanosti, v horším případě na sociální podpoře – dochází k velkému snížení životní úrovně
- Ztracená důvěra vůči lidem
- Ztráta vlastní sebedůvěry – změna postavení úlohy v rodině
- Pocity beznaděje, vznik deprese, fatalismus, apatie
- Obviňování okolí za své problémy
- Sociální izolace (Němec, 2003).

Hledání zaměstnání spojené s neúspěšnými pokusy najít si práci mohou silně ovlivnit osobní život jako takový, zdraví jedince či významně negativně poznamenat rodinné vztahy. Pocity naděje se střídají s pocity zklamání, což v mnoha případech vede k emoční labilitě i stavům beznaděje, jež jsou příčinou ochromení a vedou ke ztrátě motivace navrátit se úspěšně do pracovního procesu (Buchtová, 2002).

Zvládnout ztrátu zaměstnání je pro každého jedince individuální a mj. závisí na:

- Odolnosti osoby a její schopnosti snést psychickou zátěž
- Věku a pohlaví
- Finančních možnostech
- Míře kvalifikace osoby, jež ztratila zaměstnání
- Délce nezaměstnanosti
- Podpoře rodiny a sociální podpoře (Šmajsová Buchtová a kol., 2013).

3.5.5 Rizikové skupiny na trhu práce

Z celé řady faktorů podmiňujících uplatnění člověka na trhu práce lze uvést osobnostní předpoklady, pohlaví, věk, pohlaví, zdravotní stav, vzdělání či také příslušnost k etnické skupině. Jde o faktory, díky nimž se určité skupiny obyvatelstva od zaměstnání spíše vzdalují a kvůli nimž hrozí trvalejší riziko ztráty pracovního místa či dlouhodobější nezaměstnanosti (Halásková, 2001).

Z rizikových skupin na trhu práce lze například uvést:

- Ženy
- Mladí lidé
- Starší lidé
- Zdravotně postižení
- Lidé bez kvalifikace
- Romské etnikum
- Imigranti

Je nezbytné věnovat zvýšenou pozornost na trhu práce rizikovým skupinám, a to především s ohledem na ten fakt, že uplatnitelnost těchto lidí na trhu práce je obtížná a častěji zde lze pozorovat tendence ke ztrátě zaměstnání. Politika zaměstnanosti by měla primárně cílit právě na tyto skupiny (Halásková, 2001).

V dnešní době se role žen ve společnosti, oproti historicky etablovanému postavení, již razantně změnila, ale stále lze nalézt nuance diskriminace na rozličných úrovních trhu práce. Diskriminaci žen na trhu práce bychom dnes mohli považovat za aktuální téma. Není výjimečné, že ženy bývají na trhu práce mnohdy upozaděny na úkor mužů. Obvyklými důvody jsou starost o děti, domácnost a s tím související snížená územní mobilita. Není neznámým faktem, že ženy s malými dětmi mají časté pracovní absence snižující plynulost jejich pracovního výkonu a nasazení (Evangelu, 2011).

Zaměstnavatelé proto často nemívají pochopení a u uchazeček, u nichž lze tyto skutečnosti očekávat, projevují nižší míru ochoty je zaměstnat. Pro mnohé ženy není snadné skloubit jejich pracovní a mateřské povinnosti. Jedním z možných řešení je práce na zkrácený pracovní úvazek, nabízejí se rovněž pružná pracovní doba či práce z domova, na některých pracovištích je nabídnuta péče o děti přímo v rámci pracoviště atp. Pro ženy jsou nicméně takové pracovní úvazky ne příliš výhodné, neboť za ně pobírají nižší platové ohodnocení, nicméně nalézt lze i pozitiva spočívající především v tom, že žena zůstává ve svém pracovním oboru a z hlediska kvalifikace nestrádá (Buchtová a kol., 2013).

V dnešní době se hojně diskutuje o termínu gender. Abychom pronikly do podstaty termínu je důležité vysvětlit rozdíl mezi pohlavím a genderem. Pohlaví se opírá o biologické základy, ale význam gender (rod) je sociálně-psychologický konstrukt. Užívá se jako pojem pro společenskou roli a osobní identitu tzn. nakolik si konkrétní člověk uvědomuje být

mužem či ženou, které povahové rysy lze u něj předpokládat, jaké je mu přisuzováno pohlaví, tedy jako soubor pravidel a představ vytvořený lidmi a můžeme ho chápat jako společenský konstrukt (Bobek, Boučková, Kuhn, 2007).

Termín gender pochází z řečtiny. V angličtině je tento pojem překládán jako „sociální pohlaví“, který nám říká, jaké jsou sociální rozdíly mezi mužským a ženským pohlavím (Křižíková, Pavlica, 2004).

Pojem gender je definován i jako „*společensky utvářené postoje a modely chování, obvykle dichotomicky dělené na mužské a ženské*“ (Renzetti, Curran, 2003, s. 527).

K rizikovým skupinám lze na trhu práce řadit například absolventy škol, především pak absolventy nižšího stupně vzdělání, což jsou mladí do 30 ti let (Trhlíková, Úlovcová, Vojtěch, 2006).

Často se však lze setkat se situací, že také absolventi středních i vysokých škol bývají na trhu práce mnohdy znevýhodněni oproti ostatním uchazečům s ohledem na jejich nedostatečnou praxi. Postrádají základní pracovní návyky, nemají pracovní kontakty, jež by jim pomohly k tomu, aby se na trhu práce lépe zorientovali (Evangelu, 2011).

V případě, že jsou ve stavu nezaměstnanosti po delší dobu, lze často u absolventů zaznamenat tendenci k přijímání nevyhovujících pracovních nabídek, či pracovních nabídek, které by za lepší situace na trhu práce patrně nepřijali. Takto přijaté pracovní nabídky mohou být později nicméně zdrojem zklamání, či dokonce frustrace. I přes tento fakt lze konstatovat, že jsou i tyto méně vyhovující či hůře platově ohodnocené pracovní příležitosti podstatné pro to, aby si tito uchazeči udrželi nezbytnou pracovní vitalitu, aktivně využívaly svých schopností i nabytých znalostí. Mladým lidem vstupujícím na trh práce je třeba nabídnout možnosti různé pro získání nutných zkušeností využitelných na pracovních místech, o něž se ucházejí. Jako příklad těchto možností a příležitostí lze uvést jazykové kurzy, rekvalifikace, školící tréninky atp. (Trhlíková, Úlovcová, Vojtěch, 2006).

Pro starší lidi představuje ztráta pracovního místa pro starší lidé zcela zásadní a stresovou situaci. Mnozí zaměstnavatelé preferují spíše mladší zaměstnance, což je častým důvodem, proč již u věkové kategorie 41-50ti let často nastává problém získat zaměstnání (Buchtová a kol., 2002).

Zdravotně postižení lidé jsou na trhu práce pod vyšším tlakem, neboť se od nich očekává rostoucí výkon a produktivita práce. To však úměrně snižuje šanci zdravotně

handicapovaných uchazečů o pracovní uplatnění na trhu. Dostávají se tak pod tlak v souvislosti s jejich složitou životní situací, v níž jsou navíc značnou měrou závislí na státu i své vlastní rodině, což je staví do velmi nekomfortní situace (Šmajsová Buchtová a kol., 2013).

Lidé bez kvalifikace, kde jde především o mladé lidi, u nichž je dosažení vzdělanost zásadnějším problémem, či osoby jevící malý zájem o práci. K této skupině řadíme například osoby disponující pouze základním vzděláním či také osoby projevující se deviantním chováním, jimiž typicky jsou sociálně nepřizpůsobiví, alkoholici, drogově závislí či recidivisté nejrůznějšího typu atp. (Šmajsová Buchtová a kol., 2013).

Při uplatnění na trhu práce má klíčovou roli míra kvalifikace, jakož i rozsah a kvalita sociálních dovedností dotčeného uchazeče. S ohledem na fakt, že větší část obyvatel romského původu absolvovala pouze základní vzdělání a další kvalifikaci si již nezvyšovala, snižuje se současně s tím možnost získat zaměstnání (Šmajsová Buchtová a kol., 2013).

3.6 Absolventi vysokých škol

Jelikož hlavním tématem diplomové práce je uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce, bylo nutné tuto kapitolu zaměřit právě na ně. Budou zde teoretické poznatky, které se týkají absolventů vysokých škol a jejich motivaci ke studiu na vysoké škole a nastíněny možnosti hledání pracovního uplatnění.

Dle definice Úřadu práce České republiky je absolvent „*uchazečem o zaměstnání evidovaným na úřadu práce dle místa jeho trvalého bydliště k danému datu (30. 4. nebo 30. 9. příslušného roku), u něhož doba od úspěšného ukončení studií nepřekročí dva roky.*“ (MPSV, 2004).

Motivace ke studiu na vysoké škole

Absolventi vysokých škol jsou na trhu práce mnohem více zvýhodněni než méně vzdělaní lidé. Během svého studia na vysoké škole se aktivně připravují na kvalifikovanější a určitě i zajímavější práci, která jim zaručí vyšší odměnu. Takto jimi získané znalosti a dovednosti zvyšují šanci na uplatnění se na trhu práce a snižují riziko, že budou ohroženi nezaměstnaností (Malinová, 2011).

Z nejzásadnějším motivům ke studiu na vysoké školy lze uvést chuť rozvíjet a prohlubovat své znalosti a dosáhnout výhodné profesní kariéry. V neposlední řadě může být jedním z motivů i finanční ohodnocení, získání určitého postavení ve společnosti, navázání na rodinnou tradici, získání vysokoškolského diplomu či jen prodloužení si studentského života a tím oddálit vstup do praxe (Koucký, Ryška, Zelenka, 2014).

Podle Malinové je motivací ke studiu i fakt, že zaměstnavatelé kladou na absolventy stále vyšší požadavky. Očekávána je aktivní znalost minimálně jednoho, avšak nejlépe dvou světových jazyků, předpokládá se rovněž počítačová a informační gramotnost v přímé návaznosti na dynamický a kontinuální rozvoj komunikačních a informačních technologií. časovou a mobilní flexibilitu, vlastní iniciativa, kreativitu, schopnost pracovat pod tlakem, schopnost zapojit se do týmové práce, či péči o vlastní rozvoj (Malinová, 2011).

Způsoby hledání zaměstnání

V rámci hledání zaměstnání jsou stále intenzivněji využívány moderní technologie a dochází k vytváření specifických sítí vztahů mezi lidmi, impulsem pro nové zaměstnání mohou být také doporučení či známosti. Zaznamenat lze rovněž aktivity tradičních zprostředkovatelů práce, jimiž jsou úřady práce či personální agentury. U výběru zaměstnavatele hraje významnou roli nikoliv pouze finanční ohodnocení, nýbrž také všeobecná prestiž dané firmy či portfolio poskytovaných benefitů. Nabízí se i možnost zahájení vlastního podnikání, nebo odejít na zkušenou do zahraničí (Malinová, 2011).

Dalšími způsoby mohou být:

- Personální agentury
- Aktivní vyhledávání
- Výběr potencionálního zaměstnavatele – internetové stránky zaměstnavatelů
- Přímé oslovení potencionálního zaměstnavatele
- Pracovní portály
- Veletřhy práce
- Dny otevřených dveří (Hroník, 2009).

4 Vlastní práce

V úvodu analytické části diplomové práce jsou představeny základní údaje týkající se otázek dotazníkového šetření. Poté je zpracováno dotazníkové šetření a provedena analýza sledované situace se speciálním zaměřením na uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce v ČR.

Cílovou skupinou tohoto specificky zaměřeného dotazníkového šetření byli absolventi a absolventky vysokých škol, kteří byli osloveni prostřednictvím cíleného dotazníku. Dotazník byl určen pro 400 respondentů. Do dotazníkového šetření bylo použito 382 dotazníků, neboť dvanáct dotazníků muselo být z výzkumu vyřazeno, poněvadž nesplňovala zadaná kritéria. Jednalo se o denotování jiného vzdělání respondentů (VOŠ, SŠ), než bylo požadováno (VŠ). Celkem se validních dotazníků zúčastnilo 157 mužů a 225 žen. Pro tento dotazník byla použita forma záměrného výběru, kde o výběru prvku (respondenta) rozhoduje pouze úsudek výzkumníka ne náhoda (Chráska, 20016). Jako druh záměrného výběru byl zvolen kvótní výběr, kdy se určí kontrolní znaky, podle nichž se výběr orientuje (Chráska, 2016). Cílovou skupinu, respektive prvky dotazníku, byli absolventi a absolventky vysokých škol, kteří si po získání vysokoškolského titulu hledali zaměstnání. Dotazník byl jednak umístěn na webovém portálu Survio.com, jednak byl sdílen na sociálních sítích. Výsledky dotazníkového šetření jsou v práci dle popisné statistiky sumarizovány a následně analyzovány. Následně jsou zpracována ve formě grafů a tabulek dle vybrané matematicko-statistické metody. Výsledky budou použity jako podklad pro případné doporučující návrhy.

Prostřednictvím údajů získaných z tohoto výzkumu byla následně sledována zaměstnanost (i nezaměstnanost) absolventů, a to jednak z hlediska rozložení v čase po ukončení vysoké školy, jednak z hlediska genderového rozložení na muže absolventy a ženy absolventky. Dále byla rovněž sledována nabídka pracovních sil pro absolventy, a to postupně z hlediska jejich kvality, platového ohodnocení, lokalizace pracovní nabídky či s ohledem na vzdálenost nabízené pracovní pozice od místa bydliště a zkoumána byla rovněž ochota vysokoškolských absolventů změnit pracovní místo či dále se vzdělávat, pokud by si to nová pracovní pozice vyžadovala.

V praktické části práce byla tedy využita empirická metoda dotazování, jež je aplikována v rámci uvedeného realizovaného dotazníkového šetření.

Další empirickou metodou využitou v této práci byla metoda měření, kdy byla získaná empirická data z dotazníků vyhodnocena nejen z hlediska jejich procentuálního zastoupení.

Další zcela zásadní částí tohoto dotazníkového šetření je zahrnutí vhodných matematicko–statistických metod, díky nimž bylo v samotném konci této kapitoly možné vyslovit shrnující závěry opírající se o získané nasbírané údaje z dotazníkových šetření, jakož i o aplikované matematicko-statistické metody.

4.1 Dotazníkové šetření

V této kapitole je shrnuto všech 11 položených otázek, které jsou součástí zmíněného dotazníku. Otázky pro ženy obsahují gramatické kategorie typické pro ženský rod.

Celkový počet respondentů činil 400. Pro výzkum bylo použito celkem 382 dotazníků, neboť 18 dotazníků bylo autorkou diplomové práce vyřazeno, protože nesplňovaly požadovaná kritéria na vzdělání absolventů – absolventi VOŠ resp. střední školy nemohli být z povahy práce do tohoto vzdělání logicky zařazeni. Celkem bylo vybráno validních dotazníků od 157 mužů a 225 žen s vysokoškolským vzděláním.

4.2 Vyhodnocení dotazníku – muži absolventi

Mužům absolventům vysokých škol bylo položeno formou dotazníkového šetření několik dotazů, na které měli odpovědět. Každý z dotazů byl následně s ohledem na procentuální zastoupení poskytnutých odpovědí podroben dílčí analýze. Následná souhrnná analýza obdržených odpovědí od mužů absolventů vysokoškolského vzdělání je pak obsažena v návaznosti na jednotlivé vyhodnocované otázky na samotném konci této kapitoly v rámci závěrečného shrnutí. Dotazníku se zúčastnilo a své odpovědi do něj vložilo celkem 382 respondentům, z toho počet mužů absolventů celkově činil 157 (z 382).

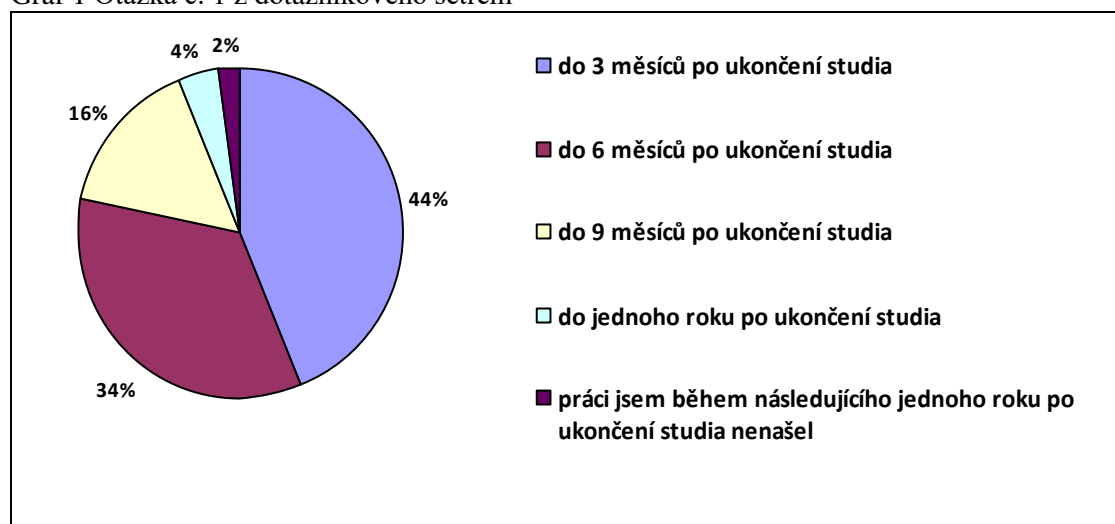
1) Jak dlouho po ukončení Vaší vysoké školy / univerzity jste získal konkrétní profesní uplatnění na trhu práce?

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) do 3 měsíců po ukončení studia
- b) do 6 měsíců po ukončení studia

- c) do 9 měsíců po ukončení studia
- d) do jednoho roku po ukončení studia
- e) práci jsem během následujícího jednoho roku po ukončení studia nenašel

Graf 1 Otázka č. 1 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

Z výše uvedených odpovědí vyplývá, že muži v převažující většině nacházejí pracovní uplatnění během prvních 6 měsíců, větší část z těchto respondentů pak dokonce v časovém horizontu do 3 měsíců po ukončení studia. Potvrzuje se tím fakt, že mužští absolventi vysokých škol a univerzit se na současném trhu práce setkávají s příznivou poptávkou a nemají tudíž zpravidla potíže nalézt odpovídající pracovní uplatnění, pokud o jeho získání usilují. Pouze 4% respondentů našlo práci do jednoho roku po ukončení VŠ, 2% respondentů pak práci v horizontu jednoho roku po ukončení studia nenalezlo vůbec, což může představovat absolventy méně tradičních oborů, které v následné profesní praxi generují menší množství pracovních příležitostí.

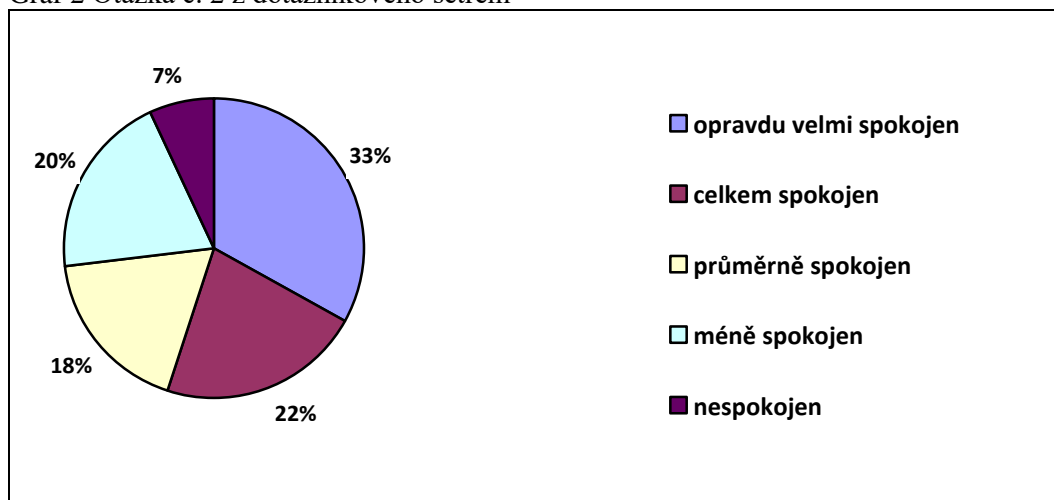
2) Vyjádřete míru Vaší spokojenosti s nabízenými pracovními příležitostmi po Vašem absolvování vysoké školy

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) opravdu velmi spokojen
- b) celkem spokojen
- c) průměrně spokojen

- d) méně spokojen
- e) nespokojen

Graf 2 Otázka č. 2 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

Z uvedeného podílového zastoupení vyplývá, že vyšší míra spokojenosti (tj. odpovědi opravdu velmi spokojen resp. celkem spokojen) byla zaznamenána u celkem 55% respondentů, naopak průměrně spokojeno, méně spokojeno či nespokojeno bylo s nabídkou pracovních příležitostí dostupných na trhu práce po absolvování vysoké školy 45% respondentů.

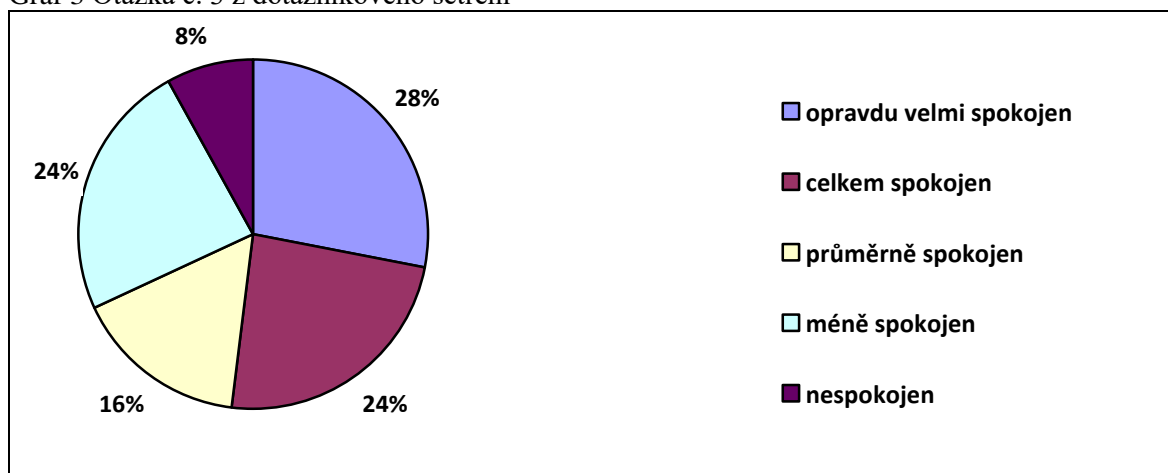
Na základě výsledků obdržných u této otázky lze konstatovat, že vyslovení spokojenosti s nabídkou pracovních pozicí na pracovním trhu po ukončení VŠ není zcela jednoznačné a je zde i zastoupeno poměrně významné procento těch respondentů, kteří jsou s nabídkou na trhu práce pro absolventy VŠ spokojeni pouze průměrně, méně či dokonce nespokojeni – tito absolventi tvořili téměř polovinu zkoumaného vzorku (45%). Důvodem může být fakt, že absolventi si po dokončení VŠ teprve testují pracovní příležitosti na trhu práce a ne vždy je jim aktuální poptávka generovaná trhem práce v daný okamžik jednoznačně nakloněna, vliv na to mohou mít i sezónní výkyvy, které mohou souviset například s tím faktem, že ukončení studia často připadá na období těsně před letními prázdninami, kdy je poptávka po zaměstnancích na hlavní pracovní poměr často nižší. Jak je nicméně patrné z předchozí otázky dotazníku, většina z nich si pracovní uplatnění i přes výše uvedené nachází v časovém horizontu max. 6 měsíců.

3) Vyjádřete Vaši obecnou míru spokojenosti s platovým ohodnocením u Vám nabízených pracovních pozic po absolvování VŠ

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) opravdu velmi spokojen
- b) celkem spokojen
- c) průměrně spokojen
- d) méně spokojen
- e) nespokojen

Graf 3 Otázka č. 3 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

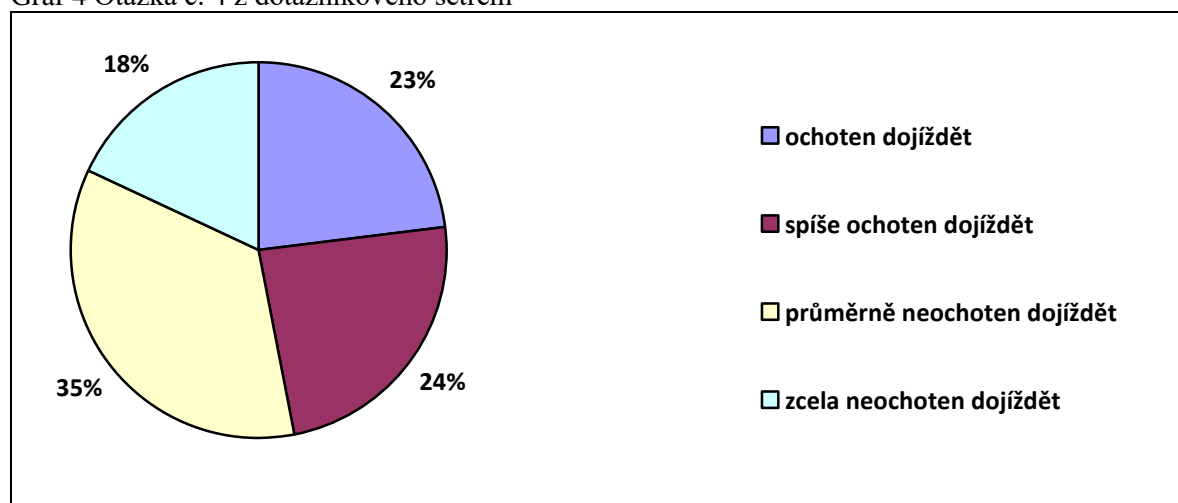
Z uvedeného podílového zastoupení vyplývá, že z hlediska spokojenosti, průměrné spokojenosti či nespokojenosti s platovým ohodnocením nabízeným absolventům VŠ lze zaznamenat poměrně rovnoměrné rozdělení mezi těmi, kteří deklarovali svou spokojenost (52%) a těmi, kteří byli spokojeni pouze průměrně, méně či dokonce nespokojeni (48%). To může obecně souviset s nižší mírou zkušeností absolventů VŠ s možnostmi pracovního trhu jako takového v oblasti platové struktury pracovních pozic nabízených absolventům VŠ, kde často obory, o nichž se lze domnívat, že obecně platí za prestižní, negenerují mnohdy z hlediska platu takové nabídky, které jsou pro absolventy VŠ absolutně zajímavé. Ještě v nedávné minulosti šlo typicky například o školství, v němž se však situace v této oblasti v posledních letech přeci jen začíná postupně měnit směrem k lepšímu ohodnocení.

4) Vyjádřete míru Vaší ochoty cestovat či dojíždět za prací do jiného města či obce

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) ochoten dojíždět
- b) spíše ochoten dojíždět
- c) spíše neochoten dojíždět
- d) zcela neochoten dojíždět

Graf 4 Otázka č. 4 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

V této odpovědi se odráží charakter dnešní doby, kdy pohodlí a komfort související s pracovním místem zahrnuje také možnost dostat se relativně rychle a pohodlně do práce a z ní a neztrácet tak čas nezbytný na přepravu do zaměstnání a návrat domů, který může být do značné míry často i ovlivněn nutností zohledňovat ranní a odpolední špičky především v oblasti metropolí. Z celkového výsledku odpovědí respondentů dotazníku na tuto parciální odpověď, již byla ve výsledku mírná preference nedojíždění do zaměstnání, lze usuzovat, že pohodlí se stává integrálním standardem dnešní doby, které mj. zahrnuje i čas strávený dojezdem do práce a návratem z ní.

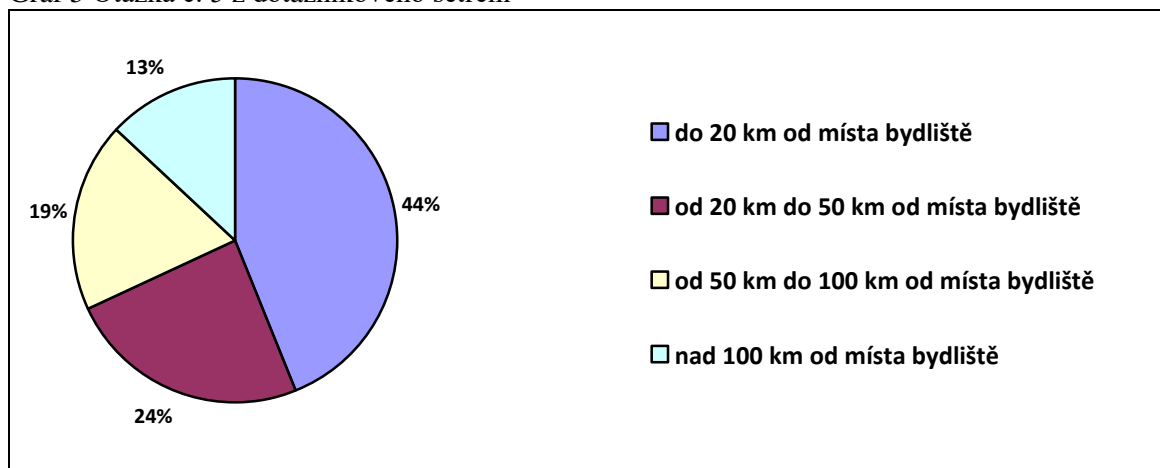
5) V případě, že byste byl ochoten dojíždět do práce, označte maximální vzdálenost Vašeho pracoviště, do níž jste ochoten dojíždět

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) do 20 km od místa bydliště

- b) od 20 km do 50 km od místa bydliště
- c) od 50 km do 100 km od místa bydliště
- d) nad 100 km od místa bydliště

Graf 5 Otázka č. 5 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

Z odpovědí respondentů provedeného dotazníkového šetření na tento dotaz je zřejmá tendence k zachování si co možná nejvyššího časového komfortu v souvislosti s časovým penzem nezbytným pro dojezd do práce a z ní, s čímž úměrně souvisí počet ujetých kilometrů, byť mnohé samozřejmě závisí také na faktorech typu vlastnictví osobního či služebního automobilu, dopravní obslužnost v lokalitě předmětného pracoviště, rodinné zázemí umožňující trávení vyššího penza času v souvislosti s přepravou na pracoviště a návratem z něj atp.

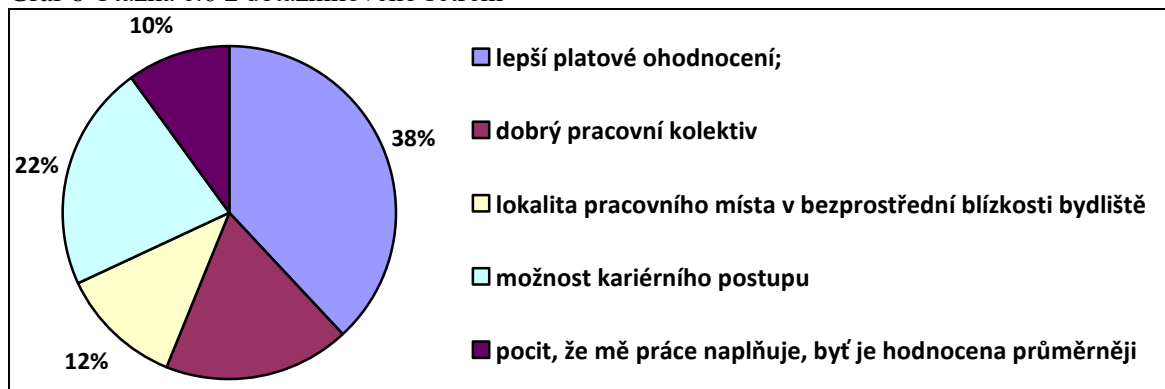
6) Jaké faktory by pro Vás byly rozhodujícími pro změnu pracovní pozice?

(respondenti v této otázce vyberou vždy tu možnost, kterou vnímají jako nejzásadnější pro případnou změnu pracovní pozice, připouští se tedy jen jedna možná odpověď)

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) lepší platové ohodnocení
- b) dobrý pracovní kolektiv
- c) lokalita pracovního místa v bezprostřední blízkosti bydliště
- d) možnost kariérního postupu
- e) pocit, že mě práce naplňuje, byť je hodnocena průměrněji

Graf 6 Otázka č.6 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

U mužů absolventů vysokých škol převažovala odpověď a), tedy „lepší platové ohodnocení“ (38%), naopak marginální zastoupení měla odpověď „pocit, že mě práce naplňuje, byť je hodnocena průměrněji“ (10%).

Důvody, proč muži preferují lepší platové ohodnocení či možnost kariérního postupu, jsou zřejmé. Plyne z nich jistota zajištění, kterou muži vnímají jako klíčovou s ohledem na své sociální povinnosti, povinnosti v rodině, životní komfort, s ohledem na schopnost zajistit své děti a dopřát jim co nejkvalitnější vzdělání atp.

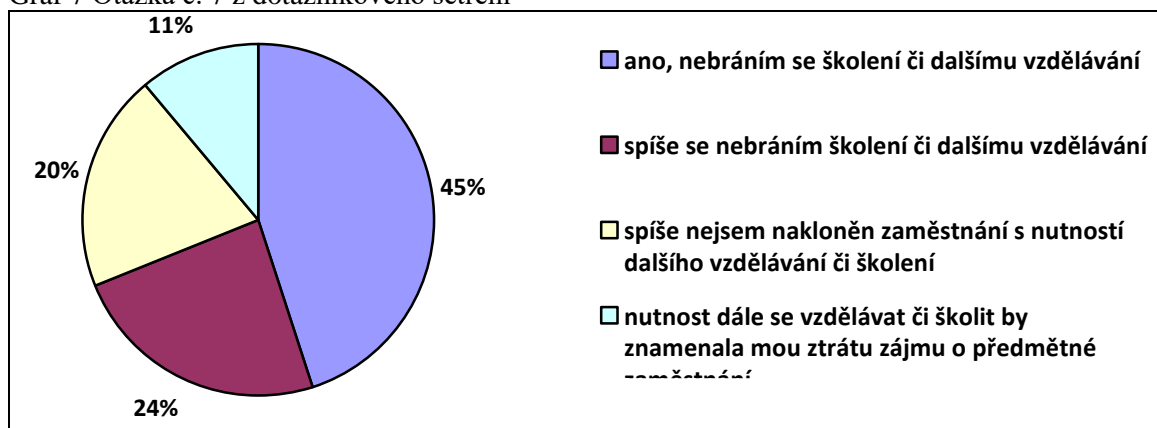
Není nezajímavé, že u respondentek žen byla skladba odpovědí na tuto otázku poněkud odlišná. V závěrečném analytickém shrnutí se pokusím najít na tento zjištěný výsledek možnou odpověď.

7) Jste ochoten se dále vzdělávat či školit, bude-li si to Vaše pracovní zaměstnání vyžadovat?

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) ano, nebráním se školení či dalšímu vzdělávání
- b) spíše se nebráním školení či dalšímu vzdělávání
- c) spíše nejsem nakloněn zaměstnání s nutností dalšího vzdělávání či školení
- d) nutnost dále se vzdělávat či školit by znamenala mou ztrátu zájmu o předmětné zaměstnání

Graf 7 Otázka č. 7 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

Z výsledku této otázky dotazníkového šetření vyplývá, že muži se významnější většinou (69%) nebrání novým výzvám v podobě školení či vzdělávání, které přímo souvisejí s možností posunout se v jejich pracovním zaměstnání výše a jsou rovněž jedním z předpokladem budoucího možného profesního a kariérního růstu.

8) Byl byste ochoten akceptovat pracovní pozici, kde by Vaší přímou nadřízenou byla žena?

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) ano, nebráním se představě mít za svou nadřízenou ženu
- b) spíše se nebráním představě mít za svou nadřízenou ženu
- c) nejsem spíše nakloněn představě mít za svou nadřízenou ženu
- d) představa mít za svou nadřízenou ženu není pro mě akceptovatelná

Graf 8 Otázka č. 8 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

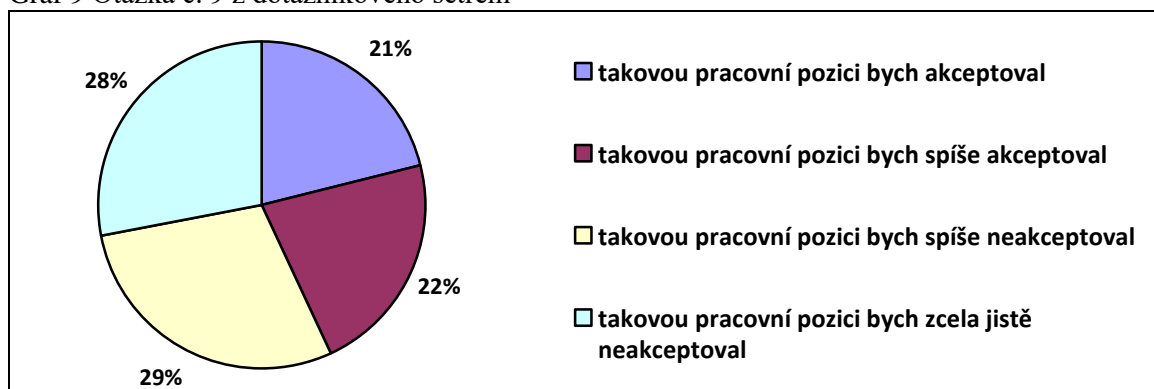
Jde do jisté míry i o genderovou otázku. Možná poněkud překvapivým výsledkem je relativně vysoká míra tolerance ženy v řídicí pozici (v souhrnu 74%). Doba se mění a ženy dnes již stále více zastávají strategické posty manažerek podniků či úspěšně se etablují také například v české politice, což dříve nebylo zcela obvyklé. S tím také patrně souvisí vyšší míra ochoty akceptovat na řídicí pozici ženu, jaká byla i deklarována mužskými respondenty v tomto dotazníkovém šetření.

9) Byl byste ochoten akceptovat pracovní pozici, která by svou povahou či charakterem odpovídala spíše pozici vhodné pro absolventa střední školy?

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) takovou pracovní pozici bych akceptoval
- b) takovou pracovní pozici bych spíše akceptoval
- c) takovou pracovní pozici bych spíše neakceptoval
- d) takovou pracovní pozici bych zcela jistě neakceptoval

Graf 9 Otázka č. 9 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

Důvodem, proč by většina mužských respondentů tohoto dotazníkového šetření neakceptovala pozici, jež je svou povahou či charakterem spíše vhodná pro absolventa střední školy, může být pocit, že na ně samotné by potom bylo pohlíženo jako na méně hodnotnou pracovní sílu, byť by jejich platové ohodnocení bylo na požadované úrovni.

Obzvláště u ambiciózně orientovaných jedinců může být navíc akceptování pracovní pozice, která jim neumožní demonstrovat veškeré jejich pracovní schopnosti a dovednosti, jimi samými vnímáno jako podceňování vlastních možností, snad i proto byl výsledek této otázky dotazníkového šetření možná až překvapivě nakloněn neochotě akceptovat pracovní

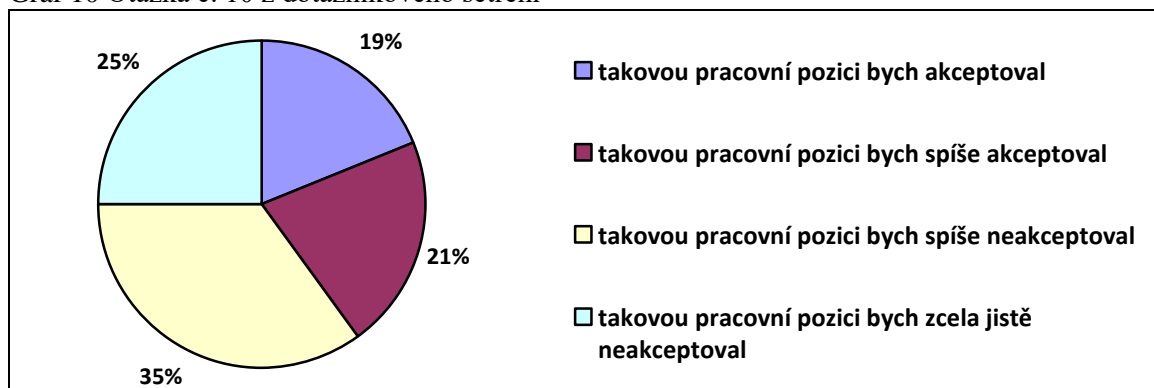
zaměstnání, které je svou povahou, obsahem či charakterem vhodné spíše pro absolventa střední školy.

10) Byl byste ochoten akceptovat pracovní pozici s nepravidelnou pracovní dobou či nutností přesčasů?

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) takovou pracovní pozici bych akceptoval
- b) takovou pracovní pozici bych spíše akceptoval
- c) takovou pracovní pozici bych spíše neakceptoval
- d) takovou pracovní pozici bych zcela jistě neakceptoval

Graf 10 Otázka č. 10 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

Důvodů, proč by většina mužských respondentů tohoto dotazníkového šetření neakceptovala pozici s nepravidelnou pracovní dobou či nutností přesčasů, může být celá řada - počínaje nutností pravidelně se starat o rodinu (malé děti, nemocné starší osoby), přes nemožnost věnovat se pravidelněji svým volnočasovým aktivitám, jejichž doba je pevně stanovená a nelze ji alternovat, až po případnou potřebu mít pravidelný denní režim v souvislosti s náročnějším a zodpovědnějším zaměstnáním, které lze očekávat u vysokoškolsky vzdělaných osob s vyšší mírou pravděpodobnosti.

U ženských respondentek mohou připadat do úvahy i další faktory jako například péče o dospívající děti a jejich potřeby atp., snad i proto odpovědělo ještě výraznější množství žen respondentek (74%) na tuto otázku v tom smyslu, že by takovou pracovní pozici spíše neakceptovaly či zcela jistě neakceptovaly.

4.2.1 Shrnutí získaných odpovědí od respondentů mužů – absolventů VŠ

Z obecného shrnutí odpovědí získaných na dotazy položené mužům absolventů VŠ a Univerzit vyplývá, že práci našla zřejmě většina z nich (více než tři čtvrtiny zkoumaného vzorku) do 6 měsíců po ukončení studia, což svědčí o tom, že v současné době nemají mužští absolventi vysokých škol a univerzit problém najít na trhu práce odpovídající profesní uplatnění.

Z hlediska spokojenosti s nabízenými příležitostmi sice převažovala vysoká míra spokojenosti (33%), ale průměrně spokojeno, méně spokojeno či nespokojeno bylo 45% respondentů, což může mimo jiné signalizovat, že určitá část absolventů vysokých škol se po vstupu na trh práce ještě hledají a nemají zcela jasno o tom, která pozice by pro nich mohla být tou ideální. Právě z toho může pramenit relativně vysoký podíl těch respondentů, kteří jsou spokojeni průměrně či dokonce nespokojeni.

Téměř identická situace se opakovala u míry spokojenosti s platovým ohodnocením, kdy spokojeno či celkem spokojeno bylo 52% respondentů, avšak zbylých 48% deklarovalo pouze průměrnou či nižší míru spokojenosti, což značí, že najít platově adekvátně ohodnocenou pozici ihned po ukončení VŠ nemusí být vždy samozřejmostí. Lze si i představit skutečnost, že mnohé profesní nabídky mohou být, co se výše platu týče, odstupňovány v úměrnosti s délkou práce vykonávané pro danou společnost, takže prvotní platové nabídky pro absolventy nemusí být nutně z kategorie těch vyšších.

Z hlediska ochoty dojíždět za prací do jiného města či obce je podíl mužů ochotných či spíše ochotných téměř vyrovnaný (47%) s těmi, kteří by naopak dojíždění nepreferovali (53%). Co se vzdálenosti možného dojíždění týče, od 50 km výše je pak ochotno dojíždět jen 32% mužů z celkového zkoumaného vzorku.

Muži absolventi poměrně jednoznačně volí coby hlavní motivační faktor pro změnu místa lepší plat (38%) následovaný možností kariérního postupu, což s ohledem na přirozenou soutěživost mužů i potřebu být náležitě za práci oceněn patrně není překvapující.

Muži jsou z 69% rovněž ochotni podstoupit další vzdělávání či dále se školit, pokud by to jejich pracovní pozice vyžadovala, tedy ve výrazné většině. Zřejmá progresse v názorech na vedení firmy ženou se ukázala u následující otázky, v níž 74% mužů odpovědělo, že si ženu v řídicí pozici umějí představit. Naopak si však již nedokáží významnější většinou (57%) představit, že by zastávali pozici odpovídající středoškolskému profilu. Zajímavé je rovněž, že by muži absolventi právě tak spíše neakceptovali pozici s nepravidelnou pracovní dobou či

nutností absolvovat přesčasy (60%), což může souviset se sníženou možností vést variabilnější, na aktivity bohatší život.

4.3 Vyhodnocení dotazníku – ženy absolventky

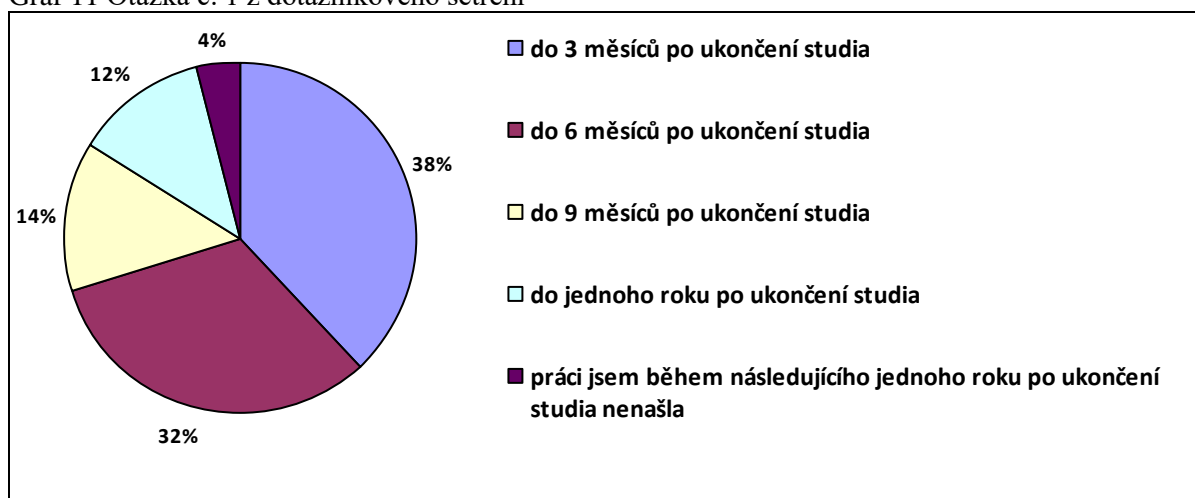
Ženám absolventkám vysokých škol bylo položeno formou dotazníkového šetření rovněž několik dotazů, na které měly odpovědět. Každý z dotazů byl následně s ohledem na procentuální zastoupení poskytnutých odpovědí podroben dílčí analýze. Následná souhrnná analýza obdržených odpovědí od žen absolventek vysokoškolského vzdělání je pak obsažena v návaznosti na jednotlivé vyhodnocované otázky na samotném konci této kapitoly v rámci závěrečného shrnutí. Dotazníku se zúčastnilo a své odpovědi do něj vložilo celkem 225 absolventek.

1) *Jak dlouho po ukončení Vaší vysoké školy / univerzity jste získala konkrétní profesní uplatnění na trhu práce?*

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) do 3 měsíců po ukončení studia
- b) do 6 měsíců po ukončení studia
- c) do 9 měsíců po ukončení studia
- d) do jednoho roku po ukončení studia
- e) práci jsem během následujícího jednoho roku po ukončení studia nenašla

Graf 11 Otázka č. 1 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

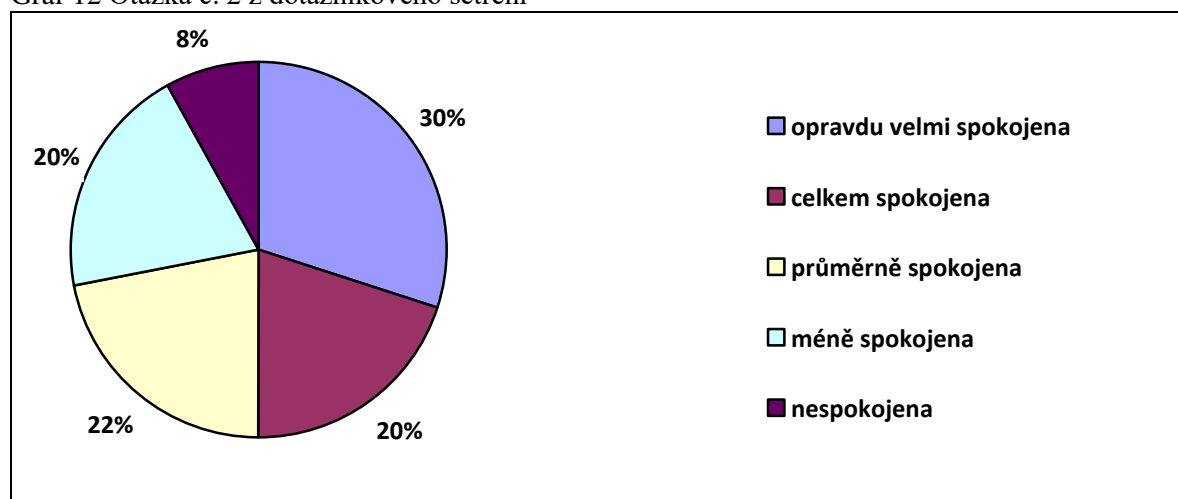
I u žen absolventek nicméně z výše uvedených odpovědí vyplývá, že také ony v převažující většině nacházejí pracovní uplatnění během prvních 6 měsíců, větší část z těchto respondentek pak dokonce v časovém horizontu do 3 měsíců po ukončení studia. Potvrzuje se tím fakt, že také ženy absolventky VŠ a univerzit se na současném trhu práce setkávají s příznivou poptávkou a nemají tudíž zpravidla potíže nalézt odpovídající pracovní uplatnění, pokud o jeho získání usilují. Pouze 4% respondentek nenalezla pracovní uplatnění v horizontu jednoho roku po ukončení studia vůbec, což opět může představovat absolventky méně tradičních oborů, u nichž je v následné profesní praxi obecně generováno menší množství pracovních příležitostí.

2) Vyjádřete míru Vaší spokojenosti s nabízenými pracovními možnostmi po Vašem absolvování vysoké školy

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) opravdu velmi spokojena
- b) celkem spokojena
- c) průměrně spokojena
- d) méně spokojena
- e) nespokojena

Graf 12 Otázka č. 2 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

Z uvedeného podílového zastoupení vyplývá, že vyšší míra spokojenosti (tj. odpovědi „opravdu velmi spokojena“ resp. „celkem spokojena“) byla zaznamenána u celkem 50%

respondentek. Průměrně spokojeno, méně spokojeno či nespokojeno bylo s nabídkou pracovních příležitostí dostupných na trhu práce po absolvování vysoké rovněž 50% respondentek. Podílové zastoupení diferencované spokojenosti respondentek, absolventek VŠ v oblasti spokojenosti s nabízenými pracovními možnostmi je tedy poměrně vyrovnané.

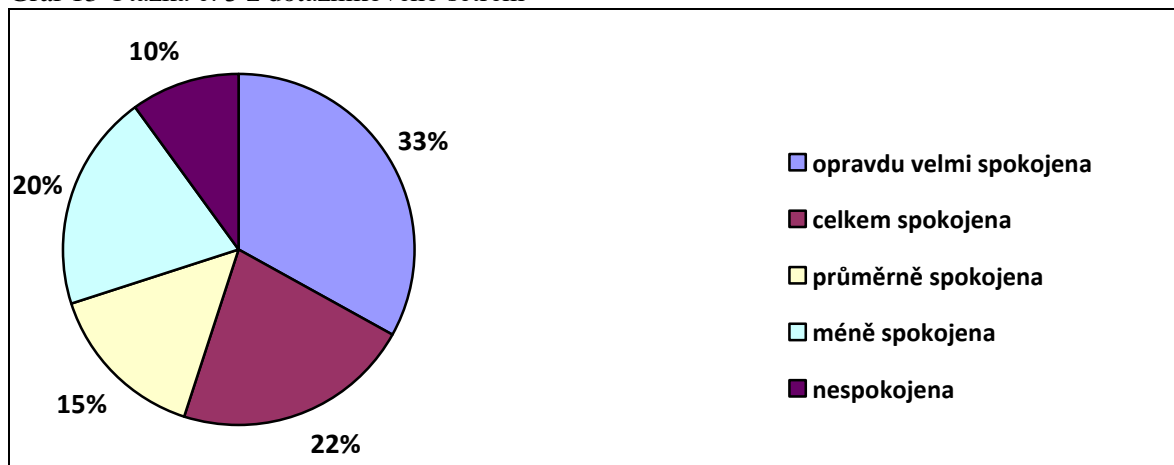
Na základě výsledků obdržných u této otázky lze konstatovat, že vyslovení spokojenosti s nabídkou pracovních pozic pracovního trhu po ukončení VŠ není zcela jednoznačné a je zde i zastoupeno poměrně významné procento těch respondentek, které jsou s nabídkou na trhu práce pro absolventy VŠ spokojeny pouze průměrně, méně či dokonce nespokojeny – tyto absolventky tvořily polovinu zkoumaného vzorku (50%). Důvodem může být fakt, že absolventky i absolventi si po dokončení VŠ teprve testují pracovní příležitosti na trhu práce a ne vždy je jim aktuální poptávka generovaná trhem práce v daný okamžik jednoznačně nakloněna. Vliv na to mohou mít i sezónní výkyvy, které mohou souviset například s tím faktem, že ukončení studia často připadá na období těsně před letními prázdninami, kdy je poptávka po zaměstnancích na hlavní pracovní poměr často nižší. Jak je nicméně patrné z předchozí otázky dotazníku, většina respondentek si pracovní uplatnění i přes výše uvedené nachází v časovém horizontu max. 6 měsíců.

3) Vyjádřete míru Vaší obecnou míru spokojenosti s platovým ohodnocením u Vám nabízených pracovních pozic po absolvování VŠ

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) opravdu velmi spokojena
- b) celkem spokojena
- c) průměrně spokojena
- d) méně spokojena
- e) nespokojena

Graf 13 Otázka č. 3 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

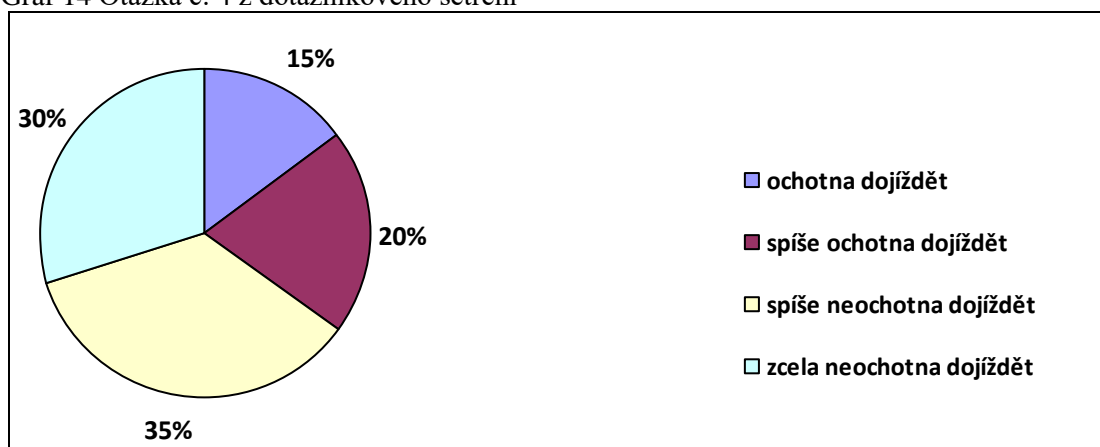
Z uvedeného podílového zastoupení vyplývá, že z hlediska spokojenosti, průměrné spokojenosti či nespokojenosti s platovým ohodnocením nabízeným absolventům VŠ lze zaznamenat poměrně rovnoměrné rozdělení mezi těmi respondentkami, které deklarovaly svou spokojenost (55%) a těmi, které byly spokojeny pouze průměrně, méně či dokonce nespokojeny (45%). To může obecně souviset například s nižší mírou zkušeností absolventů VŠ s možnostmi pracovního trhu jako takového v oblasti platové struktury u pracovních pozic nabízených absolventům VŠ, kde často obory, o nichž se lze domnívat, že obecně platí za prestižní, negenerují mnohdy z hlediska platu takové nabídky, které by pro absolventy a absolventky VŠ byly absolutně zajímavé. Ještě v nedávné minulosti šlo typicky například o školství, v němž se však situace v této oblasti v posledních letech přeci jen začíná postupně měnit směrem k lepšímu platovému ohodnocení, byť tento problém pociťovaly a dodnes stále pociťují spíše mužští absolventi, jak je i patrné ze stávající struktury školského personálu, pro nějž je dosud typické výraznější zastoupení žen.

4) Vyjádřete míru Vaší ochoty cestovat či dojíždět za prací do jiného města či obce

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) ochotna dojíždět
- b) spíše ochotna dojíždět
- c) spíše neochotna dojíždět
- d) zcela neochotna dojíždět

Graf 14 Otázka č. 4 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

V této odpovědi se odráží charakter dnešní doby, kdy pohodlí a komfort související s pracovním místem zahrnuje také možnost dostat se relativně rychle a pohodlně do práce a z ní a neztrácet tak čas nezbytný na přepravu do zaměstnání a návrat domů, který může být do značné míry často i ovlivněn nutností zohledňovat ranní a odpolední špičky především v oblasti metropolí. Z celkového výsledku odpovědí respondentek dotazníku na tuto parciální odpověď, již byla ve výsledku zřetelná preference nedojíždění do zaměstnání, lze usuzovat, že pohodlí se stává integrálním standardem dnešní doby, které mj. zahrnuje i čas strávený dojezdem do práce a návratem z ní.

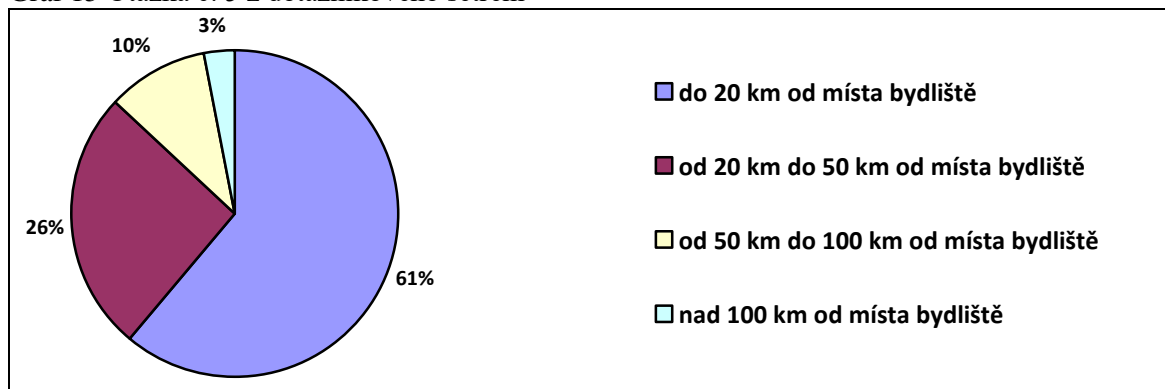
U žen absolventek se navíc lze důvodně domnívat, že jejich výraznější neochota dojíždět do zaměstnání může do značné míry souviset s tím faktem, že jim prostě péče o děti či jiné osoby v rodině, která je v českých podmínkách tradičně zajišťována spíše ženami, neumožňuje dojíždět do zaměstnání, neboť by to pro ně mohlo znamenat neúnosnou časovou ztrátu, která by se následně negativně podepsala na výchově dětí či péči o starší členy rodiny.

5) V případě, že byste byl ochoten dojíždět do práce, označte maximální vzdálenost Vašeho pracoviště, do níž jste ochoten dojíždět

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) do 20 km od místa bydliště
- b) od 20 km do 50 km od místa bydliště
- c) od 50 km do 100 km od místa bydliště
- d) nad 100 km od místa bydliště

Graf 15 Otázka č. 5 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

Z odpovědí respondentek provedeného dotazníkového šetření na tento dotaz je zřejmá tendence k zachování si co možná nejvyššího časového komfortu v souvislosti s časovým penzem nezbytným pro dojezd do práce a z ní, s čímž úměrně souvisí počet ujetých kilometrů, byť mnohé samozřejmě závisí také na faktorech typu vlastnictví osobního či služebního automobilu, dopravní obslužnost v lokalitě předmětného pracoviště, rodinné zázemí neumožňující trávení vyššího penza času v souvislosti s přepravou na pracoviště a návratem z něj atp.

V souhrnu je u žen patrné, že procento těch respondentek, které jsou ochotny dojíždět do 20 km resp. od 20 km do 50 km od místa bydliště je mnohem výraznější než u respondentů mužů – činí celkem velmi výrazných 87%. Důvody, proč dojezd na delší distanci může ženám respondentkám připadat již neúnosný, lze shrnout obdobným způsobem jako v otázce číslo 4. Ztráta času v souvislosti s nutností dojíždět na delší distanci do zaměstnání by se patrně mohla negativně podepsat na výchově dětí či péči o členy rodiny, kterou mají v české společnosti zásadnější měrou na bedrech právě často spíše ženy, zatímco muži se obvykle starají o materiální zázemí, i když situace se již i v tomto ohledu začíná postupně měnit a žen na důležitých pracovních postech postupně rovněž přibývá.

6) Jaké faktory by pro Vás byly rozhodujícími pro změnu pracovní pozice?

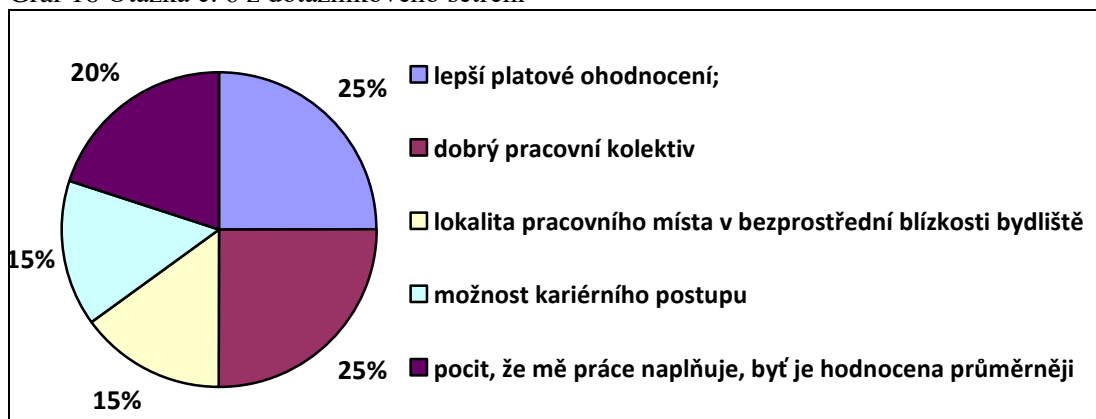
(respondentky v této otázce vyberou vždy tu možnost, kterou vnímají jako nejzásadnější pro případnou změnu pracovní pozice, připouští se tedy jen jedna možná odpověď)

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) lepší platové ohodnocení
- b) dobrý pracovní kolektiv

- c) lokalita pracovního místa v bezprostřední blízkosti bydliště
- d) možnost kariérního postupu
- e) pocit, že mě práce naplňuje, byť je hodnocena průměrněji

Graf 16 Otázka č. 6 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

Z uvedených výsledků vyplývá, že ženy absolventky na rozdíl od mužů absolventů jednoznačně nepreferují platové ohodnocení (jen 25%), z dalších faktorů je pak pro ně mnohem důležitější dobrý pracovní kolektiv (25%), zatímco naopak možnost kariérního postupu (15%) pro ně není tak výraznou prioritou. Ženy absolventky rovněž mnohem výrazněji vnímají potřebu mít takové pracovní zaměstnání, jež by je naplňovalo (20%), než jak tomu bylo u mužů.

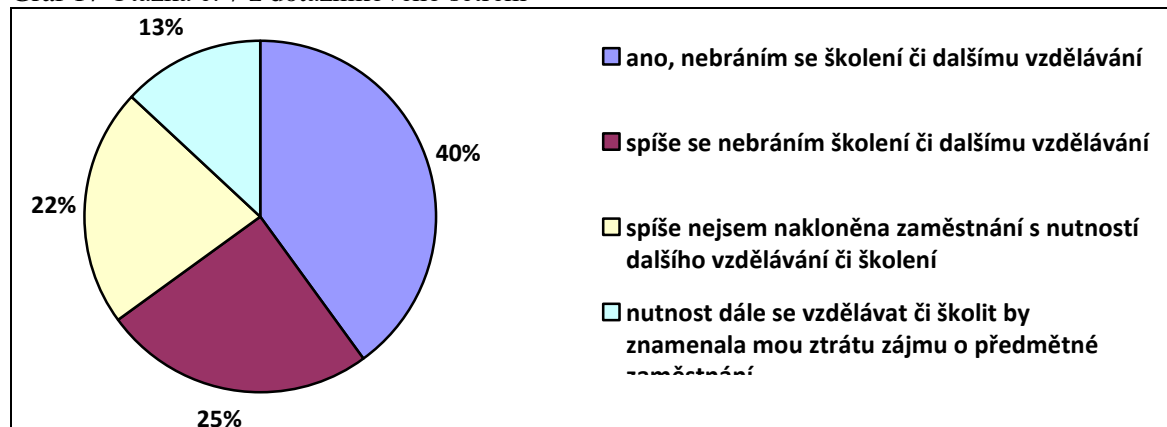
Důvody, proč ženy preferují dobrý kolektiv a práci, jež by je naplňovala, před kariérním postupem či platovým ohodnocením jsou nasnadě. Česká společnost je v pracovním sektoru stále ještě významně založena na soutěživosti mužů, zatímco ženy se mnohdy spokojí s klidným a stabilnějším pracovním prostředím, a to někdy i za cenu nižšího platového ohodnocení, proto také byla struktura odpovědí na tuto otázku do značné míry odlišná od těch, které poskytli mužští absolventi VŠ. Jde nicméně o trend, který se postupně začíná měnit, a v současnosti již zaznamenáváme mnoho ambiciózních žen v pracovním prostředí nesmírně soutěživých a tudíž i obvykle solidně platově honorovaných.

7) Jste ochotna se dále vzdělávat či školit, bude-li si to Vaše pracovní zaměstnání vyžadovat?

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) ano, nebráním se školení či dalšímu vzdělávání
- b) spíše se nebráním školení či dalšímu vzdělávání
- c) spíše nejsem nakloněna zaměstnání s nutností dalšího vzdělávání či školení
- d) nutnost dále se vzdělávat či školit by znamenala mou ztrátu zájmu o předmětné zaměstnání

Graf 17 Otázka č. 7 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

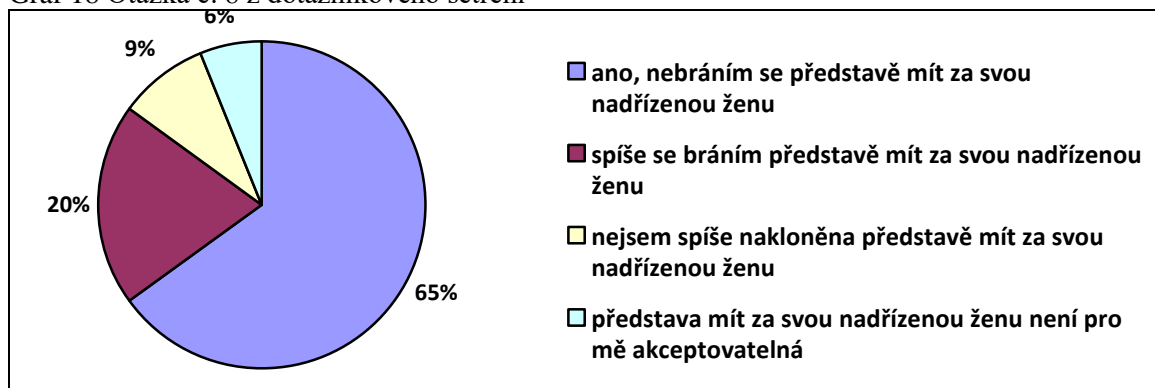
Z výsledku této otázky dotazníkového šetření vyplývá, že také ženy se významnou většinou (65%) nebrání novým výzvám v podobě školení či vzdělávání, které přímo souvisejí s možností posunout se v jejich pracovním zaměstnání výše a jsou rovněž jedním z předpokladem budoucího možného profesního a kariérního růstu.

8) Byla byste ochotna akceptovat pracovní pozici, kde by Vaší přímou nadřízenou byla žena?

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) ano, nebráním se představě mít za svou nadřízenou ženu
- b) spíše se nebráním představě mít za svou nadřízenou ženu
- c) nejsem spíše nakloněna představě mít za svou nadřízenou ženu
- d) představa mít za svou nadřízenou ženu není pro mě akceptovatelná

Graf 18 Otázka č. 8 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

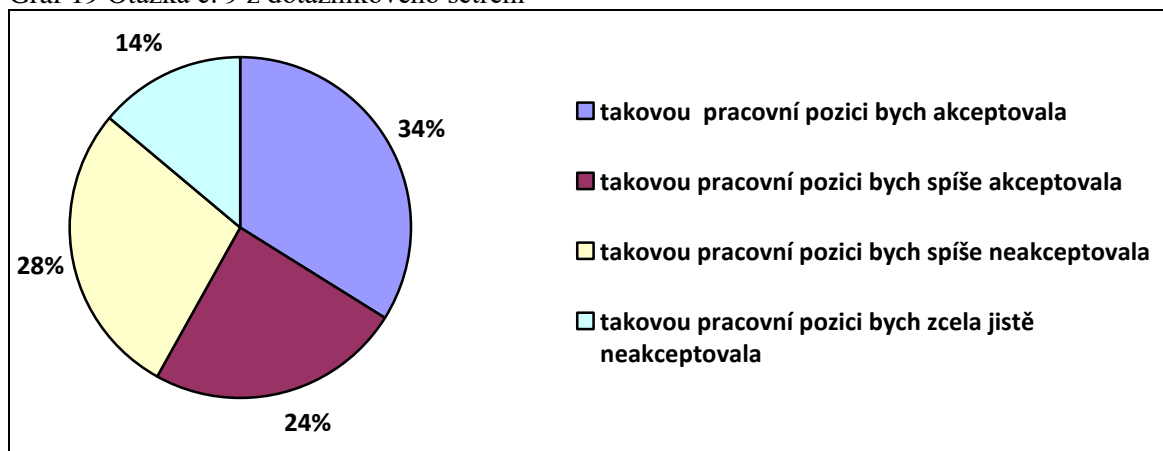
Jde do jisté míry i o genderovou otázku. Dle výsledku odpovědí na tuto otázku je zřejmé, že u žen je ještě výraznější ochota mít jako svou přímou nadřízenou ženu zastávající řídicí pozici (celkově 85%), než jaká byla zaznamenána u mužů (74%). Doba se mění a ženy dnes již stále více zastávají strategické posty manažerek podniků či úspěšně se etablují také například v české politice, což dříve nebylo zcela obvyklé. S tím také patrně souvisí tak vysoká míra ochoty akceptovat na řídicí pozici ženu, která byla deklarována ženami respondentkami v tomto dotazníkovém šetření a která je také o 11% výraznější než u mužských protějšků.

9) Byla byste ochotna akceptovat pracovní pozici, která by svou povahou či charakterem odpovídala spíše pozici vhodné pro absolventa střední školy?

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) takovou pracovní pozici bych akceptovala
- b) takovou pracovní pozici bych spíše akceptovala
- c) takovou pracovní pozici bych spíše neakceptovala
- d) takovou pracovní pozici bych zcela jistě neakceptovala

Graf 19 Otázka č. 9 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

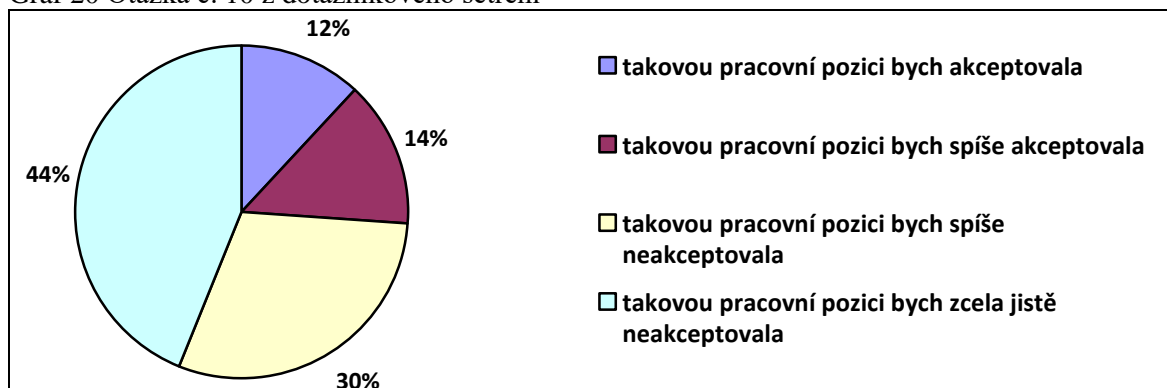
Důvodem, proč by takovou pozici akceptovalo mnohem více žen respondentek (celkem 58%) než mužů (pouze 43%), může být obvyklá soutěživost mužů na pracovišti či potřeba být v práci náležitě doceněn, jež mnohdy spolu zahrnuje i typ vykonávané pozice. Obzvláště u ambiciózně orientovaných jedinců může být akceptování pracovní pozice, která jim neumožní demonstrovat veškeré jejich pracovní schopnosti a dovednosti, jimi samými vnímáno jako sebe podcenění vlastních možností, snad i proto byl výsledek této otázky dotazníkového šetření spíše směrem k neochotě akceptovat pracovní zaměstnání, které je svou povahou, obsahem či charakterem vhodné spíše pro absolventa střední školy. Tato tendence však byla u žen respondentek výrazně nižší (42%) ve srovnání s mužskými respondenty tohoto dotazníkového šetření (58%).

10) Byla byste ochotna akceptovat pracovní pozici s nepravidelnou pracovní dobou či nutností přesčasů?

Možné odpovědi na tuto otázku zněly:

- a) takovou pracovní pozici bych akceptovala
- b) takovou pracovní pozici bych spíše akceptovala
- c) takovou pracovní pozici bych spíše neakceptovala
- d) takovou pracovní pozici bych zcela jistě neakceptovala

Graf 20 Otázka č. 10 z dotazníkového šetření



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování, 2020

Důvodů, proč by většina respondentek žen tohoto dotazníkového šetření neakceptovala pozici s nepravidelnou pracovní dobou či nutností přesčasů, může být celá řada - počínaje nutností pravidelně se starat o rodinu (malé děti, nemocné starší osoby), přes nemožnost věnovat se pravidelněji svým volnočasovým aktivitám, jejichž doba je pevně stanovená a nelze ji alternovat, až po přirozenou dělbu práce v domácnosti, v níž obvykle bývá větší zátěž na ženě.

4.3.1 Shrnutí získaných odpovědí od respondentek žen – absolventek VŠ

Z obecného shrnutí odpovědí získaných na dotazy položené ženám absolventkám VŠ a univerzit vyplývá, že práci našla zřejmě většina z nich (70%) do 6 měsíců po ukončení studia, což svědčí o tom, že v současné době nemají ani ženy, které absolvovali vysoké školy či univerzity, problém najít na trhu práce odpovídající profesní uplatnění.

Z hlediska spokojenosti s nabízenými příležitostmi převažovala vysoká míra spokojenosti (30%), ale průměrně spokojeno, méně spokojeno či nespokojeno bylo 50% respondentek, což může mimo jiné signalizovat, že určitá část absolventek vysokých škol se po vstupu na trh práce ještě hledají a nemají zcela jasno o tom, která pozice by pro nich mohla být tou ideální. Právě z toho pak může pramenit relativně vysoký podíl těch respondentek, které jsou spokojeni průměrně či dokonce nespokojeni (50%).

Obdobná situace se opakovala u míry spokojenosti s platovým ohodnocením, kdy spokojeno či celkem spokojeno bylo 55% respondentů, avšak zbylých 45% deklarovalo pouze průměrnou či nižší míru spokojenosti, což značí, že najít platově adekvátně ohodnocenou pozici ihned po ukončení VŠ nemusí být vždy samozřejmostí. Lze si i představit skutečnost,

že mnohé profesní nabídky mohou být, co se výše platu týče, odstupňovány v úměrnosti s délkou práce vykonávané pro danou společnost, takže prvotní platové nabídky nemusí být nutně z kategorie těch vyšších.

Z hlediska ochoty dojíždět za prací do jiného města či obce je podíl žen ochotných či spíše ochotných dojíždět výrazně nižší a činí v souhrnu pouhých 35%. Tento poměrně jednoznačný poměr může souviset s tradičními povinnostmi žen v české společnosti (péče o děti a prarodiče, péče o domácnost), na něž by se v případě nutnosti dojíždět již nedostávalo nutné penzum času, i když důvody mohou být přirozeně i jiné. Co se vzdálenosti možného dojíždění týče, od 50 km výše je pak ochotno dojíždět jen 13% z celkového zkoumaného vzorku žen absolventek, což je výsledek do značné míry kopírující předchozí odpověď - ženy se tedy dle výsledků dotazníkového šetření cítí poměrně limitovány nutností dojíždět na výraznější distanci.

Volba hlavních motivačních faktorů pro změnu pracovního místa byla u žen absolventek poměrně rovnoměrně rozložena mezi jednotlivé nabízené možnosti s výraznějším zastoupením lepšího platového ohodnocení (25%), dobrého pracovního kolektivu (25%) a pocitu, že je práce naplňuje (20%).

Ženy jsou z 65% rovněž ochotny podstoupit další vzdělávání či dále se školit, pokud by to jejich pracovní pozice vyžadovala, tedy výrazněji většinou. U žen respondentek patrně nepřekvapí poměrně výrazná ochota akceptovat ženu v řídicí pozici (85%), která nepochybně souvisí s dynamickými proměnami pracovního trhu během post-revolučního vývoje, kdy se mnoho žen stává úspěšnými podnikatelkami řídicími firmy a dostává se do vedení různých společností, což v předrevolučním vývoji bylo spíše marginálním jevem. Jak vyplývá dále z dotazníkového šetření, dokážou si ženy mírnou většinou (58%) představit, že by zastávaly pozici odpovídající středoškolskému profilu. Příliš překvapujícím patrně není výsledek otázky, zda by byly ženy absolventky ochotny akceptovat pozici s nepravidelnou pracovní dobou či nutností přesčasů, kdy tuto možnost výrazná většina respondentek (74%) odmítla. To může souviset s dosud stále ještě obvyklou rolí ženy v české společnosti, na jejíž bedrech tradičně bývá péče o rodinu (dětí, prarodiče) a domácnost, na níž by v případě nepravidelné pracovní doby nemuselo nutně zbýt dostatečné penzum času.

4.4 Testování nulových hypotéz

Jak již bylo zmíněno výše, je realizované dotazníkové šetření rozděleno na dotazník určený absolventům mužům a dotazník určený absolventkám ženám. Dotazy položené ženám a mužům byly přitom tytéž.

Uvedené rozdělení dotazníku na samostatné gendery (muži, ženy) si klade za cíl co nejpřesněji zachytit případné rozdíly zaznamenané v odpovědích respondentů získaných od absolventů mužů a odpovědích respondentů získaných od absolventek žen. Obě skupiny tak mohou být primárně zmapovány samostatně. Následně pak bude s využitím níže vyslovených hypotéz provedeno srovnání odpovědí respondentů obdržených od mužů absolventů a žen absolventek. Níže vyslovené hypotézy se buď potvrdí, či naopak vyvrátí.

V této dílčí kapitole je obsaženo testování vyslovených hypotéz prostřednictvím výpočtů sjednocených v přehledné tabulce. Autorkou diplomové práce byla pro tento účel navržena vlastní tabulka, jejíž předloha je obsažena v příloze označené jako příloha číslo 2. U každé tabulky jsou v ní obsažené statistické údaje následně zhodnoceny a výsledky okomentovány.

4.4.1 Testování hypotézy č. H1₀

Tato hypotéza se opírá o fakt, že muži jsou v české společnosti dosud vnímáni jako prioritní stavební kámen pracovního trhu v ČR, tím spíše muži absolventi VŠ s ambicí prosadit se na trhu práce a využít praktické i teoretické znalosti nabyté během VŠ studia. Naproti tomu některé z žen, jež absolvovaly VŠ, již mohou v této době vážně uvažovat o mateřských povinnostech, či nejsou ze zřejmých sociálních důvodů (starší dobře vydělávající partner, dobré finanční zajištění v rodině) nuceny usilovat o pracovní místo v bezprostřední návaznosti po vysokoškolském studiu.

Znění alternativní hypotézy: *Pohlaví respondentů má vliv na rychlejší dobu získání zaměstnání.*

H₀: mezi muži/ženami a získáním zaměstnání neexistuje žádná statisticky významná závislost.

H₁: non H₀

Tabulka 3 Testovaná hypotéza H_{10}

<i>Získal/a jste profesní uplatnění do 6 měsíců?</i>	<i>Pohlaví</i>		Σ
	<i>Muži</i>	<i>Ženy</i>	
Ano	122	157	279
Ne	35	68	103
Σ	157	225	382
Předpokládané četnosti	114,6700	164,3300	279
	42,3300	60,6700	103
Σ	157	225	382
Chí-kvadrát	0,4685	0,3269	0,7955
	1,269	0,8855	2,15488
			2,9503
Cramerovo V	0,1557		

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Stupeň volnosti $[(2-1)*(2-1)] = 1$

Hladina významnosti $\alpha = 0,05$

Kritická hodnota dle tabulek $\chi^2_{0,05} = 3,841$

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 2,9503$

Porovnání hodnot $\chi^2 < \chi^2_{0,05} \rightarrow$ **H_0 přijímáme**

Na základě empirického testování hypotézy č. 1 bylo zjištěno, že základní vyslovená hypotéza, že pohlaví má vliv na dobu získání zaměstnání, nebyla na základě výsledku testování s využitím Chí-kvadrátu potvrzena (tj. nebyla přijata). Na základě výše uvedeného matematicko-statistického šetření bylo tudíž zjištěno, že mezi muži a ženami neexistuje z hlediska rychlosti získání konkrétní pracovní příležitosti žádná statisticky významná závislost, tj. že vyslovená nulová hypotéza byla přijata. Mezi sledovanými znaky podle Cramerova koeficientu (0,15) je míra závislosti slabá. Bylo tedy potvrzeno, že pohlaví respondentů má vliv na rychlejší dobu získání zaměstnání.

4.4.2 Testování hypotézy č. H2₀

V České republice je dosud běžné, že finanční zátěž v souvislosti s příjmy mladých rodin či mladých nesezdaných párů leží spíše na muži. Není proto překvapivé, že čeští muži instinktivně hledají takové pracovní pozice, které konvenují s jejich představami o kvalitním finančním zajištění partnerského života, života mladé rodiny, či které by zajistily dotyčného natolik, aby se mohl díky solidnímu finančnímu polštáři případně sám pokusit o následné rozvinutí vlastního podnikatelského projektu. Ambice žen absolventek mohou být samozřejmě v jednotlivých případech obdobné, nicméně sociální faktory jako například potřeba založit rodinu, nutnost péče o další členy rodiny atp. mohou být spíše doprovázeny ambicí najít si takovou pracovní pozici, která nemusí být nutně ideální z finančního hlediska, avšak která umožní rozvíjet a uspokojit výše uvedené potřeby. S ohledem na uvedené byla proto stanovena hypotéza, že u mužů lze očekávat menší míru spokojenosti s platovým ohodnocením nabízeným u pracovních pozic, jež jsou na trhu práce k dispozici po absolvování VŠ, než u žen absolventek VŠ.

Znění alternativní hypotézy: *Pohlaví respondentů má vliv na spokojenost s platovým ohodnocením.*

H₀: mezi muži/ženami a spokojeností s platovým ohodnocením neexistuje žádná statisticky významná závislost.

H₁: non H₀

Tabulka 4 Testování hypotézy H₂₀

<i>Spokojenost s platovým ohodnocením</i>	<i>Pohlaví</i>		Σ
	<i>Muži</i>	<i>Ženy</i>	
Ano	107	158	265
Ne	50	67	117
Σ	157	225	382
Předpokládané četnosti	108,9100	156,0900	265
	48,0900	68,9100	117
Σ	157	225	382
Chí-kvadrát	0,0336	0,0234	0,0578

	0,0761	0,0531	0,1292
			0,01863
Cramerovo V	0,123		

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Stupeň volnosti $[(2-1)*(2-1)] = 1$

Hladina významnosti $\alpha = 0,05$

Kritická hodnota dle tabulek $\chi^2_{0,05} = 3,481$

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 0,0163$

Porovnání hodnot $\chi^2 < \chi^2_{0,05} \rightarrow \mathbf{H_0}$ přijímáme

Na základě empirického testování hypotézy č. 2 bylo zjištěno, že základní vyslovená hypotéza, že pohlaví respondentů má vliv na spokojenost s platovým ohodnocením, nebyla na základě výsledku testování s využitím Chí-kvadrátu potvrzena (tj. nebyla přijata). Na základě výše uvedeného matematicko-statistického šetření bylo tudíž zjištěno, že mezi muži a ženami neexistuje z hlediska spokojenosti s platovým ohodnocením žádná statisticky významná závislost, tj. že vyslovená nulová hypotéza byla přijata. Mezi sledovanými znaky podle Cramerova koeficientu (0,12) je míra závislosti slabá. Bylo tedy potvrzeno, že pohlaví respondentů má vliv na spokojenost s platovým ohodnocením.

4.4.3 Testování hypotézy č. H3₀

S ohledem na obvyklé uspořádání sociálních vztahů v ČR, kde je žena dosud stále vnímána jako matka, pečovatelka o domácnost či o potřebné členy rodiny atd., což jsou současně aktivity, které stojí značné penzum času, se lze nepochybně domnívat, že muži absolventi VŠ budou patrně výrazněji ochotni dojíždět za prací mimo oblast svého bydliště než ženy, na které ve větší míře doléhají výše zmíněné povinnosti, na něž by s ohledem na nutnost dojíždět za prací mimo bydliště nemuselo nutně zbýt potřebné penzum času. S ohledem na uvedené byla proto vyslovena tato hypotéza.

Znění alternativní hypotézy: *Pohlaví absolventů má vliv na ochotu cestovat či dojíždět za prací.*

H0: mezi muži/ženami a cestováním či dojížděním za prací neexistuje žádná statisticky významná závislost.

H1: non H0

Tabulka 5 Testovaná hypotéza H3₀

<i>Spokojenost s platovým ohodnocením</i>	<i>Pohlaví</i>		Σ
	<i>Muži</i>	<i>Ženy</i>	
Ano	89	79	168
Ne	68	146	214
Σ	157	225	382
Předpokládané četnosti	69,0500	98,9500	168
	87,9500	126,0500	214
Σ	157	225	382
Chí-kvadrát	5,7658	4,0233	9,7891
	4,5264	3,1584	7,6849
			17,4740
Cramerovo V	0,1557		

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Stupeň volnosti $[(2-1)*(2-1)] = 1$

Hladina významnosti $\alpha = 0,05$

Kritická hodnota dle tabulek $\chi^2_{0,05} = 3,481$

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 17,4740$

Porovnání hodnot $\chi^2 < \chi^2_{0,05} \rightarrow$ **H0 nepřijímáme**

Na základě empirického testování hypotézy č. 3 bylo zjištěno, že základní vyslovená hypotéza, že pohlaví absolventů má vliv na ochotu cestovat či dojíždět za prací, byla na základě výsledku testování s využitím Chí-kvadrátu potvrzena (tj. byla přijata). Na základě výše uvedeného matematicko-statistického šetření bylo tudíž zjištěno, že mezi muži a ženami existuje z hlediska spokojenosti s platovým ohodnocením statisticky významná závislost, tj. že vyslovená nulová hypotéza nebyla přijata. Mezi sledovanými znaky podle Cramerova koeficientu (0,15) je míra závislosti slabá. Bylo tedy potvrzeno, že pohlaví absolventů má vliv na ochotu cestovat či dojíždět za prací.

4.4.4 Testování hypotézy č. H4₀

S ohledem na četnost obsazení řídicích pozic na českém pracovním trhu muži se lze obecně domnívat, že by muži mohli jevit nižší ochotu ucházet se o profesní uplatnění na pracovišti, které by řídila žena. Jde do jisté míry o genderový úhel pohledu, jenž může být do jisté míry svázán s kulturními či sociálními stereotypy. Současně s tím se lze rovněž vyslovit domněnku, že žena by takovou situaci mohla naopak vnímat příznivěji. I proto byla stanovena výše uvedená hypotéza.

Znění alternativní hypotézy: *Pohlaví respondentů má vliv na akceptování faktu, že jejich nadřízenou je žena.*

H₀: mezi muži/ženami a akceptování nadřízené ženy neexistuje žádná statisticky významná závislost.

H₁: non H₀

Tabulka 6 Testovaná hypotéza H₄₀

<i>Spokojenost s platovým ohodnocením</i>	<i>Pohlaví</i>		Σ
	<i>Muži</i>	<i>Ženy</i>	
Ano	79	146	225
Ne	78	79	157
Σ	157	225	382
Předpokládané četnosti	92,4700	132,5300	225
	64,5300	92,4700	157
Σ	157	225	382
Chi-kvadrát	1,9631	1,3698	3,3330
	2,8134	1,9631	4,7766
			8,1097
Cramerovo V	0,2582		

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Stupeň volnosti $[(2-1)*(2-1)] = 1$

Hladina významnosti $\alpha = 0,05$

Kritická hodnota dle tabulek χ^2 $0,05 = 3,481$

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 8,1097$

Porovnání hodnot $\chi^2 < \chi^2_{0,05} \rightarrow H_0$ nepřijímáme

Na základě empirického testování hypotézy č. 4 bylo zjištěno, že základní vyslovená hypotéza, že pohlaví respondentů má vliv na akceptování faktu, že jejich nadřízenou je žena, byla na základě výsledku testování s využitím Chí-kvadrátu potvrzena (tj. byla přijata). Na základě výše uvedeného matematicko-statistického šetření bylo tudíž zjištěno, že mezi muži a ženami existuje z hlediska akceptování faktu, že jejich nadřízenou je žena, statisticky významná závislost, tj. že vyslovená nulová hypotéza nebyla přijata. Mezi sledovanými znaky podle Cramerova koeficientu (0,25) je míra závislosti slabá. Bylo tedy potvrzeno, že pohlaví respondentů má vliv na akceptování faktu, že jejich nadřízenou je žena.

4.4.5 Testování hypotézy č. H5₀

S ohledem na fakt, že muži jsou v podmínkách trhu práce přirozeně soutěživí a stojí o absolutní uplatnění svých nabytých dovedností, které je obvykle spojena i s odpovídajícím platovým ohodnocením a kariérním zařazením ve firmě, lze vyslovit hypotézu, že muži absolventi budou ve vyšší míře spíše neochotni akceptovat pracovní nabídku, která by neodpovídala schopnostem, jimiž jsou vybaveni díky absolvovanému VŠ studia VŠ. Současně s tím se lze domnívat, že u žen nemusí se tato ambice nemusí nutně realizovat v intenzivnější podobě a ve vyšší míře by se mohly spokojit i s pozicí, kterou by mohla zastávat i absolventka nižšího typu vzdělání než vysoké školy.

Znění alternativní hypotézy: *Pohlaví respondentů má vliv na akceptování pracovní pozice, která je vhodná pro absolventa střední školy.*

H₀: mezi muži/ženami a pracovní pozicí vhodná pro absolventa střední školy neexistuje žádná statisticky významná závislost.

H₁: non H₀

Tabulka 7 Testování hypotézy H_5

<i>Spokojenost s platovým ohodnocením</i>	<i>Pohlaví</i>		Σ
	<i>Muži</i>	<i>Ženy</i>	
Ano	68	131	199
Ne	89	94	183
Σ	157	225	382
Předpokládané četnosti	81,7900	117,2100	199
	75,2100	107,7900	183
Σ	157	225	382
Chí-kvadrát	2,3243	1,6219	3,9463
	2,5276	1,7637	4,2913
			8,2376
Cramerovo V	0,2602		

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Stupeň volnosti $[(2-1)*(2-1)] = 1$

Hladina významnosti $\alpha = 0,05$

Kritická hodnota dle tabulek χ^2 $0,05 = 3,481$

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 8,2376$

Porovnání hodnot $\chi^2 < \chi^2_{0,05} \rightarrow$ **H_0 nepřijímáme**

Na základě empirického testování hypotézy č. 5 bylo zjištěno, že základní vyslovená hypotéza, že pohlaví respondentů má vliv na akceptování pracovní pozice vhodné pro absolventa střední školy, byla na základě výsledku testování s využitím Chí-kvadrátu potvrzena (tj. byla přijata). Na základě výše uvedeného matematicko-statistického šetření bylo tudíž zjištěno, že mezi muži a ženami existuje z hlediska akceptování faktu, že jde o pracovní pozici vhodnou pro absolventa střední školy, statisticky významná závislost, tj. že vyslovená nulová hypotéza nebyla přijata. Mezi sledovanými znaky podle Cramerova koeficientu (0,26) je míra závislosti slabá. Bylo tedy potvrzeno, že pohlaví respondentů má vliv na akceptování pracovní pozice vhodnou pro absolventa střední školy.

4.4.6 Testování hypotézy č. H6₀

S ohledem na převládající rozložení povinností v ČR mezi muže a ženy lze vyslovit hypotézu, že muži absolventi VŠ by v průměru ochotněji akceptovali pozici s nepravidelnou pracovní dobou či nutností absolvovat přesčasů. Tato hypotéza se opírá o obvyklou strukturu sociálních vztahů v ČR, kdy muž je tradičně vnímán jako živitel, zatímco ženy se ve zvýšené míře podílejí na uspokojení obvyklých povinností v domácnosti, povinností v souvislosti s péčí o děti či o starší členy rodiny či v souvislosti se školní přípravou dětí. Proto byla rovněž vyslovena výše uvedená hypotéza.

Znění alternativní hypotézy: *Pohlaví respondentů má vliv na akceptování nepravidelné pracovní doby a přesčasů.*

H₀: mezi muži/ženami a akceptováním nepravidelné pracovní doby a přesčasů neexistuje žádná statisticky významná závislost.

H₁: non H₀

Tabulka 8 Testování hypotézy H₆₀

<i>Spokojenost s platovým ohodnocením</i>	<i>Pohlaví</i>		Σ
	<i>Muži</i>	<i>Ženy</i>	
Ano	63	59	122
Ne	94	166	260
Σ	157	225	382
Předpokládané četnosti	50,1400	71,86	122
	106,8600	153,1400	260
Σ	157	225	382
Chí-kvadrát	3,2975	2,3009	5,5984
	1,5473	1,0796	2,6270
			8,2255
Cramerovo V	0,2600		

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Stupeň volnosti $[(2-1)*(2-1)] = 1$

Hladina významnosti $\alpha = 0,05$

Kritická hodnota dle tabulek $\chi^2_{0,05} = 3,481$

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 8,2255$

Porovnání hodnot $\chi^2 < \chi^2_{0,05} \rightarrow H_0$ nepřijímáme

Na základě empirického testování hypotézy č. 6 bylo zjištěno, že základní vyslovená hypotéza, že pohlaví respondentů má vliv na akceptování nepravidelné pracovní doby a přesčasů, byla na základě výsledku testování s využitím Chí-kvadrátu potvrzena (tj. byla přijata). Na základě výše uvedeného matematicko-statistického šetření bylo tudíž zjištěno, že mezi muži a ženami existuje z hlediska akceptování faktu, že jde o pracovní pozici s nepravidelnou pracovní dobou a přesčasy, statisticky významná závislost, tj. že vyslovená nulová hypotéza nebyla přijata. Mezi sledovanými znaky podle Cramerova koeficientu (0,26) je míra závislosti slabá. Bylo tedy potvrzeno, že pohlaví respondentů má vliv na akceptování nepravidelné pracovní doby a přesčasů.

4.4.7 Síla závislosti hypotéz

Jak již bylo uvedeno v metodice, na závěr je nezbytné uvést sílu závislosti hypotéz s využitím hodnot tzv. Cramerova koeficientu.

Tabulka 9 Síla závislosti hypotéz

Hypotéza č.	Proměnná 1	Proměnná 2	Znění alternativní hypotézy	Hodnota Cramerova koeficientu	Síla závislosti
1	Doba získání zaměstnání	Pohlaví	Pohlaví má vliv dobu získání zaměstnání	0,1557	slabá
2	Spokojenost s platovým ohodnocením	Pohlaví	Pohlaví respondentů má vliv na spokojenost s platovým ohodnocením	0,123	slabá
3	Ochota cestovat či dojíždět	Pohlaví	Pohlaví absolventů má vliv na ochotu cestovat či dojíždět za prací	0,1557	slabá
4	Akceptace nadřízené ženy	Pohlaví	Pohlaví respondentů má vliv na akceptování	0,2582	slabá

			faktu, že jejich nadřízenou je žena		
5	Akceptování pracovní pozice absolventa SŠ	Pohlaví	Pohlaví respondentů má vliv na akceptování pracovní pozice vhodné pro absolventa SŠ	0,2602	slabá
6	Nepravidelná pracovní doba	Pohlaví	Pohlaví respondentů má vliv na akceptování nepravidelné pracovní doby a přesčasů	0,2600	slabá

Zdroj: Vlastní zpracování, dle teoretických poznatků od Svatošové a Káby (2008)

4.4.8 Shrnutí výsledků testovaných hypotéz

H₀₁: Pohlaví respondentů má vliv na rychlejší dobu získání zaměstnání.

NEPRAVDA – *nebylo statisticky prokázáno, že by pohlaví absolventů má vliv na dobu získání zaměstnání*

H₀₂: Pohlaví respondentů má vliv na spokojenost s platovým ohodnocením.

NEPRAVDA – *nebylo statisticky prokázáno, že pohlaví respondentů má vliv na spokojenost s platovým ohodnocením*

H₀₃: Pohlaví absolventů má vliv na ochotu cestovat či dojíždět za prací.

PRAVDA – *bylo statisticky prokázáno, že pohlaví absolventů má vliv na ochotu cestovat či dojíždět za prací*

H₀₄: Pohlaví respondentů má vliv na akceptování faktu, že jejich nadřízenou je žena.

PRAVDA – *bylo statisticky prokázáno, že pohlaví respondentů má vliv na akceptování, že jejich nadřízenou je žena*

H₀₅: Pohlaví respondentů má vliv na akceptování pracovní pozice, která je vhodná pro absolventa střední školy.

PRAVDA – *bylo statisticky prokázáno, že pohlaví respondentů má vliv na akceptování pracovní pozice vhodné pro absolventa střední školy*

H₀₆: Pohlaví respondentů má vliv na akceptování nepravidelné pracovní doby a přesčasů.

PRAVDA – *bylo statisticky prokázáno, že pohlaví respondentů má vliv na akceptování nepravidelné pracovní doby a přesčasů*

5 Výsledky a diskuze

V této části diplomové práce autorka přechází k výsledkům dotazníkového šetření, které rovněž navozují prostor pro případnou diskusi.

Základní hypotéza č. **H₀₁** „*Pohlaví respondentů má vliv na rychlejší dobu získání zaměstnání.*“ vychází z premisy, že muži jsou v české společnosti dosud vnímáni jako prioritní stavební kámen pracovního trhu v ČR, tím spíše muži absolventi VŠ s ambicí prosadit se na trhu práce a využít praktické i teoretické znalosti nabyté během VŠ studia. Naproti tomu některé z žen, jež absolvovaly VŠ, již mohou v této době vážně uvažovat o mateřských povinnostech či nejsou ze zřejmých sociálních důvodů (starší dobře vydělávající partner, dobré finanční zajištění v rodině) nuceny usilovat o pracovní místo v bezprostřední návaznosti po VŠ studiu. Tato hypotéza nebyla na základě empirického výzkumu (s využitím matematicko-statistických metod) přijata, výsledkem šetření tedy bylo, že pohlaví respondentů nemělo významnější vliv na rychlejší dobu získání zaměstnání.

Základní hypotéza č. **H₀₂** vychází z předpokladu, že „*Pohlaví respondentů má vliv na spokojenost s platovým ohodnocením.*“. Tato hypotéza rovněž nebyla na základě provedeného empirického výzkumu (s využitím matematicko-statistických metod) přijata, neboť výsledné procento mužů, kteří v dotazníku uvedli, že jsou s platovým ohodnocením získaným v pracovní pozici bezprostředně navazující po absolvování VŠ nespokojeni či méně spokojeni, je téměř identické s výsledkem zaznamenaným u žen. Výsledky dotazníku signalizující průměrnou až nadstandardní spokojenost s platovým ohodnocením v práci získané po absolvování VŠ současně ukazují na zajímavou skutečnost, že platově se cítí být jak ženy absolventky, tak také muži absolventi relativně solidně ohodnoceni, neboť možnost průměrně spokojeno až velmi spokojeno celkově volila významná většina z nich.

Výdělky, které absolventi vysokých škol očekávají, souvisejí s pohlavím se studijním oborem a rodinným zázemím. Byl zjištěn i významný kompromis mezi výdělky absolventů vysokých škol v době vstupu na trh práce a o 10 let později (Brunello, Lucifora, Winter-Ebmer, 2001).

Jedním z důvodů, proč si muži vybírají určité vysoké školy a s tím spojené studijní obory je ten, že očekávají vyšší platové ohodnocení než ženy (Bobbitt-Zeher, 2007). Tento názor je ve shodě se zjištěním z dotazníkového šetření.

Základní hypotéza č. **H03** vychází z premisy, že „*Pohlaví absolventů má vliv na ochotu cestovat či dojíždět za prací.*“ S ohledem na obvyklé uspořádání sociálních vztahů v ČR, kde je žena dosud stále vnímána jako matka, pečovatelka o domácnost či o potřebné členy rodiny atd., což jsou současně aktivity, které stojí značné penzum času, se lze nepochybně domnívat, že muži absolventi VŠ budou patrně výrazněji ochotni dojíždět za prací mimo oblast svého bydliště než ženy, na které ve větší míře doléhají výše zmíněné povinnosti, na něž by s ohledem na nutnost dojíždět za prací mimo bydliště nemuselo nutně zbýt potřebné penzum času. V porovnání cestovního chování můžeme zaznamenat významné genderové rozdíly. U mužů je doba dojíždění podstatně vyšší než u žen (Deding a kol., 2009). Tento rozdíl má několik možných vysvětlení, která vyplývají jednak z genderového postavení na trhu práce a jednak z toho, že jsou ženy ve větší míře vnímány jako pečovatelky o domácnost (Hanson, Pratt, 1995).

Tato základní hypotéza byla v rámci provedeného empirického výzkumu (s využitím matematicko-statistických metod) přijata, neboť výsledné procento mužů, kteří v dotazníku uvedli, že jsou ochotni cestovat či dojíždět za prací, se významně lišilo od téhož procentuálního podílu u žen.

Vyslovená základní hypotéza č. **H04** „*Pohlaví respondentů má vliv na akceptování faktu, že jejich nadřízenou je žena.*“ vychází z premisy, že muži absolventi by se spíše klonili k tomu, aby jejich nadřízeným nebyla žena. V kulturně napjatějších zemích, kterými jsou Čína, Japonsko či Malajsie, se muži stále více, než ženy, považují za předurčené k vůdcovství, než jak je tomu v kultuře volnější např. v USA (Schein, 2001).

Vyslovená základní hypotéza byla na základě provedeného šetření přijata, neboť bylo zjištěno, že muži dle odpovědí by ve výraznějším procentu než ženy neakceptovali fakt, že jejich nadřízenou je žena. Obě dotazované skupiny nicméně projevily nadpoloviční většinou ochotu akceptovat ženu v řídicí pozici, což je pozitivní signál svědčící o tom, že na českém trhu práce je již vnímání ženy v řídicí pozici zakořeněné a etablované. Jde současně o pozitivní aspekt vnímání genderové situace na českých pracovištích, byť z pohledu osob s nejvyšším možným dosaženým vzděláním.

S ohledem na četnost obsazení řídicích pozic na českém pracovním trhu muži se lze obecně domnívat, že by muži mohli jevit nižší ochotu ucházet se o profesní uplatnění na pracovišti, které by řídila žena. Jde do jisté míry o genderový úhel pohledu, jenž může být do jisté míry svázán s kulturními či sociálními stereotypy. Současně s tím se lze rovněž vyslovit domněnku, že žena by takovou situaci mohla naopak vnímat příznivěji

Vyslovená základní hypotéza č. **H05** „*Pohlaví respondentů má vliv na akceptování pracovní pozice, která je vhodná pro absolventa střední školy*“ vychází z premisy, že pohlaví respondentů má vliv na akceptování pracovní pozice, jež by svou povahou byla vhodná spíše pro absolventa střední školy. Tato vyslovená hypotéza byla přijata, neboť procento mužů respondentů neochotných či spíše neochotných akceptovat pozici vhodnou pro absolventa střední školy bylo významně vyšší než téže procento u žen. Potvrdila se tak současně s tím vyslovená domněnka, že muži absolventi budou ve vyšší míře spíše neochotni akceptovat pracovní nabídku, která by neodpovídala schopnostem, jimiž jsou vybaveni a kterými disponují díky absolvovanému VŠ studiu. To může například souviset s jejich soutěživostí či vnitřní potřebou zastávat práci odpovídající jejich kvalifikaci a být za ni odpovídajícím způsobem doceněni, k čemuž přirozeně patří také faktor pracovního zařazení na daném pracovišti.

Toto může být zapříčiněno například nedostatečnou představou o budoucím povolání. Některé ženy nemají jasnou profesní vizi, nebo nemají ponětí o požadavcích, které jsou nutné pro danou pozici a proto nemají určený směr svého dalšího profesního rozvoje.

Vyslovená základní hypotéza č. **H06** „*Pohlaví respondentů má vliv na akceptování nepravidelné pracovní doby a přesčasů.*“ vychází z premisy, že práci, u níž je nutnost absolvovat přesčasy či pro kterou je obvyklá nepravidelná pracovní doba, by spíše akceptovali muži než ženy, neboť u žen může mít faktor nepravidelné či přesčasové pracovní doby nepříjemné dopady na celkovou koncepci času, v níž by pak mohlo docházet k výkyvům možnosti uspokojovat tradiční rodinné potřeby, jejichž plnění by se nemohlo opřít o pravidelný pracovní režim, a to ať již jde o péči o dítě či starší osoby v domácnosti, či péči o domácnost, která je v podmínkách ČR dosud převážně na bedrech žen. Časová omezení rodinných povinností, která jsou obvykle kladena na bedra žen, je jedním z důvodů, proč je průměrná pracovní doba zaměstnaných mužů vyšší než průměrná doba zaměstnaných žen. Na druhou stranu, tradiční role mužů jako živitelů rodiny, pravděpodobně souvisí s nucenou dlouhou pracovní dobou, kdy existuje finanční stres v rodině (Artazcoz a kol., 2009).

Tato vyslovená základní hypotéza byla na základě provedeného šetření přijata, neboť procento mužů respondentů ochotných, či spíše ochotných akceptovat pozici s nepravidelnou pracovní dobou či přesčasy, bylo skutečně výrazně vyšší, než téže procento u žen.

5.1.1 SWOT analýza - shrnutí

V této části SWOT analýzy budou formou přehledné tabulky shrnuty poznatky zjištěné v rámci provedené SWOT analýzy zaměřené na uplatnění absolventů českých VŠ na tuzemském trhu práce.

Tabulka 10 SWOT analýza

<p><u>Silné stránky:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- stále intenzivnější míra spolupráce mezi vysokými školami a univerzitami na straně jedné a potenciálními zaměstnavateli na straně druhé vedoucí k lepšímu pracovnímu uplatnění absolventů VŠ- zvyšující se nabídka pracovních pozic pro osoby s vysokoškolským vzděláním- rovný přístup absolventů a absolventek VŠ k pracovnímu trhu v ČR- náhrada SŠ pracovníků působících ve školském systému ČR	<p><u>Slabé stránky:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- nízká úroveň zvládnutí cizích jazyků- nedostatečná vazba některých vysokoškolských vzdělávacích institucí na potřeby praxe- přetrvávající zaměření školského systému na předávání příliš velkého objemu teoretických znalostí, které absolventi z větší části jen zřídka kdy uplatní v následné profesní praxi- nižší míra mobility absolventů VŠ při hledání vhodných pracovních příležitostí
<p><u>Příležitosti:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- dobré zvládnutí cizích jazyků v kombinaci s vystudovaným VŠ oborem jako významný benefit na trhu práce- další vzdělávání VŠ absolventů na pracovišti s možností etablovat se jako pracovník, jenž je pro firmu užitečný a komplexně využitelný- další rozvoj kvality a nabídky technických a přírodovědných oborů nabízených v rámci VŠ studia s akcentem na jejich užší provázání s potřebami praxe- otevření se VŠ spolupráci s veřejností a podnikatelskou sférou- praxe VŠ studentů během studia ve firmách a společnostech	<p><u>Hrozby:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- odliv kvalitních absolventů českých VŠ a univerzit do zahraničí- nedostatečná míra informovanosti o trendech na trhu práce, na něž často VŠ nereagují dostatečně flexibilně- nedostatečná míra spolupráce vysokých škol a vědeckých institucí s podnikatelským sektorem- nezájem absolventů o práci v některých oborech, v nichž pak dochází k absenci lidského a odborného potenciálu

Zdroj: Vlastní zpracování

Ze silných stránek je třeba vyzvednout především intenzivnější míru spolupráce současných VŠ s potenciálními zaměstnavateli – dnešní VŠ dokonce mnohdy v rámci svých výzkumných projektů přímo navazují na zadání obdržena od zaměstnavatelů. Studenti tak již během VŠ studia získávají konkrétní povědomí o potřebách praxe, což je nepochybně významné plus. Je rovněž zřejmé (a napovídají tomu i výsledky realizovaného dotazníkového šetření), že na českém trhu je uplatnění absolventů VŠ velmi solidní - většina z nich nachází uplatnění do 3 měsíců po absolvování VŠ, což je další silnou stránkou. V ČR navíc nedochází k významnější limitující genderové preferenci u vybraných pozic, což rovněž představuje silnou stránku v oblasti uplatnění VŠ absolventů.

Ze slabých stránek lze především zmínit nedostatečnou znalost cizích jazyků, která absolventům VŠ může na trhu práce do jisté míry eliminovat přísun zajímavých pracovních nabídek. Některé VŠ navíc nedostatečně reagují na potřeby praxe a celkově lze konstatovat, že v rámci vysokoškolského studia jsou dosud stále na mnohých VŠ vysokoškoláci často zahlcováni přílišným penzem teoretického učiva, což pak bohužel může vést k absenci praktických dovedností, které je třeba prokázat v momentě, kdy se po absolvování VŠ ucházejí o zaměstnání. Za slabou stránku lze rovněž označit sníženou míru mobility při hledání pracovního uplatnění, což je jev, který je již v mnoha vyspělých zemích naprosto běžný, v ČR se však často jeví jako komplikace bránící v nastartování zajímavé pracovní kariéry v lokalitě mimo původní bydliště.

Z příležitostí lze uvést dobré zvládnutí jazyků, které může být obzvláště v kombinaci s absolvováním technických oborů mimořádnou konkurenční výhodou, s výhodou je i ochota absolventů účastnit se v novém zaměstnání systému dalšího vzdělávání zaměstnanců, neboť ty mohou být odrazovým můstkem pro následný kariérní růst. Jako příležitost lze rozhodně rovněž skutečnost, že současné VŠ se stále více otvírají spolupráci s veřejností a podnikatelskou sférou a reagují tak na společenská zadání, díky čemuž se studenti více prakticky profilují již během VŠ studia, což jim může následně být nápomocno při hledání odpovídajícího pracovního uplatnění na trhu práce. Významnou příležitostí je i praxe VŠ studentů během VŠ studia ve firmách a společnostech, která se jeví jako zásadní benefit především v případě, kdy student praxi koná v pracovním prostředí oborově spřízněném s VŠ oborem, který studuje.

Za velkou hrozbu lze na českém trhu práce s absolventy VŠ vnímat odliv absolventů obzvláště u některých profesí do zahraničí (typicky jde např. o inženýry absolventy profilových technických oborů dobře uplatnitelných v celoevropském kontextu či absolventy lékařských fakult, v obou zmíněných případech pak navíc o absolventy s dobrými jazykovými

předpoklady), neboť lidský potenciál si je třeba chránit a náležitě o něj pečovat. Jako hrozbu lze rovněž vnímat fakt, že některé VŠ dosud nebyly přesvědčivě schopny reagovat aktivně na trendy obvyklé na současném trhu práce a tomu přizpůsobit potřeby studia. Další hrozbou je pak nezájem studentů o práci v některých oborech, v nichž pak dochází k absenci kvalitního personálu – dříve šlo typicky například o oblast školství, která byla dlouhodobě významně podfinancována, byť i v této oblasti se již v posledních letech díky vládním změnám v oblasti mzdové politiky ve školství začíná situace postupně zlepšovat, i když ji samozřejmě nelze stále označit za utěšenou, čehož důkazem je například přetrvávající neschopnost mnoha škol najít do svých řad schopné pedagogy do prestižních aprobací typu „anglický jazyk – německý jazyk“ či „matematika-fyzika“, kde trh práce generuje v soukromém sektoru pro tyto absolventy stále ještě mnohem lépe honorované profesní nabídky a způsobuje tak odliv absolventů těchto aprobací do jiných oborů.

6 Závěr

Tématem této diplomové práce je uplatnění absolventů VŠ na trhu práce. V první teoretické části práce byly shrnuty a objasněny teoretické pojmy vztahující se k uvedenému tématu, ať již jde obecně o trh práce a jeho segmentaci, přes specifika trhu práce v České republice, jeho vývoj, změny či dopady světové hospodářské krize na Českou republiku. Nechybí ani shrnutí trhu práce v ČR po roce 2010, pojednáno je rovněž o předmětné legislativě související s trhem práce v ČR. Zmíněny jsou dále instituce působící v oblasti trhu práce v ČR a naznačeny jsou také základní problémy trhu práce v ČR (v rozdělení na jednotlivé kategorie). Pojednáno je rovněž o nezaměstnanosti, její míře a druzích, psychosociálních důsledcích v souvislosti s nezaměstnaností či rizikovými skupinami na trhu práce v ČR.

V rámci realizovaného dotazníkového šetření byly dvě z vyslovených základních hypotéz přijaty a naopak čtyři další vyslovené hypotézy přijaty nebyly. Z šetření mimo jiné vyplynulo, že například v otázce práce mimo bydliště, priorit motivujících ke změně pracovního místa či v otázce nepravidelné pracovní doby se odpovědi respondentek absolventek výrazněji liší od odpovědí obdržených od mužů absolventů.

Další podkapitolou praktické části této diplomové práce byla provedená SWOT analýza, v níž byly postupně shrnuty a analyzovány silné stránky, slabé stránky, hrozby a příležitosti související s uplatněním absolventů českých VŠ a univerzit na tuzemském trhu práce. V závěru této SWOT analýzy je obsaženo přehledné shrnutí formou přiložené tabulky.

Na základě zpracované diplomové práce a jejích konkrétních výstupů (dotazníkové šetření, SWOT analýza) navrhuje autorka několik doporučení vztahujících se k dané problematice převážně adresovaných absolventům vysokých škol hledajícím pracovní uplatnění či ucházejícím se o konkrétní pracovní pozici, nechybějí však také některá doporučení adresovaná přímo samotným vysokým školám.

Za zásadní nedostatek lze především považovat absenci praktických dovedností a zkušeností u absolventů, které je následně brzdí v rychlejším hledání zajímavých pracovních příležitostí. Jak bylo naznačeno v samotné práci, existuje hned několik možností, jak tuto situaci řešit, ať již jde o praxi v podniku etablovaném se ve výrobní či jiné sféře, s níž by

absolventi rádi spojili svůj kariérní či profesní růst, či například o posílení jazykových dovedností umožňujících úspěšně se etablovat na takových pracovních pozicích, kde se očekává intenzivní komunikace se zahraničními partnery (typicky například sféra zahraničního obchodu, exportu či importu). Dále se rovněž nabízí účast na zahraničních studijních pobytech (např. Erasmus), které mohou studenty již během studia na VŠ seznámit se specifiky výuky i navazujícího pracovního a kariérního prostředí v jiných zemích a posílit tak jejich představu o tom, jaké možnosti uplatnění jsou v jejich oboru v rámci celoevropského (či dokonce celosvětového) kontextu (mnohé VŠ v západních zemích mají významně rozvinuty vztahy s podnikatelským sektorem a zaměstnavateli a ve výuce často zohledňují potřeby praxe ve vyšší míře, než jak je dosud obvyklé v ČR, proto je účast na těchto programech vítanou i užitečnou součástí studia).

Také samotné vysoké školy se mohou aktivně spolupodílet na tom, aby šance jejich absolventů na trhu práce významně vzrostly, a to například prostřednictvím dalšího rozvoje kvality a nabídky technických a přírodovědných oborů nabízených v rámci VŠ studia s akcentem na jejich užší provázání s potřebami praxe a se zaměřením na užší specializaci výukových oborů, neboť pokud jsou právě tyto podmínky splněny, lze obvykle očekávat lepší předpoklad úspěchu v následné profesní praxi absolventů. Doporučit lze rovněž užší spolupráci vysokých škol a vědeckých institucí s podnikatelským sektorem a potenciálními zaměstnavateli přispívající k následné optimalizaci portfolia pracovních nabídek, které z této spolupráce těží.

Autorka se domnívá, že tato diplomová práce může přispět k rozšíření nabídky akademických prací zaměřených na téma uplatnění absolventů a absolventek vysokých škol na trhu práce v ČR a že může být také z hlediska vědeckého a praktického přínosu pro její recipienty přínosem.

Všem respondentům by autorka práce tímto ráda poděkovala za projevenou ochotu a penzum času, které vyplnění tohoto dotazníku věnovali.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Tištěné dokumenty

Knížní publikace

BELZ, Horst a SIEGRIST, Marco. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001. 375 s. ISBN 80-7178-479-6.

BOBEK, Michal, ed., BOUČKOVÁ, Pavla, ed. a KÜHN, Zdeněk, ed. *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2007. xlviii, 471 s. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.

BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

DVOŘÁČEK, Jiří a Peter SLUNČÍK. *Podnik a jeho okolí: jak přežít v konkurenčním prostředí*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-224-3.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

EVANGELU, Jaroslava Ester a kol. *Bez praxe do praxe: [sbírka případových studií]*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2011. 158 s. ISBN 978-80-244-2899-4.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.

HRONÍK, František. *Jak najít zaměstnání*. Vyd. 1. V Brně: Motiv Press, 2009. 107 s. ISBN 978-80-904133-3-7.

HRUŠKA TVRDÝ, Lubor a kol. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Vyd. 1. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. 221 s. ISBN 978-80-248-1665-4. CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Personalistka: dvanáctero*

správného vedení personální agentury. 5., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-692-1.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5326-3.

HENDL, Jan. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-820-1.

HRUŠKA TVRDÝ, Lubor a kol. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Vyd. 1. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. 221 s. ISBN 978-80-248-1665-4.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1930-2.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se Vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

KOUCKÝ, Jan, RYŠKA, Radim a ZELENKA, Martin. *Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol: výsledky šetření REFLEX 2013* [CD-ROM]. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 2014. ISBN 978-80-7290-813-4.

KRUTINA, Miroslav et al. *Práce: praktické rady, jak si najít a udržet práci*. Vyd. 1. Praha: Český helsinský výbor, 2005. 176 s. ISBN 80-86436-17-9.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Pavlica, Karel. 2004. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press. 198 s. ISBN 80-7261-117-8.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

MACÁKOVÁ, Libuše a kol. *Mikroekonomie: základní kurz*. 10. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. 275 s. ISBN 978-80-86175-56-0.

MALINOVÁ, Lenka. *Rozvoj profesní kariéry*. V Praze: Oeconomica, 2011. ISBN 978-80-245-1796-4.

MAREŠ, Petr, Jiří VYHLÍDAL a Tomáš SIROVÁTKA. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce : závěrečná zpráva*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002.

MAZOUCH, Petr a FISCHER, Jakub. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2011. xx, 116 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-380-6.

RENZETTI, Claire M. a CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. Překlad Lukáš Gjurič. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-49-8.

SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. 110 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-4407-0.

SVATOŠOVÁ, Libuše a Bohumil KÁBA. *Statistické metody II*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2008. ISBN 978-80-213-1736-9.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

TRHLÍKOVÁ, Jana, ÚLOVCOVÁ, Helena a VOJTĚCH, Jiří. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání: šetření mladistvých, kteří jsou po ukončení základní školy evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce ČR*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. 68 s. ISBN 80-85118-98-X.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena a KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

7.2 Elektronické zdroje

Elektronické knihy a online monografické publikace

Artazcoz L, Cortès I, Escribà-Agüir V, *et al* Understanding the relationship of long working hours with health status and health-related behaviours *Journal of Epidemiology & Community Health* 2009;**63**:521-527, <https://jech.bmj.com/content/63/7/521.info>

Bobbitt-Zeher, Donna. "The Gender Income Gap and the Role of Education." *Sociology of Education* 80, no. 1 (January 2007): 1–22. <https://doi.org/10.1177/003804070708000101>.

Brunello, Giorgio a Lucifora, Claudio a Winter-Ebmer, Rudolf, Mzdová očekávání evropských vysokoškolských studentů (červen 2001). K dispozici na SSRN: <https://ssrn.com/abstract=270792>

Deding, M., Filges, T. and Van Ommeren, J. (2009), SPATIAL MOBILITY AND COMMUTING: THE CASE OF TWO-EARNER HOUSEHOLDS*. *Journal of Regional Science*, 49: 113-147. doi:10.1111/j.1467-9787.2008.00595.x

Hanson, S., Pratt, G. (1995). *Gender, Work and Space*. London: Routledge, <https://doi.org/10.4324/9780203397411>

KORPI, Walter; FERRARINI, Tommy; ENGLUND, Stefan. Egalitarian gender paradise lost? Re-examining gender inequalities in different types of welfare states. In: *Employ-famnet workshop in berlin, may. 2009.* p. 11-12. https://www.researchgate.net/profile/Walter_Korpi/publication/228674811_Egalitarian_Gender_Paradise_Lost_Re-Examining_Gender_Inequalities_in_Different_Types_of_Welfare_States/links/0deec5295f3e

08fa0d000000/Egalitarian-Gender-Paradise-Lost-Re-Examining-Gender-Inequalities-in-Different-Types-of-Welfare-States.pdf

Schein, V.E. (2001), A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management. *Journal of Social Issues*, 57: 675-688. doi:10.1111/0022-4537.00235

Internetové zdroje

- *Český statistický úřad: Metodické popisy ukazatelů VŠPS, 2020* [online]. ČSÚ. [cit. 11.10.2020] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014* [online]. MPSV. [cit. 11.10.2020] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/10707>
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014* [online]. MPSV. [cit. 11.10.2020] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/absolventi-skol-a-mladisti>
- *Úřad práce, 2015* [online]. ÚP. [cit. 11.10.2020] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/sluzby-uradu-prace>
- *Vláda České republiky: Strategie Evropa 2020, 2020* [online]. VLÁDA ČR. [11.10.2020] Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

8 Přílohy

Příloha 1 Dotazník

Uplatnění VŠ absolventů na trhu práce

Dobrý den,

jmenuji se Eliška Baňková a studuji Veřejnou správu a regionální rozvoj na České zemědělské univerzitě v Praze. Téma mé diplomové práce je na téma Uplatnění absolventů VŠ na trhu práce. Touto cestou bych Vás chtěla požádat o vyplnění dotazníku, který je nezbytný pro zpracování praktické části diplomové práce. Dotazník je zcela anonymní a je určen pouze pro absolventy vysokých škol v České republice.

1) Jak dlouho po ukončení Vaší vysoké školy / univerzity jste získal konkrétní profesní uplatnění na trhu práce?

- a) do 3 měsíců po ukončení studia
- b) do 6 měsíců po ukončení studia
- c) do 9 měsíců po ukončení studia
- d) do jednoho roku po ukončení studia
- e) práci jsem během následujícího jednoho roku po ukončení studia nenašel

2) Vyjádřete míru Vaší spokojenosti s nabízenými pracovními příležitostmi po Vašem absolvování vysoké školy

- a) opravdu velmi spokojen
- b) celkem spokojen
- c) průměrně spokojen
- d) méně spokojen
- e) nespokojen

3) Vyjádřete Vaší obecnou míru spokojenosti s platovým ohodnocením u Vám nabízených pracovních pozic po absolvování VŠ

- a) opravdu velmi spokojen
- b) celkem spokojen
- c) průměrně spokojen

- d) méně spokojen
- e) nespokojen

4) Vyjádřete míru Vaší ochoty cestovat či dojíždět za prací do jiného města či obce

- a) ochoten dojíždět
- b) spíše ochoten dojíždět
- c) spíše neochoten dojíždět
- d) zcela neochoten dojíždět

5) V případě, že byste byl ochoten dojíždět do práce, označte maximální vzdálenost Vašeho pracoviště, do níž jste ochoten dojíždět?

- a) do 20 km od místa bydliště
- b) od 20 km do 50 km od místa bydliště
- c) od 50 km do 100 km od místa bydliště
- d) nad 100 km od místa bydliště

6) Jaké faktory by pro Vás byly rozhodujícími pro změnu pracovní pozice?

(respondenti v této otázce vyberou vždy tu možnost, kterou vnímají jako nejzásadnější pro případnou změnu pracovní pozice, připouští se tedy jen jedna možná odpověď)

- a) lepší platové ohodnocení
- b) dobrý pracovní kolektiv
- c) lokalita pracovního místa v bezprostřední blízkosti bydliště
- d) možnost kariérního postupu
- e) pocit, že mě práce naplňuje, byť je hodnocena průměrněji

7) Jste ochoten se dále vzdělávat či školit, bude-li si to Vaše pracovní zaměstnání vyžadovat?

- a) ano, nebráním se školení či dalšímu vzdělávání
- b) spíše se nebráním školení či dalšímu vzdělávání
- c) spíše nejsem nakloněn zaměstnání s nutností dalšího vzdělávání či školení
- d) nutnost dále se vzdělávat či školit by znamenala mou ztrátu zájmu o předmětné zaměstnání

8) Byl byste ochoten akceptovat pracovní pozici, kde by Vaší přímou nadřízenou byla žena?

- a) ano, nebráním se představě mít za svou nadřízenou ženu
- b) spíše se nebráním představě mít za svou nadřízenou ženu
- c) nejsem spíše nakloněn představě mít za svou nadřízenou ženu
- d) představa mít za svou nadřízenou ženu není pro mě akceptovatelná

9) *Byl byste ochoten akceptovat pracovní pozici, která by svou povahou či charakterem odpovídala spíše pozici vhodné pro absolventa střední školy?*

- a) takovou pracovní pozici bych akceptoval
- b) takovou pracovní pozici bych spíše akceptoval
- c) takovou pracovní pozici bych spíše neakceptoval
- d) takovou pracovní pozici bych zcela jistě neakceptoval

10) *Byl byste ochoten akceptovat pracovní pozici s nepravidelnou pracovní dobou či nutností přesčasů?*

- a) takovou pracovní pozici bych akceptoval
- b) takovou pracovní pozici bych spíše akceptoval
- c) takovou pracovní pozici bych spíše neakceptoval
- d) takovou pracovní pozici bych zcela jistě neakceptoval

11) *Vaše pohlaví:*

- a) muž
- b) žena

Příloha 2 Kritické hodnoty chí kvadrát rozdělení

PŘÍLOHY

Tab. III Kritické hodnoty χ^2 rozdělení

Kritické hodnoty χ^2 rozdělení – α odpovídá ploše nad kritickou hodnotou.
(Kritické hodnoty odpovídají kvantilům χ^2 rozdělení s hladinou $1 - \alpha$.)

st. v.	α						
	0,99	0,975	0,90	0,10	0,05	0,025	0,01
1	0,00016	0,00098	0,00393	2,7056	3,8416	5,0242	6,6354
2	0,02010	0,05064	0,10259	4,6054	5,9918	7,3783	9,2112
3	0,11483	0,21579	0,35184	6,2517	7,8153	9,3492	11,346
4	0,29710	0,48441	0,71071	7,7799	9,4884	11,144	13,278
5	0,55429	0,83119	1,1455	9,2369	11,071	12,834	15,088
6	0,87206	1,2373	1,6353	10,645	12,593	14,451	16,814
7	1,2390	1,6898	2,1673	12,018	14,068	16,015	18,478
8	1,6464	2,1796	2,7325	13,363	15,509	17,537	20,093
9	2,0878	2,7003	3,3250	14,685	16,921	19,025	21,669
10	2,5581	3,2468	3,9401	15,988	18,309	20,486	23,213
11	3,0533	3,8156	4,5746	17,276	19,677	21,923	24,729
12	3,5703	4,4035	5,2258	18,551	21,028	23,340	26,221
13	4,1066	5,0084	5,8916	19,814	22,365	24,739	27,693
14	4,6601	5,6284	6,5703	21,066	23,688	26,123	29,146
15	5,2289	6,2617	7,2605	22,309	24,999	27,492	30,583
16	5,8117	6,9072	7,9612	23,544	26,299	28,850	32,006
17	6,4072	7,5636	8,6712	24,771	27,591	30,196	33,415
18	7,0143	8,2301	9,3898	25,992	28,873	31,531	34,812
19	7,6320	8,9058	10,116	27,206	30,147	32,858	36,198
20	8,2596	9,5900	10,850	28,415	31,415	34,175	37,574
25	11,523	13,118	14,610	34,386	37,658	40,654	44,324
30	14,952	16,789	18,491	40,261	43,780	46,988	50,904
35	18,506	20,567	22,463	46,065	49,810	53,214	57,356
40	22,161	24,430	26,506	51,812	55,768	59,354	63,707
45	25,897	28,362	30,608	57,514	61,668	65,425	69,976
50	29,701	32,352	34,760	63,177	67,518	71,437	76,175
60	37,477	40,475	43,182	74,409	79,099	83,319	88,406
70	45,431	48,748	51,731	85,542	90,552	95,049	100,46
80	53,527	57,141	60,381	96,596	101,90	106,66	112,37
90	61,738	65,632	69,113	107,59	113,17	118,17	124,16
100	70,045	74,204	77,914	118,52	124,37	129,60	135,86

Zdroj: Hendl, 2004

Příloha 3 Vzor vytvořené tabulky pro testování hypotéz

<i>Název proměnné 1</i>	<i>Název proměnné 2</i>		Σ
Ano			
Ne			
Σ			
Předpokládané četnosti			
Σ			
Chí-kvadrát			
Cramerovo V			

Zdroj: Vlastní zpracování