

Česká zemědělská univerzita v Praze
Institut vzdělávání a poradenství
Katedra profesního a personálního rozvoje



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

**Trh práce se zaměřením na absolventy
ve vybraném regionu**

Bakalářská práce

Autor: Gabriela Rákosová

Vedoucí práce: Ing. Kateřina Tomšíková, Ph.D.

2024

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Gabriela Rákosová

Učitelství praktického vyučování

Název práce

Trh práce se zaměřením na absolventy ve vybraném regionu

Název anglicky

Labor market with a focus on graduates in selected region

Cíle práce

Na základě analýzy současné situace na trhu práce se zaměřením na absolventy navrhnout opatření, která by mohla přispět k lepšímu pracovnímu uplatnění absolventů vybraných středních škol ve zvoleném regionu.

Metodika

Dotazníkové šetření či individuální rozhovory s absolventy a zaměstnavateli absolventů zjišťující mimo jiné důvody a vhodnost výběru studijního oboru u absolventů a jejich názory na možnosti pracovního uplatnění v oboru. Identifikace požadavků zaměstnavatelů na absolventy. Analýza a komparace získaných odpovědí.

Doporučený rozsah práce

35 stran

Klíčová slova

zaměstnavatel, absolvent, trh práce, pracovní uplatnění

Doporučené zdroje informací

LEPIČ, Martin, KOUCKÝ, Jan, RYŠKA Radim a kol. Vývoj a změny kvalifikačních potřeb trhu práce v ČR v letech 2000–2025. Praha: NÚV, 2015. 75 s. [online]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Vyvoj_a_zmeny_kvalifikacnich_potreb_KO_2015prowww_.pi
MPSV. Absolventi škol a mladiství. [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/absolventi-skol-a-mladisti>
MPSV. Integrovaný portál MPSV. Zaměstnanost. [online]. Dostupné z: <https://www.portal.mpsv.cz/stat>
PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 196 s. ISBN 978-80-7598-158-5.
SAMUELSON, Paul Anthony, NORDHAUS, William Dawbney. Economics. 19th ed. New York: McGraw-Hill, 2009. 744 p. ISBN 978-0-07-351129-0.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – IVP

Vedoucí práce

Ing. Kateřina Tomšíková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra pedagogiky

Elektronicky schváleno dne 30. 5. 2023

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 6. 2023

prof. Ing. Petr Valášek, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 22. 02. 2024

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Trh práce se zaměřením na absolventy ve vybraném regionu

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych chtěla poděkovat paní Ing. Kateřině Tomšíkové, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady, vstřícnost, věcné připomínky, věnovaný čas a velkou dávku trpělivosti při zpracování této bakalářské práce.

Dále děkuji Martinovi Štipčákovi za motivační podporu a celé své rodině.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zaměřuje na problematiku uplatnění absolventů středních škol v regionu Horní Jiřetín v okrese Most. Hlavním cílem práce bylo na základě porovnání získaných informací o kompetencích, kterými absolventi disponují s požadavky regionálních zaměstnavatelů navrhnout vlastní doporučení, která by mohla přispět k lepšímu uplatnění absolventů. Hlavními metodami šetření byly individuální rozhovory s absolventy, vybranými zaměstnavateli a představitelem města. Na základě zjištěných poznatků byla provedena komparace. Z té vyplynulo, že absolventi často volili a vystudovali obor, kterému se pak nevěnují, což si uvědomují i zaměstnavatelé. Ti také kritizují vysoké finanční požadavky absolventů. Nedostatek praxe, kterou si uvědomují všechny tři skupiny respondentů, umí zaměstnavatelé řešit, naráží však u absolventů na neochotu se učit a také nespolehlivost. U kompetencí, kterými by měli absolventi disponovat, se respondenti částečně shodují, zaměstnavatelé na rozdíl od absolventů nezdůrazňují kompetenci digitální. Na základě zjištěných poznatků byla navržena vlastní doporučení, které by mohla napomoci ke zlepšení situace absolventů s pracovním uplatněním v daném regionu.

Klíčová slova

zaměstnavatel, absolvent, trh práce, pracovní uplatnění

Abstract

This bachelor thesis focuses on the issue of employment of high school graduates in the Horní Jiřetín region in the Most district. The main objective of the thesis was to propose recommendations based on a comparison of the obtained information about the competencies possessed by graduates with the requirements of regional employers, which could contribute to better employment opportunities for graduates. The main research methods included individual interviews with graduates, selected employers, and a representative of the municipality. Based on the findings, a comparison was conducted. It emerged that graduates often choose and study a field that they do not pursue later, a fact acknowledged by employers as well. Employers also criticize the high financial demands of graduates. The lack of practical experience, recognized by all three groups of respondents, is something employers can address, but they encounter unwillingness to learn and unreliability among graduates. Regarding the competencies that graduates should possess, respondents partly agree; however, employers, unlike graduates, do not emphasize digital competency. Based on the findings, recommendations were proposed to help improve the employment situation of graduates in the region.

Keywords

employer, graduate, job market, employment

OBSAH

1	ÚVOD	10
TEORETICKÁ VÝCHODISKA		
2	Cíl a metodika	11
2.1	Cíle práce	11
2.2	Metodika	11
3	Trh práce a nezaměstnanost	12
3.1	Trh práce	12
3.2	Nezaměstnanost	14
3.2.1	Měření nezaměstnanosti	15
3.2.2	Dělení nezaměstnanosti	16
3.3	Úřad práce a jeho úkoly	18
3.3.1	Povinnosti a úkoly úřadu práce	18
3.3.2	Aktivní politika zaměstnanosti	20
3.3.3	Pasivní politika zaměstnanosti	20
4	Vzdělávání v České republice	22
4.1	Dlouhodobý záměr vzdělávání v České republice	23
4.2	Strategie vzdělávací politiky České republiky 2023+	23
4.3	Střední (sekundární) vzdělávání	23
5	Absolvent	25
5.1	Nezaměstnanost absolventů	25
5.2	Požadavky na kompetence z pohledu zaměstnavatele	31
PRAKTICKÁ ČÁST		
6	Charakteristika místa šetření – Horní Jiřetín	33
6.1	Demografická situace	35
6.2	Nezaměstnanost v regionu	36

6.3	Aktivity místního úřadu práce.....	38
6.4	Významní zaměstnavatelé v regionu	40
6.5	Střední odborné školy	42
7	Vlastní šetření	43
7.1	Individuální rozhovory s absolventy	43
7.1.1	Realizace individuálních rozhovorů s absolventy	43
7.1.2	Výsledky individuálních rozhovorů s absolventy	44
7.2	Individuální rozhovory s vybranými zaměstnavateli	45
7.2.1	Realizace individuálních rozhovorů se zaměstnavateli	45
7.2.2	Výsledky individuálních rozhovorů se zaměstnavateli	46
7.3	Individuální rozhovor s představitelem města	48
7.3.1	Realizace individuálního rozhovoru se starostou	48
7.4	Celkové vyhodnocení výsledků individuálních rozhovorů.....	50
7.4.1	Absolventi.....	50
7.4.2	Zaměstnavatelé	51
7.4.3	Představitel města Horní Jiřetín.....	52
8	Komparace výsledků a vlastní doporučení	53
9	ZÁVĚR.....	55
10	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	56
11	SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ	58
12	SEZNAM PŘÍLOH.....	59

Příloha 1: Seznam škol v okrese Most podle vzdálenosti od Horního Jiřetína

Příloha 2: Obory vzdělávání a možnosti uplatnění žáků v dané oblasti

Příloha 3: Otázky pro individuální rozhovor s absolventy

Příloha 4: Otázky pro individuální rozhovor se zaměstnavateli

Příloha 5: Otázky pro individuální rozhovor se starostou obce

1 ÚVOD

Bakalářská práce s názvem „Trh práce se zaměřením na absolventy ve vybraném regionu“ se věnuje problematice uplatnění absolventů v regionu Horní Jiřetín v okrese Most. Téma je aktuální vzhledem k zaměření na jednu z tzv. rizikových skupin pro uplatnění na trhu práce i vzhledem k tomu, že se vybraný region mnoho let potýká se strukturální nezaměstnaností, dokonce jednou z nejvyšších v České republice. Absolventi středních škol se řadí do tzv. rizikové skupiny z toho důvodu, že těmto absolventům chybí praktické zkušenosti, a rovněž mají dosud nevybudované pracovní návyky.

Region Horní Jiřetín prošel v minulosti povrchovou těžbou uhlí, která se projevila v mnoha aspektech – od vzhledu krajiny, až po složení obyvatelstva, které v této průmyslové oblasti nacházelo pracovní uplatnění. V současné době se Horní Jiřetín snaží směřovat k novým formám rozvoje a utváření své nové identity.

Pracuji jako asistentka pedagoga na základní škole v Horním Jiřetíně a díky tomu mám přímý kontakt s mladými lidmi, kteří se již volbou střední školy nachází na začátku své profesní dráhy. Právě dobrá volba středního vzdělávání ovlivňuje jejich uplatnění na trhu práce. Je důležité, aby nabídka studijních oborů byla nejen atraktivní, jak tomu u mnoha oborů je, ale aby odpovídala požadavkům daného regionu, kterému by maximální uplatnění absolventů středních škol prospělo.

Cílem práce je získat informace o tom, jakými kompetencemi absolventi disponují, a zda to odpovídá kompetencím, které požadují regionální zaměstnavatelé.

Teoretická část se zabývá trhem práce, nezaměstnaností a úřadem práce a jeho úkoly, vzděláváním v České republice a definicí pojmu absolvent. Praktická část obsahuje jednak vlastní šetření v podobě analýzy demografické situace v daném regionu, jednak individuální rozhovory s absolventy středních škol, zaměstnavateli a starostou města. Výsledky tohoto šetření, a jejich komparace je uvedena v závěru práce. Návrhy vyplývající z výsledků vlastního šetření by mohly přispět k efektivnějšímu propojení vzdělávací činnosti s potřebami zaměstnavatelů v daném regionu.

TEORETICKÁ VÝCHODISKA

2 Cíl a metodika

2.1 Cíle práce

Hlavním cílem práce bylo na základě analýzy současné situace na trhu práce ve vybraném regionu a komparace dat, která vzešla z vlastního šetření, navrhnout opatření, která by mohla přispět k lepšímu pracovnímu uplatnění absolventů vybraných střední škol v daném regionu. Data použitá ve výzkumné části vzešla z vlastního šetření. V teoretické části práce bylo cílem charakterizovat pojmy s tématem související.

2.2 Metodika

V teoretické části práce byly na základě studia odborných monografií a relevantních elektronických zdrojů vysvětleny pojmy týkající se zpracovávané problematiky. Jednalo se nejprve o problematiku trhu práce či nezaměstnanosti, které se věnují např. Halásková, Holman, Jurečka, Kaczor, Samuelson, Švarcová či Vlček. Další kapitola se věnovala vzdělávání v České republice, kterému se věnují autoři jako Průcha, Veteška a řada informací je obsažena na vzdělávacích portálech či webových stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. V souladu s tématem byla další kapitola zaměřena na absolventy, jejichž charakteristika je obsažena např. v zákoně o zaměstnanosti a další informace poskytují webové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí.

V praktické části práce byla hlavní metodou metoda dotazování, a to prostřednictvím individuálních rozhovorů s absolventy, zaměstnavateli a představitelem obce. Otázky se týkaly především kompetencí absolventů středních škol. Zjištěné informace byly komparovány a s využitím metody syntézy byla vyslovena vlastní doporučení.

3 Trh práce a nezaměstnanost

Trh práce a nezaměstnanost jsou ekonomické pojmy, které spolu souvisí a vzájemně se propojují. Během vývoje společnosti a ekonomického prostředí získávaly různé rozměry, podoby a důležitost a bezvýhradně se staly součástí lidské historie. Při pohledu do minulosti se trh práce formoval již v dobách rané civilizace. Od směnného obchodu s vlastní silou vypěstovanými produkty, vyrobenými předměty, přes nevolnictví, vrchnost, rozvoj řemesel, průmyslovou revoluci, až po modernizaci a technologický rozvoj. Nezaměstnanost je odrazem v zrcadle s každým obdobím vývoje trhu práce, který má své nárůsty a poklesy.

3.1 Trh práce

Trh práce je klíčovým ekonomickým pojmem, který spojuje poptávku po pracovní síle ze strany zaměstnavatelů s nabídkou pracovních sil ze strany zaměstnanců. Má zásadní vliv na různé aspekty společnosti a ekonomiky. (Holman, 2016, s. 278). Lze ho rozdělit do několika klíčových bodů:

- **Zaměstnanost** – trh práce umožňuje jednotlivcům získat finanční stabilitu pro svoje živobytí. Současně podporuje seberealizaci, profesní rozvoj, zapojení se do společnosti a sociálních skupin (Vlček, 2016, s. 197).
- **Hospodářský růst** – produktivita hraje klíčovou roli, která je ovlivněna kvalifikací a motivací pracovníků. Vysoce kvalifikovaná a motivovaná pracovní síla přispívá k ekonomickému růstu a celkovému bohatství společnosti. (Kazcor, 2013, s. 39-42).
- **Specializace a efektivita** – trh práce umožňuje jednotlivcům, kteří mají konkrétní schopnosti a dovednosti, najít místa, která odpovídají jejich odbornosti. Tyto možnosti vedou k lepšímu dosahování cílů firem. (Kazcor, 2013, s. 23).
- **Inovace a konkurenceschopnost** – pracovníci přinášejí do firem své nápady a přístupy, což podporuje inovaci a obohacuje konkurenční strategie společností a firem. Tyto postupy vedou ke zvýšení konkurenceschopnosti. (Armstrong, 2015, s. 189-192).

- **Sociální stabilita** – trh práce má také vliv na sociální stabilitu společnosti. Díky pracovním příležitostem mohou lidé zabezpečit své základní potřeby, udržet si odpovídající životní úroveň a přispívat k celkové ekonomice. (Armstrong, 2015, s. 194).

Nabídku na trhu práce tvoří lidé, neboť nabízí svou pracovní sílu, poptávku pak podniky, které se po pracovní síle poptávají. Nabídku práce ovlivňují tři faktory – velikost populace, průměrný počet odpracovaných hodin a participace pracovní síly na trhu práce. Poptávka zase závisí na kvalitě lidského kapitálu a technologické vyspělosti země. (Samuelson a Nordhaus, 2009, s. 264).

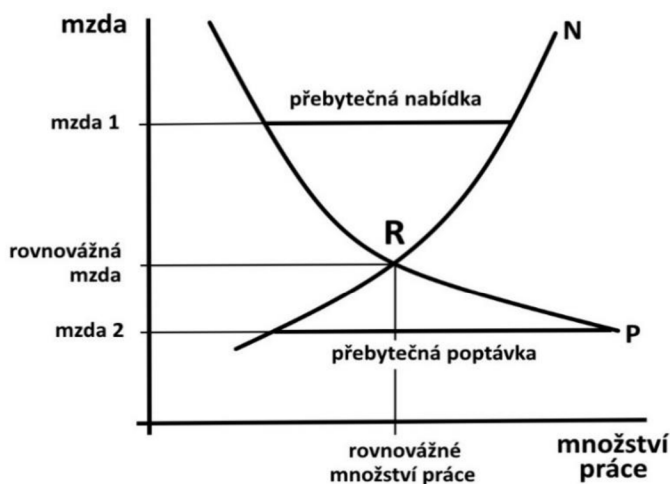
„Logika trhu práce je v podstatě stejná jako logika kteréhokoliv jiného trhu, např. trhu strojů nebo obilí. Vzájemně zde na sebe působí poptávka, nabídka a cena. Nicméně trh práce má určité zvláštnosti, které plynou ze skutečnosti, že nositelem „práce“ je lidská bytost se svými biologickými a psychickými charakteristikami a lidskými právy“ (Jurečka, 2018, s. 258).

„Trh práce je tedy na jedné straně ekonomickou institucí, tedy systémem ekonomických vztahů směny za mzdu založené na racionální volbě účastníků směny, ale současně i sociální institucí, jež zahrnuje podmínky a normy sociálního jednání ovlivňující koupi, prodej i cenu pracovních služeb. Jde o veškeré procedury, neformální normy a zvyky regulující vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.“ (Halásková, 2001, s. 5).

Dle Švarcové (2023) na trhu práce mohou nastat 3 situace:

- nabídka = poptávka, tzn. všichni, co mohou a chtějí pracovat, práci naleznou a firmy získají odpovídající počet zaměstnanců,
- nabídka > poptávka, tzn. vzniká nezaměstnanost,
- nabídka < poptávka, tzn. firmám se nedostává pracovníků.

Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Kaczor, 2013, s. 11

Podle Kaczora (2013, s. 11) se rovnováha trhu práce, a kolísání mezd a nabízené práce může popsat v bodech:

- **nerovnováha trhu práce nastává** přebytkem či nedostatkem nabízené práce, přičemž vzniká nezaměstnanost nebo nedostatek nabízené práce,
- **eliminace nerovnováhy trhu práce napomáhá** pohybu reálné mzdy, přičemž v nedostatku a přebytku práce nastává konkurenční boj mezi firmami, kdy růst mezd se buď vlivem potřeby zvedá či klesá,
- **rovnováha trhu práce v bodě R** (viz obrázek 1) naznačuje, že jakmile se střetne nabídka N s poptávkou P, zastaví kolísání mezd 1 a 2.

3.2 Nezaměstnanost

Vývoj trhu práce s sebou také nese vývoj nezaměstnanosti. Její podoby se v průběhu času měnily s působením změn v oblasti ekonomiky, sociologie a technologií. Podle Dvořákové a kol. (2012, s. 68) je nezaměstnanost brána jako větší dispozice pracovních sil, než je na pracovním trhu zapotřebí. Podstatou je tedy nerovnováha s nadměrnou nabídkou pracovních sil.

„Za nezaměstnaného se považuje osoba, která se uchází o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je občan, který není v pracovním poměru nebo v podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na

povolání, požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce místě trvalého bydliště.“ (Dvořáková a kol., 2012, s. 68).

V současné době je míra nezaměstnanosti zdrojem dat, které nám poskytují důležité informace o stavu ekonomiky a sociálním prostředí každého státu. Nižší míra nezaměstnanosti může signalizovat „zdravou“ ekonomiku, a tím vyšší produktivitu státu, země. Ovlivňuje životní úroveň obyvatelstva a sociální napětí a je bezpochyby ovlivněna politickou situací, politikou zaměstnanosti, technologickými postupy a ekonomickou aktivitou.

3.2.1 Měření nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti se zaměřuje na tři základní ekonomické skupiny z celkového počtu obyvatel:

- Ekonomicky aktivní (pracovní síla) – zaměstnaní.
- Ekonomicky aktivní – nezaměstnaní, kteří aktivně práci hledají.
- Ekonomicky neaktivní – obyvatelé v důchodu, studenti, osoby mladší 15 let, osoby na rodičovské dovolené atd. (Vlček, 2016, s. 408).

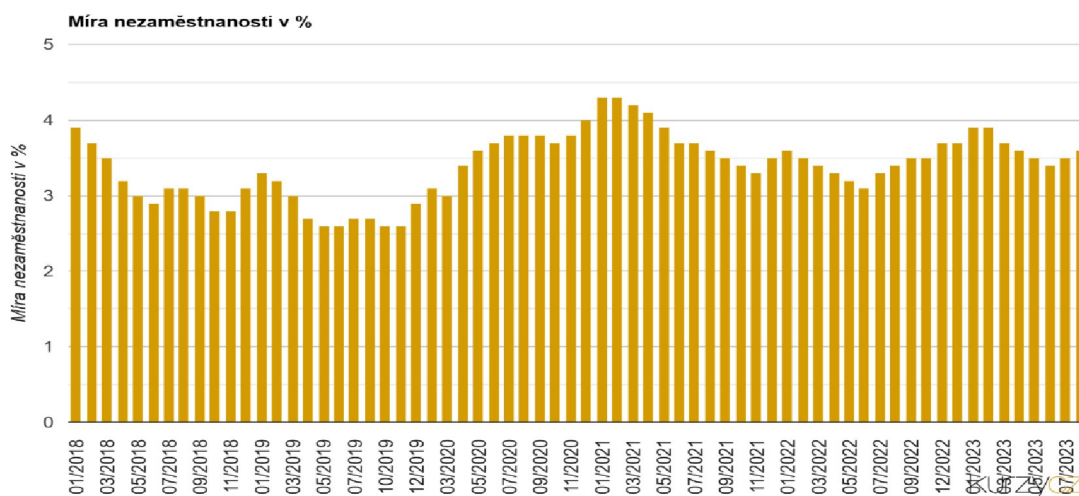
„Rozsah nezaměstnanosti je v hospodářské praxi vyjadřován dvěma způsoby.

1. **Počtem nezaměstnaných osob.** Jedná se o absolutní číslo, které je používáno hlavně při hodnocení vnitřních poměrů v ekonomice a společnosti.
2. **Mírou nezaměstnanosti(u)**, která vyjadřuje počet nezaměstnaných (U) jako procento z ekonomicky aktivního obyvatelstva (L=zaměstnaní a nezaměstnaní).

$$u (\%) = \frac{U}{L} * 100$$

Jde o tzv. registrovanou nezaměstnanost, protože tyto údaje zahrnují pouze dosažitelné uchazeče o zaměstnání (mohou nastoupit při nabídce vhodného pracovního místa), kteří jsou evidováni na úřadech práce“ (Vlček, 2016, s. 449).

Graf 1: Míra nezaměstnanosti od ledna 2018 do července 2023



Zdroj: Kurzy.cz, 2023

3.2.2 Dělení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme dělit podle mnoha kritérií zde se zaměříme na příčiny nezaměstnanosti a typy nezaměstnanosti.

Podle příčin dělíme nezaměstnanost na:

- **Frikční nezaměstnanost** – nejméně problémová – „vzniká jako projev nesouladu požadavků zaměstnanců s podmínkami, které mají nebo jim jsou nabízeny v zaměstnání. Do frikční nezaměstnanosti patří i absolventi škol od ukončení vzdělávání do nástupu do pracovního poměru. Za příčinu této nezaměstnanosti je často uváděn nedostatek informací o volných pracovních místech“ (Vlček, 2016, s. 451).
- **Strukturální nezaměstnanost** – z pohledu trhu přirozená - „strukturální změny v ekonomice, které doprovází stagnace nebo zánik některých odvětví a expanze jiných. Dochází k vytěsnění pracovních míst a tím k zániku určitých profesí“ (Vlček, 2016, s. 451-452).
- **Cyklická nezaměstnanost** – je popisována jako „nezaměstnanost v důsledku nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží (v recesi), hovoří se o nezaměstnanosti z nedostatku poptávky“ (Mareš, 1994, s. 20). Pro lepší

orientaci můžeme zmínit třeba turistickou sféru zaměstnání, stavebnictví či zemědělství.

- **Sezónní nezaměstnanost** – již název napovídá, že zde hraje klíčovou roli roční období, lokalita a druh práce, který je závislý na poptávce pracovní příležitosti. Pro přiblížení můžeme zmínit stavebnictví, turistický ruch či zemědělství. Jde o nezaměstnanost přirozenou pro pracovní trh (Vlček, 2016, s.412).

Podle typu rozeznáváme následující druhy nezaměstnanosti:

- **Skrytá nezaměstnanost** – do této kategorie spadají lidé, kteří nejsou evidováni na ÚP ČR a neregistrují se do výpočtu míry nezaměstnanosti. Jedná se především o osoby, které stojí o pracovní pozici na trhu práce. Do kategorie skryté nezaměstnanosti spadají osoby s předčasným důchodem a matky na rodičovské dovolené. Tito lidé nemohou získat pracovní uplatnění a z hlediska ekonomiky můžeme mluvit o nevyužití pracovního potenciálu trhu práce (Kaczor, 2013, s. 56).
- **Podzaměstnanost** – tímto termínem označujeme osoby, které vykonávají pracovní činnost, ale není v souladu s jejich potřebami např. velikost úvazku, neodpovídající kvalifikace a vzhledem k okolnostem se jedná o dočasné řešení situace s nevyužitím celkového potenciálu v oblasti práce dané osoby (Kaczor, 2013, s. 58).
- **Technologická nezaměstnanost** – nahrazování pracovních pozic na místo lidí stroji a moderní robotickou alternativou lidského faktoru (Kaczor, 2013, s. 58).
- **Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost** - „typicky dobrovolnou nezaměstnaností je však v tomto směru např. preference pobírání sociálních dávek) typické pro méně kvalifikované nebo zcela nekvalifikované jedince). Naproti tomu jako nedobrovolnou lze označit takové jedince, kteří práci aktivně hledají, ale z nějakého důvodu ji nalézt nemohou (věk, kvalifikace, praxe atp.)“ (Kaczor, 2013, s. 57).
- **Dlouhodobá nezaměstnanost** – z časového hlediska je tento termín používán u jedinců, kteří pracovní činnost nevykonávají 6 až 12 měsíců, či déle. Pro člověka v minulosti pracovní aktivního může stav dlouhodobé nezaměstnanosti vést až k fatálním následkům (propadnutí alkoholu, deprese,

ztráta o společenské dění a vztahy). Jedinci by se v této situaci měli snažit o využití aktivní politiky zaměstnanosti a pokusit se o nový start (Kaczor, 2013, s. 57).

Řešení nezaměstnanosti je v rukou státu, který jedná s podnikateli a odborovými organizacemi, které zastupují zaměstnance v rámci Rady pro sociální dialog, tzv. tripartitě (Švarcová, 2023, s. 47).

3.3 Úřad práce a jeho úkoly

Úřad práce České republiky je celostátním orgánem zřízeným zákonem č.73/2011Sb. 1. dubna 2011 a zákonem č. 500/2004 Sb. Veškeré jeho jednání podléhá řízení Ministerstva práce a sociálních věcí a je jeho nadřízeným správním úřadem (ÚP ČR, 2023).

U úřadů práce můžeme rozlišovat následující atributy:

- **Struktura úřadu práce** – ÚP ČR se skládá z generálního ředitelství, krajských poboček a pobočky pro hlavní město Praha. Krajské pobočky obsahují kontaktní pracoviště.
- **Personální zajištění** – vedením ÚP ČR se zabývá generální ředitel společně s řediteli krajských poboček a vedoucími pracovníky na kontaktních pracovištích.
- **Role krajských poboček** – hlavní rolí krajských poboček je podpora a starost aktivní politiky zaměstnanosti.
- **Role kontaktních pracovišť** – věnují se zprostředkování pracovních míst a nepojistným sociálním dávkám (ÚP ČR 2023).

3.3.1 Povinnosti a úkoly úřadu práce

Kontaktní pracoviště hrají klíčovou roli při zprostředkování zaměstnání a péči o uchazeče a zájemce o práci. Plní mnoho úkolů, mezi které patří následující:

- **Sledování pracovních míst** – pravidelně aktualizují a sledují databázi volných pracovních míst a aktivně hledají informace o nových pracovních příležitostech,

- **Evidence uchazečů** – vedou evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o práci.
- **Rozhodování o zařazení** – rozhodují o zařazení či vyřazení uchazečů z evidence úřadu práce.
- **Zprostředkování pracovních míst** – vydávají a ověřují administrativní rozhodnutí týkající se zprostředkování zaměstnání.
- **Hledání pracovního uplatnění** – hledají vhodné pracovní příležitosti pro uchazeče, včetně osob se zdravotním postižením a spolupracují s oddělením zaměstnanosti krajské pobočky.
- **Podpora při hledání práce** – projednávají s uchazeči různé možnosti pracovního uplatnění, včetně veřejně prospěšných prací, a rekvalifikace, a provádějí průzkum jejich zájmu.
- **Aktivní politika zaměstnanosti** – pomáhají při realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a provádějí výběr uchazečů pro jednotlivé programy.
- **Poradenství v oblasti zaměstnanosti** – spolupracují s krajskou pobočkou na sociálním a právním poradenství v oblasti zaměstnanosti,
- **Individuální akční plány** – vypracovávají a sjednávají individuální akční plány pro uchazeče.

V celkovém pohledu mají kontaktní pracoviště široký záběr činností, které pomáhají uchazečům a zájemcům o zaměstnání při hledání práce a podporují realizaci aktivní politiky zaměstnanosti, přičemž nejsou opomenuty osoby se zdravotním postižením (ÚP ČR, 2023).

Obrázek 2: Hospodářská politika státu



Zdroj: Kaczor, 2012, s. 198

3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Historicky se aktivní politika zaměstnanosti začala rozvíjet v 50 letech 20. století. Opatření tohoto typu vznikla hlavně v poválečném období, kdy poptávka po práci vzrůstala. Až v 70. letech napomáhala v lokálních a regionálních změnách a flexibilitě trhu práce. Do předních pozic se dostával pracovní výcvik a zlepšování dovedností pro trh práce. Podpora a utváření nových pracovních pozic v mnoha odvětvích, jak soukromých, tak i veřejných. Vznikaly podpory na lepší vzdělávání a motivační program pro osvojování přípravy na povolání (Halásková, 2001, s.41-42).

Veškeré možnosti a příležitosti pro zlepšení pracovního uplatnění na trhu práce má také své stinnější stránky – finance a finanční podporování aktivní politiky zaměstnanosti. Prostředky na podporu jsou rozptýlené do fondů, které jsou financovány z daní a pojistného zaměstnanců. Financování musí být pozvolné, aby tento efekt nevedl k růstu cen práce.

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti řadíme:

- „rekvalifikace,
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program“ (Zákony pro lidi, 2023).

Aktivní politika zaměstnanosti se podílí na zprostředkování zaměstnání a lepšího uplatnění na trhu práce také pro osoby se zdravotním postižením.

3.3.3 Pasivní politika zaměstnanosti

S touto formou politiky zaměstnanosti se můžeme v historii setkat již v první části 20. století. Vyplácení podpory bylo spjato s vývojem ekonomických faktorů v oblasti sociální společnosti.

„Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí vyplácení podpor v nezaměstnanosti, případně ještě využití možností dřívějšího odchodu do důchodu. V širším pojetí zahrnuje pasivní politika zaměstnanosti nejrůznější formy kompenzace za ztrátu výdělku v nezaměstnanosti“ (Halásková, 2001, s. 41). Podle Kaczora (2013, s. 197-198) není hlavním cílem podporovat nezaměstnaného dávkami dlouhodobě, ale usnadnit mu překlenutí období při ztrátě zaměstnání a vést jedince k možnosti využití aktivní politiky zaměstnanosti.

4 Vzdělávání v České republice

Cílem vzdělávání je získávat nové znalosti, dovednosti, ale i formovat postoje. Vzdělávání se uskutečňuje jednak ve školách, a jedná se o tzv. formální vzdělávání, jednak v různých vzdělávacích či zájmových zařízeních, zde se jedná o tzv. neformální vzdělávání. Během života člověk získává zkušenosti a nové poznatky, a i toto řadíme mezi vzdělávání, tzv. informální (Votava, 2011, s. 44-45).

„Formální vzdělávání probíhá organizovaně a strukturovaně (z hlediska cílů, prostředků a času), jde o učení řízené, je z hlediska toho, kdo se učí, záměrnou činností. Neformální vzdělávání je zaměřeno na získání takových znalostí a dovedností, které jeho účastníkovi mohou pomoci zlepšit si možnosti uplatnění na trhu práce a prohloubit si dosavadní a získat i nové osobní znalosti a dovednosti. Informální učení zahrnuje sebevzdělávání a jiné učení, které není vedeno a hodnoceno lektorem“ (Průcha, 2009, s. 247, 248).

Vzdělávání v České republice je řízeno v úrovni vlády a příslušného úřadu. Pravomoci spojené se správou škol řídí orgán pod názvem Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Tento orgán je zodpovědný za stav, koncepci a celkový rozvoj vzdělávání v zemi. Jeho působení je spojené s několika úkoly, mezi které především patří:

- **Financování** – ministerstvo rozděljuje finanční prostředky na podporu vzdělávání ze státního rozpočtu České republiky. Podpora je přerozdělována příslušným zřizovatelům, kteří financují instituce provozující vzdělávání od předškolního až po vysokoškolské.
- **Vzdělávací obsah** – ustanovení rámcového obsahu ve vzdělávání, zajišťuje jednotnost a kvalitu vzdělávacích programů.
- **Kvalifikace pedagogických pracovníků (učitelů)** – pracovní podmínky a kvalifikační předpoklady pro pedagogické pracovníky stanovuje ministerstvo tak, aby zaručilo kvalitu výuky.
- **Terciární vzdělávání** – vyšším odborným školám se zaměřením na odborné a profesní vzdělávání, schvaluje ministerstvo vzdělávací programy (Euroskop, 2023).

4.1 Dlouhodobý záměr vzdělávání v České republice

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje byl schválen vládou ČR (2019-2023) s cílem rozvíjet a zlepšovat vzdělávání. Vychází ze Strategie vzdělávací politiky České republiky 2030+. Skládá z několika hlavních cílů:

- Finanční podpora pro kvalitu práce učitelů
- Revize kurikula a podpora inovací v RVP
- Zlepšení řízení škol

Veškerý záměr je aktivizován pro zvyšování kvality vzdělávání a snižování rozdílů mezi jednotlivými regiony České republiky (Euroskop, 2023).

4.2 Strategie vzdělávací politiky České republiky 2023+

Cílem strategie 2023+ je modernizovat vzdělávací systém, pro schopnost čelit novým výzvám. Klade důraz na získávání kompetencí, které jsou důležité pro profesní, občanský a osobní život. Zároveň čelit stávajícím problémům v českém školství a snížit nerovnost v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání.

Hlavní strategické cíle jsou:

- Zaměřit vzdělávání na získání kompetencí potřebných pro aktivní občanský, profesní a osobní život – kompetence pro moderní společnost a trh práce.
- Snížit nerovnosti v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání a umožnit maximální rozvoj potenciálu dětí, žáků a studentů – omezit nerovnosti v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání mezi skupinami obyvatelstva a umožnit každému rozvoj potenciálu.

Strategie bude probíhat ve třech obdobích:

- 2020-2023
- 2023-2027
- 2027-2031 (Euroskop, 2023).

4.3 Střední (sekundární) vzdělávání

V České republice poskytují vyšší sekundární vzdělávání střední školy (ISCED 3) se zaměřením na obecné nebo odborné znalosti a kompetence v daném oboru, dále víceletá gymnázia a konzervatoře.

„Odborné vzdělávání v České republice se realizuje jakožto formální vzdělávání typicky ve středních odborných školách, v přípravě učňů na povolání, nebo ve vyšších odborných a vysokých školách“ (Průcha, 2019, 9-10).

Žáci na střední školy nastupují obvykle ve věku 15 let a studují po dobu dvou až čtyř let podle oboru a programu, který žák zvolí. Pro dokončení sekundárního vzdělávání existují tyto možnosti:

- **Střední vzdělání s maturitní zkouškou** – jedná se o čtyřletý vzdělávací program obecného či odborného směru zakončený maturitní zkouškou. Absolventi odborných škol mohou vstoupit na pracovní trh v daném oboru, který studovali, a mají oprávnění pokračovat na terciární úroveň vzdělávání.
- **Střední vzdělání s výučním listem** – jedná se o tříletý program vzdělávání v odborném směru zakončený závěrečnou zkouškou, která umožňuje držiteli vykonávat konkrétní zaměstnání v daném oboru, který studoval. Po dokončení středního vzdělávání s výučním listem mohou absolventi pokračovat v nástavbovém studiu pro získání maturitní zkoušky a rozšíření kvalifikace.
- **Střední vzdělání** – studium trvá v délce dvou let a žák ukončuje studium závěrečnou zkouškou, ke které je vystavováno vysvědčení.

Studium na středních školách je zaměřeno na získání kompetencí potřebných pro občanský, profesní, a osobní život. Dále vybavuje žáky širokou škálou znalostí a dovedností, které jsou důležité pro vstup na pracovní trh či následné studium (Euroskop, 2023).

5 Absolvent

Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce se definuje označení absolvent na zaměstnance, který dokončil řádně své studium a nastupuje na pracovní pozici odpovídající jeho kvalifikaci. Podle této definice se jedná o absolventa od ukončení studia, až po dobu přesažení dvou let odborné praxe (MPSV, 2023a).

Průcha a Veteška (2014, s. 17) definují absolventa jako „subjekt, který ukončil některý druh formálního vzdělávání (střední, vyšší odborné, vysokoškolské vzdělávání) nebo některý typ neformálního vzdělávání (např. kurz podnikového vzdělávání, rekvalifikační kurz, odborné školení apod.).“

5.1 Nezaměstnanost absolventů

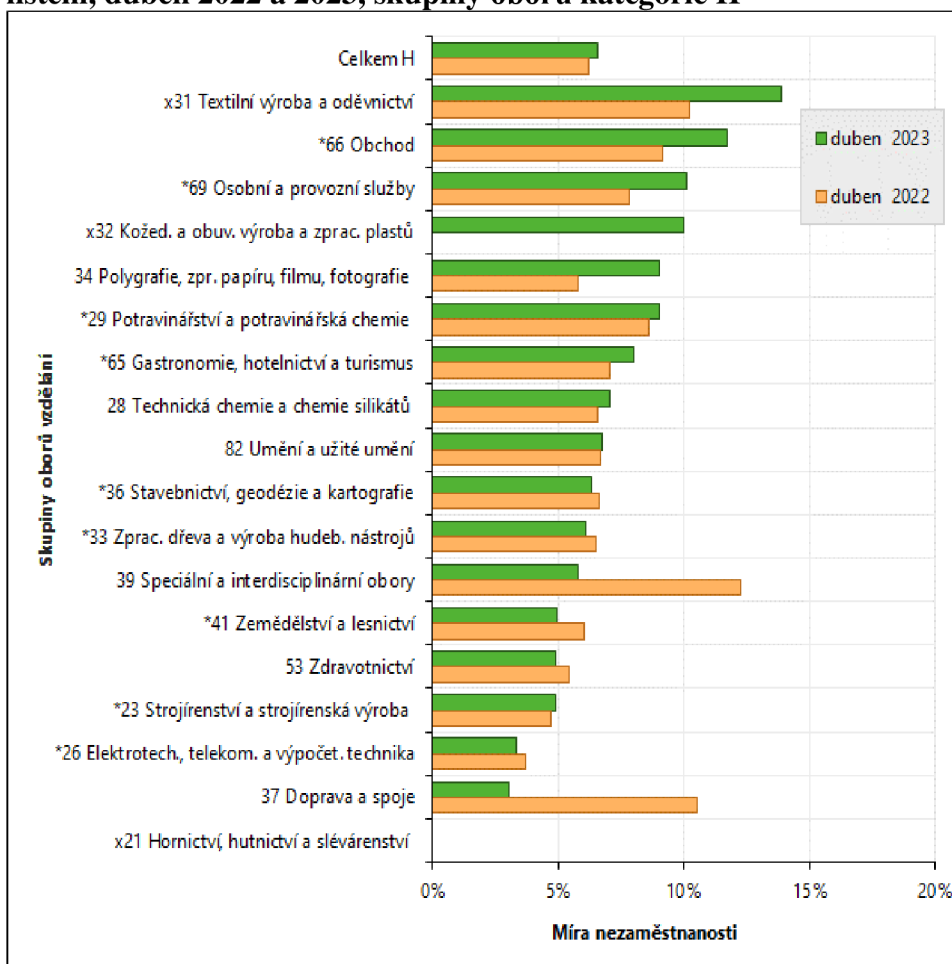
Úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) pravidelně monitorují statistiky nezaměstnanosti absolventů, hlavně k 30. září a k 30. dubnu daného roku. Sledování v září zahrnuje kumulaci nezaměstnaných absolventů, zatímco dubnové statistiky lépe reflektují situaci absolventů na trhu práce. Používají se celkové měsíční počty nezaměstnaných absolventů, kteří úspěšně ukončili studium v posledních dvou letech před daným měřením.

Faktory ovlivňující nezaměstnanost absolventů:

- Celková nezaměstnanost významně ovlivňuje nezaměstnanost absolventů, kteří jsou více ohroženi než ostatní pracovníci.
- Cyklus školního roku také ovlivňuje počet absolventů hledajících práci s maximem v září a minimem v dubnu a květnu.
- Zaměstnavatelé mohou vyžadovat několikaletou praxi, což může být pro absolventy překážkou.
- Špatná volba další vzdělávací cesty nebo náhlý obrat v hospodářském vývoji odvětví může také ovlivnit situaci absolventů.
- Rozšíření nabídky terciárního vzdělávání, které dalo absolventům více možností pokračovat ve studiu.
- Demografický vývoj, který způsobuje pokles počtu žáků a absolventů ve vzdělávací oblasti.

- Zavedení státní maturity, které vedlo k poklesu počtu absolventů s maturitou (NPI ČR, 2023).

Graf 2: Míra nezaměstnanosti absolventů: střední odborné vzdělání s výučním listem, duben 2022 a 2023, skupiny oborů kategorie H



Poznámka: * Označení skupin oborů vzdělání, které měly v roce 2022 v dané kategorii více než 1 000 absolventů; x – méně než 40, chybějící sloupce znamenají nulovou hodnotu míry nezaměstnanosti.

Zdroj: NPI ČR 2023

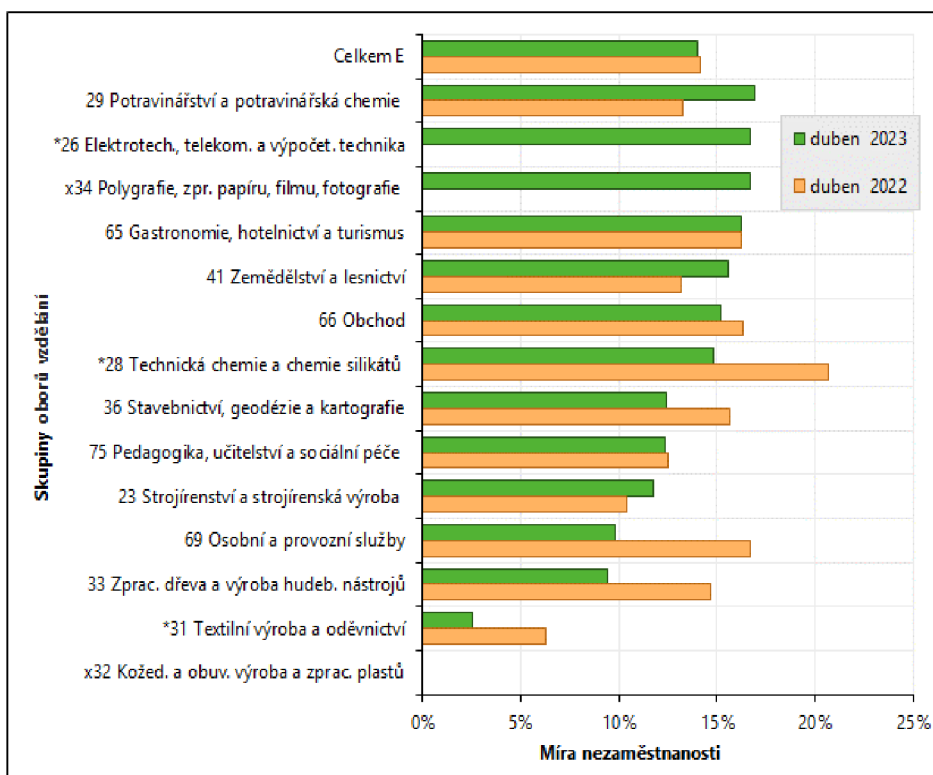
Z Grafu 2 vyplývají následující skutečnosti:

- Celková míra nezaměstnanosti u absolventů skupiny oborů kategorie H činí 6,6 %, celkový počet nezaměstnaných absolventů je 1 305.
- Oproti dubnu 2022 došlo k nárůstu míry nezaměstnanosti o 0,3 procentního bodu.
- Nejnižší míra nezaměstnanosti je v oblastech spojených s technickými a průmyslovými obory, konkrétně: Hornictví, hutnictví a slévárenství: 0,0 %;

Doprava a spoje: 3,0 %; Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika: 3,3 %; Strojírenství a strojírenská výroba: 4,9 %.

- Nejvyšší míra nezaměstnanosti je v oblastech spojených s textilní výrobou, obchodem a osobními službami, konkrétně: Textilní výroba a oděvnictví: 13,9 %; Obchod: 11,7 %; Osobní a provozní služby: 10,1 %; Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů: 10,0 % (NPI ČR,2023)

Graf 3: Míra nezaměstnanosti absolventů: střední odborné vzdělání s výučním listem, duben 2021 a 2023, skupiny oborů kategorie E



Poznámka: * Označení skupin oborů vzdělání, které měly v roce 2022 v dané kategorii více než 100 absolventů; x – méně než 15, chybějící sloupce znamenají nulovou hodnotu míry nezaměstnanosti.

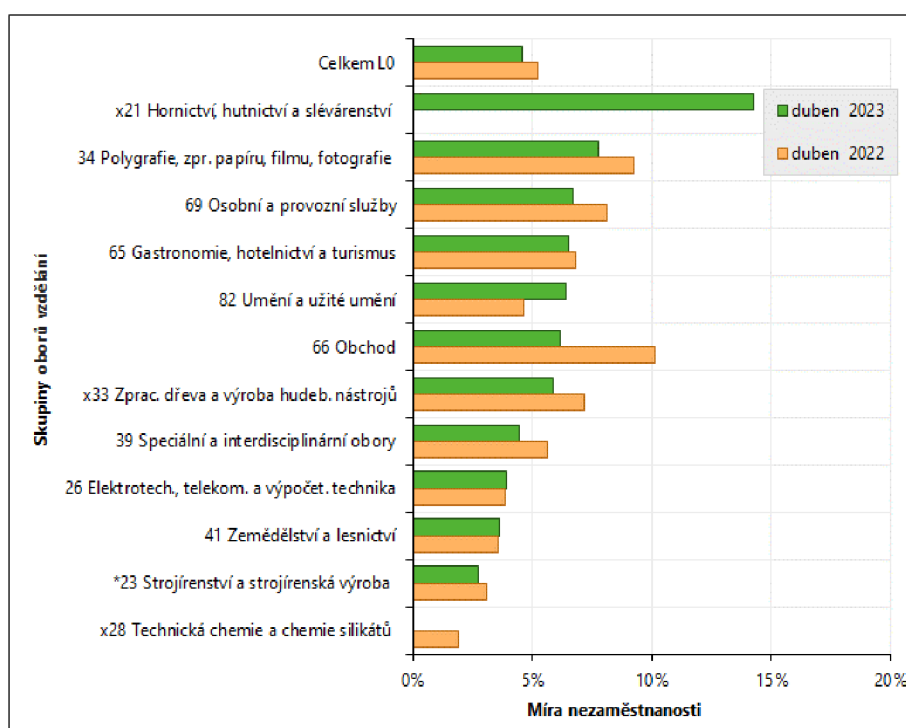
Zdroj: NPI ČR, 2023

Z Grafu 3 vyplývají následující skutečnosti:

- Celková míra nezaměstnanosti absolventů skupiny oborů E činí 14,0 %, celkový počet nezaměstnaných absolventů je 304.
- Oproti předchozímu roku došlo ke snížení míry nezaměstnanosti o 0,1 procentního bodu.

- Nejnižší míra nezaměstnanosti je v oblastech spojených s kožedělnou a textilní výrobou, konkrétně: Kožedělná a obuvnická výroba: 0,0 %; Textilní výroba a oděvnictví: 2,5 %.
- Nejvyšší míra nezaměstnanosti je v oblastech spojených s potravinářstvím, elektrotechnikou, polygrafií a gastronomií, konkrétně: Potravinářství a potrav. chemie: 16,9 %; Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní. technika: 16,7 %; Polygrafie: 16,7 %; Gastronomie, hotelnictví a tur.: 16,3 % (NPI ČR, 2023).

Graf 4: Míra nezaměstnanosti absolventů: střední odborné vzdělání s maturitou a odborným výcvikem, duben 2022 a 2023, skupiny oborů kategorie L0



Poznámka: * Označení skupin oborů vzdělání, které měly v roce 2022 v dané kategorii více než 1 000 absolventů; x – méně než 40, chybějící sloupce znamenají nulovou hodnotu míry nezaměstnanosti.

Zdroj: NPI ČR, 2023

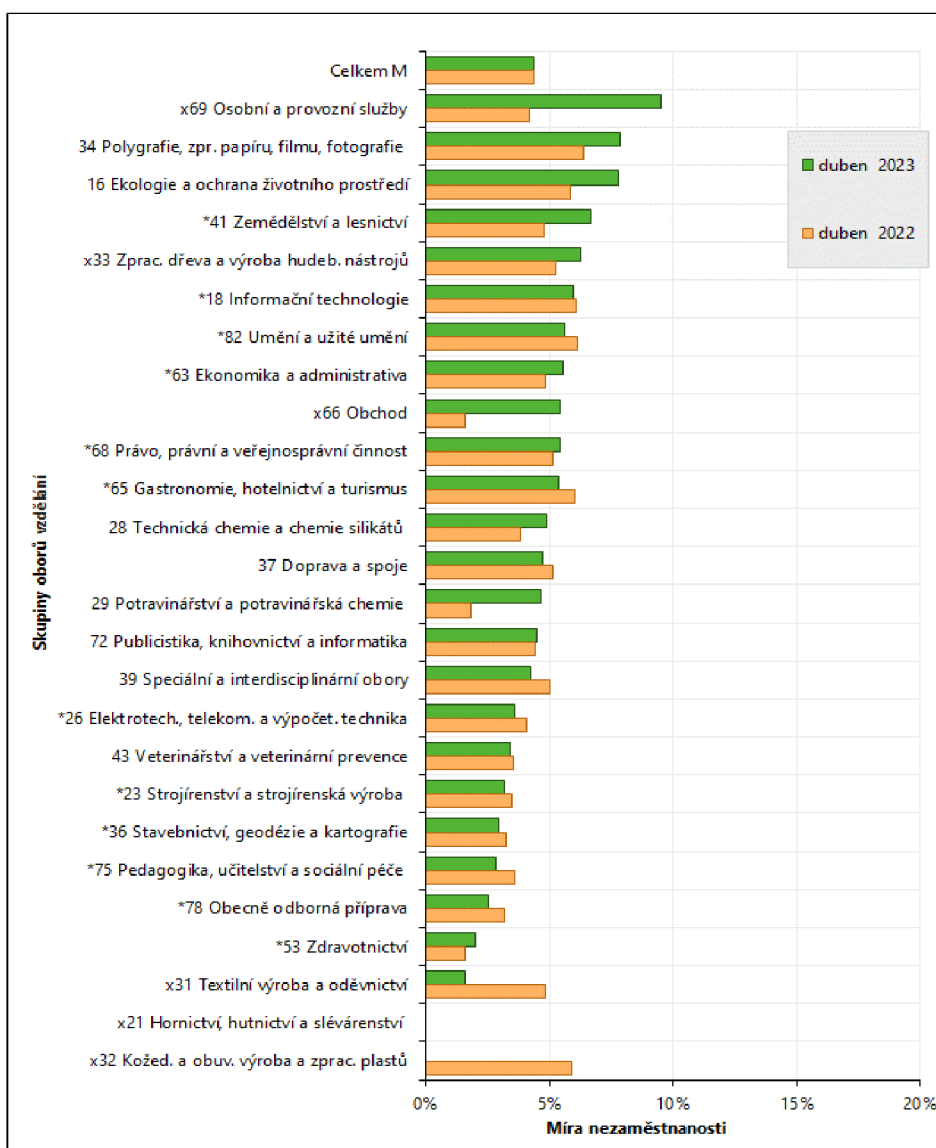
Z Grafu 4 vyplývají následující skutečnosti:

- Celková míra nezaměstnanosti absolventů skupiny oborů kategorie L0 činí 4,5 %; celkový počet nezaměstnaných absolventů je 182.
- Došlo ke snížení míry nezaměstnanosti o 0,7 procentního bodu.
- Nejnižší míra nezaměstnanosti je v oblastech spojených s technickou chemií, strojírenstvím a zemědělstvím, konkrétně: Technická chemie a chemie silikátů:

0,0 %; Strojírenství a strojírenská výroba: 2,8 %; Zemědělství a lesnictví: 3,6 %.

- Nejvyšší míra nezaměstnanosti je v oblastech spojených s hornictvím, polygrafií a osobními a provozními službami, konkrétně: Hornictví, hutnictví a slévárnictví: 14,3 %; Polygrafie: 7,8 %; Osobní a provozní služby: 6,7 % (NPI ČR,2023).

Graf 5: Míra nezaměstnanosti absolventů: střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou, duben 2022 a 2023, skupiny oborů kategorie M



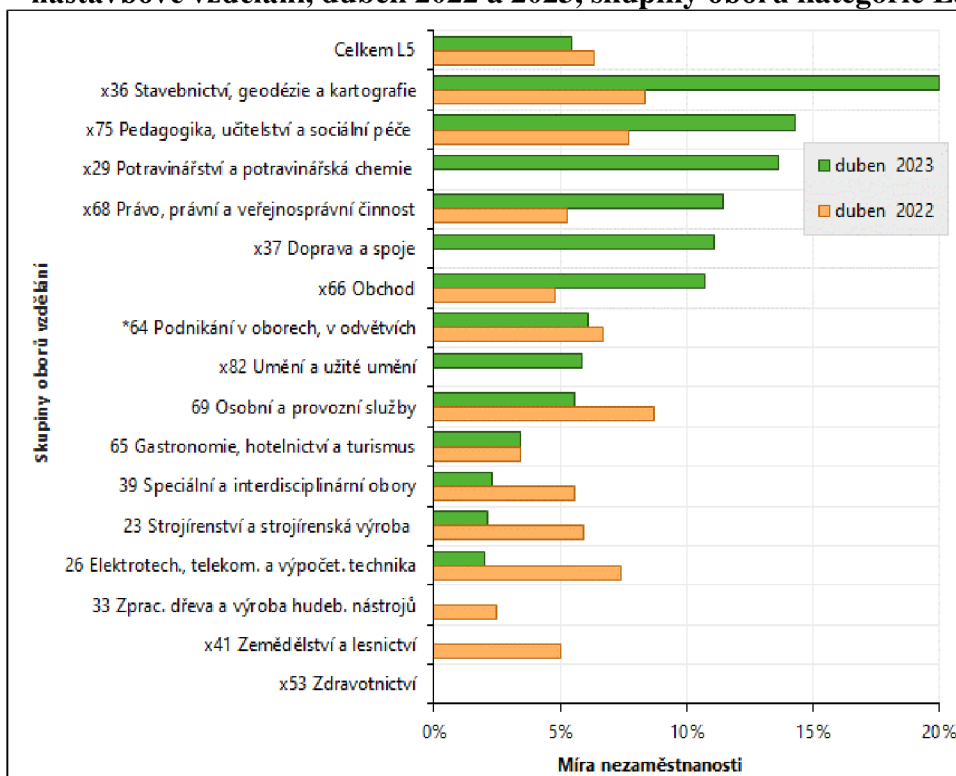
Poznámka: * Označení skupin oborů vzdělání, které měly v roce 2022 v dané kategorii více než 1 000 absolventů; x – méně než 100, chybějící sloupce znamenají nulovou hodnotu míry nezaměstnanosti.

Zdroj: NPI ČR, 2023

Z Grafu 5 vyplývají následující skutečnosti:

- Celková míra nezaměstnanosti absolventů skupiny oborů kategorie M činí 4,4 %, celkový počet nezaměstnaných absolventů je 1 417.
- Míra nezaměstnanosti zůstala stejná jako v roce 2022.
- Nejnižší míra nezaměstnanosti je v oblastech spojených s kožedělnou a obuvnickou výrobou, hornictvím a textilní výrobou, konkrétně: Kožedělná a obuvnická výroba: 0,0 %, Hornictví, hutnictví a slévárenství: 0,0 %, Textilní výroba a oděvnictví: 1,6 %, Zdravotnictví: 2,0 %.
- Nejvyšší míra nezaměstnanosti je v oblastech spojených s osobními a provozními službami, polygrafií, ekologií a zemědělstvím a lesnictvím, konkrétně: Osobní a provozní služby: 9,5 %; Polygrafie: 7,8 %; Ekologie a ochrana životního prostředí: 7,8 %; Zemědělství a lesnictví: 6,7 % (NPI ČR, 2023).

Graf 6: Míra nezaměstnanosti absolventů: střední odborné vzdělání s maturitou – nástavbové vzdělání, duben 2022 a 2023, skupiny oborů kategorie L5



Poznámka: * Označení skupin oborů vzdělání, které měly v roce 2022 v dané kategorii více než 1 000 absolventů; x – méně než 30, chybějící sloupce znamenají nulovou hodnotu míry nezaměstnanosti.

Zdroj: NPI ČR, 2023

Z Grafu 6 vyplývají následující skutečnosti:

- Celková míra nezaměstnanosti absolventů oborů kategorie L5 činí 5,4 %, celkový počet nezaměstnaných absolventů je 123.
- Míra nezaměstnanosti klesla o 0,9 procentního bodu ve srovnání s předchozím rokem.
- Nejnižší míra nezaměstnanosti je v oblastech spojených se zpracováním dřeva, zemědělstvím a lesnictvím, a zdravotnictvím, konkrétně: Zpracování dřeva: 0,0 %, Zemědělství a lesnictví: 0,0 %, Zdravotnictví: 0,0 %.
- Nejvyšší míra nezaměstnanosti: V oblastech spojených se stavebnictvím, pedagogikou a potravinářstvím, konkrétně: Stavebnictví, geodézie a kartografie: 20,0 %; Pedagogika, učitelství a sociální péče: 14,3 %; Potravinářství a potravinářská chemie: 13,6 %.

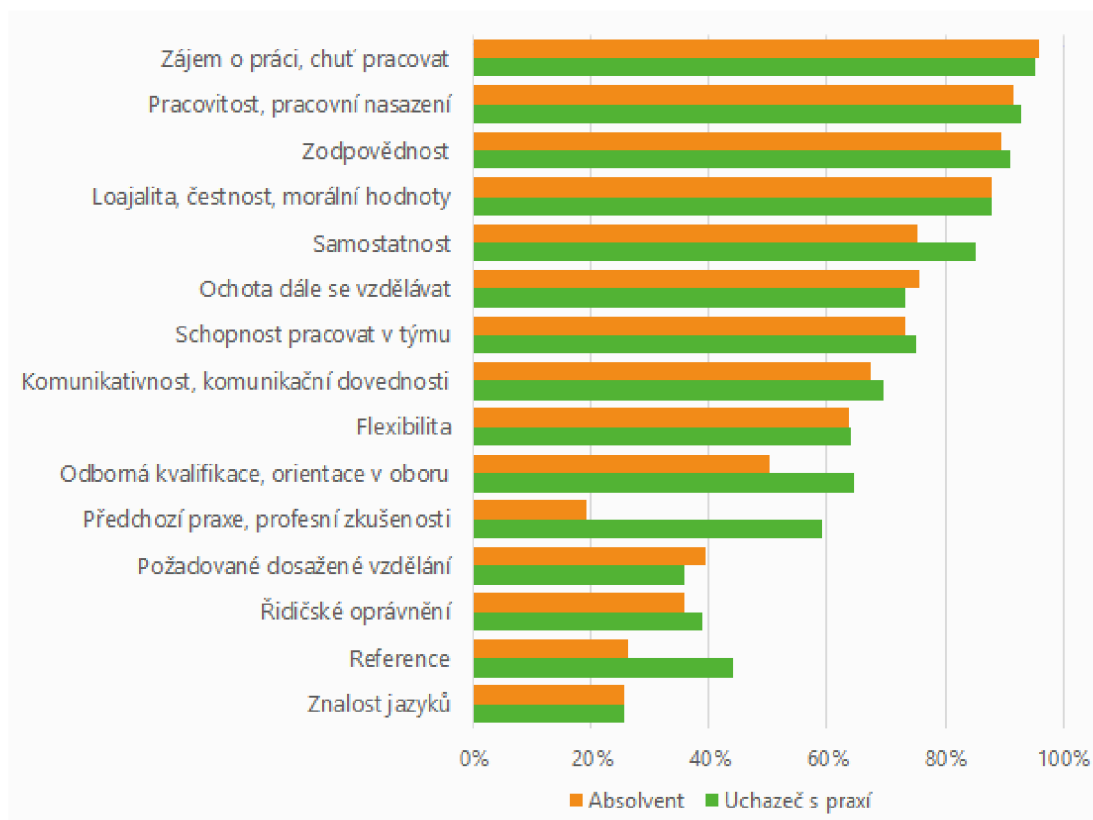
5.2 Požadavky na kompetence z pohledu zaměstnavatele

Z obecného hlediska důležitost profesních dovedností a klíčových kompetencí z pohledu zaměstnavatelů při přijímání absolventů středních škol se soustředí do několika bodů:

- **profesní dovednosti** – zaměstnavatelé kladou značný důraz na profesní dovednosti, které jsou nezbytné pro úspěšné vykonávání pracovních úkolů v konkrétní profesi – základ pro efektivní vývoj práce,
- **klíčové kompetence** – jsou dalším důležitým faktorem, ale mají univerzální charakter a pomáhají přizpůsobit se v pracovním prostředí, komunikovat, řešit problémy a spolupracovat v různých pracovních situacích a v běžném životě,
- **druh zaměstnání a vzdělání** – význam profesních dovedností a klíčových kompetencí závisí na druhu zaměstnání – zaměstnavatelé preferují různé kombinace všech těchto faktorů v závislosti na specifické povaze pracovní pozice.

Na absolventy je celkově nahlíženo z pozice zaměstnavatelů jako na vyváženost kombinací profesních dovedností a klíčových kompetencí z hlediska povahy práce, pracovní pozice a úrovně vzdělání (NPI ČR, 2023).

Graf 7: Kritéria zaměstnavatelů důležitá při přijímání nových zaměstnanců



Zdroj: NPI ČR, 2023

Podle Grafu 7 při získávání zaměstnání souvisí i kritéria, která ovlivňují zaměstnavatele při rozhodování o přijetí absolventa či uchazeč s praxí.

Zaměstnavatelé od svých budoucích zaměstnanců očekávají:

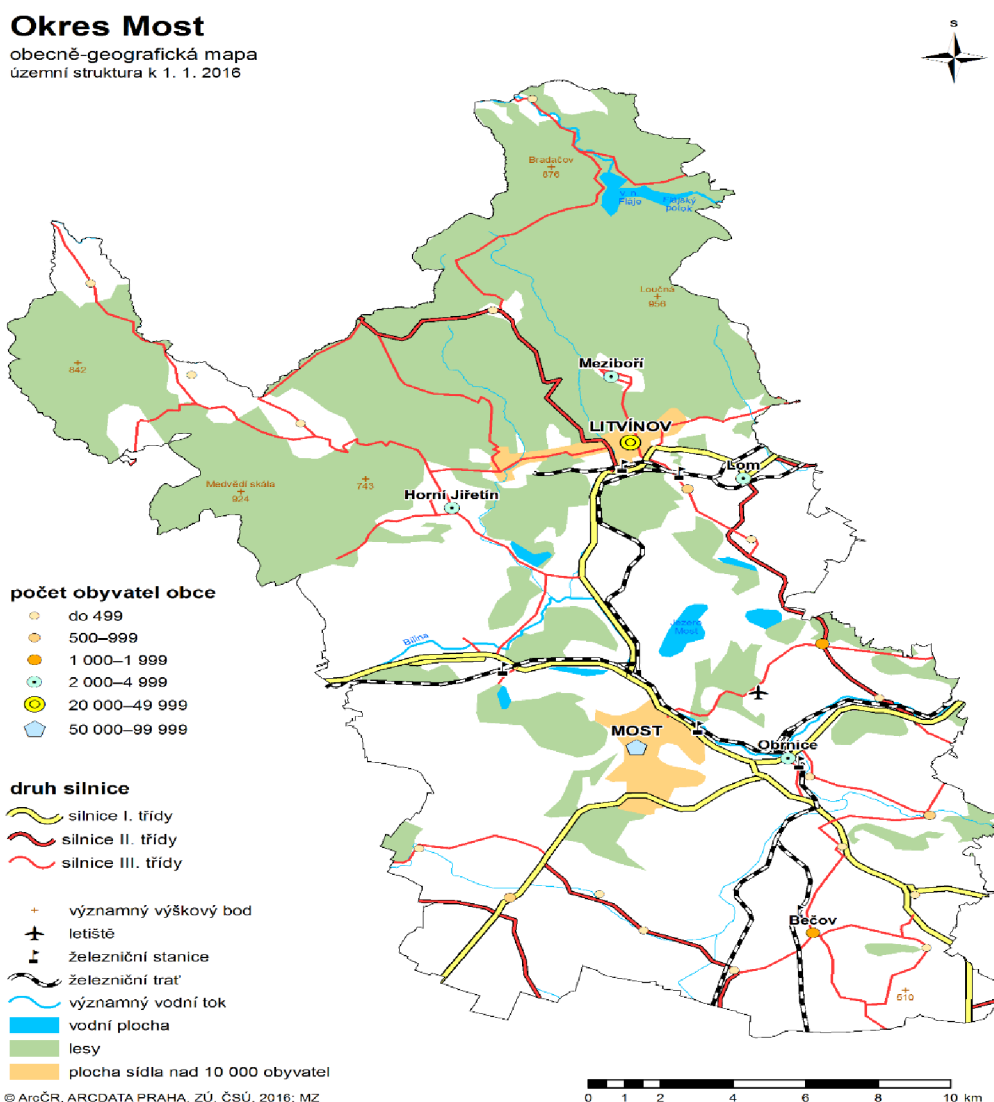
- zájem o práci, pracovní nasazení, zodpovědnost, loajalitu, čestnost a morální hodnoty, samostatnost,
- ochotu k sebevzdělávání a učení, dovednost pracovat v týmu,
- komunikační dovednosti, přizpůsobivost v pracovním prostředí (NPI ČR, 2023).

PRAKTICKÁ ČÁST

6 Charakteristika místa šetření – Horní Jiřetín

Pro zpracování praktické části bakalářské práce s názvem Trh práce se zaměřením na absolventy ve vybraném regionu, jsem si vybrala malé město Horní Jiřetín s přilehlou městskou částí Černice. Město nabízí širokou škálu pracovních příležitostí, které korespondují s okolními středními školami. Pozornost jsem věnovala středním školám v okrese Most, do kterého Horní Jiřetín taktéž spadá.

Obrázek 3: Mapa okresu Most



Zdroj: ČSÚ, 2023

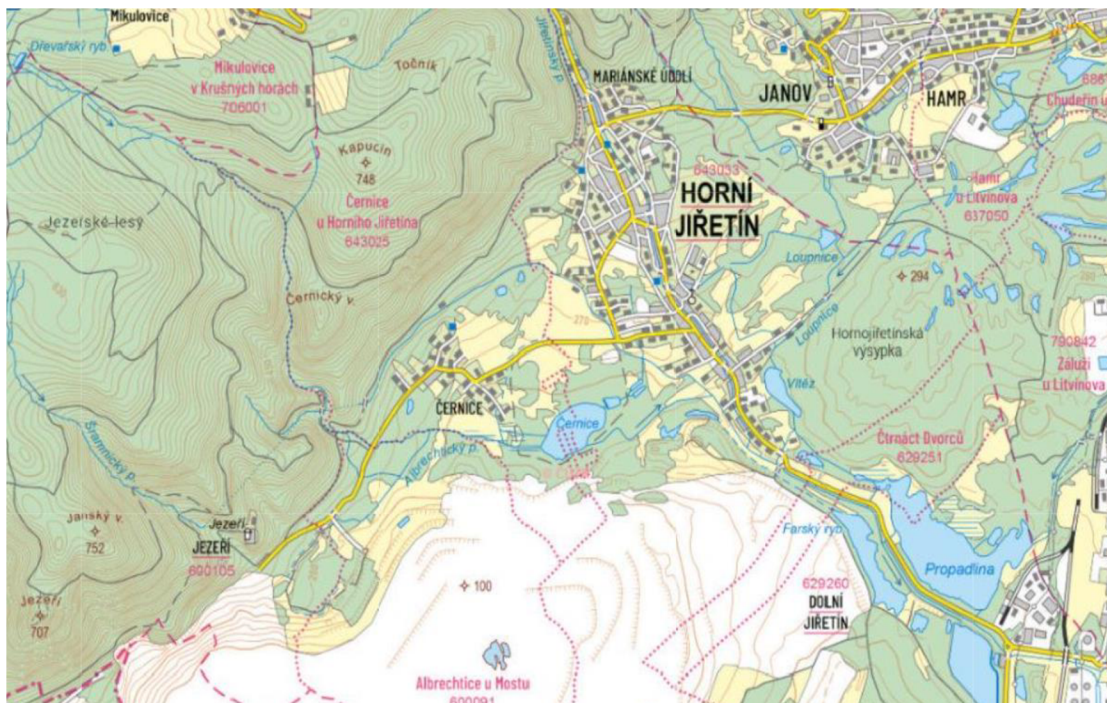
První písemná zmínka o Horním Jiřetíně pochází z roku 1263, kdy se objevuje v listině upravující poddanské povinnosti. Tehdejším majitelem byl Protiva, pravděpodobně člen významného rodu pánů z Rýzmburku, známých také jako Hrabšiči. V roce 1273 vydal král Přemysl Otakar II. listinu, která zbavila královské město Most konkurence ze strany Jiřetína, Kopist a Ervěnic (město Horní Jiřetín, 2023).

Město je známé svou historií spojenou s obdobím zájmu Mostecké uhelné společnosti (MUS, a.s.), později Czech Coal. Z důvodu potenciální těžby hrozilo vystěhování obyvatel a zbourání města. Tento osud se týkal také mnoha okolních vesnic v této oblasti. Jednou z těchto oblastí byl Dolní Jiřetín, který v historicky doložených dokumentech patřil k oblastem s nalezišti archeologických důkazů datujících život v době kamenné. Zažil rozvojové období v časech, kdy těžba hnědého uhlí přinesla pro mnoho obyvatel nové pracovní příležitosti. V roce 1983 bylo rozhodnuto o zbourání z důvodu ochranného pásma k nedalekých chemických závodům a také kvůli samotným následkům těžby, kdy došlo k opakovanému propadu půdy a nestabilitě podlaží. Ochranné pásmo se stalo součástí katastrálního úřadu Horního Jiřetína.

Obava ze stejného osudu, jako měla obec Dolní Jiřetín, spojila občany Horního Jiřetína, a to zejména v období od roku 1998 do 15. října 2015, kdy bylo hnědé uhlí odepsáno, tedy nebude s ním počítáno, jako použitelná zásoba a těžební limity zachovány. Podporu obyvatel vyjadřoval i starosta Ing. Vladimír Buřt a organizace Hnutí DUHA, Greenpeace a jiné. Další problém představovalo skupování domů spekulanty. To však opět vyvolalo zájem místních o dění v obci, jejich větší politickou aktivitu a potřebu podílet se na rozhodování o věcech, které ovlivňují jejich každodenní život.

6.1 Demografická situace

Obrázek 4: Mapa města Horní Jiřetín



Zdroj: ČÚZK, 2023

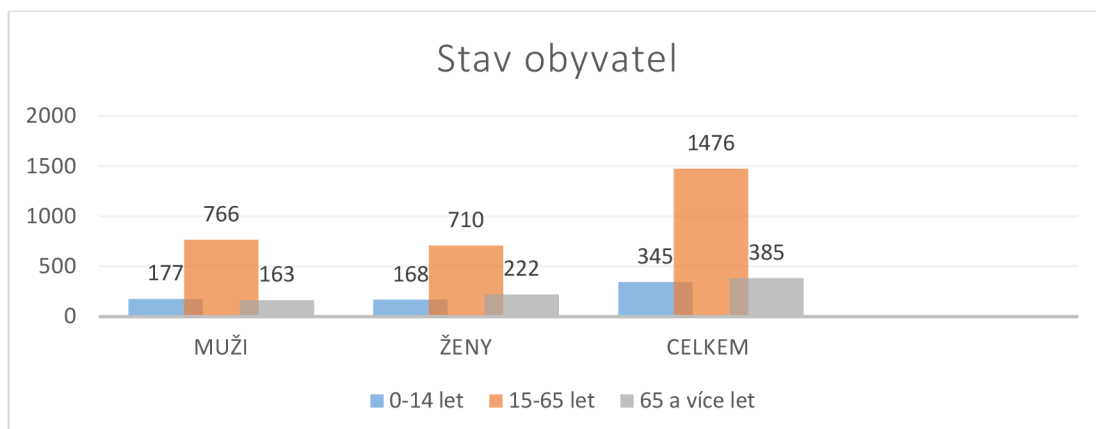
Geografická lokalita

Horní Jiřetín, obklopený Krušnými horami v severozápadních Čechách, se rozprostírá na území o rozloze 39,86 km² nacházející se ve výšce 280 metrů nad mořem.

Poloha a vzdálenosti

Město Litvínov, zahrnující 12 okolních částí, leží západním směrem vzdálené pouhých 2 km. Litvínov je správním obvodem Horního Jiřetína. Okresní město Most je situováno 8 km na západ. Krajské město Ústí nad Labem, centrum Ústeckého kraje, je vzdáleno 40 km na západ od Horního Jiřetína.

Graf 8: Věkové a genderové složení obyvatelstva v Horním Jiřetíně



Zdroj: vlastní úprava dle údajů ČSÚ, 2023

Obyvatelstvo

Horní Jiřetín je domovem pro 2206 obyvatel (informace z roku 2021), kteří obývají kolem 700 domů. Průměrný věk obyvatelstva se pohybuje okolo 41,7 let v různých věkových kategoriích.

Charakteristika komunity

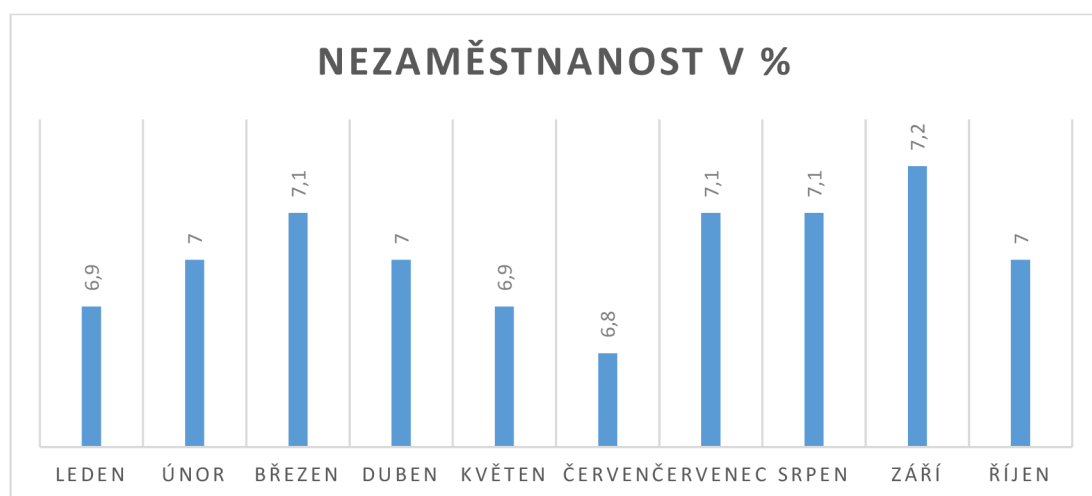
Místní komunita je rozmanitá a plná vitality. Obyvatelstvo zahrnuje lidi různého věku, což přispívá k rozmanitosti života v této malebné oblasti. Přes svou relativní malou velikost má Horní Jiřetín vytvořen silný a soudržný společenský život.

6.2 Nezaměstnanost v regionu

Okres Most, jako součást Ústeckého kraje, má v sobě zakódovanou jedinečnost, ale také čelí jedné z největších výzev – vysoké nezaměstnanosti. Historicky byla tato oblast vyhledávaným a lukrativním místem s bohatými pracovními příležitostmi. Hlubinné či povrchové doly a nedaleké chemické závody, v mé generaci (90. léta) s názvem Chemopetrol, později Unipetrol a nyní Orlen, nabízely zajímavé pracovní pozice. Postupným utlumováním těžby se však mnoho zaměstnanců ocitlo bez práce a zapsaných v evidenci úřadu práce. Tito pracovníci, kteří se specializovali na daný průmysl, měli obtíže najít nové zaměstnání. Rekvalifikace a rozšíření pracovních dovedností byly velice náročné.

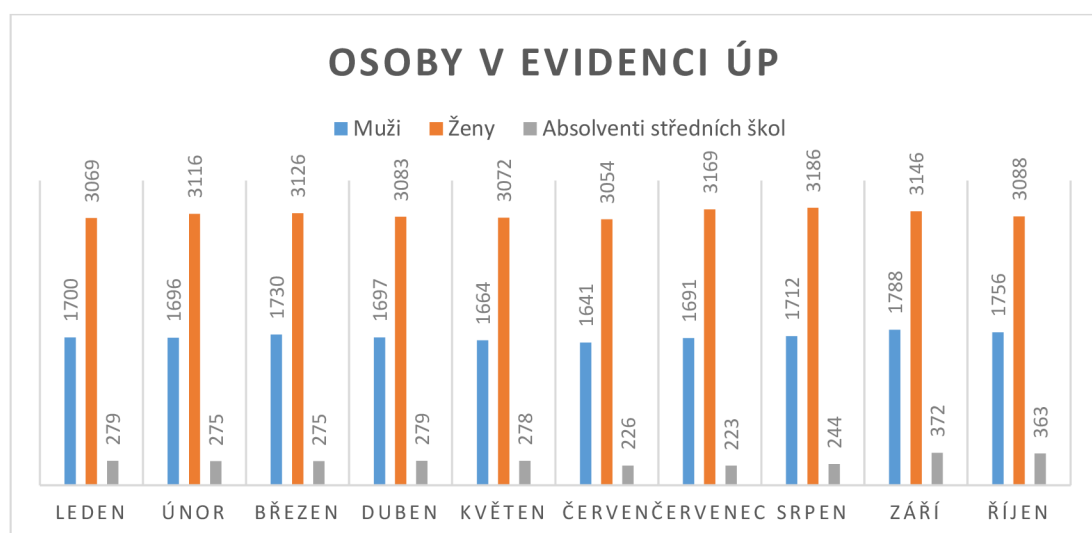
Modernizace chemických závodů a zavádění automatizované výroby také znamenaly pokles poptávky po pracovních silách. Nezaměstnanost dále zvyšovala skupina obyvatel s nedostatečným vzděláním pro uplatnění na trhu práce. Sociální problémy a návyky v této skupině dále komplikovaly hledání pracovních příležitostí. Přestože se situace mění, je třeba zaměřit se na poskytování nových příležitostí a podporu pro obyvatele okresu Most, aby se znovu mohli zapojit do trhu práce a získat stabilní zaměstnání.

Graf 9: Procentuální podíl nezaměstnaných v okrese Most od ledna do října 2023



Zdroj: vlastní úprava dle MPSV, 2023b

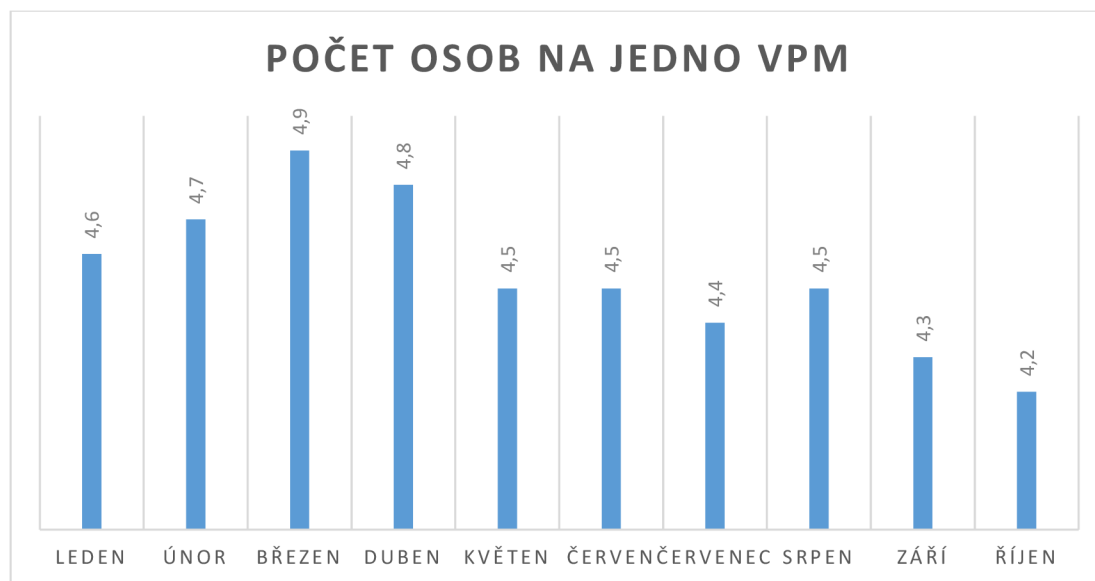
Graf 10: Vývoj nezaměstnanosti v okrese Most od ledna 2023 do října 2023



Zdroj: vlastní úprava dle MPSV, 2023b

V Grafu 10 jsou zaznamenána data od ledna 2023 do října 2023. Jedná se o uchazeče o zaměstnání v evidenci ÚP ČR v celkovém počtu mužů a žen. Dalším zadaným kritériem je údaj o počtu uchazečů o zaměstnání z řad absolventů středních škol, přičemž údaj je definován již ze souhrnného počtu mužů a žen za každý uvedený měsíc.

Graf 11: Počet osob na jedno volné pracovní místo v okrese Most 2023



Poznámka VPM – volné pracovní místo

Zdroj: vlastní úprava dle MPSV, 2023b

6.3 Aktivity místního úřadu práce

Beseda pro 9. ročníky základních škol

Úřad práce v Mostě každý rok nabízí základním školám z okresu debatu pro 9. ročníky. Při tomto setkání pracovníce úřadu navodí situaci, která nastává v druhém pololetí školního roku, a tím je navazující studium. Věk žáků je velice složitý v tomto období a řada z nich nemá tušení co vlastně chtějí v životě dělat nebo co by je mohlo živit. Debata je směřovaná na podání přihlášky, podmínky přijímacího řízení a příslušné kroky k její realizaci. Dále se žáci dozvědí i stinnou stránku nezaměstnanosti a s ní spojené problémy. Hlavním cílem setkání je seznámit žáky s následky jejich výběru střední školy, ať pozitivními či negativními a s vlivy těchto následků na jejich budoucnost. Hlavní cíl tohoto setkání má žáky seznámit, jaké následky má jejich rozhodnutí ať pozitivní i ta negativní vliv na jejich budoucnost.

Během setkání je nabídnut internetový portál Národní soustava povolání, kde se nachází užitečné a cenné informace.

Projekt „Záruky pro mladé“

Zmiňovaný projekt je iniciativou úřadu práce České republiky, která se zaměřuje na podporu mladých lidí do 29 let a na rozvoj jejich kariérních perspektiv. Tento projekt, navazující na předchozí úspěšné regionální projekty „Záruky pro mladé v ústeckém kraji“, je součástí nového Operačního programu Zaměstnanost plus (OPZ+). Tento projekt se zaměřuje na podporu mladých lidí, kteří projevují zájem o rozvoj a změnu, ale momentálně nemají zaměstnání. Pokud se nacházíte v této situaci, projekt může poskytnout individuální plán osobnostního rozvoje a poradenství, které podpoří váš kariérní růst. Diagnostika pracovních dovedností a možnosti návratu do vzdělávání jsou součástí nabídky tohoto projektu.

Navíc nabízí praktické příležitosti, jako je rekvalifikace, získání profesních kvalifikací nebo odborná praxe, což může posloužit jako vstupní brána do zaměstnání. Projekt také zahrnuje pomoc při aktivním hledání pracovní příležitosti a přípravu na pracovní pohovory.

Nejenže tento projekt nabízí podporu při osobním a profesním růstu, ale také hradí některé náklady spojené s účastí v programu, jako jsou jízdné nebo lékařské poplatky. Pro zaměstnavatele existuje možnost získání podpory prostřednictvím výběru vhodných mladých kandidátů a příspěvků na mzdy pro nové pracovní síly (ÚP, 2023).

Projekt „Šance na práci“ - podpora pro hledající zaměstnání a zaměstnavatele

Tento projekt je zaměřen na podporu těch, kteří se chystají vrátit do pracovního procesu po ztrátě zaměstnání nebo při hledání nového uplatnění, či rodičovské dovolené a chtějí obnovit své pracovní zkušenosti. Je součástí nového Operačního programu Zaměstnanost plus (OPZ+) a je poskytován Úřadem práce České republiky, který je zaměřen na poskytování podpory nejen lidem hledajícím práci, ale také zaměstnavatelům. Projekt se zaměřuje na několik oblastí:

- **Osobnostní rozvoj:** zahrnuje sestavení plánu osobnostního růstu pro individuální kariérní postup a poradenství pro podporu hledání zaměstnání.

- **Pracovně-právní minimum:** získání nezbytných pracovně-právních znalostí důležitých pro pracovní prostředí.
- **Zvýšení kvalifikace:** finanční gramotnost, diagnostika profesních kompetencí, nabídka rekvalifikačních kurzů a podpora při návratu do vzdělávání.
- **Podpora při hledání zaměstnání:** pomoc s výběrem povolání, příprava na pracovní pohovory a získání dovedností pro úspěšné uplatnění.
- **Finanční podpora:** úhrada nákladů spojených s hledáním práce, jako jízdné, zdravotní poplatky atd.
- **Výběr zaměstnanců:** identifikace vhodných uchazečů pro plánované pracovní pozice.

V době, kdy člověk hledá práci, je důležité, aby využil své znalosti, dovednosti a schopnosti k posílení své konkurenceschopnosti na trhu práce. Při této příležitosti Úřad práce České republiky zprostředkovává:

- **Rozšíření kvalifikace** – pokud se nová oblast zaměření liší od původní kvalifikace, může být pro zájemce vhodné získat další vzdělání nebo absolvovat kurzy či rekvalifikaci pro zvýšení odbornosti.
- **Výběr kurzu** – využití webových stránek www.narodnikvalifikace.cz, slouží k získání informací ke zprostředkování kurzů. Dále je možné získat odborné poradenství na Úřadu práce ČR.
- **Call centrum ÚP ČR** – dostupná telefonní linka je k dispozici každý všední den od 8:00 do 20:00, kde je možné získat jednak potřebné informace k evidenci na ÚP ČR, tak potřebné informace k získání kontaktů a webových stránek pro rychlejší orientaci k možnosti uplatnění na trhu práce.

6.4 Významní zaměstnavatelé v regionu

Z geografického hlediska, i z hlediska sociální struktury oblasti, je každý zaměstnavatel důležitým prvkem pro rozvoj města a pro zlepšení životní úrovně jeho obyvatel. Významným prvkem pro Horní Jiřetín podnik Triola, který působí v této oblasti již od roku 1918.

V současné době je hlavním zaměřením tohoto výrobce převážně dámské spodní prádlo, přestože pro pány vyrábí také několik modelů. Triola reagovala na dynamiku

trhu práce a měnící se potřeby zákazníků, což je významným znakem adaptability a flexibility v podnikání, čímž si udržují trvalou relevanci na trhu.

Z oblasti ekologie jsou významní zaměstnavatelé, mezi které patří společnosti Cannoneer Group, s. r. o., a Stefan Engineering, s. r. o., jejichž aktivity přispívají k ochraně životního prostředí.

Společnost Cannoneer Group, s. r. o. se specializuje na demolicí budov, likvidaci technologických celků, zpracování kovového odpadu a ekologickou likvidaci transformátorů. Kromě toho nabízí přepravu těžkých břemen a kontejnerů. Jejich činnost je důležitá z hlediska správné likvidace odpadu a recyklace materiálů, což má pozitivní dopad na životní prostředí.

Stefan Engineering, s. r. o., se zaměřuje na realizaci, dodávky, montáž a servis zařízení jako jsou klimatizace, tepelná čerpadla, fotovoltaické systémy, vzduchotechnika a instalatérské či elektrikářské práce. Ve své činnosti se orientuje na projekty, které přispívají k ochraně životního prostředí. Aktivně spolupracuje s Ministerstvem životního prostředí v rámci projektu Zelená úsporám a nabízí možnosti získání dotací. Tato společnost reaguje na aktuální výzvy v oblasti životního prostředí a snaží se nabídnout obyvatelům a firmám alternativní řešení, zejména v oblasti energetiky, například zavedením obnovitelných zdrojů energie a zvýšením energetické efektivity. Tím přispívá ke snížení závislosti na fosilních palivech a podporuje udržitelný rozvoj.

Z hlediska posílení lidského vnitřního sebepojetí jsou v oblasti restaurací významní zaměstnavatelé, kteří i přes malý počet obyvatel města provozují 5 restaurací. Restaurace nejenže poskytují místo pro stravování, ale také slouží jako společenské centrum, kde se místní obyvatelé setkávají a navazují sociální vazby. Tímto způsobem restaurace přispívají k posílení komunitního ducha a sociálního propojení v místě.

V oblasti služeb jsou další významní zaměstnavatelé, jako jsou praktičtí, zubní či oční lékaři, základní a mateřská škola, kosmetické a kadeřnické salony, stavební údržba či poštovní pobočka. Lékaři poskytují zdravotní péči a jsou klíčovým prvkem zdravotního systému ve městě.

V těchto oblastech zaměstnání se mohou absolventi středních škol s výučním listem nebo maturitou realizovat v různých profesích. Zaměstnavatelé v těchto oborech často

upřednostňují zaměstnance z místní komunity, protože tito jedinci mohou mít hlubší povědomí o místních potřebách a mohou být dobře začleněni do místního prostředí.

Absolventi se s výučním listem a maturitou často nacházejí v oblastech jako je stavebnictví, kadeřnictví, kosmetika, a služby v gastronomii či jako elektrikáři nebo instalatéři.

6.5 Střední odborné školy

V okrese Most se nacházejí různé střední odborné školy s širokou nabídkou vzdělávacích oborů, taktéž pro žáky se speciálními potřebami. Tyto školy se dělí na státní a soukromé instituce, nabízející vzdělávání v různých oblastech. Součástí nabídky jsou také školy zaměřené na výuku pro žáky s různými druhy handicapu nebo se speciálními vzdělávacími potřebami (například školy se vzdělávacími obory kategorie H). Některé z těchto škol mohou mít specializované programy nebo zaměření na konkrétní obory, jako je strojírenství, ekonomika, informační technologie, elektrotechnika, zdravotnictví, umělecké obory a další.

V oblasti dopravní dostupnosti středních škol v okolí Horního Jiřetína existuje dobře zajištěná dopravní infrastruktura. Seznam škol v okrese Most, seřazených podle vzdálenosti od Horního Jiřetína, je uveden v Příloze 1. Nabízené obory vzdělávání a možnosti uplatnění absolventů nalezneme v Příloze 2.

7 Vlastní šetření

7.1 Individuální rozhovory s absolventy

Pro individuální rozhovory byli vybráni čtyři absolventy středních škol z okresu Most, kteří mají trvalé bydliště v Horním Jiřetíně. Všichni tyto absolventi již úspěšně dokončili své středoškolské vzdělání a disponují výučním listem či maturitním vysvědčením. Kromě toho mají také částečné praktické pracovní zkušenosti, které získali na brigádách či v rámci praxí na střední odborné škole nebo odborného výcviku na odborném učilišti. O své zkušenosti a názory se v rámci rozhovorů rádi podělili.

7.1.1 Realizace individuálních rozhovorů s absolventy

Rozhovory s jednotlivými respondenty se konaly v rámci osobního setkání 18. a 22. srpna 2023. Respondenti byli vybíráni podle roku ukončení svého studia, tedy složením státní maturitní zkoušky nebo praktickou závěrečnou zkouškou. Maximální délka od ukončení studia je pět let. Celkem se šetření účastnili čtyři respondenti.

Každému respondentu v rámci zachování anonymity bylo přiděleno odpovídající písmeno:

- Respondent a) – absolvent Střední školy Educhem a.s., obor Aplikovaná chemie.
- Respondent b) – absolvent Střední odborné školy podnikatelské s.r.o., Most, obor Ekonomika a podnikání.
- Respondent c) - absolvent Střední odborné školy podnikatelské s.r.o., Most, obor Ekonomika a podnikání – Personalistka.
- Respondent d) - Střední odborná škola Litvínov – Hamr, obor Kadeřník.

7.1.2 Výsledky individuálních rozhovorů s absolventy

1. Můžete uvést, jaký je váš věk, sdělit druh a obor vzdělání, který jste studoval/a v rámci střední školy a z jakých důvodů jste si jej vybral/a?

- a) 19 let, SŠ Educhem, a.s., Aplikovaná chemie, „poradili mi kamarádi“.
- b) 20 let, SOŠPO Most – Ekonomika a podnikání, Bezpečnost a právo, volba z důvodu zájmu o profesi hasič.
- c) 23 let, SOŠPO Most – Ekonomika a podnikání, Personalistika, měla jsem zájem o práci v kanceláři, kontakt s lidmi a povinnosti spojené s touto profesí.
- d) 21, SOŠ Litvínov-Hamr – Kadeřník/nástavba Podnikání, studium na této škole je rodinná tradice.

2. Pokud byste se mohl/a rozhodnout znovu, vybrala byste si stejný nebo jiný obor a druh vzdělání? Z jakého důvodu?

- a) Ne, zvolil bych Vojenskou školu, plánuji momentálně vojenskou kariéru.
- b) Ano, naplnilo to mé očekávání.
- c) Ne, měl bych zájem u studium oboru Právo a kriminalistika.
- d) Ano, splnilo to mé očekávání.

3. Jaké byly vaše plány těsně po absolvování studia na střední škole a jaká je skutečná situace?

- a) UJEP – Historie/ Společenské vědy, podaná přihláška ke studiu.
- b) Profesionální hasič, nyní pracuji jako bankéř.
- c) Studium na VŠ, momentálně studuji VŠ.
- d) Vlastní kadeřnictví, nyní studuji policejní akademii.

4. Co je pro vás nejdůležitější kritérium pro výběr zaměstnání?

- a) Finanční ohodnocení, náplň práce, počet dní dovolené.
- b) Finanční ohodnocení, pracovní náplň, pracovní klima.
- c) Finanční ohodnocení, pracovní náplň, pracovní klima.
- d) Finanční ohodnocení.

5. Jste ochoten/ochotná dojíždět do zaměstnání? Pokud ano, do jaké vzdálenosti? Jaké minimální finanční ohodnocení jste ochoten/ochotná akceptovat ve své práci?

- a) Ano, do 50 km, 40 tisíc Kč hrubého.

- b) Ano, do 50 km, 40 tisíc Kč hrubého.
- c) Ano, do 50 km, 40 tisíc Kč hrubého.
- d) Ano, do 50 km, 40 tisíc Kč hrubého.

6. Co by mohlo být podle vás příčinou nezaměstnanosti absolventů středních škol?

- a) Pracovní pozice – začíná se odspodu, tedy investovat čas a úsilí na vypracování.
- b) Lenost a nízká motivace k práci.
- c) Pohodlnost, lenost, nízká motivace k práci.
- d) Praxe a zkušenosti.

7. Jaké jsou podle vás nejvýhodnější kompetence absolventů středních škol k jejich uplatnění na trhu práce? Kterými těmito kompetencemi disponujete vy?

- a) Pracovní, k učení, komunikační, shodují se s mými.
- b) Pracovní, k učení, ICT, komunikační, shodují se s mými.
- c) Pracovní, k učení, ICT, komunikační, k řešení problému, shodují se s mými.
- d) Pracovní, k učení, komunikační, shodují se s mými.

7.2 Individuální rozhovory s vybranými zaměstnavateli

Pro bakalářskou práci bylo kontaktováno pět zaměstnavatelů v Horním Jiřetíně s cílem získat co nejširší pohled na zaměstnavatelské prostředí tohoto regionu. Výběr těchto subjektů byl proveden s ohledem na pokrytí rozmanitých pracovních pozic a odvětví, která jsou v tomto městě zastoupena.

7.2.1 Realizace individuálních rozhovorů se zaměstnavateli

Samotné kontakty se všemi vybranými zaměstnavateli byly realizovány prostřednictvím telefonního hovoru nebo elektronické pošty v rozmezí měsíce srpna a září 2023. Z důvodu časového omezení byla ve všech případech domluvena forma elektronické komunikace.

Po dohodě ohledně provedení rozhovorů byly zaslány otázky k individuálním rozhovorům na poskytnuté emailové adresy. Příjemným překvapením byla rychlost a pečlivost všech respondentů, s jakou byla zaslána zpětná vazba.

7.2.2 Výsledky individuálních rozhovorů se zaměstnavateli

1. Uveďte, prosím, v jaké oblasti a jak dlouho podnikáte.

- a) Kompletní technické zabezpečení budov, elektroinstalace, vzduchotechniku pro chlazení a vytápění, projektové dokumentace s možností vyřízení dotací, 13 let.
- b) Textilní a oděvní průmysl – firma má 105 let, funkci manažera výroby vykonávám již 11 let.
- c) Provozování čerpacích stanic a pohostinství, podnikám 25 let.
- d) Kadeřnické a kosmetické služby, podnikám 8 let.
- e) Vzdělávání/školení, podnikám 21 let.

2. Zaměstnáváte, či zaměstnával/a jste ve svém podniku „čerstvé“ absolventy střední školy? Pokud ano, jednalo se o absolventy ze středních škol v regionu, kde podnikáte? Pokud ne, můžete uvést důvod?

- a) Ano z místního regionu, ano, zaměstnávám.
- b) Ano z místního regionu, ano, zaměstnávám.
- c) Ano z místního regionu, ano, zaměstnávám.
- d) Ano z místního regionu, ano, zaměstnávám, nabízím také praxe během studia.
- e) Ano převážně obor předškolní a mimoškolní pedagogika, ano zaměstnávám.

3. Vidíte u čerstvých absolventů jako problém nedostatek jejich praxe? Pokud jste zaměstnal/a čerstvého absolventa, pomohli jste mu tento nedostatek nějak překonat?

- a) Ano. Ano pomohl – byl mu přidělen služebně starší kolega.
- b) Ano. Ano pomohl – tzv. praktické období před podepsáním smlouvy (14-30 dní).
- c) Ano. Ano pomohl – začátky pracovního poměru proběhly v méně vytižených časech.
- d) Ano. Ano pomohl – moje vlastní iniciativa.
- e) Ano. Ano pomohl – byl mu přidělen provázející pedagogický pracovník.

4. Co je podle Vašich zkušeností u absolventů nejdůležitějším kritériem pro výběr zaměstnání? Co je naopak Vaším nejdůležitějším kritériem pro výběr zaměstnanců (i z řad absolventů)?

- a) Pracovní klima, dostupnost a platové podmínky. Zájem o práci, samostatnost, loajalita, rozvoj a učit se nové věci.
- b) Pracovní náplň, dostupnost a platové podmínky. Zájem o práci, samostatnost, spolehlivost, rozvoj a učit se nové věci.
- c) Pracovní náplň a finanční podmínky. Zájem o práci samostatnost, vystupování.
- d) Finanční podmínky a pracovní doba. Samostatnost, vystupování, kreativita a ochota učit se novým věcem.
- e) Pracovní doba, finanční ohodnocení. Vystupování, příslušné vzdělání, spolehlivost rozvoj a další vzdělávání.

5. Jsou dle Vašich zkušeností absolventi ochotni dojíždět do zaměstnání? Pokud ano, víte, do jaké vzdálenosti? Jsou požadavky na finanční ohodnocení u čerstvých absolventů adekvátní jejich stávajícím znalostem a dovednostem?

- a) Ano, do 30 km. Finanční požadavky mají velké a dovednosti malé.
- b) Ano, do 30 km. Finance se odvíjí od úkolu – záleží na jednotlivci a jeho přístupu.
- c) Ano, do 35 km. Finanční nároky mají veliké, ale také spatřuji jejich nedokonalost a neukotvení dovedností.
- d) Ano, do 30 km. Neznalost časového rozložení pracovní náplně – přirovnala bych to k úkolové pracovní náplni.
- e) Ano, do 30 km. Vzhledem k tarifním platům je finanční ohodnocení absolventům známé.

6. Co by mohlo být podle Vás příčinou nezaměstnanosti absolventů středních škol?

- a) Velké sebevědomí, žádná pokora.
- b) Nezájem o vystudovaný obor.
- c) Nezájem o vystudovaný obor.
- d) Neznalost náročnosti oboru a nezájem o vystudovaný obor či soukromé vlastnictví.
- e) Neochota se přizpůsobovat, nereálné představy náplně pracovní pozice.

7. Jaké jsou podle Vás nejvýhodnější kompetence absolventů středních škol k jejich uplatnění na trhu práce?

- a) Bohužel čerství absolventi mají slabší zručnost, ale zase posílené ICT možnosti. Pro učební obory nevýhoda.
- b) Spolehlivost, schopnost učit se novým věcem a přínos v podobě inovativních poznatků.
- c) Spolehlivost, ochota a komunikativnost.
- d) Spolehlivost, zručnost, inovativní přínos a flexibilita.
- e) Flexibilita, tvárnost, kreativita, ochota učit se novým věcem a komunikativnost.

7.3 Individuální rozhovor s představitelem města

Významným aktérem v rozvoji komunitního života v Horním Jiřetíně je starosta Ing. Vladimír Buřt. Jeho role je zásadní nejen pro jeho stávající chod, ale i pro jeho rozvoj. Pan starosta Buřt není pouze představitelem města, ale i zkušeným původcem v oblasti vytváření pracovních příležitostí. Jeho poznatky a zkušenosti získané při řízení Městského úřadu i prostřednictvím jeho vlastní stavební firmy jsou pro místní komunitu velmi významné.

7.3.1 Realizace individuálního rozhovoru se starostou

Během měsíce října 2023 jsem se pokoušela uskutečnit osobní rozhovor s panem starostou Ing. Vladimírem Buřtem přímo na Městském úřadu v Horním Jiřetíně. Bohužel se však tři z plánovaných rozhovorů zrušily den před jejich realizací, a čtvrtý pokus byl přerušen během probíhajícího rozhovoru. Tyto neúspěchy při osobních setkáních vedly k rozhodnutí provést rozhovory ve formě elektronické komunikace. Domnívám se, že i tento postup vedl k získání potřebných informací důležitých pro tuto bakalářskou práci.

1. Jak dlouho vykonáváte funkci starosty města Horní Jiřetín? Co pro Vás toto místo znamená? Jaké pocity ve Vás vyvolávají slova „limity“ a „těžba“? Udržení limitů pro město hodně znamená a Vy se aktivně podílíte na jeho rozvoji. Můžete říci, jaké místo ve městě je Vaší pýchou, chloubou, na kterou

jste obzvláště hrdý? Pociťujete, že rozhodnutí Horní Jiřetín nebourat, se projeví na chodu města a jeho obyvatel?

- Starostou Horního Jiřetína jsem již od roku 2014 a v předešlých letech jsem zastupoval funkci místostarosty. Je to můj druhý domov, abych byl přesněji pocházím z Albrechtic, které musely ustoupit těžbě uhlí. Odchod z rodného města nebyl snadný a problémy se objevily i v novém působišti. Horní Jiřetín pro mě hodně znamená. Podporuji rozvoj kulturního života, enviromentální oblast a vyřizují projekty na podporu financování města. Mám rád místní lesy, kde nacházím oázu klidu. Však nejkrásnějším místem je pro mě kostel, kde se v období hlavně Vánoc scházejí lidé a společně zpíváme. Nebourat Horní Jiřetín přineslo úlevu, tíha nejistoty opadla a život ve městě je nabitý novým elánem.

2. Jaké jsou aktuální pracovní příležitosti na pracovním trhu v Horním Jiřetíně? (Možnosti uplatnění absolventů.)

- Každý měsíc vychází místní noviny, kde tiskneme momentální pracovní příležitosti. V současné době hledáme nové posily do ZŠ a MŠ Horní Jiřetín.

3. Nabízí město uplatnění i tzv. „čerstvým absolventům“? Vidíte budoucnost města v generačních liniích místních obyvatel? Jaký je Váš pohled na rozvoj města a potenciální pracovní uplatnění absolventů SŠ Horního Jiřetína?

- Ano nabízí, pokud se naskytne nová pracovní příležitost, vždy se hledá tzv. ve vlastních řadách. Generační linie je samozřejmě budoucnost, já sám mám syna, který kráčí v mých stopách a usadil se zde s rodinou.

4. Co je podle Vašich zkušeností u absolventů nejdůležitějším kritériem pro výběr zaměstnání? Co je naopak podle Vašeho názoru nejdůležitějším kritériem pro výběr zaměstnanců u zaměstnavatelů?

- Myslím, že je pro ně nejdůležitější finanční hodnocení. Chtějí, aby je zaměstnání bavilo. Nechtějí pracovat dlouho. Nejsou vždy spolehliví. Chybí jim snaha se zlepšovat a rozvíjet své schopnosti.

5. Jsou dle Vašich zkušeností absolventi ochotni dojíždět do zaměstnání? Pokud ano, víte, do jaké vzdálenosti? Jsou dle Vašeho názoru požadavky na finanční

ohodnocení u čerstvých absolventů adekvátní jejich stávajícím znalostem a dovednostem?

- Ano, řekl bych, že i hodinu (cca 30-50 km). Jejich požadavky na finanční ohodnocení nejsou vždy adekvátní, absolventi si často říkají o více vzhledem k tomu, co mohou nabídnout. Řekl bych, že vůbec nemají přehled o mzdách na trhu práce. Jejich představy jsou takové, že každý, kdo hned nastoupí má minimálně 35-40 tis. Kč čistého měsíčně.

6. Co by mohlo být podle Vás příčinou nezaměstnanosti absolventů středních škol?

- Jejich netrpělivost, lenost, neochota se dále vzdělávat. Očekávají menší náročnost práce. Nejsou zvyklí na to, že např. budou pracovat 12 hodin denně a toto tempo dlouho nevydrží, protože měli jinou (mylnou) představu.

7. Jaké jsou podle Vás nejvíce preferované kompetence u absolventů středních škol pro jejich uplatnění na trhu práce ze strany zaměstnavatelů?

- Řešení problémů. Sociální a komunikační. Digitální.

7.4 Celkové vyhodnocení výsledků individuálních rozhovorů

7.4.1 Absolventi

Rozdíl v odpovědích absolventů je patrný již u první otázky týkající se výběru střední školy. Někteří nastoupili na své obory z důvodu rodinné tradice, jiným byla vybraná střední škola doporučena a někdo byl motivován budoucím povoláním, které chtěl zastávat. Půlka respondentů uvedla, že by byl výběr střední školy stejný i dnes, druhá část respondentů by volila jinou školu vzhledem k jejich vysněnému povolání. Současná situace respondentů je zcela odlišná oproti jejich vizím při nástupu na střední školu. Ani jeden z nich se v současné chvíli nezaměřuje na obor, který vystudoval na střední škole.

Při výběru povolání je pro všechny respondenty jednoznačně rozhodující finanční ohodnocení. Pro tři (tedy většinu) z nich je důležitá i pracovní náplň. Dva z nich při výběru povolání zdůrazňují i dobré pracovní klima.

Všichni dotazovaní se shodli v odpovědi na otázku, zda jsou ochotni dojíždět do zaměstnání a jak daleko. Ochotni dojíždět do zaměstnání jsou, a to až do okruhu 50 km od místa bydliště. Stejně tak se shodli na minimální hrubé mzdě 40 tisíc korun, kterou jsou ochotni akceptovat.

Dle dotazovaných by mohla být příčinou nezaměstnanosti absolventů především lenost a nízká motivace k práci, jeden zmiňuje nedostatečnou praxi a zkušenosti. Respondenti uvedli tři stejné kompetence, kterými by měl zaměstnanec disponovat – kompetence pracovní, kompetence k učení a kompetence komunikační. Dva z nich uvedli i kompetence digitální a jeden z nich přidal i kompetenci k řešení problémů. Všichni dotazovaní si myslí, že kompetencemi, které uvedli, sami disponují.

7.4.2 Zaměstnavatelé

Zaměstnavatelé byli z odlišných odvětví s různou délkou praxe. Všichni se jednoznačně shodli na tom, že v současnosti nebo minulosti zaměstnávali/zaměstnávají absolventy středních škol a že jsou to absolventi regionu, ve kterém daný zaměstnavatel podniká. Obecně jako největší problém vidí u čerstvých absolventů nedostatek praxe (stejně jako absolventi). Dva ze zaměstnavatelů vyřešili tuto situaci přidělením služebně staršího kolegy, který měl být pro začínajícího absolventa mentorem. Další využil praktického/zkušebního období před podepsáním smlouvy, poslední umožnil absolventovi práci v méně vytížených časech, někdo si zaškolil absolventa sám. Všichni zaměstnavatelé, stejně jako absolventi, uvedli, že je pro absolventy důležitým aspektem finanční ohodnocení.

Většina ze zaměstnavatelů uvádí jako výhodu absolventů jejich zájem o práci, samostatnost, spolehlivost a ochotu učit se novým věcem. Jeden ze zaměstnavatelů uvedl, že požaduje příslušné vzdělání, a dokonce další vzdělávání, což ale koresponduje s výběrem daného povolání, ke kterému absolvent potřebuje vyšší vzdělání než středoškolské.

Ohledně ochoty dojíždět do práce, zaměstnavatelé předpokládají, že tato vzdálenost 30-35 kilometrů. Co se týká výše finančního ohodnocení, zaměstnavatelé hodnotí požadavky absolventů jako veliké a neadekvátní v porovnání s jejich dosavadními zkušenostmi. Někteří z nich uvádí, že záleží na jednotlivci.

Většina zaměstnanců vidí problém v nezaměstnanosti absolventů v tom, že nemají zájem o vystudovaný obor. Dva zaměstnavatelé uvedli i jiné důvody, např. velké sebevědomí a neochota přizpůsobovat se.

Co se týče kompetencí – dle zaměstnavatelů by měl čerstvý absolvent disponovat především dvěma kompetencemi – kompetencí komunikativní a kompetencí k učení. Někteří uvádí i kompetenci digitální, jako další pozitivní aspekt u absolventů vidí inovativní přístup a flexibilitu.

7.4.3 Představitel města Horní Jiřetín

Z hlediska uplatnění absolventů starosta města uvádí, že město samo nejprve hledá tzv. „ve vlastních řadách“ a budoucnost vidí především v generačních liniích. Z hlediska názoru, co hraje u absolventů při výběru jejich zaměstnání se shoduje se zaměstnavateli, že nejdůležitější kritériem je finanční ohodnocení a pracovní náplň. Zároveň uvádí že dle jeho názoru jsou absolventi nespolehliví a nejsou ochotni se dále rozvíjet. Dle jeho zkušeností jsou finanční nároky na mzdu u absolventů neadekvátní jejich zkušenostem. Jako příčiny nezaměstnanosti absolventů uvádí – lenost, netrpělivost, očekávání menší náročnosti práce. Z hlediska kompetencí vidí u absolventů zejména kompetenci komunikační a digitální, zmiňuje i kompetenci sociální a k řešení problémů.

8 Komparace výsledků a vlastní doporučení

To, že se absolventi po ukončení školy nevěnují oboru, který vystudovali, potvrzují i zaměstnavatelé. Všechny tři skupiny respondentů se v odpovědích shodly, že pro absolventy je nejdůležitějším kritériem při výběru zaměstnání finanční ohodnocení. Zde však zaměstnavatelé i představitel obce kritizují neadekvátnost výše požadované částky vzhledem k minimálním zkušenostem absolventů. Tuto nezkušenost a nedostatek praxe jako nevýhodu absolventů opět zmiňují všichni respondenti, zaměstnavatelé ale o tomto problému vědí a absolventům nabízí pomoc v podobě zacvičení pod vedením zkušeného pracovníka. To, co ale postrádají zaměstnavatelé i starosta více, je nespolehlivost a neochota se učit novým věcem. Pro absolventy je důležité i dobré klima na pracovišti a jsou ochotni za práci dojíždět poměrně větší vzdálenost, což je pozitivním zjištěním.

Co se týče kompetencí, dochází u absolventů, zaměstnavatelů i starosty shodě v tom, že důležitými kompetencemi, kterými by absolventi měli být vybaveni, jsou kompetence komunikativní a k učení. Absolvent v odpovědích tvrdí, že tyto kompetence mají, což je poněkud v rozporu s názorem zaměstnavatelů o neochotě absolventů učit se novým věcem. Absolventi zmiňují jako důležitou kompetenci, kterou disponují kompetenci digitální, u zaměstnavatelů a starosty se tento názor sice objevuje, ale není akcentován. Někteří absolventi dále připojují jako důležitou kompetenci k řešení problémů, tu uvádí i starosta.

Vlastní doporučení:

- Již na základních školách věnovat větší prostor pro pomoc žákům s výběrem střední školy, aby to byla jednak jejich vůle, jednak nejen rodiče, ale především učitelé mohou posoudit předpoklady žáků pro studium na střední škole a schopnost se vystudovanému oboru věnovat. Této problematice by se měl na základní škole věnovat především kariérní poradce, případně výchovný poradce.
- Pro střední školy je jako jedno z tzv. průřezových témat určeno Člověk a svět práce. V rámci výuky témat spadajících pod toto průřezové téma by měla být více zdůrazňována oblast hodnocení a odměňování. Žáci by měli být jednak seznámeni se zákoníkem práce, kde jsou ustanovení o minimální/zaručené

mzdě a tarifním systému u platů, jednak s katalogem prací, aby měli představu, do které skupiny jimi vykonávaná práce bude spadat a jaké tedy mohou očekávat ohodnocení, aby jejich představy nebyly příliš nadnesené. Vyučující předmětů, v rámci, kterých by se průřezové téma vyučovalo (např. ekonomické předměty, nebo společenskovední předměty) by měli žákům předkládat i aktuální statistiky o výše mezd a platů v daných oborech.

- Vzhledem k požadavku absolventů na dobré klima na pracovišti by sami zaměstnavatelé měli zjišťovat spokojenost svých zaměstnanců, a to opakovaně a pravidelně, tedy nastavit jakousi zpětnou vazbu.
- Doporučení, jak motivovat mladé lidi k práci, vést je ke spolehlivosti, je velmi obtížné. Generace mladých lidí (též zvaná Generace Z) si zaslouží, abychom se jí snažili porozumět, neboť čelí jiným problémům než generace předchozí. Pak je možné ve spolupráci s rodinou situaci zlepšovat.
- Co se týče kompetencí, zaměstnavatelé by měli více využívat digitální kompetence a znalosti moderních technologií a tyto schopnosti v nich podporovat.

9 ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „Trh práce se zaměřením na absolventy ve vybraném regionu“ se zabývá problematikou uplatnění absolventů v regionu Horní Jiřetín v okrese Most. Cílem práce bylo získat informace především o tom, jakými kompetencemi disponují absolventi středních škol, a zda to odpovídá kompetencím, které požadují regionální zaměstnavatelé.

Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část je zaměřena na problematiku trhu práce či nezaměstnanost, vzdělávání v České republice a na charakteristiku absolventů.

V praktické části byl nejprve představen region, který je specifický díky dlouhodobé povrchové těžbě, a to nejen z pohledu touto těžbou poznamenaného přírodního prostředí, ale i z hlediska složení obyvatel, či vyšší nezaměstnanosti. V rámci vlastního šetření byly realizovány individuální rozhovory se třemi skupinami respondentů – s absolventy místních středních škol, s vybranými zaměstnavateli a starostou Horního Jiřetína. Díky tomu bylo možné získat názory na stejnou problematiku z různých úhlů pohledu. Tato komparace názorů přinesla určité podněty k návrhům, jak situaci na trhu práce u absolventů v tomto regionu pomoci zlepšit.

10 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů – moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, a. s., 2015. 928 s. ISBN 978-80-247-9882-0.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Beckova edice ekonomie. V Praze: C.H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 9788074003479.

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

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. Beckovy ekonomické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2016. 696 s. ISBN 9788074002786.

JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Expert (Grada). Praha: Grada, 2013. 366 s. ISBN 9788024743851.

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

PRŮCHA, Jan. *Odborné školství a odborné vzdělávání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 196 s. ISBN 978-80-7598-158-5.

PRŮCHA, Jan. *Pedagogická encyklopedie*. 1. vydání. Praha: Portál, 2009. 936 s. ISBN 978-80-7367-546-2.

PRŮCHA, Jan a VETEŠKA Jaroslav. *Andragogický slovník*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2014. 320 s. ISBN 978-80-247-8993-4.

SAMUELSON, Paul Anthony, NORDHAUS, William Dawbney. *Economics*. 19th ed. New York: McGraw-Hill, 2009. 744 p. ISBN 978-0-07-351129-0.

ŠVARCOVÁ, Jena. *Ekonomie – stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech: učebnice*. Zlín: CEED, 2023. 304 s. ISBN 978-80-87301-28-9.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 556 s. ISBN 978-80-7552-353-2.

VOTAVA, Jiří. *Úvod do pedagogiky*. 1. vydání. Praha: ČZU, IVP, 2011. 204 s. ISBN 978-80-213-2229-5.

11 SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce	14
Obrázek 2: Hospodářská politika státu	19
Obrázek 3: Mapa okresu Most	33
Obrázek 4: Mapa města Horní Jiřetín	35
Graf 1: Míra nezaměstnanosti od ledna 2018 do července 2023	16
Graf 2: Míra nezaměstnanosti absolventů: střední odborné vzdělání s výučním listem, duben 2022 a 2023, skupiny oborů kategorie H	26
Graf 3: Míra nezaměstnanosti absolventů: střední odborné vzdělání s výučním listem, duben 2021 a 2023, skupiny oborů kategorie E	27
Graf 4: Míra nezaměstnanosti absolventů: střední odborné vzdělání s maturitou a odborným výcvikem, duben 2022 a 2023, skupiny oborů kategorie L0	28
Graf 5: Míra nezaměstnanosti absolventů: střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou, duben 2022 a 2023, skupiny oborů kategorie M	29
Graf 6: Míra nezaměstnanosti absolventů: střední odborné vzdělání s maturitou – nástavbové vzdělání, duben 2022 a 2023, skupiny oborů kategorie L5	30
Graf 7: Kritéria zaměstnavatelů důležitá při přijímání nových zaměstnanců .	32
Graf 8: Věkové a genderové složení obyvatelstva v Horním Jiřetíně	36
Graf 9: Procentuální podíl nezaměstnaných v okrese Most od ledna do října 2023	37
Graf 10: Vývoj nezaměstnanosti v okrese Most od ledna 2023 do října 2023 ...	37
Graf 11: Počet osob na jedno volné pracovní místo v okrese Most 2023	38

12 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Seznam škol v okrese Most podle vzdálenosti od Horního Jiřetína

Příloha 2: Obory vzdělávání a možnosti uplatnění žáků v dané oblasti

Příloha 3: Otázky pro individuální rozhovor s absolventy

Příloha 4: Otázky pro individuální rozhovor se zaměstnavateli

Příloha 5: Otázky pro individuální rozhovor se starostou obce

Příloha 1: Seznam škol v okrese Most podle vzdálenosti od Horního Jiřetína

- Střední odborná škola, Litvínov-Hamr, příspěvková organizace
- Mládežnická 236, Hamr, 435 42 Litvínov
- Střední průmyslová škola Strojírna Litvínov spol. s r. o.
- Na Pavlu 2155, Horní Litvínov, 436 01 Litvínov
- Střední odborná škola pro ochranu a obnovu životního prostředí – Schola Humanitas, Litvínov, Ukrajinská 379
- Ukrajinská 379, Horní Litvínov, 436 01 Litvínov
- Základní škola speciální a Praktická škola Litvínov, Šafaříkova 991, okres Most
- Šafaříkova 991, Horní Litvínov, 436 01 Litvínov
- Střední škola EDUCHEM, a. s.
- Okružní 128, 435 13 Meziboří
- Vyšší odborná škola ekonomická, sociální a zdravotnická, Obchodní akademie, Střední pedagogická škola a Střední zdravotnická škola, Most, příspěvková organizace
- Zdeňka Fibicha 2778/20, 434 01 Most
- Střední škola diplomacie a veřejné správy s. r. o.
- Aloise Jiráska 1887/3, 434 01 Most
- Střední odborná škola InterDACT s. r. o.
- Pionýrů 2806/7, 434 01 Most
- Soukromá hotelová škola Bukaschool s. r. o.
- Františka Kmocha 1823, 434 01 Most
- Soukromá střední škola pro marketing a ekonomiku podnikání s. r. o.
- Eduarda Basse 1142/9, 434 01 Most
- Střední odborná škola LIVA s. r. o.
- Pionýrů 2806/7, 434 01 Most
- Střední odborná škola podnikatelská, s. r. o.
- Topolová 584, 434 01 Most
- Střední průmyslová škola a Střední odborná škola gastronomie a služeb, Most, příspěvková organizace

- Jana Palacha 711/2, 434 01 Most
- Střední škola technická, Most, příspěvková organizace
- Dělnická 21, Velebudice, 434 01 Most
- Základní škola a Střední škola, Most, Jana Palacha 1534, příspěvková organizace
- Jana Palacha 1534, 434 01 Most

Příloha 2: Obory vzdělávání a možnosti uplatnění absolventů

Informační technologie 18-20-M/01

- Absolventi s touto kvalifikací by mohli najít uplatnění jak na Městském úřadě Horní Jiřetín (v oblasti správy informačních systémů a IT infrastruktury), tak i na Mateřské a Základní škole Horní Jiřetín (například v oblasti IT podpory ve vzdělávacích institucích).

Krejčí 31-58-H/01

- Uplatnění může být v podniku Triola oděvní podnik.

Kadeřník 69-51-H/01

- Zaměstnání může být v kadeřnickém salonu.

Ekonomika a podnikání (Personální management) 63-41-M/01

- Absolventi by se mohli uplatnit ve vedení firem nebo na Městském úřadu v oblasti personálního managementu

Podnikání 64-41-L/01

- Práce na poli vedoucího pracovníka firmy, což zahrnuje řízení a organizaci podniku, případně samostatné podnikání.

Ekologie a životní prostředí 16-01-M/01

- Uplatnění v této oblasti strategie firem věnujícím se ochraně životního prostředí i těm, které plní společenskou odpovědnost firem.

Kosmetické služby 69-41-L/01

- Práce v kosmetickém salonu jako zaměstnanec i samostatné podnikání.

Kuchař-číšník 65-51-H/01

- Uplatnění v gastronomii, v místních restauracích nebo hotelích.

Ošetřovatel 53-41-H/01

- Práce v městském domově pro seniory.

Elektromechanik pro zařízení a přístroje / Elektrikář / Instalatér 26-52-H/01, 26-51-H/01, 36-52-H/01

- Práce v podnicích věnujících se této oblasti, případně samostatné podnikání.
- oblasti elektrických zařízení, instalací a údržby.

Zedník 36-67-H/01

- Uplatnění ve stavebních firmách nebo bytovém sdružení pro Městský úřad pro výstavbu a údržbu budov.

Operátor skladování 66-53-H/01

- Práce v podniku Triola.

Zahradnické práce 41-52-E/01

- Uplatnění pro Městský úřad Horní Jiřetín pro údržbu veřejných zahrad a zeleně ve městě.

Praktická sestra 53-41-M/03

- Možnost práce u místních lékařů nebo ve zdravotnických zařízeních v regionu.

Obchodní akademie 63-41-M/02

- Absolventi by mohli najít uplatnění ve firmách v oblasti obchodu a ekonomiky jako asistentky/asistenti, účetní, administrátoři nebo samostatně podnikat.

Předškolní a mimoškolní pedagogika / Pedagogické lyceum 75-31-M/01, 78-42-M/03

- Práce v Mateřské škole a Základní škole Horní Jiřetín pro vzdělávání dětí a podporu jejich rozvoje.

Ekonomické lyceum 78-42-M/02

- Možnost v podnicích na ekonomických pozicích, v základní škole, případně samostatně podnikat.

Příloha 3: Otázky pro individuální rozhovor s absolventy

1. Můžete uvést, jaký je váš věk, sdělit druh a obor vzdělání jste studoval/a v rámci střední školy a z jakých důvodů jste si jej vybral/a?
2. Pokud byste se mohl/a rozhodnout znovu, vybrala byste si stejný nebo jiný obor a druh vzdělání? Z jakého důvodu?
3. Jaké byly vaše plány těsně po absolvování studia na střední škole a jaká je skutečná situace?
4. Co je pro vás nejdůležitější kritérium pro výběr zaměstnání?
5. Jste ochoten/ochotná dojíždět do zaměstnání? Pokud ano, do jaké vzdálenosti? Jaké minimální finanční ohodnocení jste ochoten/ochotná akceptovat ve své práci?
6. Co by mohlo být podle vás příčinou nezaměstnanosti absolventů středních škol?
7. Jaké jsou podle vás nejvýhodnější kompetence absolventů středních škol k jejich uplatnění na trhu práce? Kterými těmito kompetencemi disponujete vy?

Příloha 4: Otázky pro individuální rozhovor se zaměstnavateli

1. Uveďte, prosím, v jaké oblasti a jak dlouho podnikáte.
2. Zaměstnáváte, či zaměstnával/a jste ve svém podniku „čerstvé“ absolventy střední školy? Pokud ano, jednalo se o absolventy ze středních škol v regionu, kde podnikáte? Pokud ne, můžete uvést důvod?
3. Vidíte u čerstvých absolventů jako problém nedostatek jejich praxe? Pokud jste zaměstnal/a čerstvého absolventa, pomohli jste mu tento nedostatek nějak překonat?
4. Co je podle Vašich zkušeností u absolventů nejdůležitějším kritériem pro výběr zaměstnání? Co je naopak Vaším nejdůležitějším kritériem pro výběr zaměstnanců (i z řad absolventů)?
5. Jsou dle Vašich zkušeností absolventi ochotni dojíždět do zaměstnání? Pokud ano, víte, do jaké vzdálenosti? Jsou požadavky na finanční ohodnocení u čerstvých absolventů adekvátní jejich stávajícím znalostem a dovednostem?
6. Co by mohlo být podle Vás příčinou nezaměstnanosti absolventů středních škol?
7. Jaké jsou podle Vás nejužitečnější kompetence absolventů středních škol k jejich uplatnění na trhu práce?

Příloha 5: Otázky pro individuální rozhovor se starostou obce

1. Jak dlouho vykonáváte funkci starosty města Horní Jiřetín? Co pro Vás toto místo znamená? Jaké pocity ve Vás vyvolávají slova „limity“ a „těžba“? Udržení limitů pro město hodně znamená a Vy se aktivně podílíte na jeho rozvoji. Můžete říci, jaké místo ve městě je Vaší pýchou, chloubou, na kterou jste obzvláště hrdý? Pociťujete, že rozhodnutí Horní Jiřetín nebourat, se projevilo na chodu města a jeho obyvatel?
2. Jaké jsou aktuální pracovní příležitosti na pracovním trhu v Horním Jiřetíně? (Možnosti uplatnění absolventů.)
3. Nabízí město uplatnění i tzv. „čerstvým absolventům“? Vidíte budoucnost města v generačních liniích místních obyvatel? Jaký je Váš pohled na rozvoj města a potenciální pracovní uplatnění absolventů SŠ Horního Jiřetína?
4. Co je podle Vašich zkušeností u absolventů nejdůležitějším kritériem pro výběr zaměstnání? Co je naopak podle Vašeho názoru nejdůležitějším kritériem pro výběr zaměstnanců u zaměstnavatelů?
5. Jsou dle Vašich zkušeností absolventi ochotni dojíždět do zaměstnání? Pokud ano, víte, do jaké vzdálenosti? Jsou dle Vašeho názoru požadavky na finanční ohodnocení u čerstvých absolventů adekvátní jejich stávajícím znalostem a dovednostem?
6. Co by mohlo být podle Vás příčinou nezaměstnanosti absolventů středních škol?
7. Jaké jsou podle Vás nejvíce preferované kompetence u absolventů středních škol pro jejich uplatnění na trhu práce ze strany zaměstnavatelů?