

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

Trh práce - uplatnění podle úrovně vzdělání

Barbora Sochorová

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Barbora Sochorová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Trh práce – uplatnění podle úrovně vzdělání

Název anglicky

Labour Market – Application According to the Level of Education

Cíle práce

Cílem této bakalářské práce je zhodnotit aktuální možnosti uplatnění na trhu práce. Práce bude zaměřena zejména na uplatnění absolventů jednotlivých škol.

Metodika

1. V teoretické části nastíním trh práce v ČR jako takový, budu čerpat z literárních a internetových zdrojů.
2. V praktické části použiji předem připravené dotazníky, které budou rozeslány pomocí internetu rozličným lidem, aby bylo možné pokrýt nejrůznější sociální a věkové skupiny.
3. Na závěr se pokusím propojit teoretickou a praktickou část pomocí vlastního zpracování grafů a tabulek (výstupy z vyplněných dotazníků).

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, úřad práce, vzdělání

Doporučené zdroje informací

Jak uspět v prvním zaměstnání; zpracovaly Olga Hanzlíková, Daniela Pauknerová, Milena Soušková. – 1. vyd. – Praha: Grada Publishing, 2001. ISBN 80-247-0121-9

Mikroekonomie; zpracoval Václav Jurečka a kol. – 2. vyd. – Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4385-1

Sociální politika; zpracoval Krebs a kol. – 4. přepracované a aktualizované vydání – Praha: ASPI, a. s., 2007. ISBN 978-80-7357-276-1

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Ivana Hájková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 24. 2. 2016

JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 26. 2. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 12. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Trh práce - uplatnění podle úrovně vzdělání" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14.3.2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Ivaně Hájkové za ochotu a vstřícný přístup při zpracovávání této bakalářské práce. Dále Lukáši Navrátilovi za jazykovou korekturu. Poděkování patří také všem respondentům, kteří byli ochotni obětovat čas a vyplnit dotazník.

Trh práce - uplatnění podle úrovně vzdělání

Souhrn

Předložená bakalářská práce se soustředí na uplatnění na trhu práce dle maximálního dosaženého vzdělání. Teoretická část pojednává o mechanismech, postupech a struktuře vzdělávacího systému a trhu práce, zatímco praktická část se věnuje nepřímému pozorování a vyhodnocení nasbíraných dat. Práce se dále zaměřuje na rozbor pojmů, jako jsou zaměstnanost, nezaměstnanost a aktivní politika zaměstnanosti. Také je v práci charakterizován trh práce a školský systém. Výsledná data jsou podrobena analýze a jsou z nich vytvořeny tabulky a grafy, které reflektují statistiku odpovědí dotazovaných respondentů.

Klíčová slova: trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, úřad práce, vzdělání

Labour Market - Application According to the Level of Education

Summary

The focus of this Bachelor's thesis is on employability in accordance with the highest education level achieved. The theoretical part discusses the mechanisms, approaches, and structure of the Czech school system, and labour market. The practical section deals with the indirect observation and processing of acquired information. Furthermore, the thesis focuses on the analysis of concepts such as employment, unemployment, and an active employment policy. Among these, the thesis describes the labour market and school system. All data was analysed and compiled into graphs and charts which reflects the statistics of the answers of the respondents.

Keywords: labour market, employment, unemployment, employment office, education

Obsah

1 Úvod	11
2 Cíl práce a metodika.....	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 Teoretická východiska.....	13
3.1 Výrobní faktory.....	13
3.1.1 Práce	13
3.1.2 Půda	13
3.1.3 Kapitál	13
3.2 Trh práce a jeho komponenty.....	14
3.2.1 Poptávka po práci	14
3.2.2 Nabídka práce	15
3.2.3 Rovnováha na trhu práce	16
3.2.4 Motivace k práci	17
3.2.5 Mzda a plat	17
3.2.6 Úřad práce	18
3.3 Nezaměstnanost.....	19
3.3.1 Měření nezaměstnanosti	19
3.3.2 Typy nezaměstnanosti	21
3.3.3 Dopady nezaměstnanosti	22
3.4 Zaměstnanost.....	23
3.4.1 Aktivní nástroje politiky zaměstnanosti	24
3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti	26
3.5 Vzdělávání a vzdělávací systém v ČR	26
3.5.1 Preprimární vzdělávání.....	27
3.5.2 Základní vzdělávání (primární a nižší sekundární vzdělávání).....	27
3.5.3 Vyšší sekundární vzdělávání	27
3.5.4 Postsekundární neterciární vzdělávání	29
3.5.5 Terciární vzdělávání	29
3.6 Řízení vzdělávací soustavy	30
3.6.1 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.....	30
3.6.2 Krajské úřady.....	30
3.6.3 Obec.....	31
4 Praktická část.....	31
4.1 Stručná charakteristika České republiky	31

4.2 Statistiky.....	32
8.2.1 Věková a vzdělanostní struktura obyvatelstva ČR.....	32
4.3 Metodologie a cíl výzkumu.....	34
4.4 Vlastní výzkum	35
4.4.1 Obecné informace o respondentech.....	35
4.4.2. Vzdělání respondentů	36
4.4.3 Zařazení respondentů do příslušných sektorů	38
4.4.4 Shoda vystudovaného oboru a zaměstnání respondentů	39
4.4.5 Hodnocení spokojenosti respondentů v aktuálním zaměstnání.....	40
6 Výsledky a diskuze.....	43
7 Závěr	44
8 Seznam použitých zdrojů	45
8.1 Knižní zdroje	45
8.2 Internetové zdroje.....	45
8.3 Právní normy.....	46

Seznam grafů

Graf č. 1 - Křivka poptávky po práci	14
Graf č. 2 - Graf nabídky práce	15
Graf č. 3 Graf rovnováhy na trhu práce	16
Graf č. 4 - Podíl nezaměstnaných osob v ČR v letech 2005-2015	20
Graf č. 5 - Věková struktura obyvatelstva ČR k 31.12.2014 v tis.	32
Graf č. 6 - Vzdělanostní struktura obyvatel ČR k 31.12.2014 v tis.	32
Graf č. 7 - Vzdělanostní struktura obyvatel dle ekonomické aktivity v tis.	33
Graf č. 8 - Počty žáků a studentů v letech 2009-2015	34
Graf č. 9 - Zastoupení respondentů dle pohlaví	35
Graf č. 10 - Zastoupení respondentů dle věku	36
Graf č. 11 - Shoda vystudovaného oboru a aktuálního zaměstnání respondentů	39
Graf č. 12 - Spokojenost respondentů, kteří jsou zaměstnáni v oboru, který vystudovali ..	40
Graf č. 13 - Spokojenost respondentů, kteří nejsou zaměstnáni v oboru, který vystudovali ..	41
Graf č. 14 - Ochota doplnění vzdělání při možnosti pracovního postupu	42

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 - Stupeň vzdělání respondentů první skupiny	37
Tabulka č. 2 - Stupeň vzdělání respondentů druhé skupiny	37
Tabulka č. 3 - Umístění respondentů v příslušných sektorech (první skupina)	38
Tabulka č. 4 - Umístění respondentů v příslušných sektorech (druhá skupina)	38

1 Úvod

Vzdělání je základním stavebním kamenem každé společnosti a přímo určuje vyspělost zemí a jejich ekonomickou situaci. Jeho struktura se mezi jednotlivými zeměmi liší a je dána nejen vyspělostí země a uvolněnými finančními prostředky, ale i historií a výchovou.

Vzdělávací systém České republiky vychází ze školského zákona (novela od 1. září 2015), který vymezuje proces postupného získávání vzdělávání již od předškolního věku. Ve všech vzdělávacích oblastech lze v České republice získat vzdělání jak u státních, tak soukromých škol (v případě terciárního vzdělávání i veřejných).

Trh práce je na vzdělávání v podstatě závislý a musí tak úzce spolupracovat se vzdělávacími ústavy a dodávat jim informace (požadavky), podle kterých mohou uzpůsobit výuku a připravit tak studenty na budoucí zaměstnání. Propojení těchto systémů může být aktivní (firmy vybírající si studenty již při studiu, vlastní firemní vzdělávací subjekty) i pasivní (statistiky, požadovaná místa). Výraznou roli tu hraje stát, který může ovlivňovat zaměstnanost skrze státní společnosti nebo aktivní nástroje politiky zaměstnanosti. Zaměstnanost je také jedním z ukazatelů ekonomického stavu země a právo na zaměstnání je ukotveno v Ústavě.

Kromě kvalifikace ale hraje velkou roli při výběru zaměstnání i motivace, která může mít podobu například finanční odměny, různých výhod, dosažení cíle či vlastního uspokojení.

V teoretické části této práce jsou uvedeny základní pojmy, které se týkají dané problematiky. Podrobněji je zde rozebrán trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost a vzdělávací systém České republiky.

V druhé, praktické části, nalezneme zpracování statistických dat prostřednictvím grafů, ale i vlastního výzkumu s dotazovanými respondenty. Tento výzkum byl realizován dvěma metodami a dvěma různými skupinami respondentů. První skupina vyplňovala dotazník na internetu, druhá skupina byla vyzvána k řízeným strukturovaným rozhovorům. Obě dvě skupiny nebyly omezené věkem (pouze 15 let a výše), kvalifikací ani zaměřením. Hlavními sledovacími faktory v tomto výzkumu bylo vystudované zaměření, věk, maximální dosažené vzdělání, ale i spokojenost a motivace k dalšímu vzdělávání.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je zjistit, jak ovlivňuje nejvyšší dosažené vzdělání uplatnění na trhu práce.

V teoretické části je cílem vymezení základních pojmů, jež s tímto tématem souvisí a to pomocí odborných publikací a statistických dat. Jsou jimi zejména trh práce, druhy nezaměstnanosti, aktivní a pasivní nástroje politiky zaměstnanosti a systém vzdělávání České republiky.

Praktická část je zaměřena na stručnou charakteristiku České republiky, věkovou a vzdělanostní strukturu obyvatelstva a zpracování vlastního výzkumu s dotazovanými respondenty. Cílem praktické části je pak analýza dostupných dat týkajících se maximálního dosaženého vzdělání, uplatnění v oboru, spokojenosti s pracovní pozicí, ale i spokojenosti s nejvyšším dokončeným vzděláním.

2.2 Metodika

Teoretická část se bude zabývat především analýzou teoretických a statistických dat a poskytne přehled nejdůležitějších základních pojmů. Prezentované informace budou pocházet z odborné literatury a internetových zdrojů.

V praktické části budou prezentovány základní statistiky související s danou problematikou, informace budou čerpány z dat Českého statistického úřadu a následně interpretovány pomocí vlastních grafů.

Další část práce bude vycházet ze dvou skupin dotazovaných respondentů. První skupina bude dotazována pomocí dotazníku vyplňovaného na internetu. Respondenti z druhé skupiny budou pozváni na řízený strukturovaný rozhovor. Odpovědi obou skupin respondentů budou prezentovány pomocí tabulek i grafů a to jako početně, tak i procentuálně. Kompletní analýza pak představí výsledky, které reflektují aktuální stav spokojenosti se vzděláním a prací a poskytne tak cenné informace pro studium i další statistiky.

3 Teoretická východiska

3.1 Výrobní faktory

„Má-li společnost uspokojovat své potřeby, musí spotřebovávat. Má-li spotřebovávat, musí vyrábět. Výroba je procesem uvědomělé spotřeby předmětů a sil přírody ve výrobky a služby potřebné pro jednotlivce a společnost.“ (JUREČKA a kol., 2013)

Existují 3 výrobní faktory, které jsou východiskem pro výrobu. Jsou jimi práce, půda a kapitál. Práce a půda jsou prvotní výrobní faktory, protože jsou primárním zdrojem přírody. Kapitál se řadí mezi druhotné, protože je výsledkem již předchozí výroby. (BRČÁK, a další, 2013)

3.1.1 Práce

„Práce je vědomou a účelnou lidskou činností, jejímiž nositeli jsou lidé se svými rozličnými tělesnými a duševními schopnostmi a talenty. Práce je realizována v celé řadě konkrétních profesí na nejrůznějších kvalifikačních úrovních.“ (JUREČKA a kol., 2013)

Kvalitu práce určuje nejrůznější množství faktorů. Mezi hlavní můžeme zařadit motivaci lidí k práci a tradici pracovní činnosti. Ekonomika má k dispozici pouze určité množství práce, které je dáno buď praceschopnými a ochotnými pracovat, délkou pracovní doby nebo intenzitou práce. (BRČÁK, a další, 2013)

3.1.2 Půda

„Pojmem přírodní zdroje, resp. půda, označujeme v ekonomii zemědělskou půdu, pozemky, na kterých jsou postaveny továrny, domy a silnice, ale také všechny přírodní zdroje, ať již jde o energetické zdroje, neenergetické suroviny, lesy či vodní toky, které člověk používá k výrobě statků a služeb.“ (JUREČKA a kol., 2013)

Lze tedy říci, že půda není výsledkem žádné výroby, tudíž je vzácným statkem.

3.1.3 Kapitál

„Kapitálem nazýváme statky, které byly vyrobeny, aby s jejich pomocí byly vyrobeny statky jiné, ať již spotřební či výrobní. Kapitálem jsou tudíž statky, které byly

vyrobeny pro další použití ve výrobním procesu k produkci dalších statků.“ (JUREČKA a kol., 2013)

3.2 Trh práce a jeho komponenty

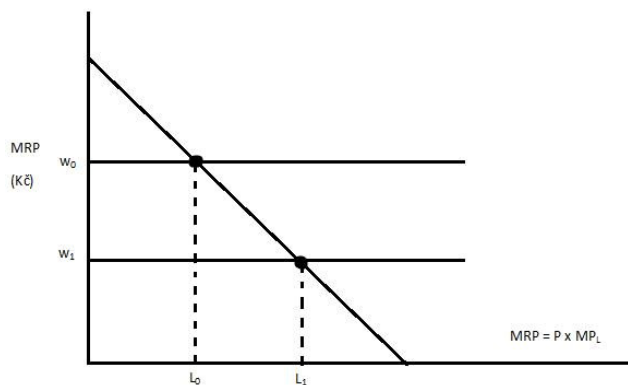
Na trhu práce vystupuje strana nabídky a poptávky, stejně jako na jakémkoliv z dalších trhů. Nabízejícím práci je uchazeč o zaměstnání a poptávajícím práci je zaměstnavatel.

V praxi to může probíhat různými způsoby, uchazeč může práci hledat např. přes inzeráty na internetu či v novinách, přes zprostředkovatele na úřadu práce, pomocí personálních agentur, přes známé apod. Lidé, kteří si práci hledají, musí brát v potaz, že mají k dispozici vždy pouze určité (neúplné) informace o nabízených pozicích a charakteru pracovní náplně.

3.2.1 Poptávka po práci

„Pro mnoho firem je práce primárním výrobním faktorem. Jednotlivé domácnosti jsou vlastníky práce a předpokládáme, že domácnost svou práci může svobodně prodávat firmám nebo jim ji naopak nenabízet. Pokud se domácnost rozhodne prodat svou práci firmě, firma zaplatí domácnosti dohodnutou mzdu. Jestliže se domácnost rozhodne svou práci firmám neprodat, pak předpokládáme, že domácnost neobdrží žádný příjem z práce. Firmy poptávají práci, avšak pouze pokud jim tato práce pomáhá dosáhnout zisku.“ (DEPKEN II, 2013)

Graf č. 1 - Křivka poptávky po práci



Zdroj: DEPKEN II (2013), vlastní zpracování

„Pokud pracovník obdrží hodinovou mzdu ve výši w , pak mezní náklady firmy na najmutí dodatečné jednotky práce se rovnají právě této mzdové sazbě. Obecně ekonomové předpokládají, že veličina w v sobě zahrnuje veškerou mzdu, daně a dodatečné benefity. Proto firmy platí za každou najímanou jednotku práce více, než kolik si domácnosti přinesou ve formě platu domů. Toto je důležitý poznatek, protože firmy najímají práci až do bodu, kde se mezní náklady na práci rovnají příjmu z mezního produktu práce. Firma poptává množství práce v souladu s křivkou příjmu z mezního produktu. Při úrovni mzdové sazby w firma najímá práci až do bodu, kde se příjem z mezního produktu vyrovná této úrovni mzdové sazby.“ (DEPKEN II, 2013)

3.2.2 Nabídka práce

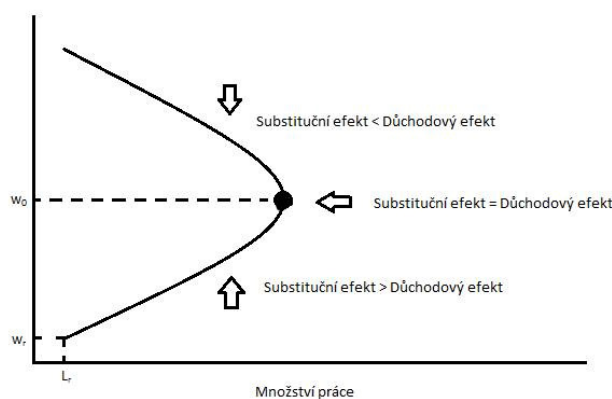
Vlastníky práce jsou domácnosti a ty ji nabízejí na trhu práce. Disponibilního času ale mají domácnosti pouze omezené množství, tudíž se musí rozhodnout, jak tento čas rozdělit mezi své aktivity.

„Ekonomové rozdělují disponibilní čas domácností na dvě části:

- a, čas věnovaný práci, v rámci kterého podle předpokladů nedochází ke spotřebě;
- b, volný čas, kdy se naopak předpokládá, že domácnosti nepracují.

Ve skutečnosti však domácnosti často spotřebovávají, zatímco současně pracují. Například lednička, jež je v chodu a přitom spotřebovává elektrickou energii, stejně jako domácnosti během pracovní doby. Rozlišení disponibilního času na čas věnovaný práci a volný čas však usnadňuje stanovení množství času domácnosti, která je ochotna pracovat při určité mzdové sazbě,“ (DEPKEN II, 2013)

Graf č. 2 - Graf nabídky práce

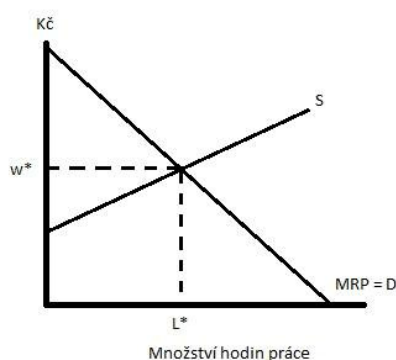


Zdroj: DEPKEN II (2013), vlastní zpracování

„Kdykoli mzdová sazba vzroste, začnou působit tyto dva protichůdné efekty. Jestliže převáží substituční efekt nad důchodovým efektem, pak domácnost bude dodávat na trh více práce. Pokud naopak převládne důchodový efekt nad substitučním, tak domácnost bude i při navyšování mzdové sazby nabízet méně práce. Současné působení těchto dvou efektů způsobuje, že křivka nabídky práce je zpětně zakřivená, jak je znázorněno v grafu č.1.“ (DEPKEN II, 2013)

3.2.3 Rovnováha na trhu práce

Graf č. 3 Graf rovnováhy na trhu práce



Zdroj: Depken II (2013), vlastní zpracování

„Rovnováha na trhu práce je dosažena, pokud se nabízené množství práce rovná poptávanému množství práce. V grafu xy je zakreslen trh práce ve svém rovnovážném stavu. V tomto stavu je všem pracovníkům vyplácena stejná mzdová sazba w^* a najímá se množství pracovníků L^* . Při této rovnováze zaplatí firmy celkem svým zaměstnancům mzdu rovnou součinu $w^* \times L^*$. Pokud na trhu vzroste poptávka po práci, zvýší se mzdová sazba a rovněž vzroste počet pracovníků. Když poptávka po práci klesne, klesne mzdová sazba i počet pracovníků.“ (DEPKEN II, 2013)

„Jestliže je rovnovážná úroveň mzdové sazby v odvětví relativně vysoká, lidé mohou být motivováni vstoupit na trh práce. Budou tak posouvat křivku nabídky práce doprava a snižovat rovnovážnou úroveň mzdové sazby. Individuální pracovník sice nemá schopnost ovlivnit mzdovou sazbu na celém trhu, ale s příchodem dalších a dalších pracovníků dojde ke snížení mzdové sazby, čímž budou negativně dotčeni stávající pracovníci. Toto může motivovat stávající pracovníky k tomu, aby zabránili vstupu na trh práce dalším pracovníkům [...]. Trhy práce mnohdy vyžadují specializované vzdělání (jako

například u lékařů, právníků, mechaniků) - a dostat se na školu poskytující takové specializované vzdělání se může stát obtížnější (tím ale není řečeno, že úspěšně dokončit tuto školu bude obtížné). Pracovníci se také mohou pokusit sjednotit do odborů a omezit počet osob, kterým dovolí pracovat v daném sektoru.“ (DEPKEN II, 2013)

3.2.4 Motivace k práci

Motivací k práci se podrobně zabývá ekonomie práce či psychologie práce. Primární motivací je ve většině případů peněžní mzda, máme tu ale pak další (nepeněžní) aspekty práce, které je třeba brát v potaz. „Uvedme např. úroveň zdravotní a sociální péče o pracovníky, podmínky bezpečnosti práce a vůbec kvalitu pracovního prostředí, možnosti rekreace a zvyšování kvalifikace, stabilitu pracovní příležitosti (např. definitivita), perspektivy funkčního postupu apod.“ (JUREČKA a kol., 2013)

3.2.5 Mzda a plat

„Zaměstnanec dostává za práci v pracovním poměru odměnu ve formě mzdy nebo platu. Tyto dva pojmy nejsou synonyma, je třeba je odlišovat, protože právní úprava mezd a platů se podstatně liší. Zaměstnavatelé si sami nevybírají, kterou z těchto úprav se budou řídit, rozlišují to speciální zákony (zákon o mzdě, zákon o platu). V zákoně o platu je přesně uvedeno, u kterých zaměstnavatelů je třeba podle něj postupovat; pro odměňování zaměstnanců ostatních zaměstnavatelů se pak použije zákon o mzdě. Zákon o platu se vztahuje na odměňování zaměstnanců zaměstnavatelů, kterými jsou stát, územní samosprávné celky (obce, kraje), státní fondy a (až na stanovené výjimky) také příspěvkové organizace. Mzdy se vyplácejí v celé podnikatelské sféře, ale také zaměstnancům politických stran, zájmových sdružení, veřejných vysokých škol apod.“ (HANZLÍKOVÁ, a další, 2001)

Součástí mezd a platů nejsou různé náhrady (např. cestovní), odstupné, odměny za pracovní pohotovost apod. Mzda se vždy musí sjednávat v individuální smlouvě se zaměstnancem nebo v kolektivní smlouvě, která je sjednaná s odbory. Od platu se naopak zaměstnavatel nemůže příliš odchýlit, protože je upraven závaznými platovými předpisy. (HANZLÍKOVÁ, a další, 2001)

3.2.6 Úřad práce

Úřad práce plní úkoly v oblastech

- zaměstnanosti,
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpory,
- dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- příspěvku na péči,
- pomoci v hmotné nouzi,
- inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,
- dávek pěstounské péče,

v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o sociálně-právní ochraně dětí, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů⁸), zákonem o sociálních službách a zákonem o pomoci v hmotné nouzi. (§ 4 odst. 1 zákona č. 73/2011 Sb, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů)

Služeb úřadu práce mohou využít například čerství absolventi škol, občané, kterým hrozí propuštění z práce, nebo ti, kteří o práci již přišli. Jediné, co musí udělat, je na úřadu práce vyplnit dotazník, který obsahuje zejména osobní údaje, informace o jejich posledním zaměstnání, pracovní pozici, kterou by chtěli vykonávat apod. Většinou jsou zařazeni do evidence uchazečů, ve výjimečných případech jim je nabídnuto zaměstnání ihned. Proto jsou na zprostředkovatelnách evidovaná kromě uchazečů o zaměstnání také pracovní místa a s nimi také požadavky zaměstnavatelů. V příslušném okrese jsou zprostředkovatelé vždy v kontaktu s významnými podniky a firmami. (STRÁDAL, 2007)

Jedním z problémů je nedostatečný počet pracovníků na úřadech práce v poměru k uchazečům. Na jednoho pracovníka může připadat až několik stovek uchazečů, což je velice neefektivní. Celý tento proces je spíše kontrolně formální, jelikož uchazeč dochází na úřad práce jednou za měsíc a stráví tam zhruba 10 minut.

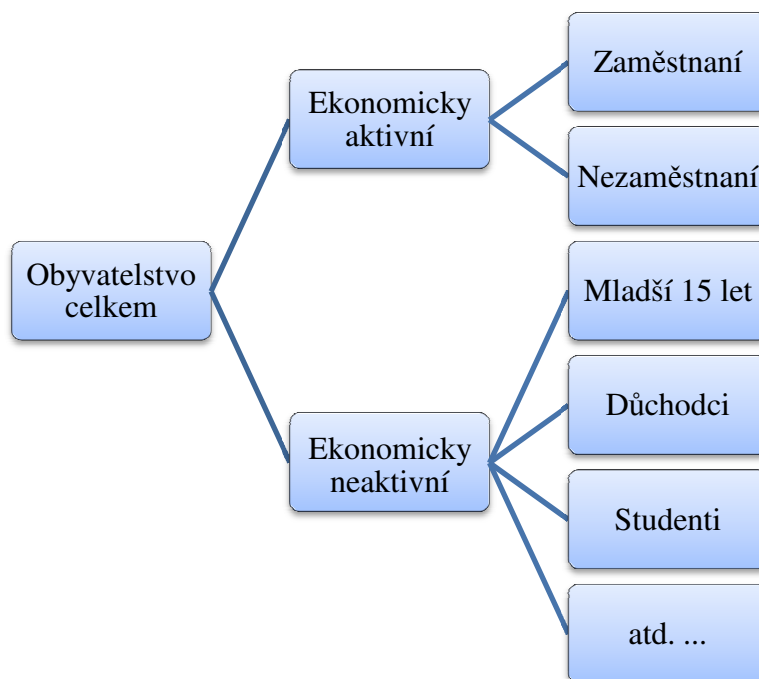
3.3 Nezaměstnanost

„V každé ekonomice, kde je jedním z výrobních faktorů námezdní práce, může existovat nezaměstnanost. K nezaměstnanosti dochází, pokud se v ekonomice nacházejí osoby, které nejsou v pracovním poměru a ani samy nepodnikají. Dá se říci, že v každé běžné ekonomice se vyskytují nezaměstnaní. Je však nutné odlišovat nezaměstnanost krátkodobou, z objektivních přirozených příčin a nezaměstnanost nedobrovolnou, kdy osoby hledající práci nemohou najít na trhu práce uplatnění.“ (BRČÁK, a další, 2014)

3.3.1 Měření nezaměstnanosti

„Nejdříve si musíme vysvětlit, koho lze chápat jako nezaměstnaného. Podívejme se na obrázek č.1. Zde je obyvatelstvo rozděleno do dvou základních skupin. První je ekonomicky aktivní obyvatelstvo, kterému se také říká pracovní síla. Druhou skupinou je ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.“ (PAVELKA, 2010)

Obrázek č. 1 - Struktura obyvatelstva České republiky



Zdroj: PAVELKA (2010), vlastní zpracování

„Ekonomicky aktivní obyvatelstvo se dále člení na zaměstnané a nezaměstnané. Zaměstnaní jsou osoby, které jsou starší 15 let a mají placené zaměstnání, nebo jsou zaměstnány ve vlastním podniku.

Nezaměstnaní jsou osoby starší 15 let, které splňují následující tři podmínky:

- nejsou zaměstnané nebo sebezaměstnané,
- aktivně hledají práci (např. přes úřad práce, zprostředkovatelný práce, prostřednictvím inzerátů...),
- jsou schopné nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů.“ (PAVELKA, 2010)

Ekonomicky neaktivní obyvatelé tvoří osoby, které nemůžeme zařadit do zaměstnaných ani nezaměstnaných. Jsou jimi například děti (osoby mladší 15 let), důchodci, studenti, ženy či muži na rodičovské dovolené apod.

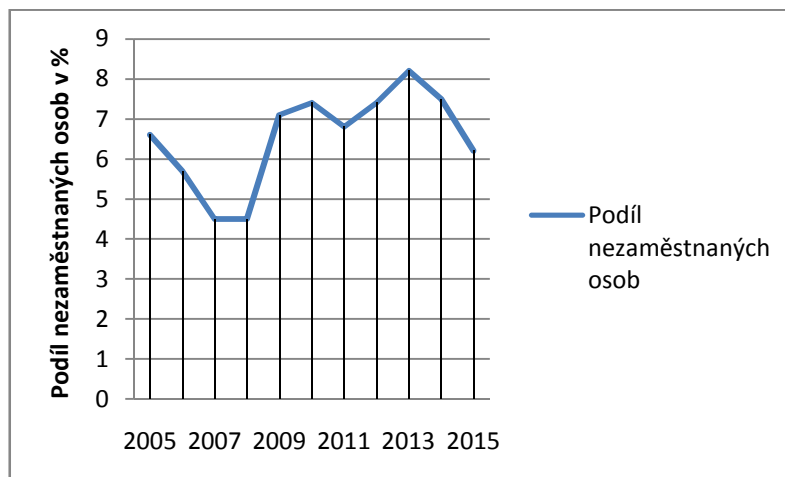
Nezaměstnanost můžeme měřit více způsoby (více ukazateli), podrobněji si tu popíšeme dva z nich.

„Míra nezaměstnanosti (na daném území a k určitému období) je měřena jako počet nezaměstnaných osob U k pracovním silám L . Pracovní síly tvoří zaměstnané osoby E , tedy ty, které práci mají a nezaměstnané osoby U , tedy ty, které práci aktivně hledají [...]. Míra nezaměstnanosti je tedy podíl počtu nezaměstnaných na počtu ekonomicky aktivních obyvatel.

$$u = \frac{U}{E+U} = \frac{U}{L}$$

Do roku 2012 byla v České republice hlavním ukazatelem míra registrované nezaměstnanosti. Vyjadřovala podíl všech dosažitelných uchazečů o zaměstnání k ekonomicky aktivním osobám. Nyní je Českým statistickým úřadem vykazován podíl nezaměstnaných, kteří jsou evidováni na úřadu práce na obyvatelstvu ve věku 15-64 let. (BRČÁK, a další, 2014)

Graf č. 4 - Podíl nezaměstnaných osob v ČR v letech 2005-2015



Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování

3.3.2 Typy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Jelikož je někdy potřeba určitého časového úseku potřebného k vyhledání pracovní pozice, existuje tzv. frikční nezaměstnanost. Typickým příkladem jsou čerství absolventi škol, kteří se snaží najít své první zaměstnání nebo zaměstnanci, kteří dostanou náhle výpověď a nemohou nastoupit ihned do jiného zaměstnání. V neposlední řadě se může jednat o zaměstnané, kteří jsou nespokojeni na dosavadní pracovní pozici, dají výpověď a opět jim nějaký čas trvá, než si najdou jinou práci. (PAVELKA, 2010)

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je důsledkem neshody mezi kvalifikačními požadavky na různé druhy pracovních nabídek, volnými pracovními místy a kvalifikací uchazečů hledajících práci na konkrétním území v konkrétním časovém období. Dalším důvodem strukturální nezaměstnanosti je také flexibilita trhu, která je příčinou růstu některých oborů, ale naopak i příčinou úpadku jiných. Zahraniční investice, snížená nebo zvýšená poptávka po produktech, ale i geografické požadavky na daný obor tak způsobí růst nebo útlum nabídky a tím přímo ovlivňují trh práce. Strukturální nezaměstnanost je oproti frikční nezaměstnanosti dlouhodobá. Možným řešením této situace jsou pak rekvalifikační nástroje nebo přesun uchazečů o zaměstnání do jiného regionu. To je důvodem existence nezaměstnanosti i v regionech, kde jsou dostupná volná pracovní místa. Strukturální i frikční nezaměstnanost jsou součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Oba tyto jevy jsou považovány za formy dobrovolné nezaměstnanosti. (BRČÁK, a další, 2014)

Cyklická nezaměstnanost

„Cyklická nezaměstnanost je spojena s cyklickým vývojem ekonomiky. Při recesi, kdy klesá hrubý domácí produkt, roste počet nezaměstnaných. Naopak při expanzi hrubý domácí produkt roste a počet nezaměstnaných klesá. Při této nezaměstnanosti existuje všeobecný přebytek nabídky práce nad poptávkou po práci. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, která postihovala pouze některá odvětví, cyklická nezaměstnanost zasahuje všechna odvětví v ekonomice.“ (PAVELKA, 2010) V tomto případě se na rozdíl od frikční a strukturální nezaměstnanosti jedná o nezaměstnanost nedobrovolnou.

Sezónní nezaměstnanost

„V důsledku sezónní fluktuace, kdy je nezaměstnanost spojena s nějakým obvyklým obdobím (sezónou), vzniká tzv. sezónní nezaměstnanost. Je typická například pro stavebnictví, zemědělství, cestovní ruch. Sezónní nezaměstnanost je pokládána za součást frikční nezaměstnanosti, a podílí se tedy také na přirozené míře nezaměstnanosti.“ (BRČÁK, a další, 2014)

Skrytá nezaměstnanost

„Existuje i tzv. skrytá (hidden) nezaměstnanost. V této souvislosti se někdy hovoří i o tzv. skryté pracovní síle (hidden labour force), čili o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijali. Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignoval (eventuálně proto, že unikly do jiného statusu - mateřství, práce v domácnosti, studia ap.), nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou často vyřazovány osoby, které jsou sice neumístěny, ale zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce ap.). Jde často svým rozsahem o významné počty osob.“ (MAREŠ, 2002)

3.3.3 Dopady nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti můžeme rozdělit na dvě skupiny, ekonomické a sociální.

„Ekonomické dopady nezaměstnanosti představují:

- ztrátu produkce,
- ztrátu kvalifikace pracovníků,
- vyšší výdaje státního rozpočtu na podpory v nezaměstnanosti,
- nižší daňové příjmy.“ (BRČÁK, a další, 2014)

Nezaměstnanost s sebou bohužel často přináší mnoho negativních věcí, jako např. alkoholismus, kriminalitu, sebevraždy, xenofobii apod. Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím větší je pravděpodobnost, že se tato negativa projeví a porostou. V souvislosti s dobou nezaměstnanosti se používá ukazatel tzv. dlouhodobé nezaměstnanosti. To se týká osob,

které jsou nezaměstnaný rok a déle. Tyto osoby postupem času ztrácejí své pracovní návyky, tudíž se stávají pro některé zaměstnavatele nezajímavými a možnost najít si práci je pro ně čím dál menší. (PAVELKA, 2010)

3.4 Zaměstnanost

„Právo na práci (resp. vydělávat si práci) je v ČR základním lidským právem. Politika zaměstnanosti se proto snaží především umožnit realizaci tohoto práva každému občanovi. Dále pak si klade za cíl zejména zajištění důstojných pracovních podmínek, spravedlivých mezd (především odstranění tzv. diskriminace), podpory v pracovní neschopnosti a pomoci v případě nezaměstnanosti.

Hlavními prostředky jsou:

- pracovní právo (upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli - tj. např. podmínky vzniku, výkonu a zániku pracovního poměru, bezpečnosti práce, činnosti odborů a kolektivního vyjednávání, atd.),
- minimální mzda,
- dávky v pracovní neschopnosti (financované z povinného nemocenského pojištění),
- podpora v nezaměstnanosti (hrazené z povinného příspěvku na státní politiku zaměstnanosti),
- podpora při hledání zaměstnání (pracovní úřady).“ (VORLÍČEK, a další, 2005)

Politika zaměstnanosti je v zásadě rozložena do třech úrovní - makroekonomické, mikroekonomické a regionální.

Politika zaměstnanosti se dle jejích nástrojů dělí na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, které si zde popíšeme níže.

3.4.1 Aktivní nástroje politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.)

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje

a, vytváření nových pracovních míst,

b, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. (§ 111 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.)

Nejnovější úprava zákona o investičních pobídkách nabyla účinnosti 1. května 2015. Novinkou jsou zejména nové typy investičních pobídek.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. (§112 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.)

Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní

pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. (§ 112 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb.)

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek. (§ 113 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.)

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči. (§ 116 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.)

Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy. (§ 116 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb.)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. (§ 117 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.)

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. (§ 117 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb.)

3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se v podstatě rozumí vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Ty by měly sloužit jako částečná náhrada příjmu a zároveň motivace k návratu do pracovního procesu. Podpory se vyplácejí dle předchozího výdělku pouze po určitou dobu (podpůrní doba). „Trvá-li nezaměstnanost déle, než je stanovená podpůrní doba, jsou nezaměstnaní za určitých podmínek zajištěni dávkami ze systému sociální pomoci.“ (KREBS a kol., 2007)

3.5 Vzdělávání a vzdělávací systém v ČR

V industrializovaných společnostech je vzdělání nepochybně nejdůležitějším faktorem, který se podílí na úspěchu a výsledcích v budoucím zaměstnání. Zaměstnavatelé si dle něj vybírají pracovníky pro konkrétní obory, pozice, ale i úkoly. Jednotlivci naopak divého vzdělání maximálně investují a snaží se tak zvýšit své šance na uplatnění. (ZELENKA, 2008) Vzdělání je tudíž pro člověka velice významná hodnota, kterou vlastní. Poskytuje mu zejména kvalifikaci pro určité druhy zaměstnání a v souvislosti s tím mu umožňuje dělat práci, která mu vyhovuje jak po psychické, tak po finanční stránce.

„Vzdělání je hodnota, kterou nikdo nikomu na rozdíl od jiného majetku nemůže vzít. Časem však může zastarávat, a je proto třeba si ho celý život doplňovat. Vzdělání získané ve škole je pouze základem, na který v průběhu pracovního života navazuje další odborné vzdělávání - spolu s technickým pokrokem roste podíl tohoto dalšího vzdělávání a v nejvyspělejších zemích je již dnes běžné, že člověk několikrát za život absolvuje rekvalifikaci, tedy vzdělávání, které změní nebo zásadním způsobem inovuje jeho dosavadní kvalifikaci.“ (STRÁDAL, 2007) Dostatečné vzdělání či rekvalifikace je pro člověka důležitou investicí do budoucna.

Jednotlivé stupně vzdělávací soustavy jsou k dispozici na obrázku v Příloze č. 1.

V 70. letech 20. století vypracovalo UNESCO Mezinárodní standardní klasifikaci vzdělávání ISCED (International Standard Classification of Education). Přepřacovaná verze pochází z roku 1997 a od té doby se postupně aktualizuje. „Klasifikace ISCED 97 vychází z obsahu vzdělávání, strukturuje tedy vzdělávací soustavy nikoli podle vzdělávacích institucí, ale podle nabízených vzdělávacích programů na jednotlivé úrovni: pre-primární ISCED; primární ISCED 1; nižší sekundární ISCED 2; vyšší sekundární

ISCED 3, postsekundární nikoli terciární ISCED 4; terciární ISCED 5 a ISCED 6. “ (KOUCKÝ, a další, 2008)

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) § 1 upravuje předškolní, základní, střední, vyšší odborné a některé jiné vzdělávání ve školách a školských zařízeních, stanoví podmínky, za nichž se vzdělávání a výchova (dále jen „vzdělávání“) uskutečňuje, vymezuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob při vzdělávání a stanoví působnost orgánů vykonávajících státní správu a samosprávu ve školství.

3.5.1 Preprimární vzdělávání

Předškolní vzdělávání má u nás již dlouholetou tradici. Běžně se ho účastní děti od 3 do 6 let, výjimečně i děti mladší nebo starší (s odkladem povinné školní docházky). Docházka je nepovinná. Předškolní vzdělávání je důležité nejen pro kontakt s vrstevníky, ale i pro duševní, tělesný a rozumový rozvoj dítěte. Dále napomáhá osvojit si základní učební návyky, které jsou důležité zejména pro vzdělávání do budoucna. Pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami je k dispozici speciální pedagogická péče. (ÚIV, 2009)

3.5.2 Základní vzdělávání (primární a nižší sekundární vzdělávání)

Cílem základního vzdělávání je osvojení potřebné strategie učení, díky které jsou žáci motivováni k neustálému sebezlepšování, tvořivému a analytickému myšlení a řešení středně náročných problémů. Dále má za úkol připravit žáky v oblasti komunikace a spolupráce a naučit je ochraně svého duševního i fyzického zdraví. Učí je brát ohled na životní prostředí, toleranci k jiným lidem, kulturám a náboženstvím, ale také poznávat nové schopnosti, které jim pomohou při rozhodování o jejich životě a budoucí kariéře. Základní škola je rozdělena na první stupeň (první až pátý ročník) a druhý stupeň (šestý až devátý ročník). Povinná školní docházka trvá 9 let, stejně jako základní vzdělávání.

3.5.3 Vyšší sekundární vzdělávání

Ve studiu na střední škole pokračuje necelých 95% žáků základní školy. Jelikož je v České republice více škol, které poskytují odborné vzdělání, než škol poskytujících všeobecné vzdělání, tak většina studentů získává potřebnou odbornou kvalifikaci pro výkon povolání již na střední škole. „O přijetí či nepřijetí na střední školu rozhodují

výsledky přijímacího řízení. Za určitých podmínek stanovených školou, mohou být někteří žáci přijati bez přijímacích zkoušek. Od roku 2000 není podmínkou pro studium na střední škole úspěšné ukončení základní školy. Středoškolské vzdělávání tak zůstává přístupné i těm, kteří splnili povinnou školní docházku (9 let docházky do školy), ale neabsolvovali všech devět ročníků základní školy. Tito studenti jsou přijati, pokud vyhoví podmínkám přijímacího řízení.“ (KREBS a kol., 2007)

„Vyšší sekundární vzdělávání se uskutečňuje převážně na středních školách, z nichž část poskytuje všeobecné vzdělávání a část vzdělávání odborné (profesní), vždy s podstatným podílem všeobecné vzdělávací složky. Většina žáků se připravuje ve všeobecných či profesně zaměřených čtyřletých maturitních oborech (ISCED 3A), které umožňují vstup na terciární úroveň vzdělávání, další část v učebních oborech (ISCED 3C) a malý počet žáků v jednoduchých oborech středního vzdělání, z nichž část je určena žákům s těžším mentálním postižením. Střední školy poskytují i nižší sekundární vzdělávání (ISCED 2) ve všeobecných (gymnaziálních oborech), které navštěvuje pětina žáků příslušné věkové skupiny [...].“ (ÚIV, 2009)

Střední odborné učiliště

Tento typ školy se snaží připravit studenty zejména pro výkon manuální práce. Poměrná část výuky je zaměřena na odborný výcvik, který má studenty aktivně připravovat (po celou dobu studia) na budoucí povolání. Studium učebního oboru trvá zpravidla 2-3 roky a je zakončeno závěrečnou zkouškou. Pokud je student při této zkoušce úspěšný, obdrží výuční list. Na středních odborných učilištích je možno navázat na výuční list nástavbovým studiem, které je dvou až tříleté a je zakončeno maturitní zkouškou.

Střední odborná učiliště nabízí i rozšířené možnosti v podobě čtyřletých studijních oborů, které jsou zakončeny maturitní zkouškou a poskytují tak studentovi možnost pracovat i na náročnějších pracovních pozicích. Zároveň mu umožňují i pokračování v jeho studiu ve vyšší vzdělávací instituci.

Střední odborná škola

Střední odborné školy poskytují čtyřleté studium, které je zakončeno maturitní zkouškou. Toto studium poskytuje jak širší všeobecné vzdělání, tak výuku pro praktické uplatnění. Mezi tento typ škol patří obchodní akademie, střední zdravotnické školy,

průmyslové školy apod.). Na některých těchto školách, zejména zdravotnických, je možno studovat i obor tříletý, který je ukončen závěrečnou zkouškou.

Gymnázium

Hlavním cílem gymnázií je připravit studenty na vysokou školu. Gymnázium je možno studovat jako osmileté (po ukončení páté třídy), šestileté (po sedmé třídě) nebo čtyřleté (po ukončení základní školy, tj. deváté třídy). Ve všech typech gymnázií je studium ukončeno maturitní zkouškou. Na gymnáziu se studentům dostává úplného středního všeobecného vzdělání. To znamená, že se zde získávají znalosti ze všech studijních oborů, ale mohou být rovněž otevřeny třídy s určitou specializací, např. humanitní, informatika, matematika apod. Celé gymnázium může být zaměřeno na jednu oblast, na kterou má více hodinových dotací, jako např. sportovní gymnázium.

Konzervatoř

Konzervatoř je speciálním typem střední školy, jež se zaměřuje na talentové obory v podobě zpěvu, hudby, tance nebo dramatického umění. Studenti ji navštěvují zpravidla šest až osm let a ukončují vzdělání absolutoriem, které je uznáváno jako vyšší odborné vzdělání. Studenti jsou přijímáni po ukončení základní školní docházky s výjimkou tance, kde mohou nastoupit již po dokončení pátého ročníku základní školy. Taktéž je studentům umožněno složit i řádnou maturitní zkoušku, kterou však mohou absolvovat až po čtyřech letech v šestiletém cyklu nebo po osmi letech studia v osmiletém cyklu.

3.5.4 Postsekundární neterciární vzdělávání

„Jako postsekundární vzdělávání se v České republice chápou některé programy poskytující stupeň vzdělání podle školského zákona a některé další druhy vzdělávání určené absolventům středních škol, které mají charakter doplňujícího, rekvalifikačního vzdělávání.“ (ÚIV, 2009)

3.5.5 Terciární vzdělávání

Česká republika a její školství disponuje třemi typy vysokých škol a to státními (pouze vojenská a policejní), veřejnými a soukromými. Navštěvovat je lze třemi různými způsoby a to prezenční, distanční a kombinovanou formou. Prezenční studium obnáší

pravidelné docházení na přednášky a semináře. Distanční (dálkové) studium je určeno pro pracující studenty, kteří jsou časově omezeni svým zaměstnáním. Poslední, kombinované studium je kombinací prezenční a distanční formy a je spojením částečném docházky a dálkového studia.

Studium na vysokých školách se také řadí do tří různých programů a to bakalářský, magisterský a doktorský. Bakalářské studium studenti navštěvují tři nebo čtyři roky a po jeho dokončení získávají titul „Bc.“. Po úspěšném absolvování bakalářského studia se mohou přihlásit také do magisterského programu na jakékoli vysoké školy, který trvá zpravidla jeden až tři roky.

3.6 Řízení vzdělávací soustavy

3.6.1 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

„Oblast vzdělávání na národní úrovni spadá do kompetence ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Ministerstvo definuje vzdělávací politiku, strategii vývoje vzdělávání a vzdělávací soustavy a je odpovědné za její koncepci, stav a rozvoj. Dále schvaluje vzdělávací standardy, učební plány a osnovy, a tím určuje obsah vzdělávání. Ministerstvo vytváří právní úpravu v oblasti školství, určuje pravidla pro hodnocení žáků. Dále např. předepisuje náležitosti vysvědčení a dalších důležitých dokumentů, rozhoduje o organizaci školního roku.“ (KREBS a kol., 2007)

Ministerstvo zřizuje školská zařízení pro výkon ústavní výchovy a ochranné výchovy a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Ministerstvo obrany může zřídit školu vojenskou a ministerstvo vnitra zřizuje školy policejní a Vyšší odborné školy justiční. Ministerstvo zařazuje školy do sítě škol, čímž uděluje škole „státní zmocnění“ k výuce podle schválených oborů. Pokud škola chce, aby jí stát poskytoval finanční prostředky, musí být do této sítě zařazena. (KREBS a kol., 2007)

3.6.2 Krajské úřady

„Kraje jsou zřizovatelem středních škol, učilišť, vyšších odborných škol, speciálních škol, jazykových škol, základních uměleckých škol, dětských domovů. Ředitelé těchto institucí jsou jmenováni krajem se souhlasem ministerstva školství.“ (KREBS a kol., 2007)

Kromě mezd jsou školám, jejichž zřizovatelem je kraj, poskytovány finanční zdroje z vlastních rozpočtů krajů. Mzdy jsou vypláceny ze státního rozpočtu. Na všech vyšších odborných školách (i státních) se vybírá školné. V případě financování vysokých škol obdrží kraje od ministerstev školství peníze, které pak přerozdělí. (KREBS a kol., 2007)

3.6.3 Obec

Zřizovatelem základních škol je ze zákona obec. Ta je povinna zajistit žákům místo v základní škole v místě jejich bydliště, avšak žáci si mohou zvolit školu jinou. Obec dále zařizuje stravování pro děti v předškolních zařízeních a základních školách a zřizuje mateřské školy. (KREBS a kol., 2007)

4 Praktická část

4.1 Stručná charakteristika České republiky

„Česká republika vznikla v lednu 1993, kdy se Česká a Slovenská federativní republika rozdělila na dva státy. Je to malá vyspělá země s dlouhou průmyslovou tradicí a mimořádně dlouhou tradicí vzdělanosti nejširších vrstev obyvatelstva. Od roku 1989 funguje na zásadách tržního hospodářství a plurality politických stran. V r. 1995 se Česká republika stala členem OECD, v r. 2004 se stala členem Evropské unie, které v prvním pololetí r. 2009 předsedala.“ (ÚIV, 2009)

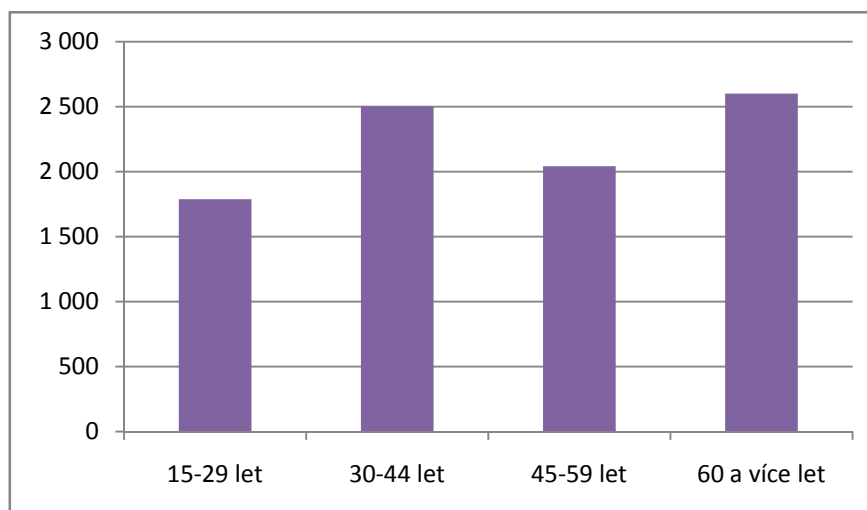
Česká republika má rozlohu 78 866 km² a 10 546 120 obyvatel. (ČSÚ, 2015) Je to parlamentní republika se zastupitelskou demokracií. Prezident je volen občany na pětileté období. Výkonnou mocí v ČR je vláda, která je odpovědná poslanecké sněmovně. Poslanecká sněmovna tvoří spolu se Senátem Parlament, který má legislativní pravomoci. (BROŽOVÁ a kol., 2006)

Veřejná správa v České republice směřuje k vysoké decentralizaci a zajišťuje ji jak státní správa, tak i samospráva. Obyvatelstvo je v České republice homogenní, menšiny jsou nepočetné. Přistěhovalectví sice pravidelně vzrůstá, avšak stále v relativně malé míře. Ústava České republiky, která vešla v platnost 16. prosince 1992, poskytuje základní právní rámec, na základě kterého se dále vyvíjí legislativa. Práva a povinnosti občanů jsou pak stanoveny základní listinou práv a svobod, která garantuje právo na vzdělání, právo na svobodnou volbu povolání a další ustanovení. (ÚIV, 2009)

4.2 Statistiky

8.2.1 Věková a vzdělanostní struktura obyvatelstva ČR

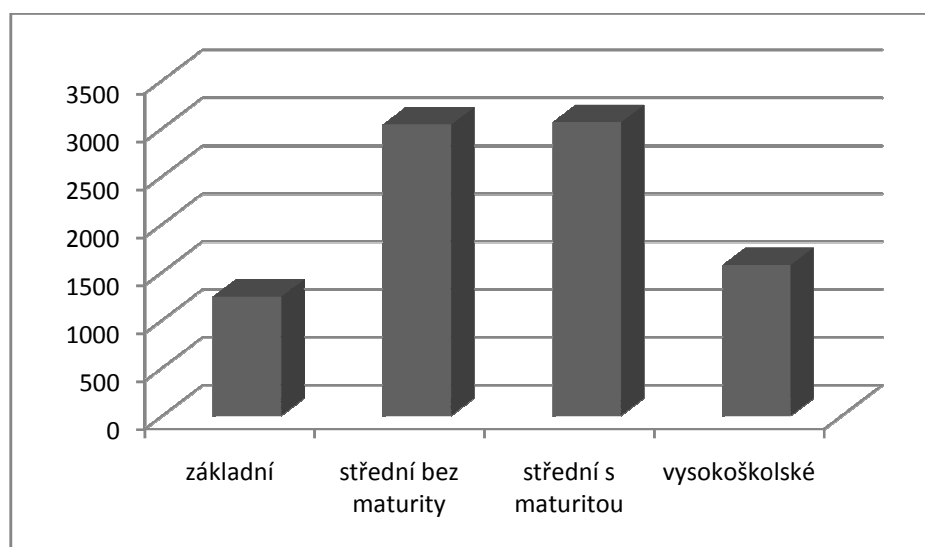
Graf č. 5 - Věková struktura obyvatelstva ČR k 31.12.2014 v tis.



Zdroj: ČSÚ (2014), vlastní zpracování

Na grafu č. 5 je zobrazena věková struktura obyvatelstva ČR pro populaci nad 15 let (protože od tohoto věku mohou lidé legálně pracovat). Tato část populace tvoří 84,7% z celkového počtu obyvatelstva. Nejvíce je zde zastoupena věková skupina 60 a více let, představuje téměř 30% celkové populace nad 15 let. O něco méně obyvatel je ve skupině 30-44 let a nejméně jich je zastoupeno ve věkové kategorii 15-29 let.

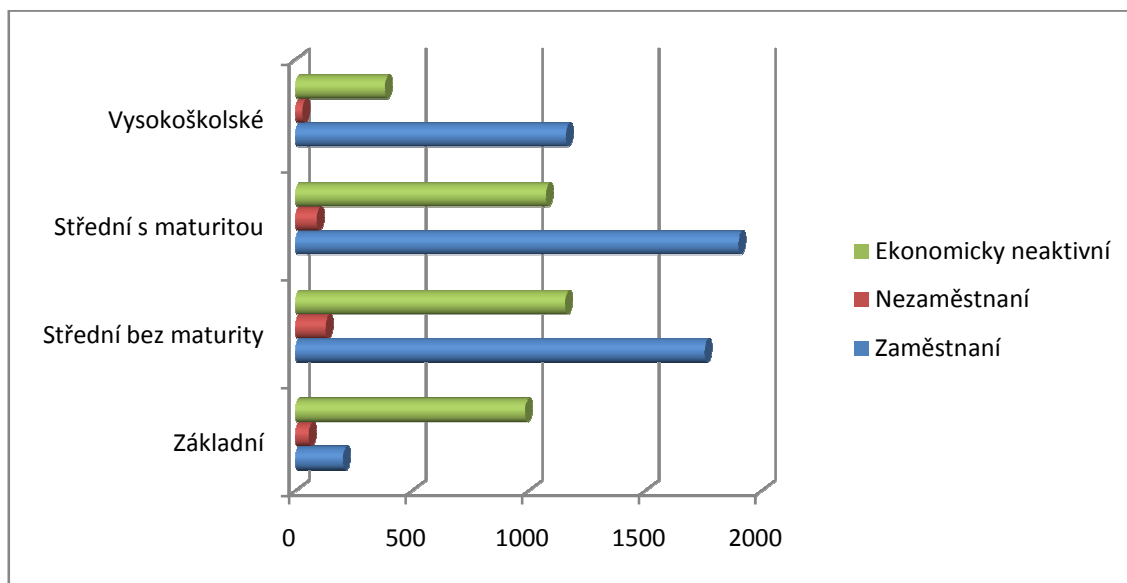
Graf č. 6 - Vzdělanostní struktura obyvatel ČR k 31.12.2014 v tis.



Zdroj: ČSÚ (2014), vlastní zpracování

V České republice je nejvíce obyvatel se středním vzděláním s maturitou, jak je možno vidět z grafu č. 6, což představuje 34,3% z celkového počtu populace nad 15 let. Téměř totožný počet obyvatel má střední vzdělání bez maturity, které představuje 34,07% z celkového počtu obyvatel nad 15 let. Se základním vzděláním je tu pouze 1 243 300 obyvatel, což je o více než 300 000 méně než vysokoškolsky vzdělaných obyvatel.

Graf č. 7 - Vzdělanostní struktura obyvatel dle ekonomické aktivity v tis.



Zdroj: ČSÚ (2014) vlastní zpracování

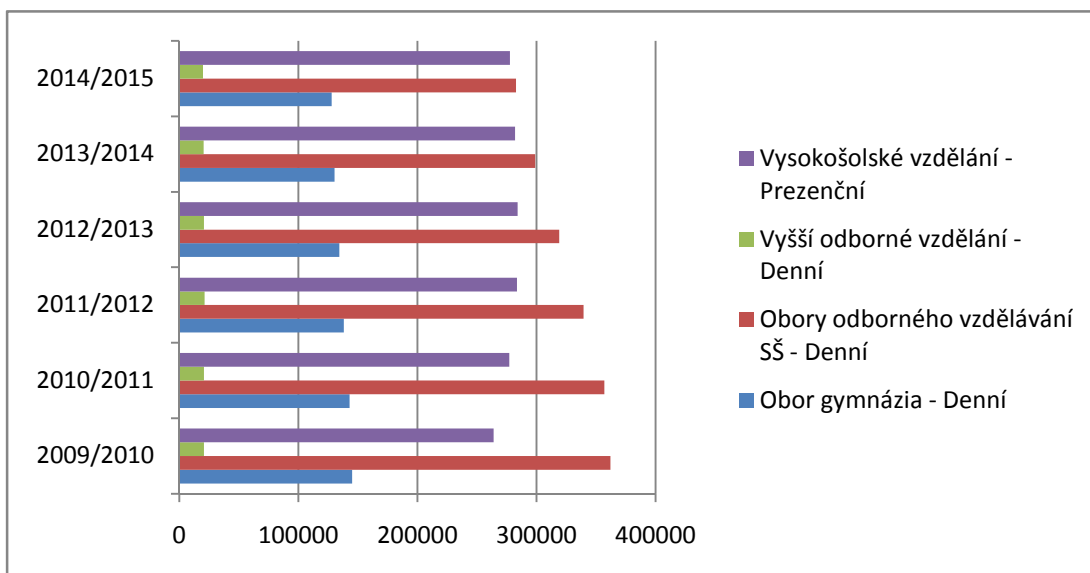
Graf č. 7 znázorňuje rozdělení skupiny obyvatel nad 15 let dle ekonomické aktivity na ekonomicky neaktivní, nezaměstnané, zaměstnané. Dále jsou členěni dle stupně vzdělání. Nejpočetnější skupinou jsou zaměstnaní, kteří tvoří 56,3% obyvatel ve věku od 15 let. U této skupiny převažuje stejný trend jako v případě grafu č. 6. Nejvíce je zde zastoupeno obyvatelstvo se středním vzděláním s maturitou (1 899 600 obyvatel), o něco méně se středním vzděláním bez maturity (1 754 400 obyvatel) a nejméně se základním vzděláním (203 400 obyvatel).

Méně početnou skupinou jsou ekonomicky neaktivní obyvatelé. Zde se již vzdělanostní struktura liší. Nejvíce obyvatel je tu se středním vzděláním bez maturity, přesněji 32% z celkového počtu ekonomicky neaktivních obyvatel. O trochu méně je tu obyvatel se středním vzděláním s maturitou, celkem 29,7% z ekonomicky neaktivních. Na rozdíl od skupiny zaměstnaných je tu výrazně méně vysokoškolsky vzdělaných lidí, a to pouze 10,6% z celkového počtu ekonomicky neaktivních obyvatel.

Nezaměstnaní tvoří pouhých 3,4% z obyvatel starších 15 let. Nejvíce nezaměstnaných je se středním vzděláním bez maturity, tj. 41,9% z celkového počtu nezaměstnaných, o

něco méně jich je středoškolsky vzdělaných s maturitou, poté následuje skupina se základním vzděláním a nejméně nezaměstnaných je vysokoškolsky vzdělaných lidí (zhruba 10% nezaměstnaných).

Graf č. 8 - Počty žáků a studentů v letech 2009-2015



Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování

Jak je patrné z grafu č. 8, počty studentů denního studia na gymnáziích, středních školách i vyšších odborných školách od roku 2009 podstatně klesly. Mírný nárůst studentů je možno pozorovat u prezenčního studia vysokých škol.

4.3 Metodologie a cíl výzkumu

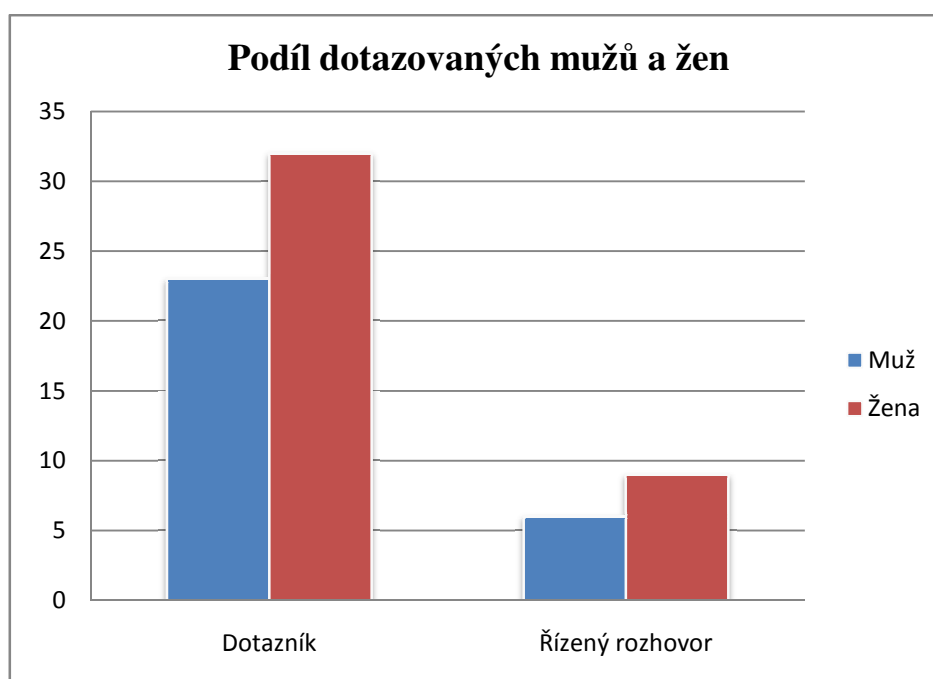
Výzkum byl prováděn na základě dotazníkového šetření na internetu a řízených strukturovaných rozhovorů (dále jen řízených rozhovorů). Dotazník byl rozeslán pomocí portálu www.vyplnto.cz, rozhovory byly provedeny s každým respondentem individuálně. Cílem tohoto výzkumu bylo zjistit uplatnění respondentů na trhu práce a jejich spokojenost s dosaženým vzděláním a aktuální prací. Dále porovnat, zda se dotazníkové šetření na internetu liší od řízených rozhovorů.

4.4 Vlastní výzkum

4.4.1 Obecné informace o respondentech

Dotazníkem bylo na internetu osloveno 70 potenciálních respondentů (dále jen jako první skupina) a návratnost dotazníku byla 78,57%. Testovaný vzorek má tedy 55 respondentů. K řízeným rozhovorům bylo pozváno 20 respondentů (dále jen jako druhá skupina), dostavilo se ale pouze 15 z nich, návratnost byla tudíž téměř stejná, a to 75%. Vzor dotazníku pro obě skupiny respondentů je zobrazen v Příloze č.2.

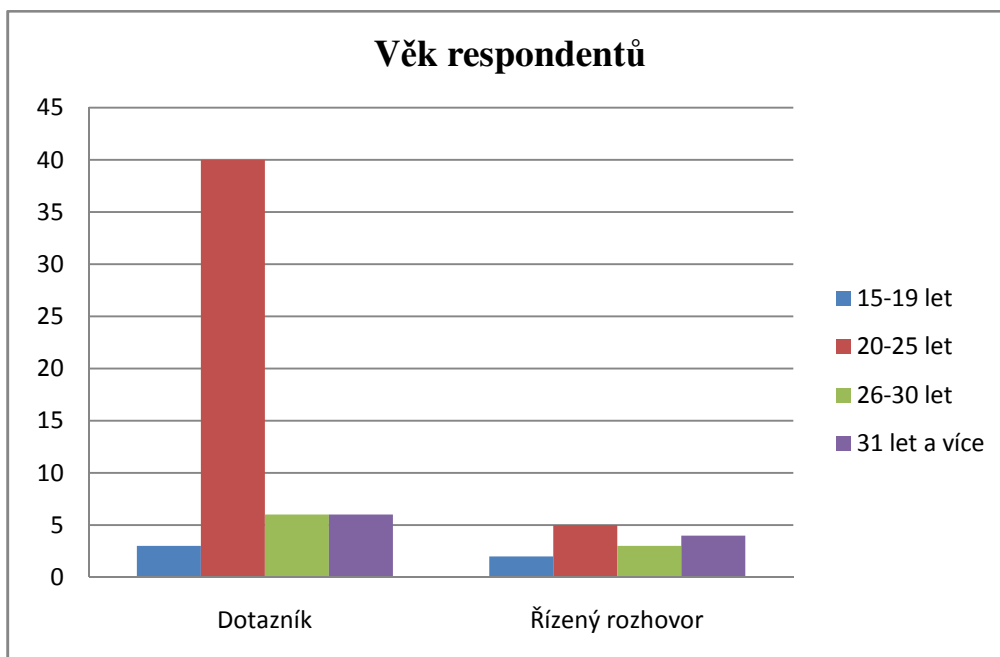
Graf č. 9 - Zastoupení respondentů dle pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření na internetu se zúčastnilo 32 žen a 23 mužů. Rozhovorů se zúčastnilo 9 žen a 6 mužů, tudíž je možno říci, že poměr mužů a žen v obou provedených šetřeních byl téměř totožný.

Graf č. 10 - Zastoupení respondentů dle věku



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Ve věkové struktuře lze mezi oběma skupinami respondentů pozorovat již větší rozdíly. První skupina ve věku 15-19 let je zastoupena pouze třemi respondenty, druhá kategorie ve věku 20-25 je nejpočetnější a tvoří ji 40 respondentů. Poslední dvě věkové kategorie 26-30 let a 31 a více má každá pouze po šesti respondentech. Druhá skupina má také největší poměrné zastoupení ve věkové kategorii 20-25 let, tj. celkem 5 respondentů. Kategorie 31 a více je zastoupena čtyřmi respondenty, 26-30 let třemi respondenty a 15-19 let pouze dvěma respondenty.

4.4.2. Vzdělání respondentů

Po základním rozčlenění respondentů dle pohlaví a věku bylo zjišťováno jejich nejvyšší dosažené vzdělání a následně spokojenost s jeho úrovní. V dotazníku bylo samozřejmě na výběr i doktorandské vzdělání, bohužel ani jeden z respondentů toto vzdělání úspěšně neabsolvoval.

Tabulka č. 1 - Stupeň vzdělání respondentů první skupiny

Nejvyšší dosažené vzdělání	Počet respondentů	Spokojeno	Nespokojeno	Počet respondentů v %
Základní	2	0	2	3,64%
Středoškolské bez maturity	3	0	3	5,45%
Středoškolské s maturitou	35	12	23	63,64%
Vyšší odborné	1	1	0	1,82%
Bakalářské	7	2	5	12,73%
Magisterské	7	6	1	12,73%

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Tabulka č. 2 - Stupeň vzdělání respondentů druhé skupiny

Nejvyšší dosažené vzdělání	Počet respondentů	Spokojeno	Nespokojeno	Počet respondentů v %
Základní	2	0	2	13,33%
Středoškolské bez maturity	1	0	1	6,67%
Středoškolské s maturitou	7	4	3	46,67%
Vyšší odborné	1	1	0	6,67%
Bakalářské	1	0	1	6,67%
Magisterské	3	3	0	20%

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

V první skupině byl pouze jeden respondent zaznamenán s vyšším odborným vzděláním a ten uvedl, že je s úrovní spokojen. U obou dvou nejnižších stupňů vzdělání všichni respondenti uvedli, že nejsou spokojeni s jeho úrovní (9,09%). Se středoškolským vzděláním s maturitou je spokojeno pouze 12 z 35 respondentů. Vysokoškolsky vzdělaní respondenti byli rozděleni do dvou skupin po 7 (dle bakalářského a magisterského typu studia). Dle dotazníku jsou pouze 2 bakaláři spokojeni s dosaženou úrovní, což se dalo předpokládat vzhledem k tomu, že si magisterské studium mohou kdykoliv dodělat během dvou let dálkově nebo tří let kombinovaně. S magisterskou úrovní vzdělání je nespokojen pouze 1 ze 7 respondentů. Lze tedy říci, že (kromě bakalářského typu studia) čím vyšší stupeň vzdělání, tím vyšší spokojenost respondentů.

Ve druhé skupině můžeme pozorovat stejný trend jako u první skupiny. Z ceteris paribus tři respondentů se základním a středoškolským vzděláním bez maturity 100% z nich uvedlo, že nejsou spokojeni s úrovní svého dosaženého vzdělání. To samé platí pro respondenta s bakalářskou úrovní vzdělání. Naopak u magisterského stupně všichni 3 respondenti uvedli, že jsou spokojeni. U středoškolsky vzdělaných s maturitou byla spokojena více než polovina, tj. 4. Druhá skupina se tedy v těchto otázkách od první nijak významně neliší.

4.4.3 Zařazení respondentů do příslušných sektorů

Další částí dotazníku byli respondenti rozděleni na pracovníky soukromého a veřejného sektoru a dále zařazeni do primárního, sekundárního, terciárního nebo kvartérního sektoru. V návaznosti na tyto dvě informace jim byla položena otázka „Je na vaši pracovní pozici potřeba vaše nejvyšší dosažené vzdělání?“ Výstup je uveden v následujících dvou tabulkách.

Tabulka č. 3 - Umístění respondentů v příslušných sektorech (první skupina)

Sektor		Soukromý	Veřejný	Nutnost dosaženého vzdělání	
				Ano	Ne
Primární	3	3	0	2	1
Sekundární	5	2	3	1	4
Terciární	42	30	12	19	23
Kvartérní	5	0	5	2	3
Celkem	55	35	20	24	31

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Tabulka č. 4 - Umístění respondentů v příslušných sektorech (druhá skupina)

Sektor		Soukromý	Veřejný	Nutnost dosaženého vzdělání	
				Ano	Ne
Primární	1	1	0	1	0
Sekundární	4	4	0	3	1
Terciární	7	5	2	2	5
Kvartérní	3	1	2	2	1
Celkem	15	11	4	8	7

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Většina dotazovaných v první skupině (63%) uvedla, že pracuje v sektoru soukromém, což je podstatně méně, než bylo očekáváno, vzhledem k celorepublikové zaměstnanosti v tomto sektoru, která je zhruba 80% celkové pracovní síly. Co se týče rozdělení na ekonomické sektory, tak valná většina respondentů (76%) je zaměstnána v sektoru terciárním (služby). Pouze po pěti respondentech jsou zastoupeny sektory sekundární (výroba a průmysl) a kvartérní (věda, výzkum, vzdělávání). Nejmenší zastoupení má primární sektor (zemědělství), a to pouze 3 respondenty, z čehož jsou všichni zaměstnáni v sektoru soukromém. Dva z těchto respondentů dále uvedli, že k jejich pracovní pozici je požadováno jejich nejvyšší dosažené vzdělání. Naopak v sekundárním sektoru 4 z 5 své vzdělání nepotřebují. V terciárním sektoru o něco méně než polovina své

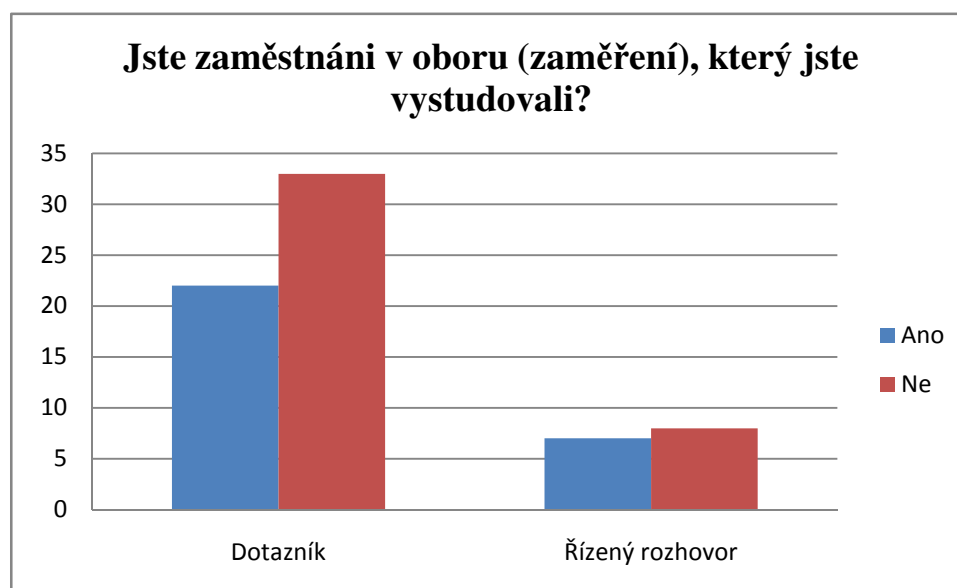
vzdělání potřebuje (45%) a v kvartérním sektoru je to přesně 40%. Vzhledem k malému počtu respondentů v primárním, sekundárním i kvartérním sektoru nemusí být výsledky natolik průkazné, jako u terciárního sektoru. Z celkového počtu respondentů tedy uvedlo 43,64%, že své vzdělání k vykonávanému zaměstnávání aktuálně nepotřebují.

Ve druhé skupině taktéž převažuje soukromý sektor nad veřejným. Poměr mezi sektory je tu blíže celostátnímu, tj. 73% v soukromém sektoru. V ekonomických sektorech je tu taktéž zastoupen nejvíce terciární (46,67%), následuje sekundární (26,67%), kvartérní (20%) a pouze jediným respondentem reprezentovaný primární. Ten uvádí, že dosažené vzdělání potřebuje. V sekundárním a terciárním sektoru je možno pozorovat rozdíl oproti první skupině. Zatímco 3 ze 4 respondentů v sekundárním své vzdělání potřebuje, v terciárním už jsou to pouze 2 ze 7 (28,57%), což je mnohem méně, než v první skupině, kde byl tento poměr přesně 45%. V kvartérním sektoru se výsledek taky mírně liší, 67% dotazovaných, své vzdělání potřebuje, což je o 27% více než v první skupině. Celkem ze všech respondentů tedy potřebuje své vzdělání 53,33%, což je zhruba o 10% více, než ve skupině první.

4.4.4 Shoda vystudovaného oboru a zaměstnání respondentů

Pro určení shody vystudovaného oboru s aktuálním zaměstnáním a následně zjištění míry spokojenosti s touto prací byli respondenti rozčleněni do dvou skupin.

Graf č. 11 - Shoda vystudovaného oboru a aktuálního zaměstnání respondentů



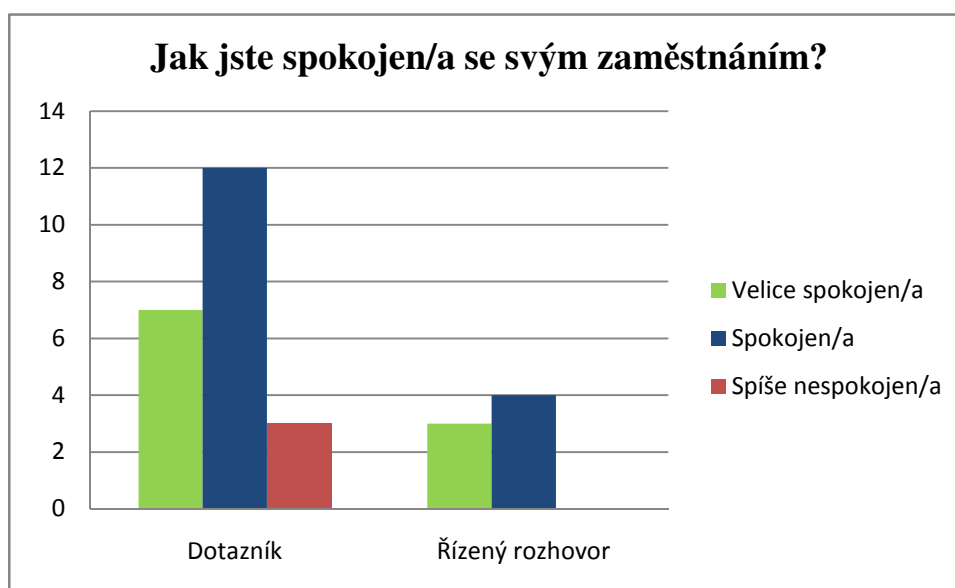
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

V první skupině 40% uvedlo, že jsou zaměstnání v souladu s vystudovaným oborem. Ve druhé skupině bylo také méně zaměstnaných ve vystudovaném oboru, přesněji 46,67%.

4.4.5 Hodnocení spokojenosti respondentů v aktuálním zaměstnání

V závěru dotazníku byla respondentům položena otázka, jak moc jsou spokojeni se svým zaměstnáním. Měli na výběr ze čtyř možností - velice spokojen/a, spokojen/a, spíše nespokojen/a a nespokojen/a.

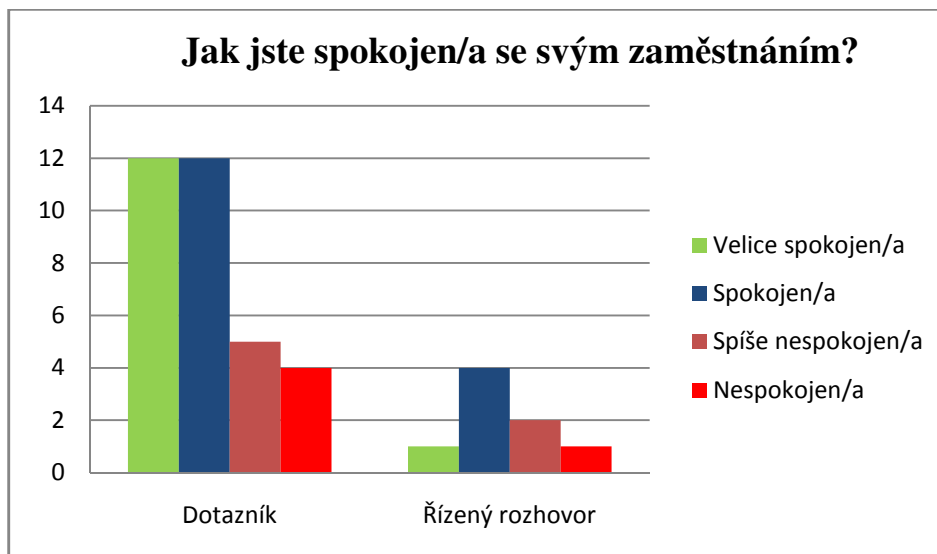
Graf č. 12 - Spokojenost respondentů, kteří jsou zaměstnání v oboru, který vystudovali



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

První byli dotázáni respondenti, jejichž aktuální pozice je v souladu s jejich vystudovaným zaměřením. V první skupině se vyjádřilo 31,82%, že jsou velice spokojeni, více než polovina (54,55%) uvedla, že jsou spokojeni a pouze 13,64% uvedlo, že jsou spíše nespokojeni. Ve druhé skupině žádný z dotazovaných nevedl, že je spíše nespokojen. Dále se z celkem sedmi respondentů vyjádřili 3 jako velice spokojeni a 4 jako spokojeni. V obou skupinách neoznačil žádný z respondentů svoji odpověď jako "nespokojen".

Graf č. 13 - Spokojenost respondentů, kteří nejsou zaměstnáni v oboru, který vystudovali

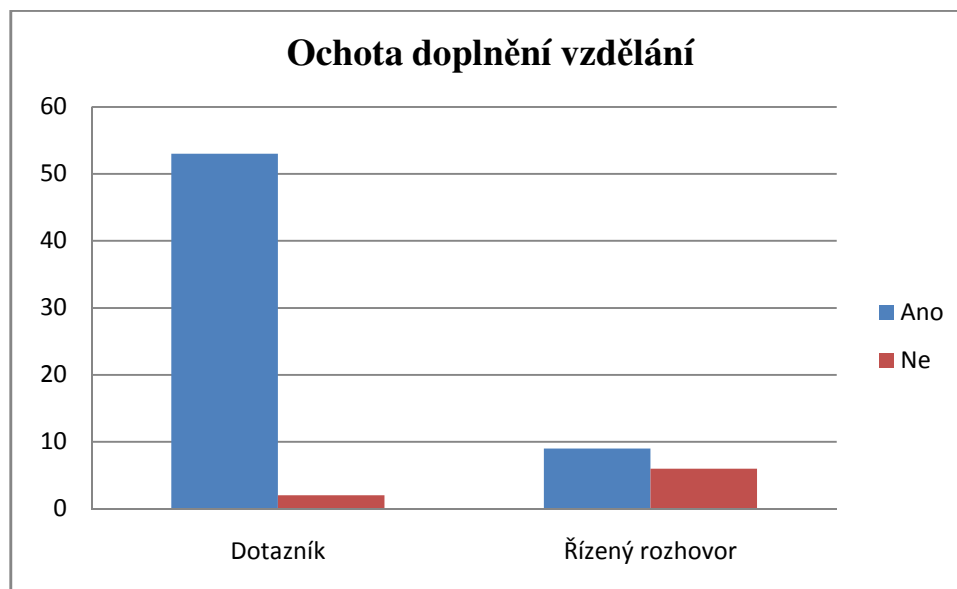


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na grafu č. 13 si je možno všimnout více rozdílů u respondentů, kteří nejsou zaměstnáni ve svém vystudovaném oboru. V první skupině je 12 respondentů, kteří jsou velice spokojeni a stejné množství (36,36%) je spokojeno. O něco méně (15,15%) je spíše nespokojeno a 4 respondenti jsou nespokojeni. Ve druhé skupině byl pouze 1 respondent velice spokojen. Dále 4 respondenti (50%) byli spokojeni, 2 spíše nespokojeni (25%) a 1 nespokojen.

Největším rozdílem mezi zaměstnanými v oboru a zaměstnanými mimo vystudovaný obor je v tomto šetření ten, že nikdo ze zaměstnaných v oboru neoznačil možnost, že je nespokojen. Dále možnost spíše nespokojen označilo (graf č. 12) menší procento respondentů, než v obou skupinách v grafu č. 13.

Graf č. 14 - Ochota doplnění vzdělání při možnosti pracovního postupu



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na závěr byla respondentům položena otázka „Pokud byste měl/a šanci získat lepší místo (nebo povýšení) v případě, že byste musel/a doplnit své vzdělání (např. rekvalifikací či další školou), zkusil/a byste to?“

Překvapivě velice kladně tuto otázku z první skupiny zodpovědělo 93,36% respondentů. Pouze 2 uvedli, že by si nebyli ochotni doplnit vzdělání. Ve druhé skupině už respondenti tak ochotní nebyli, vzdělání by si doplnilo pouze 60% z nich. Mohlo by to být způsobeno větším zastoupením věkové kategorie 31 let a více, kde už se k učení vrací hůře, než mladší generaci. Zvláště pro zaměstnané, kteří jsou například těsně před důchodem a ve své práci jsou opravdu spokojeni.

6 Výsledky a diskuze

Nepřímé pozorování využití v praktické části této bakalářské práce nabízí odpovědi hned na několik zajímavých otázek v oblasti školství, trhu práce a jejich společné kooperace.

Z dostupných informací získaných od respondentů je zřejmý například fakt, že větší část dotazovaných (60%) pracuje mimo svůj vystudovaný obor a to napříč všemi druhy vzdělání. To může být zapříčiněno hned několika důvody, mezi které můžeme zařadit oblíbenost povolání, nejistotu při výběru svého zaměření, ale i neustálé změny na trhu práce. Dalším faktorem, který může ovlivňovat působení absolventů ve vystudovaném oboru je i finanční či vnitřní motivace. Nejefektivnějším způsobem, jak lze tento poměr zvrátit, je investice do rozhodovacích nástrojů, které pomáhají studentům při výběru jejich zaměření a to již na základních školách. Dále by bylo dobré omezit studium na některých oborech - právě na těch, kde je absolventů mnohonásobně více, nežli pracovních míst. Místo toho by se školy měly soustředit na otevření či propagování nových oborů tam, kde pracovní místa jsou a zaměstnanci chybějí.

Praktická část bakalářské práce dále ukazuje převahu vzdělání v podobě střední školy s maturitou a to v zastoupení 60 % všech respondentů. Zároveň však statistika ukazuje i nespokojenost s tímto typem vzdělání a to u více jak 60 % dotazovaných, která může být důsledkem stále se zvyšujících požadavků na pracovní pozice v podobě vysokoškolského vzdělání. V návaznosti na to je třeba zmínit i velkou ochotu dotazovaných respondentů v oblasti zvyšování svého vzdělání, která se vyšplhala na více než 88 %. Do budoucna je tak možné předpokládat zvýšení jejich aktuálního stupně vzdělání, což se promítne do ekonomiky státu i životní úrovně obyvatelstva. Důležitým faktorem je v tomto případně motivace, která může vycházet jak z finanční odměny, tak i vnitřních zájmů a cílů.

7 Závěr

Po zpracování této bakalářské práce lze říci, že vzdělání je velmi důležité pro budoucí zaměstnání a má přímý vliv na životní úroveň. Výše vzdělání vysoce ovlivňuje uplatnitelnost na trhu práce. Ze statistik vyplývá, že nejmenší problém s hledáním práce mají lidé s vysokoškolským titulem. S poklesem úrovně vzdělání úměrně klesá i možnost uplatnění, z čehož lze usoudit fakt, že lidé s nejvyšším dosaženým vzděláním v podobě základní školy mají i největší problémy při hledání práce.

Česká republika má jednu z nejnižších nezaměstnaností v Evropské unii, což svědčí o dobrém propojení trhu práce a vzdělávacího systému.

Analýza praktické části bakalářské práce svědčí o spokojenosti respondentů v aktuálním zaměstnání, pokud jsou zaměstnání v oboru, který vystudovali. Respondenti, kteří pracují mimo vystudovaný obor už takovou spokojenost nevykazují. Zajímavý je také fakt, že většina respondentů pracuje mimo vystudovaný obor. Tento problém je v praxi bohužel celkem běžný a setkat se s ním můžeme napříč spektrem všech zaměstnání. Jako velice pozitivní jev lze označit ochotu doplnit si vzdělání v případě potřeby, která ukazuje snahu zaměstnanců zlepšovat své pracovní výkony a tím zvyšovat výkonnost firem a ekonomiky.

Nejpočetněji zastoupené vzdělání bylo mezi respondenty středoškolské s maturitou, po kterém následovalo vysokoškolské vzdělání s magisterským titulem. Spokojenost s vysokoškolským magisterským vzděláním byla stoprocentní, zatímco u střední školy s maturitou převažovala nespokojenost. U dotazovaných s ukončenou základní školou pak byla nespokojenost stoprocentní, což svědčí o špatných možnostech uplatnění, ale i vztahu společnosti k tomuto typu vzdělání.

Z praktické části této bakalářské práce také vyplývá, že studenti s bakalářským titulem nejsou spokojeni se svým vzděláním a chystají se tak pokračovat na magisterském a případně dále na doktorandském studiu. Zakončení vysokoškolského vzdělání magisterským nebo doktorandským studiem totiž nabízí větší šanci na uplatnění na trhu práce, ale i více možnosti při výběru povolání.

8 Seznam použitých zdrojů

8.1 Knižní zdroje

1. **BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav a STARÁ, Dana. 2014.** *Makroekonomie - teorie a praxe*. ISBN 978-80-7380-492-3. Plzeň : Aleš Čeněk, 2014. str. 223.
2. **BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav a SVOBODA, Roman. 2013.** *Mikroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2013. str. 283. ISBN 978-80-7380-453-4.
3. **BROŽOVÁ a kol., Stanislava. 2006.** *The Education System of the Czech Republic*. Praha : ÚIV - divize Nakladatelství TAURIS, 2006. str. 64. ISBN 80-211-0505-4.
4. **DEPKEN II, Craig A. 2013.** *Mikroekonomie bez předchozích znalostí*. [překl.] Vít PROKŮPEK a Pavel SYROVÁTKA. ISBN 978-80-265-0037-7. Brno : BizBooks, 2013. str. 296.
5. **HANZLÍKOVÁ, Olga, PAUKNEROVÁ, Daniela a SOUŠKOVÁ, Milena. 2001.** *Jak uspět v prvním zaměstnání*. 1. Praha : Grada Publishing, 2001. str. 137. ISBN 80-247-0121-9.
6. **JUREČKA a kol., Václav. 2013.** *Mikroekonomie*. Praha : Grada Publishing, 2013. str. 366. ISBN 978-80-247-4385-1.
7. **KOUCKÝ, Jan, BARTUŠEK, Aleš a ZELENKA, Martin. 2008.** *Účast na vzdělávání, financování škol a uplatnění absolventů*. Praha : Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 2008. str. 83. ISBN 978-80-7290-370-2.
8. **KREBS a kol., Vojtěch. 2007.** *Sociální politika*. 4. Praha : ASPI,a. s., 2007. str. 503. ISBN 978-80-7357-276-1.
9. **MAREŠ, Petr. 2002.** *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. str. 172. ISBN 80-86429-08-3.
10. **PAVELKA, Tomáš. 2010.** *Makroekonomie*. 3. Praha : Vysoká škola ekonomie a managementu, 2010. str. 273. ISBN 978-80-86730-21-9.
11. **SIEGEL, Zbyněk. 2012.** *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha : Grada Publishing, 2012. str. 112. ISBN 978-80-247-4407-0.
12. **STRÁDAL, Jiří. 2007.** *Člověk a svět práce*. 2. upravené. Praha : Fortuna, 2007. str. 80. ISBN 978-80-7168-931-7.
13. **VORLÍČEK, Jan a VOSTROVSKÁ, Zdena. 2005.** *Úvod do hospodářské a sociální politiky*. Praha : Nakladatelství VŠE, 2005. str. 96. ISBN 80-245-0954-7.
14. **ZELENKA, Martin. 2008.** *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. místo neznámé : Vydavatelství Pedagogické fakulty, 2008. str. 99. ISBN 978-80-7290-372-6.

8.2 Internetové zdroje

1. ČSÚ. Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2015. [Online] [Citace: 20. 1 2016.] https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnaných.
2. ČSÚ. Vzdělávání. [Online] [Citace: 1. 2 2016.] <https://www.czso.cz/csu/czso/1-vzdelavani>.
3. ČSÚ. Věková struktura obyvatelstva. [Online] [Citace: 2016. 1 25.] <https://www.czso.cz/documents/10180/20552571/25012814q407.pdf/0b41ea6f-595e-411c-b4fc-03e1f7e1a643?version=1.1>.

4. MŠMT. 2007. MŠMT. Vzdělávací soustava. [Online] 2007. [Citace: 1. 3 2016.]
<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/vzdelavaci-soustava>.
5. ÚIV, Ústav pro informace ve vzdělávání –. 2009. MŠMT. Struktury systémů vzdělávání a odborné přípravy v Evropě. [Online] 2009. [Citace: 1. 2 2016.]
<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/system-vzdelavani-v-cr>.
6. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [Online] [Citace: 10. 2 2016.]
https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016.PDF.
7. Zákon č. 561/2004 Sb. ze dne 9. listopadu 2012 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. [Online] [Citace: 10. 2 2016.]
<http://www.msmt.cz/dokumenty/novela-skolskeho-zakona-c-472-2011-sb-vyklady-a-informace>.
8. Zákon č. 73/2011 Sb. ze dne 9. února 2011. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [Online] [Citace: 1. 3 2016.]
https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info/zakon_o_uradu_prace_ceske_republiky_a_o_zmene_souvisejic.pdf.

8.3 Právní normy

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

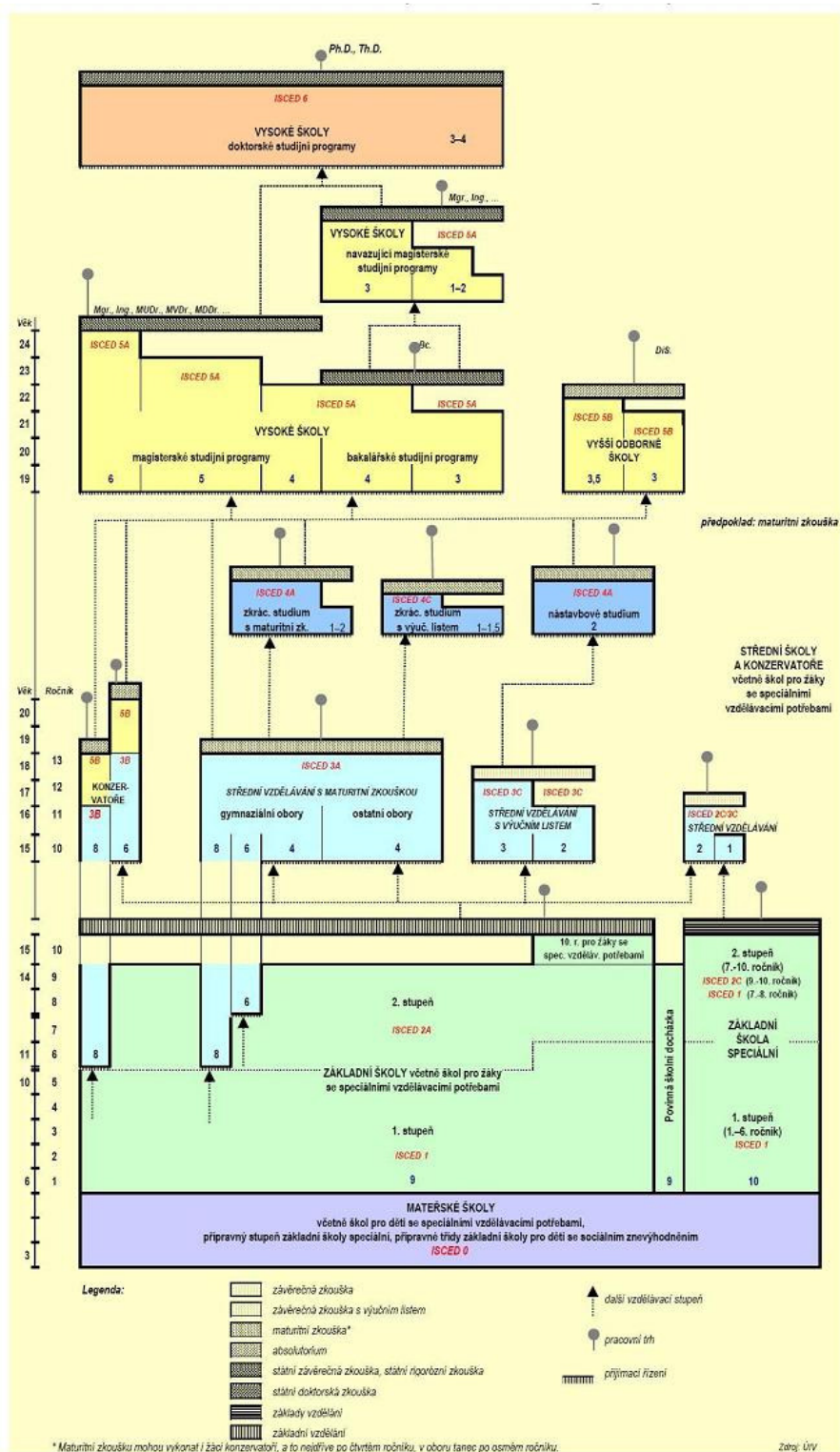
Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Schéma vzdělávací soustavy v ČR.....	47
Příloha č. 2 - Dotazník pro obě skupiny respondentů.....	48

10 Přílohy

Příloha č. 1 - Schéma vzdělávací soustavy v ČR



Zdroj: (MŠMT, 2007)

K dispozici dne: 2. 02. 2016

Příloha č. 2 - Dotazník pro obě skupiny respondentů

1, Jste:

a, Muž b, Žena

2, Jaký je váš věk?

a, 15-19 let b, 20-25 let c, 26-30 let d, 31 a více

3, Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

a, Základní b, Středoškolské bez maturity (s výučním listem)

c, Středoškolské s maturitou d, Vyšší odborné

e, Bakalářské f, Magisterské g, Doktorandské

4, Jste spokojeni s úrovní vašeho nejvyššího dosaženého vzdělání?

a, Ano b, Ne

5, V jakém sektoru pracujete?

a, Veřejný b, Soukromý

6, V jakém sektoru trhu pracujete?

a, Primární (např. těžební průmysl, lesnictví, zemědělství, rybářství)

b, Sekundární (výroba a průmysl)

c, Terciární (služby)

d, Kvartérní (vzdělání, výchova, věda a výzkum)

7, Je na vaši pracovní pozici potřeba vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

a, Ano b, Ne

8, Jste zaměstnání v oboru (zaměření), který jste vystudovali? (bráno dle nejvyššího dosaženého vzdělání)

a, Ano b, Ne

Pokud ano, přejděte na otázku č. 9.

Pokud ne, přejděte na otázku č. 10.

9, Jak jste spokojen/a se svým zaměstnáním v oboru?

a, Velice spokojen/a b, Spokojen/a c, Spíše nespokojen/a d, Nespokojen/a

10, Jak jste spokojen/a s vaším zaměstnáním, přestože nejste zaměstnán/a v oboru, který jste vystudoval/a?

a, Velice spokojen/a b, Spokojen/a c, Spíše nespokojen/a d, Nespokojen/a

11, Pokud byste měl/a šanci získat lepší místo (nebo povýšení) v případě, že byste musel/a doplnit své vzdělání (např. rekvalifikací či další školou), zkusil/a byste to?

a, Ano b, Ne

Zdroj: Vlastní zpracování