

**Univerzita Palackého v Olomouci  
Cyrilometodějská teologická fakulta  
Katedra křesťanské sociální práce**

*Charitativní a sociální práce*

*Aneta Mynaříková, DiS.*

*Bariéry absolventů středních odborných škol  
registrovaných na ÚP při vstupu na trh práce*

**Bakalářská práce**

**vedoucí práce: Mgr. Hana Šlechtová, Ph.D.**

**2018**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.

V Olomouci dne

Aneta Mynaříková

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala paní Mgr. Haně Šlechtové, Ph.D. za vedení mé bakalářské práce a odbornou pomoc při jejím zpracování. Dále také všem absolventům, kteří mi poskytli rozhovor pro zpracování výzkumné části.

# OBSAH

ÚVOD .....	6
1 TRH PRÁCE .....	8
1.1 Trh práce a jeho segmentace .....	8
1.1.1 Primární a sekundární trh práce.....	9
1.1.2 Formální a neformální trh práce .....	9
1.1.3 Externí a interní trh práce .....	9
1.2 Práce a pracovní síla.....	10
1.3 Komponenty trhu práce .....	10
1.3.1 Nabídka práce.....	10
1.3.2 Poptávka po práci .....	11
1.3.3 Rovnováha na trhu práce .....	11
1.4 Fenomén nezaměstnanosti a trh práce .....	12
1.4.1 Druhy nezaměstnanosti .....	12
1.4.2 Rizikové skupiny .....	14
1.4.3 Důsledky nezaměstnanosti .....	14
2 POSTAVENÍ ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH ŠKOL VE VZTAHU K TRHU PRÁCE ...	17
2.1 Absolventi středních škol a význam středoškolského vzdělání.....	17
2.2 Uplatnění absolventů na trhu práce .....	18
2.2.1 Přednosti absolventů.....	19
2.2.2 Nedostatky absolventů .....	20
2.3 Nezaměstnanost absolventů .....	20
2.3.1 Míra nezaměstnanosti absolventů.....	21
2.3.2 Bariéry při vstupu na trh práce .....	22
3 ÚP A JEHO SLUŽBY V KONTEXTU BLANENSKA .....	24
3.1 Působnost úřadu práce .....	24
3.1.1 Charakteristika Blanenska .....	25
3.1.2 Úřad práce Blansko .....	26
3.2 Nástroje politiky zaměstnanosti .....	26
3.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti .....	27
3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti .....	28
3.3 Zvýšená péče úřadu práce o absolventy .....	29
3.3.1 Společensky účelná pracovní místa.....	29
3.3.2 Rekvalifikace.....	30
3.3.3 Odborné stáže .....	30
3.3.4 Záruky pro mladé v Jihomoravském kraji.....	31
4 METODOLOGIE VÝZKUMU .....	33
4.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky .....	33
4.2 Výzkumná metoda.....	34

4.3	Popis výzkumného souboru .....	35
4.4	Etika výzkumu .....	36
4.5	Organizace a průběh výzkumu.....	37
5	ANALÝZA ZJIŠTĚNÝCH DAT .....	38
5.1	Postavení absolventů na trhu práce .....	38
5.1.1	Studium .....	38
5.1.2	Pracovní oblast .....	39
5.1.3	Trp práce .....	41
5.1.4	Problémy absolventů.....	42
5.1.5	Přednosti absolventů .....	42
5.2	Dopady nezaměstnanosti na nezaměstnaného absolventa.....	43
5.2.1	Finanční situace.....	43
5.2.2	Sebehodnocení .....	44
5.2.3	Rodina a okolí .....	45
5.3	Spolupráce s úřadem práce.....	46
5.3.1	Motivace k evidenci na úřadu práce.....	46
5.3.2	Služby úřadu práce.....	47
5.3.3	Přínos úřadu práce.....	48
5.3.4	Návrhy pro zlepšení .....	49
	ZÁVĚR .....	51
	BIBLIOGRAFICKÝ SEZNAM .....	54
	SEZNAM PŘÍLOH.....	58

## ÚVOD

Nezaměstnanost je stále považována za problémovou událost moderní společnosti, a to i přesto, že v poslední době její míra postupně klesá. Práce dává lidem pravidelný režim a řád a zajišťuje jim finanční stabilitu. Proto její ztráta představuje pro většinu osob těžkou životní událost, se kterou se nesnadno vyrovnávají. Ztráta zaměstnání může postihnout každého člověka, ve kterémkoliv věku. Tato situaci představuje velký zásah do dosavadního života a způsobuje mnoho změn, převážně těch negativních. Dochází ke snížení životní úrovně jedince, ubývá sociálních kontaktů, mění se ekonomická situace, dále má nezaměstnanost vliv na sebehodnocení nezaměstnaného člověka a postihuje jeho zdraví. Nezaměstnanost má také velký dopad na okolí nezaměstnaného, zejména na nejbližší rodinu.

I když může nezaměstnanost postihnout kohokoliv, existují určité rizikové skupiny, které jsou nezaměstnaností ohroženy více než ostatní. Absolventi sice nejsou považováni za nejrizikovější skupinu na trhu práce, ale stále je zapotřebí věnovat jim patřičnou pozornost a péči. Oproti starším pracovníkům jsou v mnoha oblastech znevýhodněni. Tím nejvýraznějším handicapem je nedostatečná praxe, chybějící pracovní zkušenosti a návyky, a také kontakty, které by jim situaci na trhu práce usnadňovaly. I přesto mají určité přednosti, které jejich postavení na trhu práce zlepšují. Jedná se především o znalost moderních technologií a ochotu se dále vzdělávat. Přejít ze vzdělávacího systému do pracovního života hraje v životě absolventa významnou roli. Vstup na trh práce pro ně představuje velkou životní změnu, která ovlivňuje jejich budoucí kariéru i kvalitu celého života. Proto je důležité se problémy absolventů zabývat a využívat opatření na zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Neúspěšnost při hledání zaměstnání již na počátku kariéry mladého člověka může totiž vést ke ztrátě motivace a ke zvýšené tendenci k sociálně patologickým jevům.

Téma mé bakalářské práce zní „Bariéry absolventů středních odborných škol registrovaných na ÚP při vstupu na trh práce“. Toto téma jsem si zvolila z toho důvodu, že se pracovně pohybuji v oblasti zprostředkování zaměstnání, proto je mi tato problematika velmi blízká a vše s ní spojené mě velice zajímá. Mým cílem bude zjistit, jak absolventi středních odborných škol hodnotí svou pozici na trhu práce, jaké dle nich mají největší nedostatky a přednosti, a zejména, jak se jim spolupracuje s úřadem práce

a zda jsou jim nabízeny potřebné služby a informace. Zajímá mě, zda spolupráce s úřadem práce může zlepšit jejich pozici na pracovním trhu a zajistit jim vhodné pracovní uplatnění. Bude se jednat o zhodnocení této problematiky z pohledu nezaměstnaných absolventů registrovaných na Úřadu práce v Blansku. Odpovědi na tyto otázky se budu snažit získat pomocí kvalitativního šetření.

Práce je rozdělena do několika kapitol. První tři kapitoly budou věnovány vymezení základních teoretických pojmů. V první kapitole se zaměřím na trh práce. Vymezím jeho definici a rozdělení, popíši jeho hlavní komponenty a zaměřím se na problém nezaměstnanosti. Zde představím její druhy, rizikové skupiny a popíši nejčastější důsledky, které nezaměstnanost způsobuje. Ve druhé kapitole se budu zabývat absolventy a jejich postavením na pracovním trhu. Představím výhody i nevýhody, které absolventi ve vztahu k trhu práce mají, a nejčastější bariéry, jež jim jejich situaci znesnadňují. Třetí kapitola bude věnována úřadu práce, jeho uspořádání a hlavním složkám. Dále se zaměřím na politiku zaměstnanosti a popíši nejčastěji využívaná opatření aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti. To vše s ohledem na region Blanenska. Poslední dvě kapitoly jsou výzkumné a budou mít podobu kvalitativního výzkumu, který bude tvořen rozhovory s vybranými respondenty. Hlavními účastníky výzkumu budou absolventi středních odborných škol, u kterých se bude zjišťovat, jak sami hodnotí svou situaci na pracovním trhu a spolupráci s úřadem práce. Bude zde formulována hlavní výzkumná otázka, popíši zvolenou výzkumnou strategii, techniky sběru dat a výzkumný soubor. Nakonec dojde k interpretaci dat, která byla získána na základě provedeného výzkumu.

# 1 TRH PRÁCE

Trh práce je prostor, ve kterém se setkávají poptávka po práci a nabídka práce. Kuchař (2007) uvádí, že trh práce je založen na oboustranném vztahu dvou subjektů - toho, kdo svou práci nabízí, a toho, kdo tuto práci poptává a je ochotný nabízené zboží koupit. Základním úkolem trhu práce je tedy umístění pracovních sil mezi zaměstnavatele, případně mezi odvětví či regiony. Ideální podstatou tohoto vzájemného vztahu je svobodné rozhodnutí obou subjektů, že na trh práce vstoupí. Ne vždy však dojde k naplnění tohoto ideálního stavu, jelikož zaměstnanci i zaměstnavatelé jsou nuceni přizpůsobovat se aktuální situaci na pracovním trhu. Buchtová (2002) uvádí, že postavení a uplatnění jednotlivců na trhu práce je závislé na jejich schopnosti reagovat a přizpůsobovat se vývoji pracovního trhu či strukturálním změnám. Zároveň dodává, že je to ovlivněno také postojem zaměstnavatelů či strukturou sociálního systému. Krebs (2005) k tomu dodává, že práce je na pracovním trhu úzce spjata s osobností člověka, což může způsobovat nerovnováhu na trhu práce a také nezaměstnanost, která na sebe váže ekonomické i sociální důsledky. Také dle Kolibové (2005) je trh práce oproti jiným trhům trhem specifickým, jelikož pracovní sílu tvoří člověk a každá změna či problém má vliv na jeho sociální role a sociální fungování.

Kotýnková a Němec (2003) k tomuto tématu uvádějí, že trh práce je ovlivněn mnoha různými faktory, jako jsou politické a ekonomické, hospodářská politika státu a politika zaměstnanosti, životní úroveň obyvatelstva, tradice či geografické podmínky. Český trh práce dle nich prošel mnoha změnami a od roku 1997 se nezaměstnanost neustále snižuje. Míra ekonomické aktivity je v České republice vysoká a pořád patří k nejvyšším v Evropě.

## 1.1 Trh práce a jeho segmentace

Trh práce je ve skutečnosti segmentován, tj. dále rozdělen na jednotlivé trhy, které jsou mnohdy velmi odlišné. Segmentaci chápeme jako proces, jehož výsledkem je oddělení jistých skupin prací, případně sektorů trhu práce. Vývoj segmentů trhu práce je přímo závislý na vývoji celé společnosti. V rámci segmentace trhu práce lze rozlišit trh na primární a sekundární, formální a neformální, externí a interní. (Tvrdý a kol., 2007)



### 1.1.1 Primární a sekundární trh práce

Primární a sekundární trh práce definuje ve své publikaci Kolibová (2005). Ta uvádí, že primární trh práce poskytuje lepší pracovní příležitosti, které nabízejí jistotu v pracovní oblasti, kariérní růst či výhodnější mzdové podmínky. Naproti tomu na sekundárním trhu práce se objevují pracovní místa s nižším věhlasem i mzdovým oceněním. Sekundární trh je mnohdy předurčen pro osoby tzv. podzaměstnané, které vykonávají méně kvalifikovanou práci. Ty jsou častěji vystaveni riziku nezaměstnanosti, není jim umožněno zvýšit si kvalifikaci nebo přejít na primární trh. Na sekundárním trhu nacházejí častěji uplatnění lidé, kteří jsou označováni jako rizikové na trhu práce. Mezi tyto skupiny řadíme především absolventy škol, osoby bez kvalifikace, příslušníky etnických menšin, osoby se zdravotním znevýhodněním či osoby starší padesáti let.

### 1.1.2 Formální a neformální trh práce

Tvrdý a kol. (2007) popisuje formální a neformální trh práce. Formální trh je trhem oficiálních pracovních příležitostí, který je kontrolován a řízen státními institucemi. Neformální trh práce naopak představuje trh, který je mimo dohled těchto institucí, spadá do tzv. šedé nebo černé ekonomiky a zahrnuje především nelegální podnikání, samozásobitelství či sousedskou výpomoc. Oba trhy se navzájem propojují a změny na jednom trhu se promítají i do trhu druhého. Mareš (1994, s. 53) k tomu dodává, že „zapojením do neformálního trhu práce mohou domácnosti shromažďovat své příjmy, tento trh práce však nemůže vyrovnávat nezaměstnanost“.

### 1.1.3 Externí a interní trh práce

Externí trh práce neboli vnější trh chápeme jako otevřený trh, v němž si jednotlivé organizace navzájem konkurují. Je plně podřízený zákonitostem nabídky a poptávky a pracovní místa mají častěji charakter příležitostných povolání. (Kuchař 2007). Naopak interní trh práce představuje vnitřní trh určité firmy, kdy dochází k rozmístění pracovníků uvnitř této firmy a tyto pracovní nabídky nejsou volně dostupné na trhu práce. (Václavíková, Kolibová, Kubicová 2009)

Mareš (1994, s. 55) dále rozlišuje 5 pracovních trhů podle Kerra. Jedná se o trh *dokonalý*, v němž je cena práce určena jen poměrem mezi poptávkou po práci a její nabídkou. Dále je to trh *neoklasický*, což je méně dokonalý trh práce, na kterém působí

a tržní mechanismus korigují kulturně dané standardy a distribuční mechanismy. Třetím typem je *přirozený* trh, zde je nutné počítat s individuálním nedostatkem znalostí, kvalifikace a dovedností, ekonomickými a neekonomickými náklady a setrvačností jevů nikoliv jako s pochopitelnými nedokonalostmi jinak dokonalého trhu práce, ale jako s jeho přirozenou bází. Následuje *institucionální* trh, do jehož mechanismu intervenují sociální instituce. Jako poslední rozlišuje *řízený* trh práce, na kterém je zajišťováno intervencí státu totéž, co na neoklasickém trhu přirozenými mechanismy.

## **1.2 Práce a pracovní síla**

Práce je cílevědomá činnost člověka, jejíž výsledky jsou závislé na objektivních podmínkách prostředí a na vlastnostech člověka samotného. Nepatří mezi běžné zboží, jelikož není pouze ekonomickou činností, ale také činností sociální. Práce a profesní role zaujímá v hodnotovém žebříčku dospělého člověka vysokou pozici a je důležitou složkou jeho identity. Pro mnohé představuje nezastupitelnou součást jejich života, skrz ni se vymezuje jejich pozice a začlenění ve společnosti. Dává jim pocit užitečnosti a možnost seberealizace, přináší finanční prospěch, umožňuje potkávat nové lidi a určuje časovou strukturu dne. Pracovní silou se rozumí souhrn duševních a fyzických schopností člověka konat určitou práci. (Vágnerová 2014). Giddens (1999) uvádí, že můžeme hovořit o práci placené, která je vykonávána v rámci zaměstnání a za kterou zaměstnanci dostávají mzdu či plat. Stejně tak rozlišujeme práci neplacenou, jež zahrnuje zejména činnost v domácnosti či svépomocné činnosti mimo domácnost.

## **1.3 Komponenty trhu práce**

Mezi hlavní komponenty trhu práce patří nabídka práce, poptávka po práci a rovnováha na pracovním trhu. V následujícím textu si všechny uvedené pojmy popíšeme.

### **1.3.1 Nabídka práce**

Nabídkou na trhu práce se rozumí určité množství pracovních sil, které se chtějí nechat zaměstnat za určitou mzdu. Základní jednotku nabídkové strany tvoří domácnost, resp. její členové, tedy jednotlivé pracovní síly. Dle Jírové (1999, s. 8) „je nabídka práce podmínkou bohatství společnosti a životní úrovně jednotlivců“.

Každý člověk se rozhoduje, zda má na trh práce vstoupit a kolik práce bude nabízet. Při tomto rozhodování, jak uvádí Kolibová (2005, s. 36), si člověk pokládá dvě základní otázky: „Co mohu práci získat?“ a „Co mi přinese volný čas?“ Z toho vyplývá, že pro ně není rozhodující jen cena práce, ale preferují také mnoho dalších neekonomických faktorů, jako je například prestiž povolání, možnosti využití volného času, ochota se stěhovat či dojíždět za prací, preference určitých oborů apod.

### 1.3.2 Poptávka po práci

Poptávku na trhu práce představuje určité množství pracovních sil, které jsou podniky a další zaměstnavatelé ochotni zaměstnat za určitou mzdu. Poptávkovou stranu tedy tvoří zaměstnavatelé a jejich klíčovou aktivitou je maximalizace zisku. Stejně jako chování domácností ovlivňuje řada faktorů, i poptávka firem po práci je podmíněna mnoha činiteli, jako jsou hospodářské výsledky předchozích období, plánované investice, tržní postavení, technologické vybavení, kvalifikovanost dostupné pracovní síly atd. (Kuchař 2007)

### 1.3.3 Rovnováha na trhu práce

Hlavním cílem ve vztahu nabídky práce a poptávky po práci je rovnováha na trhu práce. Ta je určena vzájemnou interakcí tržní nabídky a poptávky. Rovnovážný stav znamená, že se určité množství pracovních sil a zaměstnavatelé vzájemně dohodnou na určité mzdě. Dosažení této rovnováhy je podmíněno splněním několika předpokladů, zejména ekonomickou prosperitou, zajištěním uspokojivé poptávky po pracovních silách a dostatečnou adaptibilitou pracovních sil. Jelikož stále dochází k intervencím státu do oblasti ekonomiky, bude se na trhu práce určitá nerovnováha vždy objevovat. Specifickým nástrojem sociální politiky, který rovnováhu na trhu práce přímo ovlivňuje, jsou opatření v oblasti mezd, zejména pak institut minimální mzdy. (Kuchař 2007). Dle Kolibové (2005, s. 39) je dosažení rovnováhy na trhu práce složitější než na jiných trzích. Nabídka práce mnohdy reaguje na růst poptávky po práci pomaleji. To je dáno dobou profesní přípravy, která je nutná pro získání poptávané kvalifikace.

## 1.4 Fenomén nezaměstnanosti a trh práce

Důsledkem nerovnováhy na trhu práce je nezaměstnanost, která vzniká převýšením nabídky práce nad poptávkou po práci. Nezaměstnanost stanovuje tzv. míra nezaměstnanosti, která vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob k celkovému počtu obyvatel, kteří jsou schopni pracovat. (Buchtová 2002)

Dle Mezinárodní organizace práce v Ženevě se za nezaměstnaného jedince považuje osoba v produktivním věku, která není v pracovním nebo obdobném vztahu ani nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, aktivně hledá práci a je schopna a ochotna do zaměstnání v nejbližším časovém horizontu nastoupit. (ILO, Unemployment rate [online]). Samotnou nezaměstnanost definuje Václavíková a kol. (2009, s. 46), podle níž se jedná o „stav nerovnováhy na pracovním trhu, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky“.

Nezaměstnanost je v naší společnosti poměrně rozšířená, často diskutovatelné a sledované téma. Jedná se o stav, který v jedinci může vyvolávat rozmanité pocity a jehož důsledky mohou na nezaměstnanou osobu působit jak negativně tak také pozitivně. Obecně je popisována jako zátěžová situace, která má vliv na psychiku člověka i na jeho sociální postavení. To, jak lidé nezaměstnanost prožívají, závisí na jejich celkové osobnosti, psychické odolnosti a schopnosti adaptability. (Kotýnková, Němec 2003)

### 1.4.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost dělíme do několika skupin dle dvou základních kritérií – podle příčiny vzniku a podle délky.

Podle příčiny vzniku se jedná o nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou nebo sezónní. *Frikční* nezaměstnanost představuje běžnou součást každé ekonomiky. Vzniká neustálým pohybem lidí mezi pracovními místy. Nejčastěji uváděnou příčinou je, že se zaměstnaná osoba svého pracovního místa dobrovolně vzdá, a to z důvodu hledání zaměstnání nového. Důvodem však může být také stěhování či hledání prvního zaměstnání. Frikční nezaměstnanost není považována za závažný problém, jelikož trvá zpravidla velmi krátce. (Buchtová 2002). *Strukturální* typ nezaměstnanosti vzniká na

základě nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po práci, jehož důsledkem je pak vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných. Strukturální nezaměstnaností jsou ohroženy především vdané ženy, rodiče s více dětmi, starší osoby a osoby s nízkou kvalifikací. (Kotýnková, Němec 2003). Jako *cyklickou* nezaměstnanost Mareš (1994) označuje klasický model nezaměstnanosti charakteristický pro 19. a začátek 20. století. Dle Kodymové a Koláčkové (2005) vzniká cyklická nezaměstnanost tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. Je vyvolávána a posléze i potlačována cyklickými změnami v hospodářských aktivitách v makroekonomickém měřítku. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti. *Sezónní* nezaměstnanost je nezaměstnanost krátkodobá, spojená s konkrétní částí roku a je charakteristická pro odvětví, kde je výroba závislá na počasí, zejména v zemědělství nebo stavebnictví. Mareš (1994)

Z hlediska délky dělíme nezaměstnanost na *krátkodobou* a *dlouhodobou*. Buchtová (2002) uvádí, že důležitým faktorem jak krátkodobé, tak dlouhodobé nezaměstnanosti, je pohlaví, které má význam v psychické i sociální sféře člověka. Při ztrátě zaměstnání dochází ke změně sociální role jedince, přičemž na změnu role ženy a muže je nahlíženo rozdílně. Mareš (1994) považuje dlouhodobou nezaměstnanost za velký sociálně politický problém. Ve většině literatury je definována jako nezaměstnanost dlouhodobého charakteru, zpravidla delší než jeden rok. Dlouhodobá nezaměstnanost přináší hmotné, sociální, psychické i zdravotní důsledky, které nepůsobí pouze na jedince samotného, ale mají vliv také na jeho rodinu i celou společnost. Pro nezaměstnanou osobu představuje například ztrátu motivace, změnu životní úrovně, úbytek sociálních kontaktů, objevuje se napětí v rodině. Všechny tyto důsledky mají negativní dopad na psychiku člověka a následně i na jeho zdravotní stav. Ve společnosti se může projevovat nárůstem sociálně patologických jevů či společenskou nestabilitou. Schneiderová (2004) však zdůrazňuje, že prožívání dlouhodobé nezaměstnanosti je individuálně podmíněno. Podle Brožové (2003) se někteří jedinci mohou do stavu dlouhodobé nezaměstnanosti dostat i několikrát během svého profesního života, v takovém případě hovoříme o tzv. opakované nezaměstnanosti. Jak dlouhodobá, tak opakovaná nezaměstnanost však působí negativně také na zaměstnavatele, kteří mohou začít pochybovat o motivaci nezaměstnaného najít si nové zaměstnání.

Duková, Duka a Kohoutová (2013) rozdělují nezaměstnanost na dva další typy - skrytou a nepravou. O *skryté* nezaměstnanosti hovoříme v případě, kdy si nezaměstnaní práci nehledají a neregistrují se jako nezaměstnaní, tudíž nejsou zahrnuti do statistik nezaměstnanosti. Jedná se o osoby, které na hledání zaměstnání rezignovaly a cíleně vykonávají jinou činnost (např. studenti či ženy na rodičovské dovolené). Mezi tento typ nezaměstnanosti však můžeme řadit také osoby účastníci se rekvalifikace nebo předčasné odchody do důchodu. *Nepravá* nezaměstnanost se vyskytuje v případech, kdy nezaměstnané osoby jsou evidovány jako nezaměstnaní, ale nemají potřebu zaměstnání hledat. Chtějí využít finanční podporu v nezaměstnanosti nebo si přivydělávají nelegální prací.

#### 1.4.2 Rizikové skupiny

V naší společnosti existují určité skupiny osob, které jsou ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. U těchto lidí existuje větší riziko ztráty pracovní pozice a vzniku opakované nezaměstnanosti. Všechny tyto události jsou ovlivněny řadou charakteristik, jako je věk, pohlaví, vzdělání, příslušnost k určité etnické skupině nebo zdravotní stav. Buchtová (2002) řadí k rizikovým skupinám především ženy po rodičovské dovolené, osoby se zdravotním znevýhodněním, osoby starší 50 let, osoby s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace, příslušníky minorit a absolventy škol.

Pro mou práci jsou stěžejní právě absolventi škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání nebo se potýkají s opakovanou nezaměstnaností. Ti jsou znevýhodněni z hlediska nedostatečné praxe, pracovních návyků a špatné orientace na trhu práce. Nemohou si tak vytvořit potřebné pracovní návyky, rozvíjet své schopnosti a mnohdy zůstávají závislími na svých rodičích. Mohou se u nich objevit výchovné a psychologické problémy. Pokud si ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a můžou směřovat k sociálně patologickému chování. (Kodymová, Kolářková, 2005)

#### 1.4.3 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost ve svých důsledcích postihuje mnoho oblastí lidského života. Nezaměstnaný jedinec často mění hodnotový žebříček, dochází ke změně motivace, může se dostavovat rezignace. Člověk ztrácí svou sociální roli a postavení, což může

vést k sociální izolaci. Mareš (1994, s. 74) k tomu uvádí: „Nezaměstnanost uvádí jedince do nepříznivých životních podmínek, negativně ovlivňuje některé sociální instituce a zdraví postižené populace, redukuje její sociální sítě, ničí její sociální status a s ním spojené sebevědomí a vylučuje ji z participace na společenském a politickém životě.“ Hlavními oblastmi, na které nezaměstnanost působí, jsou tedy především ekonomická, sociální a zdravotní sféra jedince.

Co se týče důsledků ztráty zaměstnání z hlediska *ekonomické situace*, upadá člověk na nižší úroveň a nemůže si již dovolit to, co mají lidé ze stejné sociální vrstvy. Právě toto omezení člověka velice stresuje, jelikož mu jeho finanční situace nedovoluje udržet si určitý standard. (Vágnerová 2002). Nezaměstnaní jedinci sice mohou pobírat podporu v nezaměstnanosti, avšak tato finanční pomoc je časově omezena, stěží pokrývá základní potřeby rodiny a uvádí rodiny do dluhů. Navíc právě finanční podpora od státu může být pro nezaměstnaného člověka dalším faktorem potvrzujícím jeho podřadnost. Mladí nezaměstnaní absolventi bez pracovních zkušeností na podporu v nezaměstnanosti navíc nedosáhnou, jelikož nesplňují zákonné podmínky pro vznik nároku. Finanční potíže jsou také hlavním faktorem, jež nutí nezaměstnaného brát jakoukoliv, i hůře placenou a kvalifikovanou práci. (Mareš 1994)

Ztráta zaměstnání je také spojena se změnou *sociálního statusu*, *životní úrovně* i *sociální role*. Jedinec prožívá náhlý pokles životní úrovně a s tím i spojené obavy z chudoby, ztrácí navyklost životní rutinu, zažívá deprese, cítí se zklamáný a nepotřebný. (Mareš 1994). Dle Kodymové a Koláčkové (2005) nastává potřeba sociální vzájemnosti, komunikace a spolupráce. Buchtová (2002) uvádí, že nezaměstnanost zatlačuje lidi do pasivity a způsobuje u nich ztrátu motivace k hledání nového pracovního místa. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, jedinec se uzavírá sám do sebe a dochází k omezování sociálních kontaktů s okolím. Role, které do té doby zaujímal, se začínají vytrácet, což se projevuje právě zhoršenou komunikací a problémy v interpersonálních vztazích. Člověk se tak postupně dostává do stavu sociální izolace. Plesník (2004) k tomu dodává, že nezaměstnanost má navíc velký vliv na vnímání času a struktury dne. Nezaměstnaný člověk začíná vnímat čas jinak než v době, kdy pracoval, přestává pro něj hrát důležitou roli. Lidé mají dostatek volného času, který ale paradoxně tráví stále pasivnějším způsobem, přestávají ho efektivně využívat. Právě přebytek volného času je zvláště pro mladé lidi a absolventy

velmi nebezpečný, jelikož ještě nemají rozvinuty pracovní návyky a potřebný režim. Přemíra volného času tak může u mladých vést ke vzniku sociálně patologických jevů či kriminality. Mnohé formy trávení volného času navíc vyžadují finance, kterých má nezaměstnaný absolvent, potažmo nezaměstnaný člověk, málo.

Nezaměstnanost negativně působí také na *zdravotní stav* člověka. Jedince nejvíce postihují psychosomatické potíže, jejichž hlavním spouštěčem je stres. Běžnými potížemi spojenými se stresem ze ztráty zaměstnání je bolest hlavy, zažívací potíže a zvýšený krevní tlak. Mezi nezaměstnanými dochází také ke zvýšenému výskytu nemocí dýchacího ústrojí, plicních a srdečních potíží. Tyto potíže jsou posilovány zvýšenou tendencí nezaměstnaných uchýlovat se k alkoholu, drogám, nebo více kouřit. (Vágnerová 2002). Mareš (1994) zdůrazňuje, že ztráta zaměstnání postihuje, kromě fyzického, také psychické zdraví. Nezaměstnaní mají tendenci být úzkostnější, nespokojení, vyskytují se u nich deprese, obavy, nízké sebevědomí a trpí poruchami spánku. Watkins (1992 [online]) dodává, že nezaměstnanost může zdravotní stav jedince ovlivnit také z důvodu nedostatku příjmů. Nezaměstnanost může totiž vést k chudobě a ta je spojena se špatným životním stylem a zdravotním stavem. Pokud má tedy nezaměstnaný člověk nedostatek financí, je nucen pořizovat levné a nezdravé potraviny, což v důsledku negativně působí na jeho zdravotní stav.



## **2 POSTAVENÍ ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH ŠKOL VE VZTAHU K TRHU PRÁCE**

Z mnoha již provedených výzkumů vyplývá, že právě mladí absolventi po skončení studia mají značné potíže s uplatněním na trhu práce. To souvisí zejména s velmi omezenými možnostmi prosadit své dosavadní znalosti a zkušenosti na reálném pracovním trhu, ale také se stále častějším výskytem odkládání vstupu na trh práce a osvojení si pracovních návyků. V posledních letech se tedy začíná klást mnohem větší důraz na zapojení studentů do pracovního procesu již v době studia, účinným nástrojem pro zlepšení jejich postavení na trhu práce jsou také opatření z oblasti politiky zaměstnanosti. (Halásková 2001)

### **2.1 Absolventi středních škol a význam středoškolského vzdělání**

Dle zákoníku práce (Zákon č.262/2006, § 229) je absolventem zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném ukončení studia dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

Samotný zákon o zaměstnanosti pojem absolvent vůbec nedefinuje. Tento zákon však vymezuje určitou skupinu osob, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Ti tuto péči potřebují především z důvodu zdravotního stavu, věku, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů. Mezi tyto uchazeče mimo jiné spadají fyzické osoby do 25 let věku a také absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. (Zákon č. 435/2004, § 33)

Ve své bakalářské práci se zaměřuji na absolventy středních škol, tudíž je nutné definovat i tento pojem. Oblast středního vzdělávání definuje školský zákon (Zákon č. 561/2004, § 57,58), který říká, že střední vzdělávání rozvíjí vědomosti, dovednosti, schopnosti, postoje a hodnoty získané v základním vzdělávání důležité pro osobní rozvoj jedince. Poskytuje žákům obsahově širší vzdělání a upevňuje jejich hodnotovou orientaci. Dále vytváří předpoklady pro plnoprávný život, samostatné získávání informací, pokračování v navazujícím vzdělávání a přípravu pro výkon povolání.

Výsledkem středního vzdělání jsou pak tři stupně vzdělání – střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem a střední vzdělání s maturitní zkouškou.

V souvislosti se středoškolským vzděláváním je však nutné zmínit také význam vzdělávání obecně, jelikož vzdělávání a vzdělávací politika jsou významnou součástí každé moderní společnosti. Vzdělávání je definováno jako proces získávání a osvojování si poznatků a dovedností, rozvíjí kognitivní, sociální a psychomotorickou složku osobnosti. (Walterová a kol., 2004). Krebs (2005) uvádí, že velký význam má vzdělávání v oblasti sociálních vazeb, sociálních kontaktů a trávení volného času, jelikož člověk v procesu vzdělávání potkává mnoho dalších jedinců, se kterými vstupuje do interpersonálních vztahů. Vzdělávání rovněž přispívá k utváření hodnot a rozvoji osobnosti každého člověka.

## **2.2 Uplatnění absolventů na trhu práce**

Jak již bylo vícekrát uvedeno, absolventi představují na pracovním trhu jednu z rizikových skupin. Hlavními důvody jsou jednak chybějící pracovní zkušenosti a chybějící doložitelná praxe v oboru, již mnozí zaměstnavatelé vyžadují, neosvojené pracovní návyky a nedostatečná orientace na trhu práce. Mezi další důvody řadíme potřebnou delší dobu na zapracování a obavy zaměstnavatelů, že mladí zaměstnanci dají po načerpání zkušeností přednost atraktivnějšímu pracovnímu místu. (Halásková 2001).

Období přechodu absolventů na pracovní trh je úzce spjato s pojmem tzv. nastupující dospělosti, nazývaného též emerging adulthood. Obecně se uvádí, že se jedná o vývoj člověka v období přibližně mezi 18. a 25. rokem života, toto ohraničení je však velmi variabilní a je ovlivněno mnoha sociálními faktory. Nastupující dospělost bývá označována jako určitá „mezi fáze“, kdy člověk již není adolescent, ale není také úplně dospělý. Toto období je charakteristické nestabilitou v mnoha oblastech života, zkoumáním osobní identity a stálým odkládáním přechodu do dospělosti. Pro pracovní oblast je typické, že absolventi často hledají a zkoušejí několik různých variant pracovního uplatnění. Často vyzkouší několik možností, než naleznou práci, které by se chtěli věnovat i do budoucna. Práce a zaměstnání tedy představuje významný prvek při přechodu do dospělosti. (Arnett 2000 [online]).

Existuje několik důvodů, díky kterým však mohou zaměstnavatelé dát uchazečům z řad absolventů přednost. Jedná se především o čerstvé odborné znalosti, jazykové zkušenosti či větší adaptibilitu na moderní technologie. Pokud se však absolventi potýkají již v počátku profesního života s neúspěchem, může to vést ke ztrátě motivace či dokonce k výskytu patologických jevů v chování. (Halásková 2001). Dle Festové a Vojtěcha (2006) je postavení absolventů na trhu práce ovlivněno řadou různých faktorů, jedná se například o ekonomickou situaci, region, stav mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách či uplatnitelnost ve vystudovaném oboru. Úlovec a Vojtěch (2017) však dodávají, že zaměstnavatelé převážně nejsou spokojeni se schopnostmi absolventů a považují je za málo připravené.

Jak uvádí Kalousková (2006) trh práce je prostor, ve kterém dochází ke střetu nabídky a poptávky po pracovní síle. Český vzdělávací systém výrazně ovlivňuje úroveň nových pracovních sil, snaží se absolventy vybavit potřebnými znalostmi a dovednostmi a pomáhá jim k tomu, aby se mohli plnohodnotně zapojit do pracovního procesu a aby se mohli nadále vzdělávat. Vzdělávací systém je tedy významným faktorem, jenž ovlivňuje budoucí uplatnitelnost absolventů škol.

Absolventi škol by zároveň měli vědět, jaké požadavky zaměstnavatelé preferují, a měli by být těmito kompetencemi vybaveni. Kalousková (2006) ve své publikaci mimo jiné uvádí výčet nároků, které jsou pro potenciální zaměstnavatele při výběru pracovníků důležité. Jedná se zejména o ochotu zaměstnance učit se, dále se vzdělávat, schopnost nést zodpovědnost a samostatně se rozhodovat. Velký význam sehrávají také komunikační dovednosti, schopnost týmové práce, samostatné a analytické myšlení. Šťastnová, Vymětalová a Matějková (1999) navíc dodávají, že absolventi by při hledání zaměstnání neměli být pasivní, ale naopak by měli zaměstnavatele aktivně oslovovat a projevovat svou iniciativu.

### 2.2.1 Přednosti absolventů

Za určitých okolností jsou zaměstnavatelé ochotni přijmout do pracovního procesu čerstvého absolventa a dát mu tak přednost před zkušenějšími uchazeči. Nejčastějším důvodem je zejména velmi dobrá teoretická příprava, znalost současných trendů, jazykové znalosti a ochota se dále vzdělávat. Dalším důležitým faktorem je nezatíženost

absolventů předchozími pracovními návyky a zlovyky. Mladí zaměstnanci se tak mohou snadno a rychle přizpůsobit filozofii a organizaci společnosti, a zaměstnavatelé si je mohou pracovním vycvičením dle svých představ. Absolventi jsou pro zaměstnavatele atraktivní rovněž z důvodu dovedností v práci s počítačem a celkově snadnější adaptace na moderní technologie. (Kadlec 2000)

### 2.2.2 Nedostatky absolventů

Kalousková (2006) předkládá také nejčastější nedostatky absolventů, kterými své šance na pracovní uplatnění u zaměstnavatelů snižují. V celkovém pohledu se jako nejčastější důvod odmítání absolventů jeví nedostatek praxe a pracovních zkušeností. Zejména u absolventů středních škol bývá praktická příprava zpravidla krátkodobá a nedostatečná. V tomto případě jsou na tom podstatně lépe absolventi vyšších odborných škol či vysokých škol, kde je praxe již mnohem hojnější a studenti se realizují v oborech, ve kterých se chtějí uplatnit a dále rozvíjet. Dále jsou to často nereálné představy absolventů o výši mzdy, pracovní době nebo pracovním zařazení. To je dáno nedostatečnou připraveností na vstup do pracovní sféry, absolventům často schází informace o fungování a požadavcích trhu práce a chybí jim reálná představa o skutečném pracovním prostředí. V neposlední řadě je to také delší doba, kterou absolventi potřebují na své zapracování, a nízká úroveň pracovní morálky, která se v době dlouhodobé nezaměstnanosti ještě více prohlubuje.

### 2.3 Nezaměstnanost absolventů

Nezaměstnanost je dlouhodobě považována za problémovou oblast, a to i přesto, že se její situace v posledních letech značně zlepšila. Fenomén nezaměstnanosti postihuje řadu rizikových skupin a nevyhýbá se ani mladým lidem z řad absolventů. Dle Sirovátky (2014) se ale mladí lidé oproti jiným rizikovým skupinám, zejména oproti osobám starším padesáti let, dostávají z nezaměstnanosti mnohem snadněji a rychleji. Jak uvádí Úlovec a Vojtěch (2017), nezaměstnanost absolventů je výrazně ovlivněna několika faktory. Jedná se především o současnou situaci v oblasti ekonomiky, stav nabídky volných pracovních míst, poměr nabídky a poptávky na trhu práce či nároky zaměstnavatelů na předpoklady a schopnosti zaměstnanců. Na stav nezaměstnanosti má dále vliv uspořádání a vývoj vzdělanostní struktury a počet absolventů, kteří vstupují na trh práce.

Pokud hovoříme o příčinách vzniku a trvání nezaměstnanosti absolventů, je třeba vnímat dvě rozdílné oblasti. Jednak je nutné rozlišovat objektivní příčiny, jež uvádějí samotní nezaměstnaní uchazeči. Nad druhé straně však musí být zohledněny také příčiny, které uvádějí zaměstnavatelé. (Halásková 2001). Ve vlastním výzkumu v rámci této práce se zaměřím na zkoumání této problematiky z perspektivy nezaměstnaných uchazečů.

Existuje několik typů aktivit vedoucích ke snižování nezaměstnanosti absolventů. Jeden z nich popisuje Kadlec (2000), který tvrdí, že jedním z možných nástrojů je pomoc škol žákům prostřednictvím vytváření předpokladů pro uplatnění na pracovním trhu poskytováním dostatečného množství informací z oblasti zaměstnanosti.

### 2.3.1 Míra nezaměstnanosti absolventů

Počet nezaměstnaných absolventů pravidelně sleduje a vyhodnocuje Úřad práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí, a to vždy k 30. září a k 30. dubnu aktuálního roku. Hodnoty od září bývají vždy vyšší, jelikož v tomto období je příliv čerstvých absolventů logicky výraznější. Oproti tomu hodnoty z dubna přesněji zachycují situaci absolventů na pracovním trhu, jelikož již představují určitý rovnovážný stav. Celkový počet nezaměstnaných absolventů a jeho vývoj je ovlivněn řadou faktorů, které popisuje Festová a Vojtěch (2006, s. 8). Jedná se o úroveň celkové nezaměstnanosti, cyklus školního roku, požadavek několikaleté praxe ze strany zaměstnavatelů a v některých případech i nesprávná volba dalšího vzdělání absolventů základních škol, jejichž rodiče neměli dostatek informací o situaci na pracovním trhu nebo nedokázali odhadnout možnosti svých dětí.

Míra nezaměstnanosti v podstatě ukazuje, kolik absolventů se nedokázalo uplatnit na trhu práce a je v evidenci úřadu práce. Přesnou definici pojmu míra nezaměstnanosti nabízí Festová a Vojtěch (2006, s. 13). „Míra nezaměstnanosti absolventů je dána poměrem počtu absolventů konkrétního druhu přípravy, skupiny oborů či oboru vzdělání k celkovému příslušnému počtu absolventů v daném druhu přípravy, v dané skupině oborů či v daném oboru vzdělání. Hodnota míry nezaměstnanosti vyjadřuje, kolik procent absolventů dané skupiny oborů zůstane bez zaměstnání.“

Například v dubnu 2016 činila míra nezaměstnanosti absolventů středního odborného vzdělávání s maturitní zkouškou 7,5 %. V dubnu 2017 klesla míra nezaměstnanosti absolventů na 5,2 %, nakonec v dubnu 2018 to bylo jen 3,7 %. Na tuto klesající tendenci míry nezaměstnanosti absolventů středních škol má značný vliv skutečnost, že výrazná část z těchto absolventů se rozhodla pokračovat v terciárním vzdělávání a také zavedení státní maturitní zkoušky v roce 2011. Studenti, kteří byli u maturity neúspěšní, se totiž do této kategorie nepočítají. Dalšími faktory, které mají vliv na pokles míry nezaměstnanosti absolventů, je lepší ekonomická situace a podmínky na trhu práce a také demografické stárnutí populace. (Doležalová a kol. 2016)

### 2.3.2 Bariéry při vstupu na trh práce

Absolventi středních odborných škol se při vstupu na pracovní trh potýkají s řadou bariér, které bývají zpravidla příčinou jejich dlouhodobější neschopnosti najít si vhodné zaměstnání. Dle řady autorů jsou nejčastěji uváděnými důvody zejména praktické zkušenosti, kvalita vzdělávací přípravy a struktura oborů a špatná informovanost absolventů o fungování trhu práce.

Jak již bylo řečeno, nedostatek praktických zkušeností poměrně výrazně ovlivňuje postavení absolventů na pracovním trhu. Zejména u absolventů středních odborných škol se celková doba praxe nevyrovnává potřebnému standardu. Větší pozornost by také měla být věnována spolupráci škol se zaměstnavateli, zaměstnavatelé by si tak v rámci praxe mohli vytipovat potenciální zaměstnance a dohodnout se s nimi na budoucí spolupráci. (Trhlíková 2015)

Z hlediska zhodnocení kvality vzdělávací přípravy existuje tzv. index nedostatečné péče školy, jehož základní myšlenkou je, „že přestože některá důležitá vlastnost nebo dovednost absolventům škol chybí, nemusí to být přisuzováno špatné práci školy. Na druhé straně jsou ale vlastnosti, které by škola rozvíjet měla, ale ne vždy se jí to daří.“ U absolventů středních odborných škol postrádají zaměstnavatelé zejména smysl pro kvalitu, ochotu učit se a schopnost rozhodovat se a být iniciativní. Na tyto vlastnosti by se školy dle zaměstnavatelů měly více zaměřit. (Šťastnová a kol. 1999, s. 35). Jak uvádí Kadlec (2000), vzdělání by se mělo zaměřit nejen na osvojování odborných dovedností,

ale také na rozvíjení klíčových kompetencí, které spousta zaměstnavatelů považuje za prioritní. Nejvíce nedostatků je u absolventů spatřováno v neschopnosti sebe prezentace. Kalousková (2006) k tomu dodává, že dle zaměstnavatelů je důležité klást velký význam na propojení teorie s praxí a zavádět tak do výuky nejnovější poznatky. V souvislosti s tím je také žádoucí, aby výuka byla zajišťována kvalifikovanými pracovníky, kteří disponují aktuálními znalostmi z oboru. V návaznosti na kvalitu vzdělávání musíme zmínit také nevyhovující strukturu vzdělávací nabídky, tedy nabízených oborů. Ty často neodpovídají nabídce pracovních příležitostí a dochází k nesouladu mezi poptávkou a nabídkou. Trhlíková (2015) uvádí, že je to způsobeno skutečností, že školy přizpůsobují nabídku vzdělání poptávce ze strany veřejnosti, bez ohledu na následnou uplatnitelnost na pracovním trhu.

Nedostatečná informovanost patří mezi další atributy, jež oslabují uplatnění absolventů na trhu práce. Představy absolventů o skutečném fungování pracovního trhu jsou často velmi malé. Úkolem školy by tak měla být dostatečná informovanost, aby si absolventi udělali reálnou představu o pracovním prostředí a o požadavcích trhu práce. OECD považuje dobře fungující informační a poradenskou činnost za základ efektivně fungujícího přechodu od studia do zaměstnání. Aby se lidé mohli rozhodovat o svém budoucím uplatnění, je zapotřebí, aby měli umožněn přístup k aktuálním informacím. (Kadlec 2000)

### **3 ÚP A JEHO SLUŽBY V KONTEXTU BLANENSKA**

V následující kapitole představím působnost úřadu práce, jeho hlavní složky a popíši důležité činnosti a aktivity vedoucí ke zlepšení pracovního uplatnění nezaměstnaných absolventů. Jelikož je moje práce zaměřena na okres Blansko, budou se následující informace vztahovat právě na tento region.

#### **3.1 Působnost úřadu práce**

Úřad práce České republiky je správní úřad s celostátní působností a je organizační složkou státu. Byl zřízen zákonem č. 73/2001 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících předpisů. Tvoří jej generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. Úřad práce České republiky spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí, které ho řídí a je mu nadřízeným správním úřadem. V čele Úřadu práce České republiky je generální ředitel, krajskou pobočku vede ředitel a v čele kontaktního pracoviště je ředitel nebo vedoucí. (Integrovaný portál MPSV, O Úřadu práce ČR [online])

Úřad práce České republiky vznikl jako základní článek služeb zaměstnanosti v roce 1990, v roce 2004 převzal také agendu systému Státní sociální podpory. Zásadní přeměnu v organizační struktuře a uspořádání ale úřady práce zaznamenaly až v roce 2011, kdy převzaly agendu a také výplatu všech nepojistných sociálních dávek. Tato podoba přetrvává dodnes. V současné době tedy pod úřad práce spadají, krom oblasti zaměstnanosti, také dávky státní sociální podpory, dávky pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na péči a dávky pro osoby se zdravotním postižením. V mé práci se dále zaměřím pouze na oblast služeb zaměstnanosti. (Integrovaný portál MPSV, Historie Úřadu práce ČR [online])

Zákon o zaměstnanosti vymezuje hlavní činnosti a úkoly úřadu práce v oblasti zprostředkování zaměstnání a podpory v nezaměstnanosti. Patří sem zejména vedení evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání, sledování databáze s volnými pracovními místy a její aktualizace, zprostředkování vhodného zaměstnání, vypracovávání individuálních akčních plánů, spolupráce při realizaci opatření a nástrojů aktivní



politiky zaměstnanosti či vydávání rozhodnutí o přiznání podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci. (Zákon č. 435/2004, § 8)

### 3.1.1 Charakteristika Blanenska

Město Blansko se nachází v severní části Jihomoravského kraje, na rozhraní Dražanské a Českomoravské vrchoviny, přibližně 30 kilometrů severně od Brna. Začátkem roku 2018 evidovalo 20 650 obyvatel. Často bývá označováno jako „vstupní brána do Moravského krasu“. K zajímavým objektům řadíme například rekreační oblast Palavu, Galerii města Blanska či Muzeum, které sídlí na blanenském zámku. Mimo území města Blanska je to pak například samotný Moravský kras, zámek v Boskovicích, Lysicích či Rájci nad Svitavou. Blansko je také sídlem mnoha státních institucí a průmyslových podniků. K významným podnikům s dlouholetou tradicí patří ČKD Blansko, a.s. či Adast Systems, a.s. (Město Blansko, Informace o městě Blansku [online])

Okres Blansko je po okresu Brno – město nejmenším okresem Jihomoravského kraje. Sousedí s pěti okresy České republiky, kterými jsou Žďár nad Sázavou, Svitavy, Prostějov, Vyškov a Brno – venkov. Hospodářství v okrese mělo vždy průmyslový charakter. Z průmyslových odvětví má nejdůležitější postavení s dlouholetou tradicí strojírenství. Nejvýznamnější podniky jsou obyvatelům dostupné díky dobře fungujícímu integrovanému dopravnímu systému Jihomoravského kraje a blízkosti železniční tratě se spádovostí na Brno a okolí. Mnoho obyvatel okresu Blansko tak nachází pracovní uplatnění v brněnských firmách a organizacích. (Český statistický úřad, Charakteristika okresu Blansko [online])

V prvním čtvrtletí roku 2018 evidoval okres Blansko v evidenci úřadu práce celkem 1 117 volných pracovních míst. Mezi uchazeči o zaměstnání byl největší zájem o pracovní pozice dělníků ve výrobě, administrativních pracovníků či prodavačů v prodejnách. V nabídce volných pracovních míst převažovala nabídka na pracovní zařazení montážní dělník elektrických zařízení, seřizovač a obsluha obráběcích strojů nebo pomocný dělník do výroby. (Integrovaný portál MPSV, Nabídka a poptávka na trhu práce [online])

### 3.1.2 Úřad práce Blansko

Kontaktní pracoviště Blansko spadá pod Krajskou pobočku Úřadu práce České republiky v Brně. V současné době zaměstnává více než šest desítek zaměstnanců v několika odlišných odděleních. V čele kontaktního pracoviště stojí ředitelka a jejími přímými podřízenými jsou jednotlivá oddělení, která jsou řízena vedoucími. Každé oddělení má vymezenou svou působnost a využívá konkrétní právní předpisy specifické pro realizaci své agendy. Oblast zaměstnanosti upravuje zejména Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád. Agendu zaměstnanosti řeší oddělení zprostředkování, oddělení evidence o podporě v nezaměstnanosti, oddělení trhu práce a oddělení poradenství a dalšího vzdělávání. V oblasti zaměstnanosti má Kontaktní pracoviště Blansko ve své působnosti celkem 54 obcí.

Dle Měsíční statistické zprávy (Řepa, Toušková 2018 [online]) evidovalo Kontaktní pracoviště Blansko k 31. červenci 2018 celkem 2 099 nezaměstnaných osob a celkový podíl nezaměstnaných osob byl 2,7 %. Tento dokument také předkládá počet nezaměstnaných absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých v Jihomoravském kraji, který v uvedeném období činil 1 194 uchazečů. Z hlediska vzdělanostní struktury se na Kontaktním pracovišti Blansko objevuje nejvíce absolventů z oborů informační technologie a strojírenství, dále ekonomické obory a hotelnictví a cestovní ruch. Z hlediska počtu absolventů v evidenci úřadu práce je také důležité zohledňovat skutečnost, kdy absolventi využívají dobu strávenou v evidenci uchazečů o zaměstnání pouze jako přechodnou před nástupem k dalšímu studiu a o zprostředkování zaměstnání skutečně nežadají.

## 3.2 Nástroje politiky zaměstnanosti

Úřad práce nabízí absolventům, potažmo všem uchazečům o zaměstnání, různá opatření ke zvýšení jejich zaměstnatelnosti a možnosti uplatnit se na trhu práce. Toho dosahuje jednotlivými nástroji státní politiky zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je označována jako soubor určitých opatření, kterými je na pracovním trhu vyrovnávána poptávka a nabídka a jsou tak vytvářeny podmínky pro rovnovážný stav na trhu práce. Politiku zaměstnanosti utváří především stát, zaměstnavatelé, zaměstnanci a odbory. (Wildmannová 2005). Šimek (2004) dodává, že rozlišujeme aktivní a pasivní politiku

zaměstnanosti. Aktivní politikou zaměstnanosti označujeme aktivní přístup při hledání zaměstnání. Pasivní politika spočívá především v zabezpečení nezaměstnaných osob při ztrátě zaměstnání různými typy dávek.

### 3.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Za pasivní politiku zaměstnanosti považujeme aktivity, které jsou spojené s hmotným zabezpečením nezaměstnaných osob. Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je na přechodné období a v určité míře kompenzovat nezaměstnaným lidem jejich chybějící příjem. Hlavním nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti je výplata podpory v nezaměstnanosti. Délka poskytování i její výše jsou časově omezeny, aby byli lidé motivováni najít si co nejdříve nové pracovní uplatnění. (Krebs 2005)

Dle Zákona o zaměstnanosti má na podporu v nezaměstnanosti nárok uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň dvanácti měsíců. Rozhodným obdobím jsou poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Podpůrčí doba, po kterou je podpora v nezaměstnanosti vyplácena, se liší v závislosti na věku uchazeče o zaměstnání ke dni podání žádosti. U uchazeče o zaměstnání do padesáti let věku činí pět měsíců, od padesáti do padesáti pěti let činí osm měsíců a nad padesát pět let věku uchazeče o zaměstnání náleží podpora v nezaměstnanosti v délce jedenácti měsíců. Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného čistého měsíčního výdělku, který byl u uchazeče zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období. Pokud uchazeč o zaměstnání naposledy před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, stanoví se výše podpory procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden kalendářní měsíc. Procentní sazba činí první dva měsíce podpůrčí doby 65 %, další dva měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu. (Zákon č. 435/2004, § 39, 41, 43, 50)

Dalším nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti, který je využíván právě absolventy, jež zpravidla nesplňují podmínky pro vznik nároku na výplatu podpory

v nezaměstnanosti, je podpora při rekvalifikaci. Ta náleží uchazeči o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované Krajskou pobočkou úřadu práce, a to po celou dobu rekvalifikace. Rozhodným obdobím pro posouzení nároku na podporu při rekvalifikaci jsou poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu. (Zákon č. 435/2004, § 40, 41, 50)

### 3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je definována jako souhrn opatření, které směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce České republiky. Ty podle situace na trhu práce dále spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. (Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti, § 104). Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je dle Jírové (1999) odstranit bariéry omezující určité skupiny osob ve vstupu na volný pracovní trh, přispět ke sladění poptávky a nabídky, mobilizovat skupiny vyloučené z trhu práce a podporovat harmonizaci rodinného a pracovního života. U uchazečů o zaměstnání, kteří jsou ohroženi ztrátou pracovních návyků z důvodu ztráty motivace k hledání nového pracovního uplatnění, je využíváno těchto nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jako motivačního a aktivizačního prvku. Je však velmi důležité uvědomit si, že se jedná pouze o částečnou výpomoc, která se neobejde bez aktivního přístupu samotných uchazečů o zaměstnání.

Sirovátka (2014) uvádí, že podle provedených výzkumů jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívané v České republice vhodné a úřady práce s nimi umí pracovat. Zásadní problém ale vidí v nedostatečné kapacitě zaměstnanců pracovat s případem individuálně, což v sobě zahrnuje motivaci, aktivizaci, vyhledávání vhodných nástrojů i s jejich aplikací. Bylo by tedy dobré zapojit do procesu také sociální pracovníky v rolích front-line pracovníků nebo poradců, kteří by tak přímo pracovali s konkrétním případem nezaměstnaného.

Mezi nástroje, kterými je aktivní politika zaměstnanosti realizována, řadíme zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na

zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. V další části práce budou blíže představeny pouze ty nástroje, které přispívají ke zlepšení postavení absolventů na trhu práce.

### **3.3 Zvýšená péče úřadu práce o absolventy**

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována prostřednictvím několika programů. Tyto programy se cíleně zaměřují na řešení nepříznivé situace jedinců, kteří jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaností. Jak již bylo řečeno, mezi tyto ohrožené osoby patří také absolventi, kteří jsou znevýhodněni především chybějící praxí. Festová a Vojtěch (2006) uvádějí, že aktivnímu zapojení absolventů na trh práce je věnována velká pozornost, a to zejména prostřednictvím poradenských systémů a využíváním nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Nyní si uvedeme nejčastěji využívané programy pro zlepšení postavení absolventů na trhu práce na Kontaktním pracovišti Blansko.

#### **3.3.1 Společensky účelná pracovní místa**

Úřad práce může poskytnout zaměstnavatelům příspěvek na společensky účelná pracovní místa, pokud plánují přijmout do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit uplatnění jiným způsobem. Jsou určena především pro absolventy škol nebo dlouhodobě neumístitelné uchazeče o zaměstnání, může se jednat také o pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek je určen k plné nebo částečné úhradě vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Vzniká na základě písemné dohody s úřadem práce. (Festová, Vojtěch 2006). Příspěvek může být poskytnut na uchazeče o zaměstnání, který spadá do některé z těchto kategorií: uchazeči s evidencí déle než dvanáct měsíců nepřetržitě; uchazeči s evidencí delší než tři měsíce a současně starší padesáti let, rodiče po mateřské a rodičovské dovolené, osoby se zdravotním znevýhodněním a uchazeči do dvaceti pěti let s praxí kratší než dva roky. Příspěvek může být poskytován maximálně po dobu šesti až dvanácti měsíců. Na tento příspěvek není ze zákona nárok a pracovní poměr musí být sjednán na dobu neurčitou nebo na dobu určitou dvojnásobnou než je doba poskytování příspěvku. (Kaczor 2013)

### 3.3.2 Rekvalifikace

Uchazečům a zájemcům o zaměstnání pomáhají v návratu na trh práce také rekvalifikační kurzy, které Úřad práce České republiky finančně podporuje. Tento pojem zákon o zaměstnanosti definuje jako získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazečů nebo zájemců o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace je třeba přihlížet k dosavadní kvalifikaci uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, jeho schopnostem a předchozím pracovním zkušenostem, ale také ke zdravotnímu stavu tak, aby byly co nejvíce sladěny s aktuálními požadavky pracovního trhu. Existují tři varianty rekvalifikací – ty, které zajišťuje úřad práce sám, zvolené rekvalifikace uchazečů nebo zájemců o zaměstnání a rekvalifikace zaměstnanců, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání u stávajícího zaměstnavatele, například z důvodu změny podnikatelské činnosti či útlumu jedné části podnikatelských aktivit. (Galvas a kol. 2004)

Dvořáková a kol. (2007) uvádí, že cílem rekvalifikačního vzdělávání je jednak získání znalostí a dovedností potřebných pro výkon nové profese, rekvalifikace v sobě ale také zahrnuje preventivní a motivační prvek. To znamená především zajištění kontaktu se společenským prostředím, eliminaci sociálního vyloučení a pomoc při zajištění nového pracovního uplatnění.

Od počátku roku 2018 zařadila Krajská pobočka Úřadu práce České republiky v Brně do rekvalifikačních kurzů celkem 1 236 osob. (Řepa, Toušková 2018 [online]). Dle tiskové zprávy Úřadu práce České republiky z 8. 8. 2018 je mezi klienty značný zájem především o kurzy zaměřené na základní počítačové dovednosti, kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů, svářečské kurzy a kurzy účetnictví. (Integrovaný portál MPSV, Tiskové zprávy [online]).

### 3.3.3 Odborné stáže

Absolventi mají možnost absolvovat odbornou praxi v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích formou společensky účelného pracovního místa vyhrazeného pro uchazeče o zaměstnání. Odborné stáže jsou určeny právě pro absolventy středních škol nebo středních odborných učilišť, pro které je důležité získat

po ukončení studia potřebnou praxi a pracovní zkušenosti. Podmínkou pro nástup na odbornou praxi je, že uchazeč o zaměstnání odpracoval od ukončení studia maximálně dva roky a je minimálně tři měsíce v evidenci uchazečů o zaměstnání. Úřad práce uzavírá se zaměstnavatelem písemnou dohodu a absolvent musí v rámci uzavřené dohody vykonávat práci v oboru, který vystudoval. Mzda absolventa se skládá ze dvou částí, jednu dostává ve formě finančního příspěvku od úřadu práce a druhou od zaměstnavatele. O uzavření dohody nelze požádat zpětně. Maximální délka absolventské praxe je dvanáct měsíců, u jednoho zaměstnavatele může být takto umístěno i několik zaměstnanců. (Integrovaný portál MPSV, Odborné praxe absolventů [online]).

#### 3.3.4 Záruky pro mladé v Jihomoravském kraji

Tento projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Termín realizace projektu je od 1. 1. 2016 do 31. 1. 2019. Jeho cílem je především začlenit uchazeče o zaměstnání na trh práce prostřednictvím realizace odborných praxí a poskytnout jim prostřednictvím aktivit projektu odborné dovednosti a znalosti pro výkon konkrétní profese. Mezi hlavní aktivity projektu řadíme poradenství, rekvalifikace a odborné stáže. Cílovou skupinou jsou osoby do dvaceti devíti let věku, které nejsou zaměstnané, nestudují, jejich dosavadní pracovní zkušenosti nepřesáhly délku tří let a současně jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce v Jihomoravském kraji bez ohledu na délku evidence. Zpravidla lze podpořit uchazeče o zaměstnání s nejvyšším dosaženým vzděláním středoškolským, popřípadě i vysokoškolským. Zaměstnavatelé mohou získat příspěvek na mzdové náklady formou společensky účelného pracovního místa vyhrazeného. Výše příspěvku se pohybuje od 15 000 Kč do 20 000 Kč v závislosti na věku, délce evidence a dosaženém vzdělání. Příspěvky jsou poskytovány na dobu šesti až dvanácti měsíců. (Evropský sociální fond, Záruky pro mladé v JmK [online])

Při realizaci projektu spolupracuje úřad práce i s dalšími aktéry, jako jsou školy, vzdělávací zařízení či zaměstnavatelé. Kromě příspěvku na mzdy může úřad práce vyplatit zaměstnavateli také tzv. příspěvek na mentora, což je pracovník firmy, který dohlíží na plnění plánu odborné praxe a zaškoluje přijatého absolventa. Nejvíce dohod

k zaměstnání absolventů uzavřela k datu 25. 9. 2017 právě Krajská pobočka Úřadu práce České republiky v Brně. Největší zájem byl o pracovníky v administrativě, prodeji a službách, v technických oborech nebo ošetřovatelství. (Integrovaný portál MPSV, Tiskové zprávy [online]).



## 4 METODOLOGIE VÝZKUMU

V předešlých částech práce bylo popsáno fungování trhu práce, byl nastíněn problém nezaměstnanosti, představeny nejčastější výhody, nevýhody a bariéry absolventů na trhu práce a také státní politika zaměstnanosti s nejčastěji využívanými nástroji a opatřeními pro zlepšení postavení absolventů na pracovním trhu. V následující kapitole bude proveden kvalitativní výzkum pro zjištění postavení absolventů středních odborných škol na trhu práce. Postupně bude představen výzkumný cíl, hlavní výzkumnou otázka, zvolená výzkumná strategie, metody a techniky sběru dat a výzkumný soubor. Je důležité zdůraznit, že zkoumaným souborem budou absolventi evidovaní na úřadu práce v Blansku. V žádném případě tedy nelze výsledky šetření zobecňovat a aplikovat na širší populaci.

### 4.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Cílem mé bakalářské práce je snaha objasnit, jak vidí absolventi středních odborných škol svou situaci na trhu práce, v čem spatřují největší bariéry a zda jim spolupráce s úřadem práce pomáhá zlepšit postavení na pracovním trhu. Zaměřím se na absolventy středních odborných škol, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce v Blansku.

Poznávacím cílem práce je snaha odpovědět na hlavní výzkumnou otázku, která zní: „*Jak hodnotí absolventi středních odborných škol svou pozici na trhu práce a jaký vliv na jejich zaměstnatelnost má spolupráce s úřadem práce?*“ Aplikační cíl práce můžeme spatřovat v tom, že získané poznatky mohou sloužit jako podnět a doporučení pro změnu či zefektivnění nabídky služeb nezaměstnaným absolventům.

Z hlavní výzkumné otázky jsem dále odvodila dílčí výzkumné otázky (dále DVO):

DVO 1: *Jak absolventi vnímají své postavení na trhu práce?*

DVO 2: *Má nezaměstnanost na nezaměstnaného absolventa nějaké dopady?*

DVO 3: *Zlepšuje spolupráce s úřadem práce uplatnění absolventů na trhu práce?*

## 4.2 Výzkumná metoda

Pro zodpovězení hlavní výzkumné otázky jsem si zvolila kvalitativní výzkumnou strategii. Hendl (2005) uvádí, že výzkum je proces vytváření nových poznatků. Jedná se o systematickou a pečlivě naplánovanou činnost, jejíž hlavním cílem je odpovědět na kladené výzkumné otázky. Výhodou kvalitativního šetření je hlubší popis případu, kdy výzkumník provádí podrobné zkoumání. Cílem kvalitativní metodologie je studium běžného každodenního života lidí v jejich přirozených podmínkách a pochopení jejich subjektivního hlediska. Disman (2008) dodává, že kvalitativní výzkumná strategie přináší detailní a komplexní informace o zkoumaném jevu. Výzkumník tedy získá od malého počtu respondentů velké množství dat. Tato získaná data však nelze zobecňovat na širší populaci. V mé práci se zajímám o vlastní hodnocení situace absolventů, výzkum je tak založen na jejich subjektivním vnímání, nezkoumá objektivní a měřitelné skutečnosti. Z tohoto důvodu jedle mého názoru vhodné zvolit kvalitativní výzkumnou strategii.

Metody sběru dat u kvalitativního výzkumu jsou naslouchání vyprávění, kladení otázek a získávání jejich odpovědí. Dotazování obecně zahrnuje různé typy rozhovorů, dotazníků, škál a testů. (Hendl 2005). Pro mou bakalářskou práci jsem si zvolila metodu polostandardizovaného rozhovoru, jelikož tato metoda, na rozdíl od dotazníkového šetření, lépe zachytí subjektivní názory dotazovaných na danou problematiku. V polostandardizovaném rozhovoru je seznam témat, popřípadě otázek, předem připraven, tazatel si však může pořadí a přesnou formulaci otázek vybrat, může klást i doplňující otázky a dotazovaný má právo vyjádřit své vlastní poznatky. Tato metoda tedy umožňuje tazateli držet linii rozhovoru a zároveň nechává komunikačnímu partnerovi prostor pro jeho názory a zkušenosti. (Reichel 2009).

Analýza zjištěných dat bude provedena s využitím postupů zakotvené teorie. Zakotvenou teorii řadíme mezi nejvyužívanější metody v kvalitativním výzkumu. Je to teorie odvozená induktivně a jejím cílem je vytvořit teorii. To znamená, že nezačínáme teorií, kterou bychom následně chtěli ověřovat, ale zkoumanou oblastí a necháváme, ať se vynoří to, co je v této oblasti významné. Nástrojem analýzy textu v zakotvené teorii jsou typy kódování – otevřené, axiální, selektivní. V mé práci bude využito otevřené kódování. Při tomto kódování je text rozbit na jednotky, kterým jsou dále přidělena

jména, a s takto nově pojmenovanými částmi textu výzkumník dále pracuje. (Strauss, Corbin 1999)

### **4.3 Popis výzkumného souboru**

Pro výběr komunikačních partnerů byla zvolena metoda záměrného výběru. Miovský (2006) toto definuje jako postup, kdy výzkumník cíleně vyhledává účastníky podle zadaných kritérií. Hlavními kritérii pro můj výzkum byla podmínka, aby respondenti byli absolventi střední odborné školy, splňovali definici absolventa dle Zákoníku práce a aby byli v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce v Blansku po dobu alespoň dvou měsíců.

Pro vytvoření výzkumného souboru jsem použila šest nezaměstnaných absolventů, kteří splňují výše zmíněné podmínky. Tři absolventy jsem oslovila osobně přímo na pracovišti úřadu práce v Blansku, další tři absolventy jsem získala prostřednictvím tzv. metody sněhové koule, kdy mi tipy a kontakty na ostatní respondenty dali již oslovení absolventi. Výzkumný soubor se skládá z pěti žen a jednoho muže. Původně jsem měla přislíben rozhovor ještě od jednoho muže, ten ho ale na poslední chvíli odvolal. Bohužel se mi ho již nepodařilo nahradit jiným absolventem, který by splňoval daná kritéria. Věkové rozmezí se pohybuje od devatenácti do dvaceti jedna let, vzdělanostní strukturu tvoří tři absolventi ekonomického oboru, jeden absolvent oboru sociální péče, jeden absolvent oboru gastronomie a jeden absolvent oboru umělecká keramika. Délka nezaměstnanosti vybraných absolventů je od tří do pěti měsíců. Pro zachování anonymity budou absolventi v textu označováni jako komunikační partneři (také KP).

<b>Jméno</b>	<b>Věk</b>	<b>Pohlaví</b>	<b>Obor</b>	<b>Pracovní zkušenosti</b>	<b>Délka evidence</b>
KP 1	19	žena	Sociální péče	žádné	5 měsíců
KP 2	21	žena	Ekonomické lyceum	1 rok	5 měsíců
KP 3	21	žena	Gastronomický management	11 měsíců	5 měsíců
KP 4	21	žena	Obchodní akademie	6 měsíců	4 měsíce
KP 5	19	muž	Ekonomické lyceum	žádné	4 měsíce
KP 6	22	žena	Umělecká keramika	2 roky	3 měsíce

Tabulka č. 1: popis komunikačních partnerů (zdroj: vlastní vypracování)

#### **4.4 Etika výzkumu**

Při realizaci celé kvalitativní strategie jsem vycházela z etických zásad výzkumu. Podle Reichela (2009, s. 177) „výzkum nesmí v žádném případě jakkoli ohrozit a natož poškodit zkoumané jedince fyzicky, psychicky, sociálně nebo jinak.“

Všichni absolventi byli s výzkumem i jeho účelem seznámeni a projevili souhlas se na něm podílet. Tento souhlas je součástí pořízené nahrávky rozhovoru. Byli také obeznámeni s tím, že od něj můžou svobodně odstoupit, a to v jakékoli jeho fázi. Dále jsem je ubezpečila o zachování jejich anonymity, o tom, že jejich identita nebude odhalena nikomu dalšímu. Jelikož jsem pracovník úřadu práce v Blansku, bylo velice důležité vysvětlit účastníkům výzkumu mou roli. Ubezpečila jsem je, že v této situaci vystupuji jako student, nikoli pracovník, a že jimi poskytnuté odpovědi nebudou sděleny třetí osobě ani žádným způsobem využity v jejich neprospěch. Naopak byli seznámeni s tím, že se může stát, že výsledky zjištěných dat přispějí ke zlepšení spolupráce pracovníků s absolventy. S pořízením zvukového záznamu byli taktéž

obeznámeni a souhlasili s ním. V neposlední řadě byli informováni i o tom, že mají právo být s výsledky výzkumu seznámeni.

#### **4.5 Organizace a průběh výzkumu**

Před začátkem celého výzkumu jsem si připravila sérii otázek k rozhovoru, které jsou uvedeny v příloze č. 2. Poté jsem začala kontaktovat jednotlivé komunikační partnery, přičemž tři jsem oslovila osobně a s dalšími třemi jsem se dohodla zprostředkovaně skrze první tři absolventy. Na začátek byli všichni seznámeni s účelem výzkumu a také se skutečností, že rozhovor bude nahráván, neboť si myslím, že tato informace je velice zásadní a může tázajícím činit určité zábrany.

Po jejich souhlasu jsem si s nimi domluvila již konkrétní termín, kdy bude rozhovor probíhat. Výběr místa pro uskutečnění rozhovoru jsem nechala na nich, popřípadě jim nabídla několik možností, ze kterých si mohli vybrat. Pro vytvoření neformální atmosféry jsem záměrně rozhovory nerealizovala na půdě úřadu práce. Tři rozhovory byly tedy zrealizovány v kavárně, dva v parku a jeden v autě, jelikož dotazovaný nechtěl být spatřen nikde na veřejnosti, což jsem plně respektovala.

Všechny rozhovory probíhaly v měsíci říjnu 2018. Před začátkem rozhovoru jsem své komunikační partnery opět seznámila s důvodem rozhovoru a obsahem výzkumu, a ubezpečila je o své povinnosti zachovávat mlčenlivost o informacích, které mi sdělí, a o zachování jejich anonymity. Délka rozhovorů se pohybuje v průměru okolo dvaceti pěti minut. Většina z tázajících byla zpočátku nespěšná kvůli nahrávání rozhovoru, avšak po nějaké době ostych opadl. Pro úspěšnou analýzu dat jsem provedla jejich transkripci, všechny rozhovory jsem tedy po jejich nahrání doslovně přepsala, což bylo časově poměrně náročné. Přepis rozhovorů byl proveden bez jakýchkoliv změn. Pokud v nich však bylo uvedeno nějaké jméno, údaj nebo informace, která by vedla k identifikaci komunikačního partnera, záměrně jsem je v přepisu rozhovoru neuvedla. Poté jsem již dospěla k samotné analýze získaných dat, pro kterou jsem využila techniku otevřeného kódování.

## 5 ANALÝZA ZJIŠTĚNÝCH DAT

V této kapitole uvedu a vyhodnotím data, která jsem svým kvalitativním výzkumem získala, a pokusím se tak odpovědět na jednotlivé dílčí výzkumné otázky. K analýze dat jsem použila techniku otevřeného kódování, pomocí nalezených indikátorů jsem tedy ke každé výzkumné otázce identifikovala několik kategorií, které uvádím níže.

### 5.1 Postavení absolventů na trhu práce

#### 5.1.1 Studium

V tomto ohledu mě zajímalo, co absolventy vedlo k výběru jejich oboru, jaká byla jejich motivace. Čtyři dotazovaní shodně vypověděli, že si daný obor vybrali z toho důvodu, že je zajímavý a protože si mysleli, že je bude bavit: „*Chtěla sem se vždycky starat o lidi, takže z toho důvodu, chtěla sem něco s humanitním zaměřením*“ (KP 1). Stejně tak KP 3 uvedla: „*Gastronomie mě baví od malička, takže sem věděla, že bych chtěla vybrat tenhle obor.*“ Jedině KP 4 přiznala, že nevěděla, jaký obor zvolit, a proto si školu vybrala kvůli tomu, že na ni šla i kamarádka. KP 5 si obor vybral, jelikož má široké uplatnění. V podstatě nikdo další, kromě něj, se nezajímal o to, jaké je v daném oboru uplatnění na trhu práce. Toto kritérium neshledávali jako důležité: „*Tak to mě nějak nezajímalo moc, vždycky sem ráda kreslila, sem kreativní a tak, mám na to talent myslím, takže toto spíš rozhodovalo, že mě to bavilo*“ (KP 6). Všichni se shodli na tom, že jim při výběru školy rodiče pomohli, nebo dali doporučení, ale konečné rozhodnutí nechali na nich. Kdyby se měli absolventi rozhodovat znovu, ve většině by si zvolili obor jiný: „*Asi bych si vybrala něco jiného, protože mám pocit, že nemůžu tu práci najít, takže asi něco s cizími jazyky, to mě bavilo na škole, anebo něco s obchodním zaměřením*“ (KP 1). Dva absolventi jsou s výběrem spokojeni a nic by na něm neměnili.

Při výběru vhodného studijního oboru hraje významnou roli také dostatek informací ohledně uplatnitelnosti jednotlivých oborů, fungování trhu práce a také o předpokladech studenta k danému oboru. Absolventi uvedli, že nějaká příprava a informovanost ze strany školy byla, ale většina z nich nedokázala uvést žádný konkrétní příklad. Jedině KP 1 si vzpomněla, že se svou třídou absolvovala poradenství v Informačním a poradenském středisku úřadu práce. Uvedla: „*Byli jsme v devítce na úřadu práce, hmm, na poradenství pro školy, a tam sme si mohli vyzkoušet, nebo udělat test, jaký*

*obor asi by tak nejlépe pro nás se hodil“.* KP 5 žádné informace ze strany školy poskytnuty nebyly. *„Ne, to nám vůbec nějak neříkali, maximálně nám řekli jenom ano, vybral sis dobře, budeš mít velký uplatnění.“* Absolventi by zpětně více informací uvítali, ale nejsou schopni zhodnotit, zda by to jejich rozhodnutí ovlivnilo nebo změnilo.

Dalším z indikátorů, který vyplynul z rozhovorů, byl význam studia a vzdělání pro absolventy. Pět absolventů se totiž shodlo na tom, že pro ně studium bylo velmi důležité a věnovali mu podstatnou část svého času. *„Tak studium bylo důležité, snažila sem se v té škole, abych měla dobrý průměr, a potom věnovala sem se tomu docela dost i ve svém volném čase, i třeba mi pomáhala mamka, protože to bylo docela náročné a ona věděla, ona trochu dělala rekvalifikační kurz na účetnictví, takže mě trošku pomáhala. Takže sem se tomu věnovala hodně, až moc možná“.* (KP 4). Lišila se pouze odpověď KP 6, která otevřeně sdělila, že pro ni studijní výsledky nebyly až tak důležité, bavila ji spíše praxe. Vzhledem k tomu, že bydlela na internátě, nebyla pod dohledem rodičů, a tak raději trávila čas s kamarády. Zároveň však dodala, že nikdy neměla nějak hrozné známky, i když se učení moc nevěnovala. Při realizaci rozhovorů jsem také pozorovala reakce a neverbální projevy tázaných absolventů a musím přiznat, že u některých z nich nemohu s jistotou potvrdit, zda jejich odpověď byla pravdivá, či zda neřekli jen, dle jejich názoru, očekávanou odpověď.

Co se týče dalšího studia, objevují se u absolventů poměrně rozdílné názory. KP 1 a 5 přiznali, že se hlásili ke studiu na vysoké škole, ale nebyli přijati. Shodně také vypověděli, že na vyšší odbornou školu nastoupit nechtěli. KP 3 a 6 se již v dalším studiu pokračovat nechtělo. KP 4 zase uvedla: *„No tak napadlo mě to, ale vůbec sem nevěděla, jaký obor, takže sem se nakonec rozhodla pro to nepokračovat.“* Jedině KP 2 možnost dalšího studia využila a studuje kombinovaně vysokou školu se zaměřením na pedagogiku. Výběr kombinovaného studia zdůvodňuje takto: *„Abych mohla získat vlastně během týdne nějaké pracovní zkušenosti a byl to tak jako lepší nápad.“*

### 5.1.2 Pracovní oblast

V oblasti pracovních zkušeností se opět sešly rozdílné odpovědi. Dva absolventi dosud nemají žádné pracovní zkušenosti, i když v době studia chodili po různých brigádách.

„Tak třeba v archivu, že sem byl v archivu, pomáhal sem třídit vlastně archiv, nebo roznášet dokumenty, poštu, hm v jiné firmě sem zase měl možnost pracovat v zásobovacím oddělení, takže sem nahlídl, jak to vypadá v zásobování.“ (KP 5). Další čtyři absolventi již nějakou dobu pracovali, avšak tato doba nepřesáhla dva roky. Například KP 2 působila rok ve firmě jako stážistka a tuto pozici získala díky úřadu práce. KP 3 zase získala roční praxi ve školní jídelně jako kuchařka.

Brigádu během evidence na úřadu práce má pouze jedna absolventka: „Jsem lektorka v mateřské školce, takže to aji trošku souvisí s tou mojí vysokou školou, kterou studuji.“ (KP 2). Zajímavé je, že tuto brigádu uzavřela i přesto, že se jí po celou dobu brigády pozastavila výplata podpory v nezaměstnanosti, na kterou má nárok. Naopak KP 6 otevřeně přiznala, že dokud podporu v nezaměstnanosti nedočerpá, nebude si žádnou brigádu hledat. „No to bych vlastně byla jako docela hloupá, kdybych si teď nějakou brigádu našla, protože takhle mám vlastně peníze v podstatě za nic a nemusím nic dělat.“ Ostatní absolventi se vyjádřili tak, že nad tím uvažovali, ale zatím si žádnou brigádu nenašli. KP 1 uvedla: „Hm dívám se, ale zatím sem nenašla nic, co by mě tak jako zaujalo“.

Všichni absolventi uvedli, že aktivně hledají zaměstnání. Nejčastěji využívaným způsobem je internet: „No na internetu, dívám se každý den na určité stránky, práce cz, volná místa na seznamu, hm nevím, co ještě, na indeed, na hromadu takových stránek a hledám to na internetu“ (KP 4). Dále spolupracují s úřadem práce, i když KP 1 uvedla, že většinou, když dostane nabídku pracovního místa od úřadu práce, tak už o ní ví právě z internetu. Dále, i když méně, využívají informace a doporučení od kamarádů a známých. KP 5 jako jediný prochází také inzercí v novinách. Absolventi jinak neprojevují větší úsilí a větší aktivitu při hledání zaměstnání, například aktivním oslovováním zaměstnavatelů. Většina vypověděla, že pouze odpovídají na inzeráty formou zaslání životopisu do emailu a čekají, jestli se jim někdo ozve. Jiný postoj má pouze KP 3: „Zprvu sem posílala jenom životopisy na ty nabídky, co mi přišly emailem, ale teď už sem ve fázi, kdy do těch firem chodím osobně, aniž by měli oni sami nějakou nabídku na internetu vyvěšenou, a ten životopis jim tam donesu a na práci se ptám“.

Co se týče pracovní pozice, absolventi hledají zaměstnání většinou ve svém vystudovaném oboru, pouze KP 3 a 6 ve svém oboru pracovat nechtějí a hledají jiné pozice. Zajímavé je, že u všech absolventů se jedná o oblast administrativy. U KP 2, 4



a 5 je administrativní součástí oboru, KP 1 uvedla: „*Dívám se hlavně na svůj obor, ale i na administrativu, to by mě taky bavilo*“, stejně tak KP 3 a 6. „*Chtěla bych zkusit tu administrativu, jako vím, že na to nemám školu, ale maturitu mám, tak snad bych něco najít mohla*“. (KP 6). Všichni zastávají názor, že nejprve chtějí hledat pracovní místo dle svých představ, a až po nějaké době své požadavky upravit, popřípadě snížit. Za dlouhodobou nezaměstnanost, po které by přistoupili k volbě nižší pozice, považují zhruba osm až dvanáct měsíců. „*No nechtěla bych, tak jakože třeba někde u pásu, to bych nechtěla, nebo úklid, ale zase na druhou stranu, kdyby už to trvalo dlouho, tak člověk, když nemá peníze, tak asi ano. Po čase, až bych to třeba nějak přehodnotila, ale teď ne, teď bych chtěla v tom mém oboru.*“ (KP 1)

### 5.1.3 Trp práce

Absolventi hodnotí trh práce na Blanensku z hlediska oboru, který hledají, tak, že pracovní místa v této oblasti jsou, ale mnohem více jich nabízí například Brno. Uvědomují si, že právě v Brně by měli s nalezením zaměstnání mnohem menší obtíže. „*Místa tady určitě sou, ale není jich tady ani z daleka tolik, jako v Brně, tam si myslím, že bych takový problém najít si práci neměla.*“ (KP 3). Jedině KP 4 si myslí, že je na Blanensku málo pracovních pozic a mohlo by jich být mnohem více. KP 5 si uvědomuje, že nabídka práce na Blanensku v oblasti administrativy a ekonomiky nedokáže uspokojit převyšující poptávku: „*Myslím si, že místa tady sou, sou, ale jak už sem zmiňoval, tak hm největší problém je velká konkurence. Je nás tady spousta absolventů ekonomických škol a nenajde se hned pro nás uplatnění*“.

I když si absolventi uvědomují, že by měli větší šance uplatnit se na trhu práce v Brně, nejsou ochotni za práci do Brna dojíždět. Z Blanska do Brna vede přímé vlakové spojení, a spousta osob z Blanska a okolí denně tuto dopravu využívá. Pouze KP 1 uvedla, že by se této možnosti nebránila. KP 6 uvedla, že bydlí dále od Blanska a jen autobusová doprava do Blanska jí zabere více než půl hodiny. KP 5 při rozhodování zohledňuje lokalitu, do které by musel dojíždět: „*Když by to bylo třeba poblíž nějaké vlakové zastávky nebo hlavního nádraží, tak není problém, nebo i někde v centru, nebyl by to problém, ovšem když by to bylo spíš už dost na jihu, tak už by to bylo problematické. Trvalo by to dlouho a už bych ze dne nic neměl.*“ Ostatní absolventi neuvedli žádný důvod. S dojížděním za prací úzce souvisí také otázka stěhování. I tuto možnost absolventi nehodnotili příliš příznivě. KP 1, 2 a 5 v podstatě uvedli, že pokud

by to bylo nezbytně nutné, uvažovali by nad tím. KP 5 navíc dodal, že by hrálo velkou roli, jestli by to bylo po republice nebo i do zahraničí. Jednoznačnou odpověď však neuvedli. KP 3, 4 a 6 tuto možnost odmítli. „*Ne, nebyla bych ochotna, protože tady mám rodinu, mám tady přátele, takže nebyla bysem ochotna.*“ (KP 3)

#### 5.1.4 Problémy absolventů

Absolventi také odpovídali, s jakými problémy se při hledání zaměstnání potýkají a proč si myslí, že zaměstnání stále nenašli. I zde byly jejich odpovědi rozdílné. Někteří uváděli nedostatek praxe, například KP 1 uvedla: „*Nemám praxi a myslím si, že to je ten důvod, proč mě to většinou nevyšlo nebo nevyjde, že ti zaměstnavatelé prostě chtějí někoho, kdo aspoň trošku už se v té oblasti pohyboval.*“ S ní souhlasí KP 5: „*Nejčastější problém mého nepřijetí je to, že nikde nechtějí absolventa, kterej je čerstvě po škole, tudíž nikde nepracoval, nemá žádnou praxi. Minimálně vždycky tak tři, pět let požadují. Oni potřebují doopravdy člověka, kterýho nemusíjo zaškolovat, kterej přijde, řeknou, tamhle máš stůl a můžeš pracovat.*“ V odpovědi se shodují také KP 3 a 6, jelikož obě hledají práci mimo svůj vystudovaný obor, a tak často nesplňují představy zaměstnavatelů a předpoklady pro danou pozici. Podle KP 2 vždy splňovala požadavky na pozici, o kterou se ucházela, ale zaměstnavatel dal přednost jinému uchazeči. Důvod však neví. Obecně si myslí, že „*absolventi čekají vyšší finanční ohodnocení, než jim je potom nabízeno, nebo si nejsou schopni vybrat nabídku práce, která by jim přímo vyhovovala, například v tom jejich oboru.*“ KP 4 shledala jako svůj největší nedostatek to, že nevládní řidičský průkaz, který zaměstnavatelé často požadují.

#### 5.1.5 Přednosti absolventů

Společně s nedostatky hodnotili absolventi také své přednosti, které mohou, dle nich, zaměstnavatelům nabídnout. Často se objevoval názor, že vynikají v jazykových dovednostech a při práci s počítačem. „*Tak já bych řekla, že třeba ten anglický jazyk mám na docela dobré úrovni, potom hm umím s počítačem, word, excel, power point, tady tyto věci.*“ (KP 4). Stejný názor má i KP 5, který vyzdvihuje své jazykové znalosti, znalost práce s počítačem, internetem a s emailovou komunikací. KP 3 zase usuzuje, že její největší předností je to, že umí pracovat s lidmi. Další absolventi uvedli například pečlivost, ochotu učit se, přizpůsobivost či loajalitu. Konkrétně KP 1 řekla: „*No sem jako pečlivá a rychle se učím a přizpůsobila bych se rychle.*“ Podobně to formulovala

také KP 2, která ve své nezkušenosti vidí příležitost pro zaměstnavatele k uzpůsobení si zaměstnance k obrazu svému: „*Tak podle mého názoru například to, že si mě de facto můžou zformulovat podle sebe, že když nemám žádné zkušenosti, tak všechno mě můžou naučit oni, a sem vlastně otevřená všem nabídkám nebo všemu, co mě budou vlastně učit.*“ (KP 2).

Dílčí závěr:

Postavení absolventů na pracovním trhu ovlivňuje mnoho různých faktorů. Jedním z nich je bezpochyby volba studijního oboru a předešlá informovanost o fungování trhu práce a uplatnitelnosti jednotlivých oborů. Absolventi se pro svůj studijní obor rozhodovali převážně na základě zájmu o daný obor, přičemž informace o budoucím uplatnění pro ně vůbec nebyly stěžejní a podstatné. Navíc ze základní nebo střední školy se jim těchto informací dostalo pomálu. Při hledání pracovních míst nejsou příliš aktivní, zaměstnání hledají převážně na internetu, kdy pouze pasivně odpovídají na zadané nabídky. Zaměstnavatelé oceňují aktivní přístup spočívající například v aktivním oslovení potenciálního zaměstnavatele, což právě uchazečům schází a jejich šanci najít si zaměstnání nezvyšuje. Absolventi hledají zaměstnání jen ve svém oboru nebo v oboru, který v podstatě neodpovídá jejich kvalifikaci. Snížit své požadavky jsou ochotni nejdříve po osmi měsících nezaměstnanosti. Trh práce na Blanensku zhodnocují jako přiměřený, avšak shodují se, že větší šanci na pracovní uplatnění poskytuje nabídka pracovních míst v Brně. Za práci však nejsou ochotni dojíždět, ani se za práci přestěhovat. Nejčastěji uváděnými problémy, se kterými se při hledání zaměstnání potýkají, jsou chybějící praxe nebo výběr pracovních pozic, které neodpovídají jejich kvalifikaci. Co se týče předností, které mohou zaměstnavatelům nabídnout, vyzdvihují jazykové znalosti a znalost práce s informačními technologiemi, nebo také ochotu přizpůsobit se zaměstnavateli.

## **5.2 Dopady nezaměstnanosti na nezaměstnaného absolventa**

### **5.2.1 Finanční situace**

Co se týče finanční situace absolventů, v podstatě u nich v této oblasti nedošlo k žádné zásadní změně. Většina z nich bydlí stále s rodiči, kteří se podílejí na úhradě nákladů na bydlení. Kromě jedné absolventky nikdo z nich nepobírá podporu v nezaměstnanosti,

někteří však mají našetřené peníze z dřívějších brigád, které využívají na úhradu svých osobních potřeb. *„Žádný finanční prostředky nemám, jenom vlastně něco málo, co zbylo ještě z brigád, ale to byly vlastně letní brigády mezi studiem.“* (KP 5). KP 2 a 6 momentálně nějaký finanční příjem mají, KP 2 z brigády, na kterou chodí, a KP 6 pobírá podporu v nezaměstnanosti. Na domácnost však rodičům nepřispívají a peníze si nechávají pro svou potřebu. *„Tak našim teď zrovna nic nedávám, sami mě to jako řekli, ať si ty peníze nechám pro sebe, ale jako až si nandu nějakou tu práci, tak jim něco dávat začnu, to je jasný.“* (KP 6). Dvě absolventky žijí ve společné domácnosti s přítelem, který se sám stará o jejich finanční závazky. KP 3 se k tomu vyjádřila následovně: *„No žiju teď s přítelem, který vlastně momentálně veškeré finance má na starosti jenom on sám, protože já nemám čím přispět, takže určitě nedostatek financí je velký problém v téhle mé situaci. Přítel se mě snaží podporovat, ale myslím si, že ho to taky nebude bavit dlouho všechno platit sám.“* Podle odpovědí jednotlivých absolventů i podle toho, co jsem při rozhovorech vyzorovala, nemyslím si, že by tato situace měla na absolventy negativní dopad a ve své podstatě jim vyhovuje. Pokud by opravdu chtěli svému okolí ve finanční oblasti ulehčit, mohli by si například najít nějakou brigádu. KP 4 k tomu uvedla: *„Tak určitě to není určitě správně, že bych, ráda bych přispívala do té domácnosti, takže to na mě má takovejhle špatný dopad, ale jinak si myslím, že hm třeba je to jinak v pořádku.“*

### 5.2.2 Sebehodnocení

Polovina dotazovaných uvedla, že jejich nezaměstnanost na ně má v tomhle směru velice negativní dopad. Skutečnost, že po delší dobu již nemohou získat práci dle svých představ, je trápí a snižuje jejich sebevědomí. Například KP 1 to vnímá takto: *„No jako není to dobré, trápí mě to, když se mě třeba pořád někdo na to ptá, že pořád nemám ještě práci, tak je to takové nepříjemné, když se s někým setkám, tak většinou na to dojde řeč a není to příjemné, takže i to sebevědomí určitě.“* KP 3 přiznala, že si zpočátku myslela, že nebude mít se získáním zaměstnání problém, tudíž je nyní zklamaná, má z toho špatný pocit a má to dopad na její psychiku. KP 4 to nevnímá tak dramaticky, naopak sdělila, že *„ze začátku to působilo docela dobře, že člověk měl takový trošku menší prázdniny, tak to nebylo úplně nejhorší“*. Zároveň však uznala, že postupem času začne člověku trošku vadit, že je již moc dlouho doma. V podstatě v tom samém spatřují problém KP 2 a 5, na které má negativní dopad skutečnost, že nejsou začleněni

do pracovního procesu a ztrácejí tak navyklé tempo. „Člověk vypadne určitě z tempa, protože furt během studia se snaží člověk být furt v nějakém tempu, a teď, když bych nastoupil určitě do práce, tak bych byl zase v nějakým tempu, ale takhle mám spíš hodně volného času, ale věnuju ho na získání radši práce.“ (KP 5)

### 5.2.3 Rodina a okolí

Jak již bylo zmíněno, většina dotazovaných absolventů žije s rodiči a o samostatném bydlení zatím neuvažuje. Absolventi přiznali, že si myslí, že na rodiče jejich nezaměstnanost nemá moc velký dopad, jelikož před nezaměstnaností studovali nebo pracovali krátce, tudíž se jejich situace nějak zásadně nezměnila. KP 6 uvádí: „Jako pořád mě říkají, ať už si něco nandu, ale nějak hrozný to není. Asi kdyby mě museli dávat nějaký peníze, tak by na mě asi víc tlačili, ale mám tu podporu, tak se o mě vlastně starat nemusí.“ KP 4 přiznala, že jí tato situace vyhovuje: „Takhle mi to vyhovuje, že mám vlastně dá se říct menší zodpovědnost, není to takový, že bych musela, když třeba nebudu mít tu práce delší dobu, tak mě rodiče nevyhodí z domu, říkali (smích), takže uvidíme a je to takový jako, že mě to vyhovuje, aji jim si myslím, že jim to nevadí.“ KP 1 a 3 žijí s přítelem a shodně uvádějí, že je jim přítel velkou oporou a snaží se vše zvládat. Na druhou stranu si ale uvědomují, že na něho tato situace musí působit negativně, převážně z důvodu již zmíněných financí. KP 3 a 5 ještě dodávají, že jejich nezaměstnanost má také vliv na vztahy s kamarády. KP 3 sdělila, že začala být na své kamarády kvůli své nezaměstnanosti nepříjemná a neustále si stěžovala, což mělo za následek to, že s ní někteří kamarádi kontakt omezili. KP 5 to připisuje časovým důvodům: „Vzhledem k tomu, že dost mých vrstevníků pracuje, tak se často nepotkáváme, a taky už nemáme moc společných témat, takže dochází k úbytku těch kontaktů.“

Dílčí závěr:

Dopady nezaměstnanosti na nezaměstnané absolventy byly rozděleny do tří kategorií. Ani v jedné z těchto oblastí však nebyl shledán závažnější dopad na jejich fungování v životě. Z hlediska finanční situace nezpůsobila nezaměstnanost žádnou změnu či negativní dopad. Absolventi před upadnutím do nezaměstnanosti nepracovali, tudíž žádné finanční prostředky neměli. Ti z nich, kteří financemi disponovali, mají zajištěn příjem i nyní ve formě poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo výkonem brigády.

Nikdo z nich žádným způsobem nepřispívá na domácnost a dle jejich vyjádření či postoje je to v pořádku. Někteří z nich uznávají, že není zcela správné nechávat finanční odpovědnost na rodičích či partnerech, ale aktivně nepodnikají žádné kroky ke změně. V oblasti sebehodnocení bylo zjištěno více negativních dopadů. Zejména se jedná o nízké sebevědomí, zklamání z neschopnosti nalézt si zaměstnání, či přebytek volného času a ztrátu navyklého tempa. Na okolí absolventa má nezaměstnanost dopad zejména co se týče přátelských vztahů, kdy postupně dochází k omezování kontaktů buď z časových důvodů či na základě rozdílných představ o hodnotách, postojích či prioritách. Dopady nezaměstnanosti bychom zřejmě výrazněji pocítili u starších osob s delšími pracovními zkušenostmi, u kterých ztráta zaměstnání způsobí výraznou změnu v životě. Může tak dojít ke snížení sebevědomí člověka, ke změně sociálních role či ke snížení ekonomické situace jedince i celé rodiny. U absolventů, jež nemají rozvinuté pracovní návyky, nebyli navyklí na stálý finanční příjem a nejsou na nich závislí ostatní členové domácnosti, nejsou tyto dopady tolik znát.

### 5.3 Spolupráce s úřadem práce

#### 5.3.1 Motivace k evidenci na úřadu práce

Dotazovaní absolventi nejčastěji uvedli, že se na úřad práce šli zaevidovat z toho důvodu, aby za ně bylo hrazeno pojištění. Za doplňkovou službu považovali to, že jim bude úřad práce nabízet volná pracovní místa a očekávali, že jim tak pomůže v hledání vhodného pracovního uplatnění. *„No tak abych byla někde vedena, jako se to musí někde se zaevidovat, někde musí být člověk vedený, že, a taky to zdravotní a sociální, že abych měla, no a taky sem si říkala, že budu jako dostávat jako od zdroje ty nabídky, takže tak jako aby mě pomohli.“* (KP 1). Stejně na to pohlíží KP 4 a 5, například KP 4 to zdůvodnila následovně: *„Tak hlavní důvod bylo zaplacení sociálního a zdravotního pojištění, hm a vlastně očekávala sem, že mi pomohou najít nějakou práci, nebo doporučí nějakou práci.“* Někteří z nich však jako jediný důvod evidence uváděli pouze očekávání pomoci při hledání zaměstnání. *„Zejména z toho důvodu, aby mi úřad práce pomohl při nalezení nějaké práce na delší dobu.“* (KP 2), nebo KP 3, která uvedla, že *„věděla, že bude mít problém si práci najít a potřebovala někoho, kdo jí s tím bude pomáhat“*. KP 6 narovinu přiznala, že hlavním důvodem její evidence bylo získání podpory v nezaměstnanosti.

Většina absolventů také přiznala, že s evidencí na úřadu práce nepočítali, nebo si mysleli, že budou v evidenci uchazečů o zaměstnání pouze krátkou dobu a že si co nejdříve najdou zaměstnání. KP 1 předpokládala, že bude pokračovat ve studiu na vysoké škole, na kterou se ale nedostala. KP 4 a 5 si zase mysleli, že po ukončení studia si najdou zaměstnání sami. *„Myslel sem, že hm si nandu hnedka vlastně práci po ukončení studia, ale bohužel sem zjistil, že to není tak jednoduché, takže sem se šel evidovat na úřad práce.“* (KP 5). Právě KP 3 předpokládala, že její evidence nebude trvat dlouho: *„Určitě sem si myslela, že na úřadu práce budu maximálně jeden měsíc a že nebudu mít problém si práci najít“*. Jedině KP 2 a 6 uvedly, že s evidencí na úřadu práce počítaly: *„Než sem skončila v té minulé práci, tak sem si hledala něco jinýho, ale když sem nic nemohla najít, tak už sem jako věděla, že na ten pracák puđu.“* (KP 6). Převážná část dotazovaných absolventů je v evidenci úřadu práce poprvé, jedině pro KP 2 a 4 je to již druhá zkušenost. Absolventi shodně uvedli, že měli z evidence na úřadu práce obavy, proto se snažili předem si zjistit základní informace o potřebných dokladech a žádostech. Zároveň dodali, že se jim pracovníci věnovali a v případě potřeby jim byli nápomocni *„V klidu sem všechno vyplnil, vyplnil dotazník, už sem si něco totiž hledal aji na předtím na internetu, tam to bylo aji popsáno. U některých věcí sem si nevěděl rady, co tam mám vyplnit, tak sem počkal, až přijdu k té paní, a ta mi pomohla to vlastně dovyplnit. Byla na mě hodná a pomohla a pomohla mě to v klidu vyplnit.“* (KP 5)

### 5.3.2 Služby úřadu práce

Z výpovědí dotazovaných absolventů vyplývá, že je jim od úřadu práce nabízeno mnoho služeb a poměrně často. Již při první evidenci získali od pracovníků základní informace a byla jim nabídnuta účast na informační schůzce. Poté průběžně na pravidelných schůzkách dostávají informace o nabízených službách v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, o nabízených projektech či programech, dále je možné tyto informace získat na nástěnkách v prostorách úřadu práce nebo na internetu: *„Byla sem informovaná na základní vlastně skupinové schůzce, kde sme byli informováni o tom, jaké projekty a programy poradenské úřad práce nabízí a také sme byli informováni o možnosti rekvalifikací.“* (KP 2). Také KP 1 shrnuje nabídku služeb takto: *„Tak vlastně hnedka u té evidence jsem dostala nějaký, nějaký papír, nějaký dotazník. Pak vlastně*

paní mě to i průběžně nabízela vlastně ta paní, ke které chodím pravidelně, a pak i vlastně na tom individuálním na tom pohovoru, nebo co to bylo s tou paní, poradenství, no jako průběžně mi to nabízeli no.“ Kladně se v tomto ohledu vyjadřuje také KP 3: „Určitě bych řekla, že sou velice aktivní, nabízí mě různé dotazníky, různé poradenství, právě nabídku těch kurzů sem dostala, takže v tomhle ohledu se klientům určitě věnují velice dobře.“ Zajímavé je, že přesto, že se většina absolventů shoduje na tom, že je úřad práce v nabídce služeb velice aktivní, jen málo z nich dokáže uvést konkrétní příklad některé aktivity nebo projektu, kterého se mohou účastnit, nebo jen málo z nich tyto služby využívá nebo využilo. „Vím, že sou rekvalifikační kurzy i projekty, ale zatím v žádném nejsem.“ (KP 4), nebo KP 6: „Vůbec neuvažuju, že bych něco takovýho využila, takže nevím.“ Mezi absolventy jsou ale i tací, kteří služby uvítali: „Právě teď sem se přihlásila na kurz přes úřad práce, na kurz sekretářky, takže sem byla do něj zařazena, tak doufám, že tohle mě pomůže.“ (KP 3). Dalším z absolventů, kdo nějakou službu využil, byl KP 5: „Šel sem do projektu ohledně Hospodářské komory, kdy to bylo čtyři týdny vlastně rozšiřování znalostí.“ Účast v tomto projektu však nehodnotí kladně, jelikož byl, dle jeho slov, dlouhý a náročný a nepřineslo mu to nic nového.

Dalším indikátorem plynoucím z rozhovorů byl průběh schůzek, na které absolventi pravidelně na úřad práce dochází. Na těchto setkáních je konzultována jejich situace, jsou jim od pracovníků nabízeny služby, které jsou popsány výše, a jsou jim také nabízena volná pracovní místa. Absolventi shodně uváděli, že tyto schůzky probíhají poměrně často, „asi tak co tři týdny asi nebo každý měsíc, jak kdy“ (KP 4), „ze začátku to bylo jenom jednou za měsíc, ale teď v poslední době je to častější“ (KP 5). Na popisu setkání se všichni absolventi shodli, uvádím například popis KP 2: „Zprostředkovatelka se mě zeptá, jestli už mám nějakou práci, jestli jsem nějak už v tom hledání pokročila, jestli jsou nějaké vyhlídky, popřípadě mi vyjede ona sama nějaké nabídky práce nebo doporučenky, abych na to místo za zaměstnavatelem přišla a probrala s ním nástup do toho zaměstnání.“ Pokud absolventi dostanou od pracovníků nabídku volného místa nebo doporučenku, nejsou přijati většinou z důvodu chybějící praxe.

### 5.3.3 Přínos úřadu práce

Co se týče zhodnocení toho, zda úřad práce absolventům pomáhá a je pro ně nějakým způsobem přínosný, objevovaly se spíše kladné názory. Absolventi si myslí, že nabídka



služeb úřadu práce je dostatečná a úřad práce jim pomáhá. Ve zhodnocení toho, v čem tuto pomoc spatřují, se však objevují rozdílné názory. Někteří ji vidí v nabídce volných míst: *Spíš bych řekla, že pomáhá, že se snaží opravdu vyhledávat ty volná místa a že je to spíš ku pomoci.*“ (KP 4), někteří i v dalších službách: *„Snažíjou se mi pomoci, ať už je to doslova najít práci, anebo že se mnou snažíjou prodiskutovat problémy, co bych mohl zlepšit, vlastně jak zlepšit svoje nedostatky a jak zviditelnit vlastně klady.*“ (KP 5). U některých absolventů odpověď není úplně jednoznačná: *„Není to na škodu, ale úplně si nejsem jistá, jestli kdybych nebyla v evidenci, jestli by to bylo jiné, ale zase si říkám, že mám jako od nich ty informace navíc, že sem jako u toho zdroje no.*“ (KP 1). Rozdílný názor oproti ostatním má KP 6: *No většinou ty nabídky na práci, co mi dají, sem si už našla na internetu, nepřinde mě, že by tam měli něco navíc.*“

#### 5.3.4 Návrhy pro zlepšení

Při rozhovorech jsme s absolventy narazili i na tuto oblast a ve většině případů se objevovala odpověď, že dle jejich názoru je nabídka služeb úřadu práce dostatečná, není potřeba nic měnit nebo zlepšovat, a tudíž žádné návrhy nemají. Bohužel musím konstatovat, že jsem nabíla dojmu, že se absolventům pouze nechtělo nad daným tématem zapřemýšlet, než to, že by nebylo zapotřebí nic inovovat. Také se mi zdálo, že se absolventi bohužel nemůžou oprostít od toho, že mluví s pracovníkem úřadu práce, i když jsem je několikrát ubezpečila o své roli i anonymitě, a snažila jsem si vytvořit neformální atmosféru. Jedině KP 1 přinesla zajímavou myšlenku: *„Myslím si, že by mohli víc u těch firem jako nějak zařídit, aby vytvořili nějaké ty místa jako pro nás bez praxe, že by se to mohlo jako nějak podpořit. Aby to bylo jenom pro nás vyloženě, protože, jak se má člověk to naučit, když nemá tu šanci, když tu praxi nemá, tak že by to vyloženě nějak pro nás bylo podpořeno těma dotacemi, co mají.*“ Tím, co KP 1 popsala, měla zřejmě na mysli odborné stáže pro absolventy, které již existují a díky kterým mohou absolventi získat zmíněnou praxi. I když KP 1 nemá o těchto službách informace, oceňuji, že jako jediná přispěla svým názorem.

Dílčí závěr:

Důvodem evidence absolventů mezi uchazeče o zaměstnání na úřadu práce byla zejména úhrada pojištění od státu a také nabídka volných pracovních míst. Většina absolventů však očekávala, že si práci najde dříve sama, nebo že v evidenci uchazečů

o zaměstnání nepobude dlouho. Nabídku služeb úřadu práce hodnotí kladně, pracovníci jsou aktivní a je jim často nabízeno mnoho typů různých aktivit. Většina absolventů však nemá zájem tyto služby využívat. Pouze jedna absolventka využila možnost absolvovat rekvalifikační kurz a jeden absolvent se účastnil projektu v rámci Hospodářské komory. Absolventi pravidelně dochází na úřad práce na schůzky k poradci pro zprostředkování zaměstnání, hodnotí s ním svou situaci a dostávají nabídky volných míst. Největší přínos v evidenci uchazečů o zaměstnání spatřují právě v tom, že jim úřad práce pomáhá s hledáním volných míst, dává jim nabídky na volné pozice a poskytuje potřebné informace. Služby úřadu práce hodnotí jako dostatečné a nemají žádný návrh či nápad na změnu. Z výpovědí dotazovaných absolventů vyplývá, že nabízené aktivity a služby v rámci úřadu práce jsou přínosné a pomáhají jim v jejich situaci. Ovšem aktivita vyvíjená pouze z jedné strany nemůže nikdy fungovat, proto by i sami absolventi měli projevovat zájem a snažit se využívat všechny prostředky ke zlepšení jejich pracovního uplatnění. Důležité je ale také pracovat s motivací absolventů.

## ZÁVĚR

Nezaměstnanost je jev, který se nevyhýbá žádným skupinám a může postihnout každého z nás, ať už se jedná o mladého absolventa, ženy po rodičovské dovolené či o osoby ve starším věku. Práce je věnována problematice nezaměstnanosti absolventů, jelikož se jedná o skupinu, které by měla být na pracovním trhu věnována značná pozornost. Vstup do pracovního života je pro většinu mladých lidí velkou změnou, která ovlivňuje jejich budoucí uplatnění i celý život. Mnoho mladých osob navíc v dnešní době přechod ze vzdělávacího systému do profesní oblasti stále častěji odkládá. Nezaměstnanost obecně s sebou může přinášet několik důsledků, ať už se jedná o zhoršení finanční situace, ztrátu sociálních rolí a sociálních vazeb či zhoršení zdravotní kondice. Může také ovlivňovat nejbližší okolí nezaměstnaného. U absolventů se neúspěšnost při hledání prvního zaměstnání či opakovaná nezaměstnanost může nejčastěji projevit v sociální oblasti ve formě výskytu sociálně patologických jevů. Je tedy důležité neustále věnovat absolventům pozornost a snažit se pomáhat zvýšit šanci na jejich uplatnění.

Hlavním cílem mé bakalářské práce „Bariéry absolventů středních odborných škol registrovaných na ÚP při vstupu na trh práce“ bylo zjistit a popsat, jak absolventi hodnotí své postavení na pracovním trhu a jak jsou spokojeni se spoluprací s úřadem práce a jím nabízenými službami. Jednalo se o zhodnocení této problematiky z pohledu samotných nezaměstnaných absolventů, kteří jsou registrovaní na úřadu práce v Blansku. Ke zjištění požadovaných skutečností bylo využito kvalitativní výzkumné šetření.

Práci jsem rozdělila do několika kapitol. V prvních třech kapitolách jsem se zaměřila na vymezení hlavních pojmů. Definovala jsem trh práce s jeho komponenty, dále pak nezaměstnanost, její druhy, rizikové skupiny a dopady na nezaměstnaného jedince. Věnovala jsem se také otázce postavení absolventů na pracovním trhu. Popsala jsem hlavní přednosti a nedostatky absolventů a vymežila bariéry, se kterými se při hledání zaměstnání potýkají. Nakonec jsem se zabývala působností úřadu práce a představila jsem hlavní opatření aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti s ohledem na region Blanenska. Další dvě kapitoly mé práce jsem věnovala vymezení cíle výzkumu, určení

hlavní výzkumné otázky a dílčích výzkumných otázek. Popsala jsem také zvolenou výzkumnou strategii, metodu a techniku získávání dat či výzkumný soubor. Na konci celého výzkumu jsem získaná data vyhodnotila. Hlavním cílem bylo získat odpověď na hlavní výzkumnou otázku, která zní: „*Jak hodnotí absolventi středních odborných škol svou pozici na trhu práce a jaký vliv na jejich zaměstnatelnost má spolupráce s úřadem práce?*“ Tedy zjistit, jak absolventi vidí své postavení na pracovním trhu, jaké mají dle nich nedostatky a naopak přednosti, jak se jim spolupracuje s úřadem práce a zda může úřad práce zlepšit jejich uplatnění na trhu práce. Na základě hlavní výzkumné otázky byly odvozeny tři dílčí výzkumné otázky. Pro svou práci jsem zvolila kvalitativní výzkumnou strategii. Výzkum jsem realizovala se šesti absolventy registrovanými na úřadu práce v Blansku, kteří splňovali zvolená kritéria. S nimi jsem pak vedla polostandardizovaný rozhovor, pomocí něhož jsem hledala odpověď na hlavní výzkumnou otázku.

Z provedeného výzkumu byly zjištěny zejména následující informace. Postavení absolventů na pracovním trhu je ovlivněno jednak již samotným výběrem studijního oboru a také předešlou informovaností o pracovním trhu. Již to, zda se absolventi při výběru oboru zajímají o to, jakou mají šanci se v budoucnu na trhu práce uplatit, hraje významnou roli. Toto kritérium však mnohdy pro mladého člověka nepředstavuje zásadní význam, což může být jednou z příčin jeho nezaměstnanosti. Dalším důvodem může být také fakt, že absolventi nejsou ochotni hledat práci i v jiném oboru, popřípadě snížit své požadavky. Nejsou také ochotni za práci cestovat. Svůj největší nedostatek absolventi vidí v chybějící praxi, naopak mezi přednosti řadí jazykové znalosti, práci s počítačem či ochotu přizpůsobit se zaměstnavateli. Při hledání zaměstnání však neprojevují svou iniciativu a nejsou příliš aktivní. Pokud má nezaměstnanost na absolventa nějaké dopady, nejvíce se projevují v oblasti sebehodnocení či mezilidských vztahů. Nezaměstnanost způsobuje ztrátu sebevědomí, objevují se pocity zklamání a dochází k omezování kontaktů s vrstevníky. Ze strany úřadu práce je absolventům nabízeno mnoho aktivit a služeb, už méně však mají absolventi zájem tyto služby využívat. Pozitivní vliv na uplatnění absolventů na pracovním trhu má, dle nich, to, že jim úřad práce nabízí volná pracovní místa a poskytuje potřebné informace.

Krom poznávacího cíle, kterým bylo zodpovězení hlavní výzkumné otázky, byl určen také aplikační cíl práce. Aplikačním cílem byla skutečnost, že získané poznatky by

mohly sloužit jako doporučení pro zefektivnění nabídky služeb nezaměstnaným absolventům. Z výzkumu vyplynulo, že nabídka služeb je bohatá a nepotřebuje žádnou změnu. Absolventi i přesto tyto služby využívají v malé míře. Doporučením by tedy mohlo být snažit se více pracovat s motivací absolventů k aktivnímu zapojení se do procesu zlepšení jejich uplatnění na pracovním trhu.

## BIBLIOGRAFICKÝ SEZNAM

- ✓ BROŽOVÁ, Dagmar. 2003. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: SLON. ISBN 80-86429-16-4.
- ✓ BUCHTOVÁ, Božena a kol. 2002. Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.
- ✓ DISMAN, Miroslav. 2008. Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-0139-7.
- ✓ DOLEŽALOVÁ, Gabriela a kol. 2016. Uplatnění absolventů škol na trhu práce. Praha: Národní ústav pro vzdělávání.
- ✓ DUKA, M., I. DUKOVÁ a I. KOHOUTOVÁ. 2013. Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3880-2.
- ✓ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. 2007. Management lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7179-893-4.
- ✓ FESTOVÁ, Jeny a Jiří VOJTĚCH. 2006. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním. Praha: Národní ústav pro vzdělávání.
- ✓ GALVAS, Milan a kol. 2004. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, Doplněk. ISBN 80-210-3558-7 (Masarykova univerzita), 80-7239-173-9 (Doplněk).
- ✓ GIDDENS, Anthony. 1999. Sociologie. Praha: Argo. ISBN 80-7203-124-4.
- ✓ HALÁSKOVÁ, Renáta. 2001. Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita. ISBN 80-7042-595-4.
- ✓ HENDL, Jan. 2005. Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-485-4.
- ✓ JÍROVÁ, Helena. 1999. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: VŠE. ISBN 80-7079-635-9.
- ✓ KACZOR, Pavel. 2013. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1930-2.
- ✓ KADLEC, Miroslav. 2000. Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce. Praha: Tauris. ISBN 80-211-0363-9.
- ✓ KALOUSKOVÁ, Pavla. 2006. Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol – šetření v terciární sféře. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání.
- ✓ KODYMOVÁ, Pavla a Jana KOLÁČKOVÁ. 2005. Sociální práce s nezaměstnanými. In: MATOUŠEK, Oldřich. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-818-0.

- ✓ KOLIBOVÁ, Helena. 2005. Trh práce a politika zaměstnanosti. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné. ISBN 80-7248-321-8.
- ✓ KOTÝNKOVÁ, Magdaléna a Otakar NĚMEC. 2003. Lidské zdroje na trhu práce. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-8641-948-7.
- ✓ KREBS, Vojtěch. 2005. Sociální politika. Praha: ASPI. ISBN 80-7357-050-5.
- ✓ KUCHAR, Pavel. 2007. Trh práce: Sociologická analýza. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
- ✓ MAREŠ, Petr. 1994. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON. ISBN 80-901424-9-4.
- ✓ MIOVSKÝ, Michal. 2006. Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Praha: Grada. ISBN 80-247-1362-4.
- ✓ PLESNÍK, Vladimír. 2004. Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu. Krnov: Reintegra.
- ✓ REICHEL, Jiří. 2009. Kapitoly metodologie sociálních výzkumů. Praha: rada Publishing a.s. ISBN 978-80-247-3006-6.
- ✓ SCHNEIDEROVÁ, Anna. 2004. Rolová ztráta. In: ŠPATENKOVÁ, Naděžda a kol. Krizová intervence pro praxi. Praha: Grada. ISBN 80-247-0586-9.
- ✓ SIROVÁTKA, Tomáš. 2014. Rozhovor. Řešení nezaměstnanosti po česku: dvacet miliard na dávky a tři miliardy na přímou práci s nezaměstnanými. *Sociální práce/Sociální práce*, č. 1, s. 11-16. ISSN 1213-6204.
- ✓ STRAUSS, Anselm L. a Juliet M. CORBIN. 1999. Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie. Boskovice: Albert. ISBN 80-85834-60-X.
- ✓ ŠIMEK, Milan. 2004. Trh práce. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s. ISBN 80-86764-26-5.
- ✓ ŠŤASTNOVÁ, P., S. VYMĚTALOVÁ a L. MATĚJKOVÁ. 1999. Absolventi na trhu práce. Praha: Tauris. ISBN 80-211-0304-3.
- ✓ TRHLÍKOVÁ, Jana. 2015. Přejít absolventů středních škol na trh práce – I. etapa. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání.
- ✓ TVRDÝ, Lubor a kol. 2007. Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu. Ostrava: Vysoká škola Báňská. ISBN 978-80-248-1665-4.
- ✓ ÚLOVEC, Martin a Jiří VOJTĚCH. 2017. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním. Praha: Národní ústav pro vzdělávání.
- VÁCLAVÍKOVÁ, A., H. KOLIBOVÁ a A. KUBICOVÁ. 2009. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Praha: Optys. ISBN 978-80-85819-76-2.

- ✓ VÁGNEROVÁ, Marie. 2014. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0696-5.
- ✓ WALTEROVÁ, Eliška a kol. 2004. Úloha školy v rozvoji vzdělanosti 1, 2. Brno: Paido. ISBN 807-31-508-32.
- ✓ WILDMANNOVÁ, Mirka. 2005. Základy sociální politiky. Brno: Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. ISBN 80-210-3652-4.

### **Další zdroje:**

- ✓ ARNETT, Jeffrey Jensen. 2000. Emerging Adulthood. In: *Jeffrey Jensen Arnett* [online]. © 2014 [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: [http://www.jeffreyarnett.com/articles/ARNETT\\_Emerging\\_Adulthood\\_theory.pdf](http://www.jeffreyarnett.com/articles/ARNETT_Emerging_Adulthood_theory.pdf).
- ✓ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Charakteristika okresu Blansko. [www.czso.cz](http://www.czso.cz). [online]. [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xb/charakteristika\\_okresu\\_blansko](https://www.czso.cz/csu/xb/charakteristika_okresu_blansko).
- ✓ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. Záruky pro mladé v Jihomoravském kraji. [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz). [online]. [cit. 2018-09-29]. Dostupné z: [https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset\\_publisher/BBFAoaudKGfE/content/zaruky-pro-mlade-v-jihomoravskem-kraji?inheritRedirect=false](https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/zaruky-pro-mlade-v-jihomoravskem-kraji?inheritRedirect=false).
- ✓ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. O úřadu práce České republiky. *Portal.mpsv.cz* [online]. [cit. 2018-09-20]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.
- ✓ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Historie úřadu práce ČR. *Portal.mpsv.cz* [online]. [cit. 2018-09-20]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>.
- ✓ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Zabezpečování odborné praxe osob do 30 let věku v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích. *Portal.mpsv.cz* [online]. [cit. 2018-09-29]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/odborne\\_praxe\\_v\\_oss](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/odborne_praxe_v_oss).
- ✓ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Nabídka a poptávka na trhu práce. *Portal.mpsv.cz* [online]. [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh?stat=2000000000055&obdobi=H&rok=2018&uzemi=103000&send=send&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.pohled=1&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.xslselect=prof\\_text&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.xslorder=1&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.xslmapatag=&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.xslmapasloupec=&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.usr1=4,](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh?stat=2000000000055&obdobi=H&rok=2018&uzemi=103000&send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.pohled=1&_piref37_1298287_37_241130_241130.xslselect=prof_text&_piref37_1298287_37_241130_241130.xslorder=1&_piref37_1298287_37_241130_241130.xslmapatag=&_piref37_1298287_37_241130_241130.xslmapasloupec=&_piref37_1298287_37_241130_241130.usr1=4,)



- ✓ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Tiskové zprávy. *Portal.mpsv.cz* [online]. [cit. 2018-09-29]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/08/2018\\_08\\_08\\_tz\\_nezamestnanost\\_cervenec\\_2018.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/08/2018_08_08_tz_nezamestnanost_cervenec_2018.pdf).
- ✓ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Unemployment rate. *www.ilo.org* [online]. [cit. 2018-10-04]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/ilostaffiles/Documents/descripton\\_UR\\_EN.pdf](http://www.ilo.org/ilostaffiles/Documents/descripton_UR_EN.pdf).
- ✓ MĚSTO BLANSKO. Současné město Blansko. *www.blansko.cz*. [online]. [cit. 2018-09-20]. Dostupné z: <https://www.blansko.cz/mesto-blansko/>.
- ✓ ŘEPA, Tomáš a Eva TOUŠKOVÁ. 2018. Měsíční statistická zpráva. In: Integrovaný portál MPSV. [online]. [cit. 2018-09-20]. Dostupné z:  
<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/mesicnizpravaJmk201807.pdf>.
- ✓ WATKINS, Stephen J. 1992. Unemployment and health. In: *World Health Organization* [online]. © 2018 [cit. 2018-10-23]. Dostupné z:  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/49390/wh\\_11-12\\_1992\\_p18-19\\_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y,.](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/49390/wh_11-12_1992_p18-19_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y,.)
- ✓ ZÁKON č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 143, s. 8270-8332. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2004&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=10>.
- ✓ ZÁKON č. 365 ze dne 6. listopadu 2011 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 128, s. 4577-4605. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2011&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=4>.
- ✓ ZÁKON č. 561 ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 190, s. 10262-10348. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2004&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=5>.

## **SEZNAM PŘÍLOH**

### **Příloha č. 1:**

Popis komunikačních partnerů

### **Příloha č. 2:**

Otázky k rozhovoru

## **Příloha č. 1: Popis komunikačních partnerů**

### **Komunikační partner 1**

Má devatenáct let, vystudovala střední odbornou školu obor Sociální péče. Je čerstvým absolventem, zatím nemá žádné pracovní zkušenosti. Pracovala pouze brigádně při studiu. V evidenci úřadu práce je pět měsíců, podporu v nezaměstnanosti nepobírá. Zaměstnání hledá ve vystudovaném oboru nebo v administrativě. Práci hledá převážně na internetu, společnou domácnost sdílí s přítelem.

### **Komunikační partner 2**

Má dvacet jedna let, vystudovala střední odbornou školu obor Ekonomické lyceum. V evidenci úřadu práce je pět měsíců, v evidenci je již podruhé. Pracovala rok jako stážistka v jedné firmě, na tuto pozici byla přijata přes úřad práce. Nyní studuje kombinovaně vysokou školu a pracuje brigádně jako lektorka v mateřské škole. Kvůli brigádě má pozastavenou výplatu podpory v nezaměstnanosti. Práci hledá ve vystudovaném oboru nebo v oblasti předškolní výchovy, převážně přes internet, nebo se ptá známých a přátel. Společnou domácnost sdílí s matkou.

### **Komunikační partner 3**

Má dvacet jedna let, vystudovala střední odbornou školu obor Gastronomický management. V evidenci úřadu práce je poprvé po dobu pěti měsíců, podporu v nezaměstnanosti nepobírá. Pracovala necelý rok jako kuchařka ve školní kuchyni. Práci hledá v oblasti administrativy, přes úřad práci si zajistila rekvalifikační kurz na pozici sekretářky. Zaměstnání hledá přes internet a také sama aktivně oslovuje zaměstnavatele. Společnou domácnost sdílí s přítelem.

### **Komunikační partner 4**

Má dvacet jedna let, vystudovala střední odbornou školu obor Obchodní akademie. V evidenci úřadu práce je podruhé, a to necelé čtyři měsíce, podporu v nezaměstnanosti nepobírá. Pracovala šest měsíců na pozici asistentky. Práci hledá ve vystudovaném oboru, nabídky vyhledává na internetu. Společnou domácnost sdílí s rodiči.

### **Komunikační partner 5**

Má devatenáct let, vystudoval střední odbornou školu obor Ekonomické lyceum. V evidenci úřadu práce je poprvé, a to čtyři měsíce, podporu v nezaměstnanosti

nepobírá. Předěšlé pracovní zkušenosti nemá, pracoval pouze brigádně při studiu. Práci hledá ve vystudovaném oboru nebo také v oblasti managementu. Zaměstnání hledá po internetu, v novinách nebo přes známé a kamarády. Společnou domácnost sdílí s rodiči.

### **Komunikační partner 6**

Má dvacet dva let, vystudovala střední odbornou školu obor umělecká keramika. V evidenci úřadu práce je poprvé tři měsíce, pobírá podporu v nezaměstnanosti. Pracovala dva roky jako prodavačka v obchodě. Práci hledá v oblasti administrativy převážně přes internet. Společnou domácnost sdílí s rodiči.

## **Příloha č. 2: Otázky k rozhovoru**

1. Jaký obor jste vystudoval/a?
2. Na základě čeho jste si obor vybíral/a?
3. Kdybyste se měl/a rozhodovat znovu, zvolil/a byste stejný nebo jiný obor?
4. Než jste nastoupil/a ke studiu, zajímal/a jste se, zda je ve Vámi zvoleném oboru ve Vašem okolí uplatnění?
5. Měl/a jste ze školy dostatek informací ohledně fungování na trhu práce a uplatnitelnosti jednotlivých oborů?
6. Jak vypadal Váš studentský život?
7. Kolik času uplynulo od ukončení studia?
8. Uvažoval/a jste po ukončení studia, že budete pokračovat na VOŠ nebo VŠ?
9. Jak žijete dnes?
10. Jak trávíte svůj volný čas?
11. Jak vnímáte svou současnou situaci?
12. Máte nějaké předešlé pracovní zkušenosti (i brigády)?
13. Jakým způsobem hledáte zaměstnání?
14. Hledáte práci jen ve svém oboru nebo i mimo něj?
15. Pokud nenajdete práci v oboru, jste ochotni přijmout práci v jiném oboru?
16. Byli byste ochotni přestěhovat se za práci?
17. S jakými problémy se při hledání zaměstnání potýkáte?
18. Jaké si myslíte, že máte přednosti?
19. Má na Vás nezaměstnanost nějaké dopady?
20. Uvažujete o rozšíření kvalifikace např. dalším studiem nebo absolvováním vzdělávacích kurzů?
21. Jak byste zhodnotil/a situaci na trhu práce na Blanensku?
22. Jak dlouho jste v evidenci úřadu práce?
23. Jste v evidenci poprvé nebo opakovaně?
24. Počítal/a jste s tím, že se po ukončení studia evidujete na úřadu práce?
25. Očekával/a jste, že získáte práci snadněji?
26. Proč jste se evidoval/a na úřadu práce?
27. Co od úřadu práce očekáváte?
28. Jak hodnotíte spolupráci s úřadem práce?
29. Máte povědomí o nabízených projektech či aktivitách pro absolventy? Popř. jste zařazen/a v nějakém projektu či poradenského programu?
30. Zajímal se ÚP, zda se chcete zapojit do nějaké služby nebo programu? Pokud ano, jakým způsobem?
31. Myslíte si, že je nabídka služeb na ÚP Blansko pro absolventy dostatečná?
32. Navrhl/a byste nějakou změnu nebo zlepšení při práci s absolventy?