



UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
ÚSTAV PEDAGOGIKY A SOCIÁLNÍCH STUDIÍ

Účinnost projektu Absolvent v Olomouckém kraji

DIPLOMOVÁ PRÁCE

MARKÉTA DOSTALÍKOVÁ

OBOR: PEDAGOGIKA - SOCIÁLNÍ PRÁCE

KOMBINOVANÁ FORMA STUDIA

VEDOUcí PRÁCE:

PHDR. VLADIMÍRA KOCOURKOVÁ, PH.D.

OLMOUC 2015

Prohlašuji, že jsem pod vedením vedoucí práce vypracovala diplomovou práci samostatně. Veškeré monografie a ostatní prameny, které jsou v práci využity, jsem uvedla v seznamu použité literatury.

Olomouc, 17. dubna 2015

.....

Bc. Markéta Dostalíková

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji PhDr. Vladimíře Kocourkové, Ph.D. za odborné vedení a konzultace, které mi ochotně poskytovala při řešení diplomové práce.

Děkuji společnosti bit cz training, s.r.o., za možnost využití kontaktování absolventů projektu „Absolvent v Olomouckém kraji!“ jako respondentů pro praktickou část mé bakalářské práce.

Můj dík patří rovněž zaměstnancům Úřadu práce České republiky - krajské pobočky v Olomouci za konzultace poskytnuté k teoretické části práce a za jejich pomoc při zpracovávání faktografické části práce.

OBSAH

1	TRH PRÁCE A JEHO CHARAKTERISTIKA.....	- 6 -
1.1	TRH PRÁCE	- 6 -
1.2	NEZAMĚSTNANOST.....	- 8 -
1.3	ABSOLVENTI – UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ	- 11 -
1.4	TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST VE STŘEDNÍ EVROPĚ.....	- 15 -
1.5	TRH PRÁCE V OLOMOUCKÉM KRAJI A JEHO VÝVOJ	- 20 -
1.6	TRH PRÁCE V OLOMOUCKÉM KRAJI SE ZŘETELEM NA ABSOLVENTY A MLADÉ LIDI DO 30TI LET	- 28 -
2	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	- 35 -
2.1	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	- 35 -
2.2	NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	- 36 -
3	PŘEDSTAVENÍ PROJEKTU „ABSOLVENT V OLOMOUCKÉM KRAJI“	- 40 -
3.1	CÍLOVÁ SKUPINA	- 41 -
3.2	AKTIVITY PROJEKTU	- 42 -
3.3	PUBLICITA PROJEKTU	- 42 -
3.4	INFORMAČNÍ SCHŮZKY	- 42 -
3.5	VSTUPNÍ MODUL.....	- 42 -
3.6	TEORETICKÝ BALÍČEK „JAK NA TRH PRÁCE“	- 43 -
3.7	REKVALIFIKAČNÍ KURZY.....	- 43 -
3.8	VYTVOŘENÍ PRACOVNÍCH MÍST.....	- 46 -
3.9	MONITORING TRHU PRÁCE A ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ A ODBORNÉ STÁŽE.....	- 47 -
3.10	ODBORNÁ STÁŽ U ZAMĚSTNAVATELE.....	- 47 -
4	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	- 53 -
4.1	CÍLE DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	- 53 -
4.2	CÍLOVÁ SKUPINA DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	- 54 -
4.3	PŘÍPRAVA SBĚRU DAT A JEHO PRŮBĚH	- 55 -
4.4	INTERPRETACE VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	- 56 -
4.5	ANALÝZA VSTUPNÍCH DOTAZNÍKŮ	- 57 -
4.6	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	- 60 -
4.7	DISKUZE	- 69 -
5	ZÁVĚR	- 71 -
6	PRAMENY A LITERATURA.....	- 77 -
7	PŘÍLOHY	- 80 -

ÚVOD

Jak jsem uvedla již ve své bakalářské práci v roce 2013 s názvem „Motivační kurzy jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a jejich účinnost“, téma nezaměstnanosti je již dlouhou dobu v České republice čím dál častěji diskutované z důvodu neustále rostoucí míry nezaměstnanosti a obrovských dopadů na ekonomiku státu. Na toto téma lze nahlížet z různých úhlů pohledu. Mezi nezaměstnanými narůstá procento absolventů středních, vyšších odborných a vysokých škol, což lze vyčíst ze statistik Úřadu práce České republiky. Alarmující je právě zvyšující se počet vysokoškolsky vzdělaných lidí, kteří práci dosud nenalezli, nebo o ni přišli, případně byli okolnostmi nuceni přijmout práci neodpovídající jejich vzdělání. Často diskutovaným tématem je rovněž téma různých druhů nezaměstnanosti. Problémem je především dlouhodobá nezaměstnanost, kdy po určité době rapidně klesá u těchto uchazečů o zaměstnání motivace k vlastnímu hledání zaměstnání, snižuje se jejich aktivita, rovněž postupně dochází ke ztrátě sebevědomí a narůstá neochota přijmout pracovní místo, které je méně placené či nestandardní z důvodu minimálního rozdílu mezi příjmem z tohoto zaměstnání a příjmem plynoucím z různých sociálních opatření. Z tohoto důvodu jsou masivně využívána opatření aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ), především preventivní a aktivační, která by měla tento proces pomoci co nejvíce zmírnit. Implementace nástrojů a opatření APZ je náročná nejen finančně, ale také kapacitně a v neposlední řadě i organizačně, proto je důležité znát dopady a účinky jednotlivých opatření. Evropská komise, která poskytuje velké množství finančních prostředků z různých evropských fondů, především z Evropského sociálního fondu, požaduje vyhodnocování dopadů jednotlivých realizovaných opatření. Proto se domníváme, že je téma této diplomové práce v současnosti velice aktuální.

Cílem teoretické části této diplomové práce je zmapovat vývoj nezaměstnanosti absolventů a mladých lidí do třiceti let na evropském trhu práce, trhu práce v České republice a v Olomouckém kraji.

Cílem empirické části této diplomové práce je zjistit názory absolventů konkrétního projektu „Absolvent v Olomouckém kraji“, jehož realizátorem je Úřad práce České republiky, krajská pobočka v Olomouci a její kontaktní pracoviště, na jejich účast v projektu a na to, zda tento projekt přispěl k jejich uplatnitelnosti na trhu práce.

Dílčím cílem této práce je zjistit, zda aktivity projektu korespondují s potřebami účastníků vzdělávání, zjistit, zda účast v těchto aktivitách dostatečně motivuje účastníky k hledání práce a aktivizuje je při mobilizaci jejich potenciálu a také určit, do jaké míry jednotlivé aktivity projektu přispívají k uplatnění na trhu práce a zvýšení konkurenceschopnosti účastníků na trhu práce.

Základním záměrem práce je tudíž zanalyzovat a následně posoudit vhodnost zařazení jednotlivých aktivit v projektech určených absolventům škol Úřadem práce České republiky a najít odpovědi na otázky, jak velkým přínosem jsou tyto jednotlivé aktivity projektů a pomoci pro nezaměstnané uchazeče z řad absolventů škol při hledání zaměstnání, zda je aktivizují k intenzivnějšímu hledání zaměstnání a zda zvyšují jejich konkurenceschopnost a zaměstnatelnost na trhu práce. Práce by měla prezentovat přínosy konkrétních aktivit těchto projektů pro snazší uplatnění absolventů na trhu práce a tím snížení ohrožení sociálními riziky a sociální exkluzí.

I. Teoretická část

1 TRH PRÁCE A JEHO CHARAKTERISTIKA

Úvodní kapitola teoretické části pojednává o tom, co je trh práce, jaké jsou jeho charakteristiky, co je pro něj typické. Zaměřuje se na nezaměstnanost, její nejběžnější druhy, definuje pojem absolventa z pohledu Úřadu práce a zaměřuje se na trh práce v Olomouckém kraji se zřetelem na absolventy a mladé lidi do třiceti let věku. Pro dokreslení situace se zaměřuje i na nezaměstnanost v Evropské unii. Kapitola poukazuje na skutečnost, že se trh práce stále vyvíjí, má tendence k nerovnováze a k nezaměstnanosti.

1.1 Trh práce

„V tržní ekonomice fungují nejen trhy zboží a služeb, kapitálové trhy, zdravotnické trhy, ale i trh práce, jako jeden z nejdůležitějších trhů, kde se konfrontuje nabídka pracovní síly s poptávkou po této pracovní síle. Na tomto trhu se prodává a kupuje pracovní síla (lidská práce), jejíž cenou je příslušná mzda nebo plat, nebo i jiná forma ceny.“¹

Tento trh, jak uvádí Duben², můžeme charakterizovat jako vztah mezi poptávkou a nabídkou práce. Je to trh, kde můžeme zvláště v poslední době sledovat velkou konkurenci na obou stranách. Firmy práci nabízí a mnoho zaměstnaných i nezaměstnaných osob ji poptává. Rozhodujícím rysem trhu práce je to, že předmětem směny je v tomto případě „lidský kapitál“ konkrétního člověka, který je součástí jeho bytí. Specifickým znakem trhu práce je rovněž dlouhodobost vztahů. Pokud dojde na tomto trhu ke změně mezi nabídkou a poptávkou, přináší to oběma stranám, zaměstnanci i zaměstnavateli náklady (na zapracování nového zaměstnance, školení, atp.). Trh práce má tendence k nerovnováze a k nezaměstnanosti.

¹ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 75. ISBN 80-247-9006-8.

² DUBEN, R. *Ekonomie veřejného sektoru*. Praha: VŠE, 2000, s. 115. ISBN 80-245-0049-3.

Trh práce v České republice prochází rychlými změnami, které ovlivňuje mnoho faktorů – dlouhodobé restrukturalizační trendy, problémy nevyrovnané nabídky a poptávky po pracovní síle, struktura trhu práce. V rostoucí konkurenci závisí možnosti uplatnění na trhu práce stále více na flexibilitě pracovníků i osob poprvé vstupujících na trh práce a podpoře zaměstnatelnosti handicapovaných skupin populace. Aktivizace podniků v rozvíjení kvalifikačního potenciálu svých zaměstnanců by se měla stát cestou zvýšení konkurenceschopnosti a následné tvorby efektivních pracovních míst.

V rámci trhu práce, jak uvádí Švarcová³, existují tři subjekty, zabývající se otázkou využití pracovních sil a nezaměstnaností:

1. **Zaměstnanci** - jejich zájmem je maximální mzda a jistota zaměstnání. Ne všichni jsou však ochotni či schopni podávat za takovou mzdu adekvátní pracovní výkon. Často jsou zastupováni odbory s velkým vlivem.
2. **Podnikatelé** - jejich zájmem je naopak minimalizovat náklady na mzdy z důvodu jejich vyšší konkurenceschopnosti a dosahování vyšších zisků. Nezaměstnanost je pro ně vlastně přínosem, neboť na trhu práce je dostatečné množství kvalitních pracovních sil za nízkou cenu.
3. **Stát** - jeho zájmem je zkoordinovat tyto protikladné zájmy a nalézt přijatelný a společensky snesitelný kompromis. V makroekonomické rovině stát musí připustit jistou (nízkou) míru nezaměstnanosti. Aby snížil negativní dopady nezaměstnanosti, vytvořil soustavu aktivních a pasivních sociálních opatření.

Na reálném trhu práce působí mnoho faktorů, které jej ovlivňují. Patří sem intervence vlády, odborových organizací; mezi pracovními pozicemi a výší mezd jsou v jednotlivých krajích rozdíly. Tato diverzita má vliv na migraci pracovních sil v rámci republiky i zahraničí. I přesto je pracovní trh spíše nepružný, protože příliš nereaguje na změnu poptávky po práci. Zaměstnanci v České republice nejsou zdaleka tak flexibilní a mobilní jako např. občané Spojených států amerických.⁴

³ ŠVARCOVÁ, J. *Ekonomie, stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. Zlín: CEED, 2002, s. 46 ISBN 80-902552-6-4.

⁴ HOBZA, V., D. ASSENZA a J. ZLÁMAL. *Základy ekonomie: studijní texty pro denní studium na vysokých školách neekonomického zaměření*. Olomouc: UPOL, 2006, s. 63-64.

1.2 Nezaměstnanost

„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství.“⁵

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, *„se může zaregistrovat na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání každá osoba, která není v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, není uznána dočasně práce neschopnou, nevykonává trest odnětí svobody nebo není ve vazbě, nepobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a šest týdnů po porodu a není plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Blíže o registraci na úřadu práce viz. §§ 24 – 26 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.“⁶*

Nezaměstnanost je bezpochyby velmi složitým a naléhavým sociálním jevem, který se stává středem pozornosti nejenom lidí, kteří přišli o zaměstnání, ale pro svou palčivost je v centru zájmu celé naší společnosti, jakož i státních a politických institucí. Nezaměstnanost, zvláště pokud je masová, představuje vážné problémy ekonomického, společenského a politického charakteru. Stát vydává nemalý objem finančních prostředků na podpory v nezaměstnanosti a s tím související sociální dávky. Velkou ekonomickou zátěž představuje i široká administrativa, která je zaměřena na regulaci nezaměstnanosti a pomoc nezaměstnaným. Mezinárodní organizace práce (dále jen ILO)⁷ definuje nezaměstnané jako osoby nad stanovený věk, které nejsou v referenčním období zaměstnány a přijaly by vhodné zaměstnání nebo zahájily podnikání, a které aktivně

⁵ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 75. ISBN 80-247-9006-8.

⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷ ILO je zkratka pro originální anglický název International Labour Organization.

hledají způsoby, jak zaměstnání získat nebo jak podnikání zahájit.⁸ Chernyshev upřesňuje v metodologii pro šetření pracovní síly v tranzitních zemích nezaměstnané jako všechny osoby ve věku od 15 let výše, které splnily v referenčním období následující tři podmínky:

- a) neměly práci;
- b) práci si aktivně hledaly (aktivním hledáním práce se rozumí spolupráce s úřady práce nebo soukromými zprostředkovateli práce, přímé hledání práce u zaměstnavatelů, pomocí soukromé inzerce atd.);
- c) byly připraveny k nástupu do práce buď ihned, nebo do 14 dnů.

Jako nezaměstnané označuje rovněž osoby, které si práci již našly, avšak nastoupit mohly až po referenčním období.⁹

Je nutno se zmínit, že Zákon o zaměstnanosti (435/2004 Sb.), nezaměstnanost jako pojem nedefinuje. Fuchs rozlišuje z ekonomického hlediska nezaměstnanost takto:

- a) **frikční nezaměstnanost**, zahrnující přirozený pohyb pracovních sil mezi pracovními pozicemi, jež má řadu příčin, např. hledání lépe placené práce, migrace fyzických osob, organizační změny u zaměstnavatelů, ukončení studia a vstup na trh práce. Se vzestupem nabídky práce se zvyšuje i poptávka po zaměstnancích a vznikají nová pracovní místa. Frikční nezaměstnanost tedy nemusí představovat závažný problém;
- b) **strukturální nezaměstnanost**, která je způsobena klesající poptávkou po určitých produktech. V některých odvětvích dochází k útlumu výroby a propouštění zaměstnanců, kteří jsou často nuceni měnit svou kvalifikaci. Strukturální nezaměstnanost je charakteristická regionální diverzitou, jež je determinována řadou faktorů typických pro jednotlivé regiony, např. převažujícím průmyslem, dopravní infrastrukturou, možnostmi ubytování;

⁸ Employment and unemployment. *International Labour Organization: statistics and databases: statistics overview and topics* [online]. © 2011, [cit. 2011-10-13]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/employment-and-unemployment/lang--en/index.htm>

⁹ CHERNYSHEV, I. Measuring employment and unemployment through labour force surveys in transition countries: methodology and data. *International Labour Organization: statistics and databases* [online]. © 1997 [cit. 2011-10-23]. Dostupné z: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_087922/lang--en/index.htm

c) **cyklickou nezaměstnanost**, související s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky.

V období hospodářské recese cyklická nezaměstnanost narůstá, v období růstu výkonnosti ekonomiky klesá.

Fuchs dále rozlišuje **nezaměstnanost dobrovolnou** (nezaměstnaní upřednostňují volný čas před prací, která pro ně není dostatečně oceněná) a **nezaměstnanost nedobrovolnou** (nezaměstnaní by přijali i hůře placenou práci, avšak pracovní příležitosti pro ně nejsou).¹⁰

Mareš přidává **nezaměstnanost sezónní**, související se sezónní poptávkou po zaměstnancích, např. sklizeň ovoce a zeleniny, stavební práce. Dále Mareš rozlišuje **nezaměstnanost skrytou**, kdy nezaměstnaní nejsou vedeni v evidenci ÚP ČR (sem patří např. ženy v domácnosti, finančně zajištěné manželem), **nezaměstnanost neúplnou** (zaměstnaní na zkrácený úvazek), a **nezaměstnanost nepravou** (výkon nelegální práce).¹¹

Řešením problému nezaměstnanosti se zabývají úřady práce prostřednictvím svých poradenských úseků a zprostředkovatelen práce. Vzhledem k dnešní poměrně vysoké nezaměstnanosti a zvyšujícímu se počtu uchazečů o zaměstnání v jejich evidenci však již tuto poradenskou funkci nemohou plnit dostatečně kvalitně a realizaci poradenské činnosti postupují v rámci svých programů pro nezaměstnané různým vzdělávacím subjektům, především v rámci takzvaných regionálních investičních projektů (RIP). Tyto projekty jsou hrazeny z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF) prostřednictvím Operačních programů. Ze svého státního rozpočtu na ně přispívá i Česká republika.

Zvýšenou péčí věnují pracovníci úřadu práce především těm cílovým skupinám z řad nezaměstnaných, které lze považovat za zvýšeně ohrožené. Nezaměstnaností jsou ohroženi zejména uchazeči o zaměstnání s nízkým či nulovým vzděláním, ale nezaměstnanost postihuje i kvalifikovanou pracovní sílu, která již předtím byla dlouhodobě zaměstnána, avšak není dostatečně pružná, uchazeče ze zaostávajících, špatně dostupných

¹⁰ FUCHS, K. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: GRADA, 2002, s. 57-74.

¹¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1994, s. 20-22.

a venkovských odlehlých oblastí, uchazeče z řad etnických minorit a imigrantů, zdravotně znevýhodněné, ženy, mladistvé, a to především problémové jedince. Pokud je takový člověk veden v evidenci uchazečů o zaměstnání navíc dlouhodobě, handicapy se kumulují. Tato skupina nezaměstnaných je velice různorodá. Zde však musíme upozornit na skutečnost, která zkresluje statistiky nezaměstnaných, a to, že mezi dlouhodobě nezaměstnanými můžeme nalézt i takové jedince, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání především z důvodu požívání výhod ze systému sociálního zabezpečení. Nárok na tyto dávky je podmíněn právě evidencí v registru uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Úřad práce přesně definuje cílové skupiny, kterým je nutné věnovat zvýšenou péči. Jedná se o následující skupiny uchazečů:

- osoby se zdravotním postižením,
- mladí do 20ti let věku,
- absolventi škol po dobu 2 let od úspěšného ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- osoby pečující o minimálně 1 dítě do 15 let věku,
- osoby starší 50 let,
- osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,
- osoby, které potřebují zvláštní pomoc (těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí).

1.3 Absolventi – uchazeči o zaměstnání

Do roku 2004 se do statistik o nezaměstnanosti absolventů rovněž promítal nejednotný přístup úřadů práce k definici uchazeče o zaměstnání – absolventa. Jednotlivé úřady práce v průběhu několika let postupně přecházely od původně používané definice odpovídající zákoníku práce k definici, vycházejí ze zákona o zaměstnanosti. Tento postupný přechod úřadů práce k novější definici uchazeče o zaměstnání – absolventa významně ovlivnil

monitorování nezaměstnanosti absolventů tím, že pozdější převzetí novější definice úřadem práce uměle udržovalo vyšší míru nezaměstnanosti absolventů i vyšší počet dlouhodobě nezaměstnaných absolventů. Podle definice odpovídající tehdy platnému zákoníku práce patřili mezi absolventy – uchazeče o zaměstnání ti uchazeči, jejichž celková (kumulovaná) doba zaměstnání v pracovním nebo podobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia dvou let. To znamenalo, že mezi absolventy – uchazeče o zaměstnání bylo zahrnováno mnoho těch, kteří školu absolvovali před více lety, a to tak dlouho, dokud se jim „nepodařilo odpracovat“ dva roky.

Podle definice v té době platného Zákona o zaměstnanosti (zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů) patřili mezi absolventy – uchazeče o zaměstnání pouze ti uchazeči, kteří byli nejvýše dva roky od úspěšného ukončení školy. Podle této definice byl vykazovaný počet absolventů – uchazečů o zaměstnání nezanedbatelně nižší.

Nový zákon o zaměstnanosti v platném znění (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004) již pojem absolvent – uchazeč o zaměstnání nedefinuje, jsou zde vyčleňováni uchazeči, kterým je potřebné věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, kam absolventi středních škol spadají v rámci kategorie – fyzické osoby do 25 let věku. Samostatně jsou uváděni pouze absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Ve statistickém sledování jsou nadále ze strany úřadů práce a Ministerstva práce a sociálních věcí vykazovány počty absolventů škol – uchazečů o zaměstnání, a to všichni do dvou let po ukončení školy.

Tato práce se zabývá nezaměstnanými absolventy. Zákon o zaměstnanosti však pojem absolvent nepoužívá. Zmiňuje se jen o tom, že fyzickým osobám do 20 let věku je poskytována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání¹².

Akademický slovník cizích slov definuje absolventa jako osobu, která absolvovala střední či vysokou školu, kurz apod.¹³

¹² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 33.

Pro potřeby především statistického zařazení a sledování uchazečů o zaměstnání, byla na základě dohody mezi Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (dále jen MŠMT) a Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV) vytvořena definice, která je platná od 1. 1. 2014. Ta definuje absolventa jako: „*uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP ČR podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30. 4. nebo 30. 9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky*“¹⁴.

Absolvent tedy může, ale nemusí být mladší než 20 let věku a nemusí také být zařazen do skupiny uchazečů o zaměstnání, jimž je poskytována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání¹⁵. Rozhodující je doba dvou let od úspěšného ukončení studia.

Před tímto datem byl za uchazeče považován každý, jehož celková doba zaměstnání v pracovním či obdobném poměru nepřesáhla po úspěšném ukončení přípravy či studia dvou let. Nebyla tudíž brána v úvahu délka evidence na Úřadu práce. Je zjevné, že takto mohl být údaj o evidovaných absolventech velmi zkreslen.

Cílovou skupinou absolventů na úřadech práce jsou tak nezaměstnaní absolventi škol, jenž úspěšně zakončili studium v rozsahu ISCED 3C až 6 (závěrečná zkouška až státní doktorská zkouška), přitom doba od zakončení jejich studia musí být maximálně 2 roky. ISCED 2013 představuje mezinárodní normu pro klasifikaci vzdělávání, která je závazná pro členské země UNESCO¹⁶ a slouží jako „*nástroj pro shromažďování, zpracovávání*

¹³ PETRÁČKOVÁ, V. et al. *Akademický slovník cizích slov*. Praha: Academia, 1995, s. 17.

¹⁴ Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP. *Integrovaný portál MPSV: zaměstnanost* [online]. © 2011, [cit. 2011-10-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

¹⁵ Zařazení absolventa školy do skupiny zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání nepodmiňuje pouze věk do 20 let. Členem se může stát i absolvent, který naplňuje kritéria členství ve skupině např. tím, že je současně osobou se zdravotním postižením, je veden v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců apod.

¹⁶ UNESCO je zkratka pro United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, česky Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu.

*a srovnávání ukazatelů z oblasti vzdělávání jak v rámci jednotlivých zemí, tak v mezinárodním měřítku*¹⁷.

Absolventi škol se hlásí do evidence uchazečů o zaměstnání na kontaktních pracovištích Úřadu práce podle místa svého trvalého bydliště. To znamená, že se mohou zaevidovat jako nezaměstnaní v jiném místě a okrese, než ve kterém studovali. To lze vyzorovat samozřejmě především u absolventů vysokých škol, kteří často studují mimo místo svého trvalého bydliště, často jsou i z jiného státu, například ze Slovenska.

Přechod ze vzdělávacího systému na reálný trh práce je možno pokládat za jednu z nejvýznamnějších etap v životě člověka. Tento významný okamžik má výrazný vliv nejen na pozdější kariéru mladého člověka, ale rovněž na kvalitu jeho života a nastavuje jeho budoucí životní úroveň a standardy. Úspěšnost či neúspěšnost mladého člověka při hledání vůbec prvního zaměstnání má velký dopad na formování jeho postoje k práci, přizpůsobuje jeho stanoviska a hodnotový žebříček související s prací. Prosadit se úspěšně na trhu práce však není vůbec triviální problém, zvláště v dnešní nepříznivé ekonomické situaci, ale také s ohledem na stále se měnící situaci na trhu práce, který pro absolventy neposkytuje příliš sociálních jistot. Nároky zaměstnavatelů na kompetence zaměstnanců se neustále mění.

Celkově zhoršená ekonomická situace měla za důsledek velké omezení nabídky volných pracovních míst ze strany zaměstnavatelů. To ve svém důsledku znamenalo zostření konkurenčního prostředí v boji mezi uchazeči o volná pracovní místa. Poměrně velmi dlouho platilo na trhu práce nepsané pravidlo, že větší naději na uplatnění na trhu práce mají uchazeči s vyšším stupněm dosaženého vzdělání. Jak mohu ze své pozice projektové manažerky a koordinátorky vzdělávacích aktivit v projektech pro nezaměstnané sledovat, toto pravidlo v souvislosti s nezaměstnaností a uplatňováním na trhu práce již přestává v naší společnosti pomalu platit, mimo jiné i díky akcentaci role vzdělání u nás. To potvrzují i statistiky Úřadu práce České republiky. Mění se vzdělanostní struktura nezaměstnaných, tak jako přibývá osob s rostoucím stupněm vzdělání a tím se konkurenceschopnost na trhu práce stává stále těžší.

¹⁷ PRŮCHA, J. *Srovnávací pedagogika*. Praha: Portál, 2006, s. 247.

Absolventy škol, kteří opouštějí bránu vzdělávacího zařízení a vstupují valnou většinou na současný trh práce s minimální praxí a pracovními zkušenostmi, je možno z tohoto důvodu v současnosti z hlediska jejich nízké uplatnitelnosti a ohrožení nezaměstnaností naprosto oprávněně označit jako jednu z rizikových kategorií na současném pracovním trhu. Pokud absolventi již nějakou praxi mají, většinou se jedná o odbornou praxi v rámci studia, nebo mimo obor studia s minimálními nároky na vzdělání.

To, jaké riziko ohrožení nezaměstnaností této skupině hrozí je jasně patrné z pravidelně zveřejňovaných statistik. Ty ukazují, jak míra nezaměstnanosti nových absolventů na přelomu r. 2012 a 2013 poměrně výrazně vzrostla. A to i přesto, že v určitých konkrétních odvětvích a oborech je citelně vnímán nedostatek pracovních sil, což je jistě částečně zapříčiněno i demografickým stárnutím obyvatelstva.

Mimo zřetelných objektivních překážek, které souvisí s momentální situací na současném trhu práce, má na uplatnění se absolventů na pracovním trhu vliv také předpojatý názor většiny zaměstnavatelů na jejich vědomosti a kompetence požadované a uplatnitelné v rámci volných pracovních míst. Proto je hodnocení absolventů z pohledu jejich připravenosti a míry zvládnutí potřebných kompetencí a jejich kvalita důležitou souvislostí při odhalování možností a bariér, které se váží na uplatnitelnost absolventů na trhu práce.

1.4 Trh práce a nezaměstnanost ve střední Evropě

Chceme-li se vyjadřovat k trhu práce u nás a v našem regionu, je dobré znát i situaci na trhu práce u nejbližších sousedů, ve střední Evropě. Často totiž slýcháváme, jak jsme na tom špatně, podíváme-li se však na údaje o nezaměstnanosti okolních států, zjistíme, že na tom tak špatně zase nejsme, naopak, patříme mezi země s nižší mírou nezaměstnanosti. Podíváme-li se na čísla a porovnáme je, zjistíme následující skutečnosti. Ke dni 30.11.2014 bylo v Evropské unii (EU 28) statisticky uváděno 24,423 tis. nezaměstnaných, z toho 18,394 tis. osob bezprostředně v Eurozóně. Zjištěná míra nezaměstnanosti v EU měla hodnotu 10,0 %, přímo v Eurozóně dosáhla ale hodnoty vyšší,

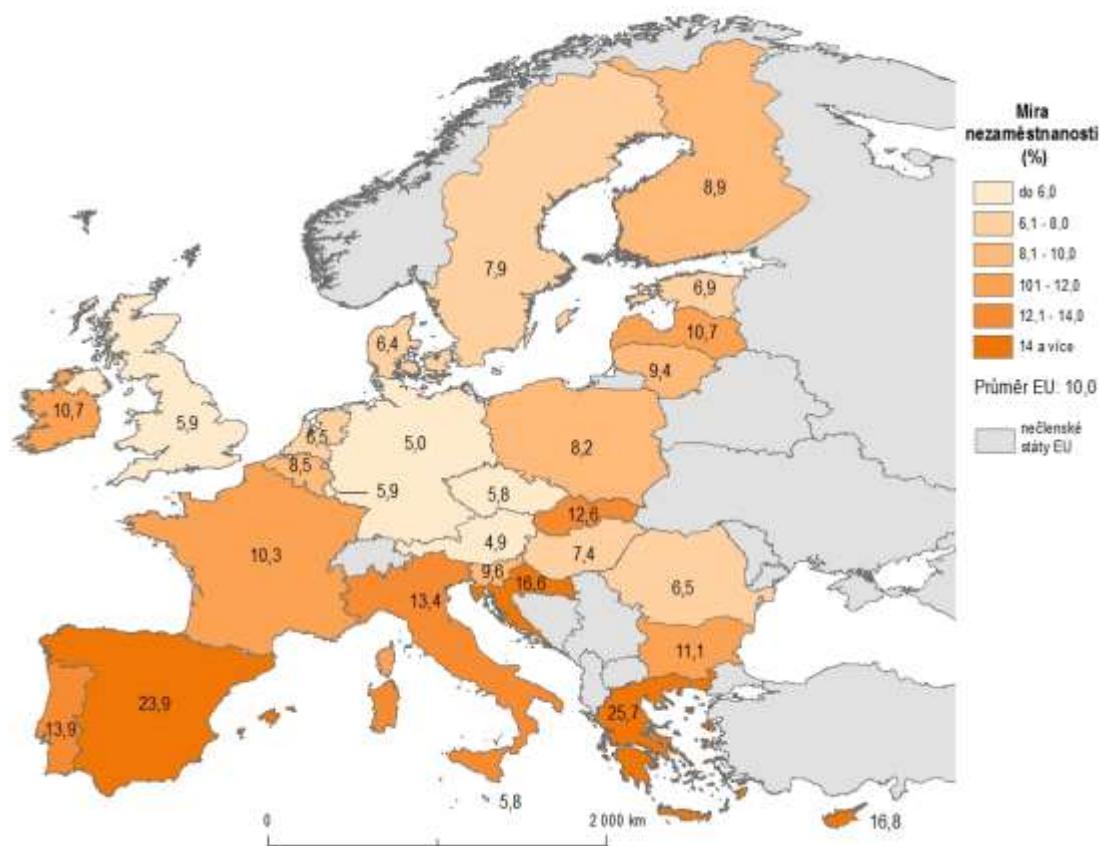
a to 11,5 %. Míra nezaměstnanosti se v Unii za posledních 12 měsíců však snížila. Proti rekordnímu stavu v září 2013, kdy v Unii nemělo práci 26,872 mil. osob, se počet nezaměstnaných snížil o 2,449 mil. osob, což je o celou desetinu.

V současnosti jsou nejvíce postiženy nezaměstnaností země jižní Evropy, především Řecko (s mírou nezaměstnanosti 25,7 %), Španělsko (23,9 %), Kypr (16,8 %), Chorvatsko (16,6 %), Portugalsko (13,9 %), Itálie (13,4 %), Slovensko (12,6 %) a Bulharsko (11,1 %).

Naopak v současnosti nejnižší nezaměstnanost je v zemích střední Evropy, především v Rakousku (4,9 %), Německu (5,0 %), České republice (5,8 %), Maltě (5,8 %), následuje Lucembursko (5,9 %) s Velkou Británií (5,9 %), následováno Dánskem (6,4 %) a Nizozemím (6,5 %).

Před začátkem hospodářské recese se rozložení nezaměstnanosti v EU nápadně odlišovalo od tohoto stavu. V září 2008 mělo nejvyšší míru nezaměstnanosti Španělsko (11,9 %), následováno Slovenskem (10,0 %), Maďarskem (7,9 %) a Francií (7,9 %). Nezaměstnanost v Řecku dosahovala pouze 7,5 %, nepatrně více než v Německu, které tehdy bylo s výší nezaměstnanosti 7,1 % v Unii na sedmé pozici od konce. Naopak Nizozemí (2,5 %), Dánsko (2,9 %), Rakousko (3,2 %), Kypr (3,8 %) a Slovinsko (4,1 %) měli tehdy nízkou míru nezaměstnanosti, která se blížila přirozené míře.

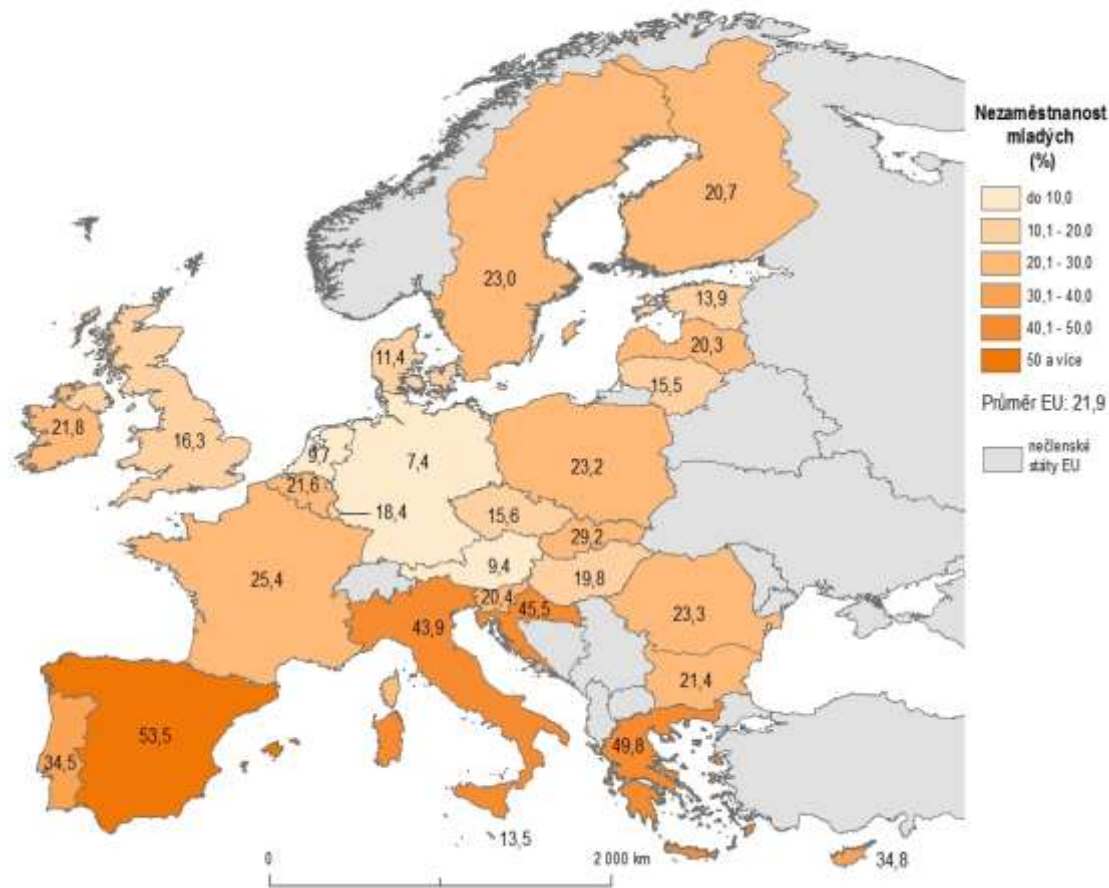
Obrázek 1 - Míra nezaměstnanosti v zemích Evropské unie k datu 30.11.2014¹⁸



Velmi malý rozdíl se projevuje v současné době v EU mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen, a to např. v roce 2013 pouze 0,1 p. b. To jasně ukazuje, že ekonomická recese postihla výraznějším způsobem profese, ve kterých se uplatnili spíše muži. Úroveň nezaměstnanosti mužů totiž vzrostla za posledních 13 let o 2,5 p. b., v souboru žen sledujeme nárůst o pouhých 0,2 p. b..

¹⁸ Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

Obrázek 2 - Míra nezaměstnanosti osob do 25 let v zemích Evropské unie (k 30.11.2014)¹⁹



Pokud se týká nezaměstnanosti mladých, jsme na tom hůře, než pokud porovnáváme nezaměstnanost v zemích EU celkově. V tomto konkrétním případě se dostáváme s 15,6 % na 7. místo žebříčku.

Na celostátní konferenci ke Strategii politiky zaměstnanosti 2020, kterou pořádalo v lednu 2015 ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), ing. Jan Marek, náměstek ministryně pro zaměstnanost ve svém příspěvku představil mimo jiné pravděpodobné prognózy vývoje trhu práce v České republice pro následující období. Dle jeho příspěvku

¹⁹ Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

je pravděpodobné, že přirozený přírůstek pracovních sil v ČR bude záporný, bude proto třeba zajistit pracovní sílu mimo území státu. Přestože nezaměstnanost u nás pravděpodobně již nikdy neklesne pod hodnotu z roku 2008, nebudou mít zaměstnavatelé dostatek vhodných pracovních zdrojů. Bude rychle narůstat podíl cizinců na pracovní síle v ČR. Kvalifikace pracovníků se bude nadále zvyšovat, především formálně, a především u žen. Více než v ostatních zemích EU zůstane nekvalifikovaná pracovní síla z trhu práce u nás vyloučena.

Změní se i sektorová skladba zaměstnanosti. Průmysl sice zůstane nadále hlavním hybatelem ekonomiky, dále se však bude snižovat podíl pracujících v něm a zvýší se nároky na kvalifikaci zaměstnanců pracujících v průmyslu. Poroste zastoupení terciální sféry. Poklesne podíl zemědělství na zaměstnanosti, ne však významně. Pravděpodobně se zvýší počet pracovníků ve stavební sféře. V návaznosti na předpokládané změny v odvětvové struktuře se změní i struktura pracovních pozic podle kategorizace zaměstnání. Sníží se pravděpodobně počet pracovníků v řemeslnických oborech a zřejmě i množství pracovníků zaměstnaných jako tzv. obsluha strojů. Bude důležité usilovat o to, aby bylo více pracovních příležitostí pro vysoce kvalifikovanou pracovní sílu.

Velkým úkolem zaměstnavatelů do budoucna je zatraktivnit pracovní pozice tak, aby žáci, kteří ukončí základní školu, měli zájem studovat učňovské obory a poté v těchto profesích i pracovat. To bude vyžadovat od státní správy a samosprávy zajištění široké škály učebních i studijních oborů na velmi dobré úrovni tak, abychom mohli pokrýt vyžadované profese. Absolventi takových vzdělávacích oborů musí být dostatečně odborně vzdělaní a flexibilní, tak aby dokázali reagovat na zvyšující se požadavky zaměstnavatelů.

Předpokládáme v ČR nižší úroveň nezaměstnanosti oproti průměru EU díky naší dobré poloze ve středu Evropy a s tím související dobré napojení na nejvýznamnější hospodářský prostor EU. Základní faktor pro zisk a udržení investic v ČR bude kvalifikovaná pracovní síla.

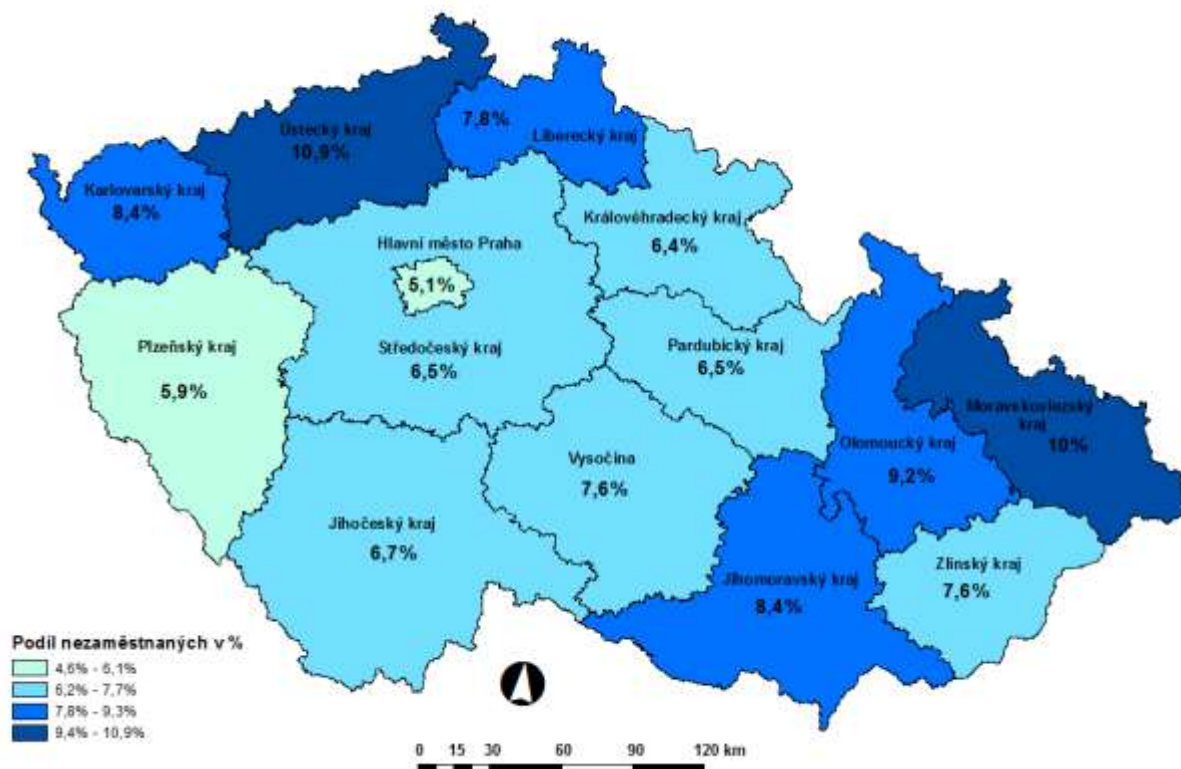
1.5 Trh práce v Olomouckém kraji a jeho vývoj

Olomoucký kraj vznikl s účinností ode dne 1. ledna 2000 na základě ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. Tímto zákonem byl Olomoucký kraj vytvořen jako vyšší územní samosprávný celek se sídlem v Olomouci a je vymezen územím okresů Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk. Postavení krajů, působnost a jejich orgány upravuje zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení) ve znění pozdějších předpisů. Olomoucký kraj se rozkládá ve střední části Moravy a zasahuje i do její severní části. Celková výměra kraje 5 267 km tvoří 6,7 % z celkové rozlohy České republiky. Svou rozlohou se řadí k menším regionům, zaujímá osmé místo mezi 14 kraji v ČR. Geograficky je kraj členěn na severní hornatou část s pohořím Jeseníky, jižní část kraje je tvořena rovinatou Hanou. Územím kraje protéká řeka Morava. Zemědělská půda zaujímá v Olomouckém kraji 279 086 hektarů, tj. 53 % (v ČR 53,5 %) z celkové plochy kultur v kraji. Hojně zastoupená je i lesní půda (34,9 % z celkové výměry v kraji), především na severu kraje v okrese Jeseník (59,6 %) a v okrese Šumperk (48,5 %). Olomoucký kraj je počtem 636 356 obyvatel (k 31. 12. 2013) sedmý nejlidnatější mezi 14 ti kraji v České republice, tj. 6,1 % z celkového počtu obyvatel České republiky. Obyvatelé Olomouckého kraje žijí v 399 obcích, z nichž má 30 přiznaný statut města a 12 statut městyse. Ve městech bydlí 56,4 % obyvatel z celkového počtu osob Olomouckého kraje, v městysech 2,6 %. Statutárními městy jsou krajské město Olomouc a města Přerov a Prostějov. Průměrnou hustotou zalidnění 120,8 obyvatel/km se kraj řadí k průměrně lidnatým krajům České republiky. Hustota se ale v jednotlivých okresech značně liší – např. na Jesenicku je průměrně pouze 55,5 obyvatel/km, na Šumpersku 93,5 obyvatel/km, na Olomoucku 143,5 obyvatel/km, na Prostějovsku 141,9 obyvatel/km a na Přerovsku 156,3 obyvatel/km. Věková struktura obyvatel Olomouckého kraje odpovídá průměru České republiky. Demografický vývoj Olomouckého kraje lze za uplynulých 20 let charakterizovat zvyšujícím se početním stavem poproduktivní složky obyvatelstva nad 65 let. Děti do 15 let žilo k 31. 12. 2013 v našem kraji přes 94 tisíc (94 054), což představovalo 14,8 % z celkového počtu obyvatel kraje. Obyvatel ve věkové skupině 15 až 64 let bylo 67,6 % a osoby nad 65 let věku představovaly 17,7 % z celkového počtu.

Průměrný věk obyvatel v Olomouckém kraji celkově činil 41,7 let (muži 40,2 let a ženy 43,2 let), průměrný věk obyvatel v celé České republice se rovnal 41,5 roku. Olomoucký kraj je tvořen územím 5 okresů – Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk. Z hlediska územně-správního tvoří spolu se Zlínským krajem Region soudržnosti NUTS II – Střední Morava. Na území Olomouckého kraje bylo stanoveno 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 20 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem.²⁰

Podle informací Českého statistického úřadu bylo v Olomouckém kraji ve 3. čtvrtletí roku 2013 – 278 000 osob zaměstnaných (z toho 241 000 zaměstnanců a 9 000 zaměstnavatelů) a 37 000 lidí podnikalo. Za prací dojíždělo do jiných krajů nebo do zahraničí skoro 125 000 pracovníků.

Obrázek 3 - Podíl nezaměstnaných v jednotlivých krajích České republiky k 31. 1. 2015²¹

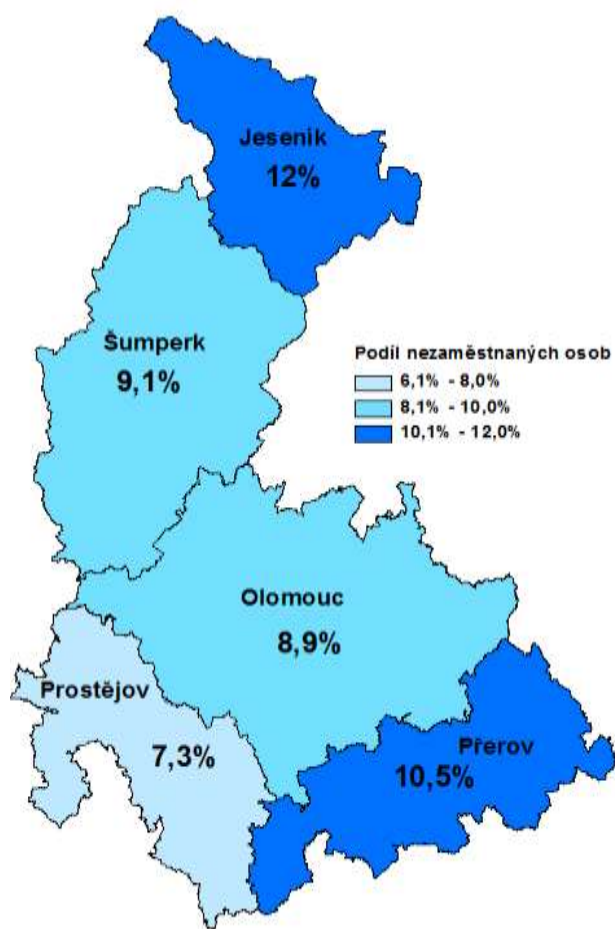


²⁰ <http://www.kr-olomoucky.cz/vyrocní-zpravy-olomouckeho-kraje-cl-1337.html>

²¹ Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

Podíl nezaměstnaných obyvatel se liší v České republice podle jednotlivých regionů. Úspěšnost nezaměstnaných uchazečů při hledání vhodného zaměstnání se již tolik neliší. Právě u čerstvých absolventů škol a mladistvých bez potřebné praxe je toto hledání práce stejně složité ve všech regionech.²² Vychází to především z podobného profilu této rizikové skupiny. Absorpce soudobého trhu práce v České republice je velice omezená a vstoupení nových pracovních sil na tento trh je stále nesnadnější.

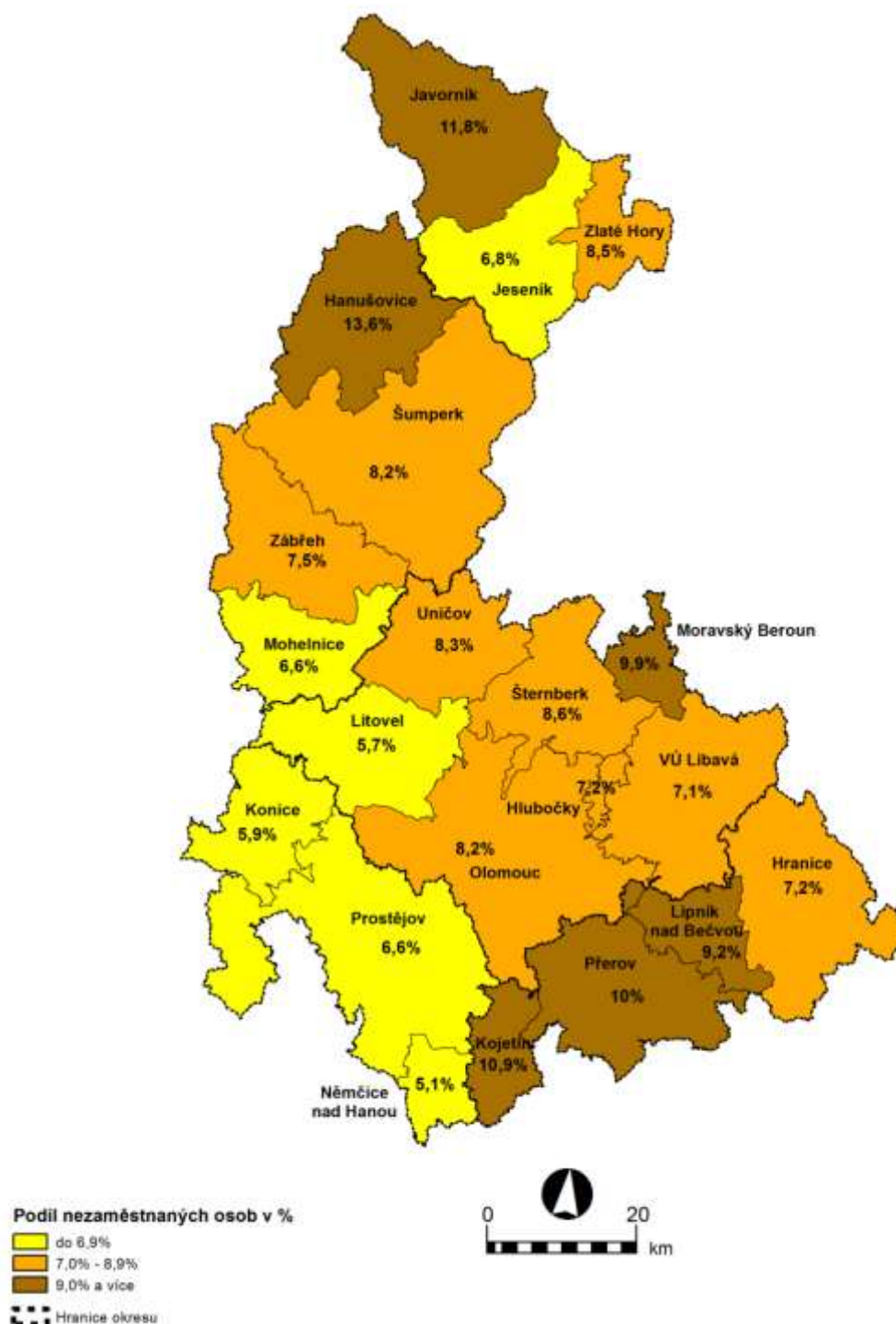
Obrázek 4 - Podíl nezaměstnaných v jednotlivých okresech Olomouckého kraje k 31. 1. 2015²³



²² <http://www.mpsv.cz/cs/16867>

²³ Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

Obrázek 5 - Regionální rozložení nezaměstnanosti k 31.10.2014²⁴



²⁴ Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

Tabulka 1 - Regionální rozložení nezaměstnanosti k 31.10.2014 dle OÚ²⁵

Pověřený OÚ	Počet 15-64	Počet UoZ	PNO
Hanušovice	5 195	722	13,6%
Javorník	8 354	1 055	11,8%
Kojetín	8 288	970	10,9%
Přerov	46 838	4 767	10,0%
Moravský Beroun	2 429	244	9,9%
Lipník nad Bečvou	10 459	991	9,2%
Šternberk	13 632	1 187	8,6%
Zlaté Hory	4 614	432	8,5%
Uničov	15 500	1 334	8,3%
Šumperk	42 361	3 671	8,2%
Olomouc	105 826	8 932	8,2%
Zábřeh	22 804	1 748	7,5%
Hlubočky	2881	219	7,2%
Hranice	23 579	1 774	7,2%
VÚ Libavá	775	55	7,1%
Jeseník	14 454	1 101	6,8%
Prostějov	59 702	4 391	6,6%
Mohelnice	12 786	849	6,6%
Konice	7 442	472	5,9%
Litovel	16 060	960	5,7%
Němčice n. Hanou	5 884	354	5,1%

Vysvětlivky:

OÚ – pověřený obecní úřad (tzv. obce trojky)

UoZ – uchazeč o zaměstnání

PNO – procento nezaměstnaných osob

²⁵ Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

Pro potřeby této diplomové práce bylo potřeba sledovat regionální trh práce v Olomouckém kraji. Proto jsme se spojili s analytikem Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Olomouci, panem Mikšaníkem, který nám po dobu cca jednoho roku poskytoval měsíčně aktuální informace a data formou *Zprávy o situaci na regionálním trhu práce*. Tato zpráva srovnává vždy aktuální měsíční data daných ukazatelů s daty předešlého měsíce a daty roku předešlého. Zpráva srovnává indikátory kraje a porovnává je se stejnými daty v rámci České republiky. Jako územní jednotku využívá bývalých okresů. Indikátory jsou následující:

- Počet uchazečů o zaměstnání
- Meziměsíční změna počtu uchazečů
- Počet volných pracovních míst
- Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo (VM)
- Podíl nezaměstnaných osob v procentech
- Meziměsíční změna míry nezaměstnanosti
- Počet uchazečů v daném měsíci z toho:
 - Ženy
 - Občané se zdravotním postižením
 - Absolventi škol
 - Mladiství po ukončení ZŠ
 - Dosažitelní uchazeči 15-64 let
 - Pobírající podporu
 - Částečně nezaměstnaní
 - Nově registrovaní během měsíce
 - Vyřazení během měsíce celkem
- Vývoj počtu volných míst
- Nová pracovní místa vytvořená v rámci APZ a rekvalifikace uchazečů

Vzor takové zprávy za měsíc leden 2015 předkládáme v příloze diplomové práce. Olomoucký kraj se snaží aktivně zapojit do boje proti nezaměstnanosti a považuje danou oblast za velmi důležitou pro další rozvoj. Hlavním cílem krajské iniciativy je napomoci vytváření pracovních míst s důrazem na oblasti s nejvyšší nezaměstnaností.

Olomoucký kraj sleduje v součinnosti s úřady práce, orgány státní správy a samosprávy a ostatními zainteresovanými institucemi kritické oblasti územně a podle oborů hospodaření. Rovněž monitoruje podporu a dotace poskytnuté do této oblasti v rámci svých programů pro řešení nezaměstnanosti a podpory podnikání.

Ze sledování měsíčních zpráv o situaci na regionálním trhu práce lze konstatovat následující fakta. Podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji je oproti průměru České republiky po celou dobu sledování vyšší o téměř dvě procenta. Roste a vyvíjí se však rovnoměrně s růstem tohoto ukazatele v celé republice. Ze zprávy o nezaměstnanosti v Olomouckém kraji k 31. 1. 2015 lze mimo jiné vyčíst následující informace:²⁶

„V měsíci lednu 2015 se celkový počet uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji zvýšil oproti minulému měsíci o 1 565 osob na 40 555 osob, počet hlášených volných pracovních míst výrazně vzrostl o 20 % na 3 365 a podíl nezaměstnaných osob vzrostl o 0,4 p. b. na 9,2 %. K 31. 1. 2015 evidoval Úřad práce ČR (ÚP ČR), krajská pobočka v Olomouci celkem 40 555 uchazečů o zaměstnání (UoZ) – jedná se o nejnižší lednovou hodnotu za poslední tři roky. V průběhu ledna bylo nově zaevidováno 5 212 uchazečů o zaměstnání, z toho 841 osob, které přišly do evidence ÚP z důvodu ukončení svého samostatného podnikání na živnostenský list. Počet nově registrovaných byl o 128 osob vyšší než v předchozím měsíci, ale o 321 lidí nižší než v roce 2014.

Meziměsíční vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech kraje byl podobný – ve všech došlo k nárůstu nezaměstnanosti. K největšímu relativnímu nárůstu nezaměstnanosti došlo (jako už tradičně v zimních měsících) v okrese Jeseník (o 11,5 %) – jedná se o vůbec největší nárůst nezaměstnanosti i v rámci celé ČR. Naopak v okrese Přerov nezaměstnanost vzrostla v Olomouckém kraji nejméně - o 2 % (nárůst za celý kraj činil 4 %). V meziročním srovnání počet uchazečů v Olomouckém kraji klesl o 5 849 osob (tj. 13 %); přičemž nezaměstnanost klesla ve všech okresech.

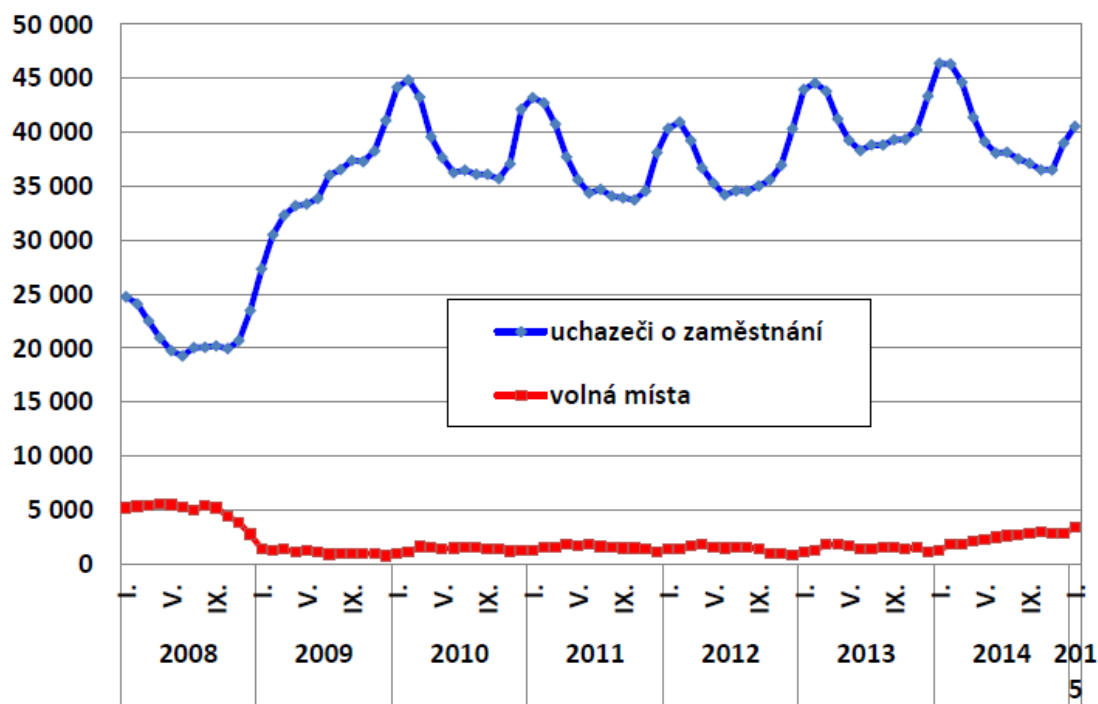
²⁶ Úřad práce Olomouckého kraje – Zpráva o situaci na regionálním trhu práce k 31.1.2015

Na konci ledna bylo v evidenci ÚP ČR, krajské pobočky v Olomouci 18 993 žen, tj. 47 % z celkového počtu UoZ. V evidenci bylo dále 3 945 osob se zdravotním postižením (10 %) a 21 998 absolventů škol a mladistvých (tj. 5 % z celkového počtu UoZ).

Podíl nezaměstnaných osob (tj. počet dosažitelných UoZ ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu stejného věku) vzrostl o 0,4 p.b. na hodnotu 9,2 %, což je v rámci ČR třetí nejvyšší hodnota – hned za Ústeckým (10,9 %) a Moravskoslezským krajem (10 %). Většina okresů Olomouckého kraje vykazala vyšší PNO než republikový průměr 7,7 % - jedinou výjimkou je okres Prostějov, kde PNO je o 0,4 p. b. nižší než v ČR. Jesenicko a Přerovsko mají hodnoty PNO vyšší než krajský průměr a v celorepublikovém srovnání se nacházejí v první pětině okresů s nejvyšší nezaměstnaností (na 5. a 11. místě). K 31. 1. 2015 jsme v Olomouckém kraji evidovali celkem 3 365 volných pracovních míst (jedná se o nejvyšší počet nahlášených volných míst od roku 2008). Jejich počet byl o 551 (tj. o 20 %) vyšší než v předchozím měsíci!

Na konci ledna ÚP v Olomouckém kraji evidoval celkem 462 volných pracovních míst pro kvalifikované dělnické strojírenské profese (soustružníky, zámečníky, svářeče a nástrojaře, mechaniky a opraváře strojů), což je 14 % z celkové nabídky. Druhou nejžádanější skupinou profesí byla obsluha jiných pojízdných zařízení se 197 místy (tj. 6 %) - jedná se zejména o skladníky a obsluhu vysokozdvížných a paletovacích vozíků). Nadále byla stále vysoká poptávka zaměstnavatelů i po řidičích nákladních automobilů (zejména do kamionové dopravy – 162 míst, tj. 5 %). Poměrně velký zájem byl o zaměstnance z oblasti služeb – prodavače (146 míst), kuchaře (100), číšníky a servírky (96). Přetrvávala i poptávka zaměstnavatelů po řemeslnících z oblasti stavebnictví (135 míst), po strážných (110) a elektrotechnicích (95 míst). Pro zájemce se základním vzděláním a pro pomocné a nekvalifikované profese bylo na konci ledna k dispozici celkem 397 volných míst, což je 12 % z celkové nabídky (z toho 92 míst připadalo na pomocné pracovníky ve výrobě a 76 míst pro uklízeče). Naopak zájemcům s vyšším vzděláním jsou k dispozici zejména místa techniků v různých průmyslových oborech (celkem 163 míst). Dále se ve větší míře objevily i nabídky práce pro obchodní zástupce a pracovníky z oblasti finančnictví, pojišťovnictví a prodeje realit (226 míst, tj. 7 %).

Obrázek 6 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v Olomouckém kraji²⁷

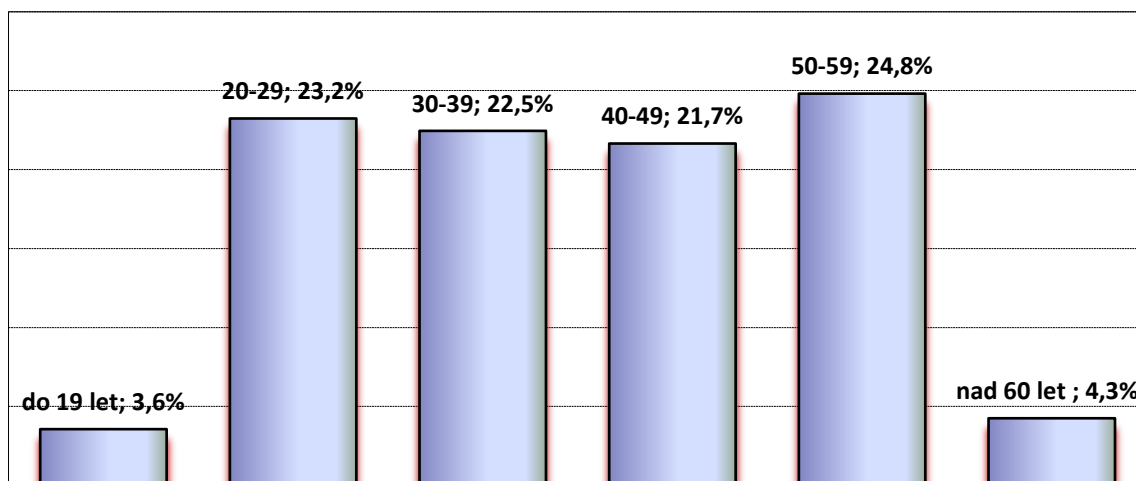


1.6 Trh práce v Olomouckém kraji se zřetelem na absolventy a mladé lidi do 30ti let

Úřad práce České republiky, krajská pobočka v Olomouci sleduje ve svých měsíčních statistikách strukturu nezaměstnaných také podle věkových skupin. Budeme-li se řídit tímto kritériem, můžeme nalézt absolventy v prvních dvou kategoriích. Absolventi mohou být ale také zařazeni současně do dalších kategorií, mohou být zároveň i dlouhodobě nezaměstnanými (délka v evidenci uchazečů zaměstnání na Úřadu práce nad 5 měsíců), ženami, nebo mohou být zařazeni mezi zdravotně postižené.

²⁷ Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

Graf 1- Struktura nezaměstnanosti v kraji k 31.10.2014 podle věkových skupin²⁸



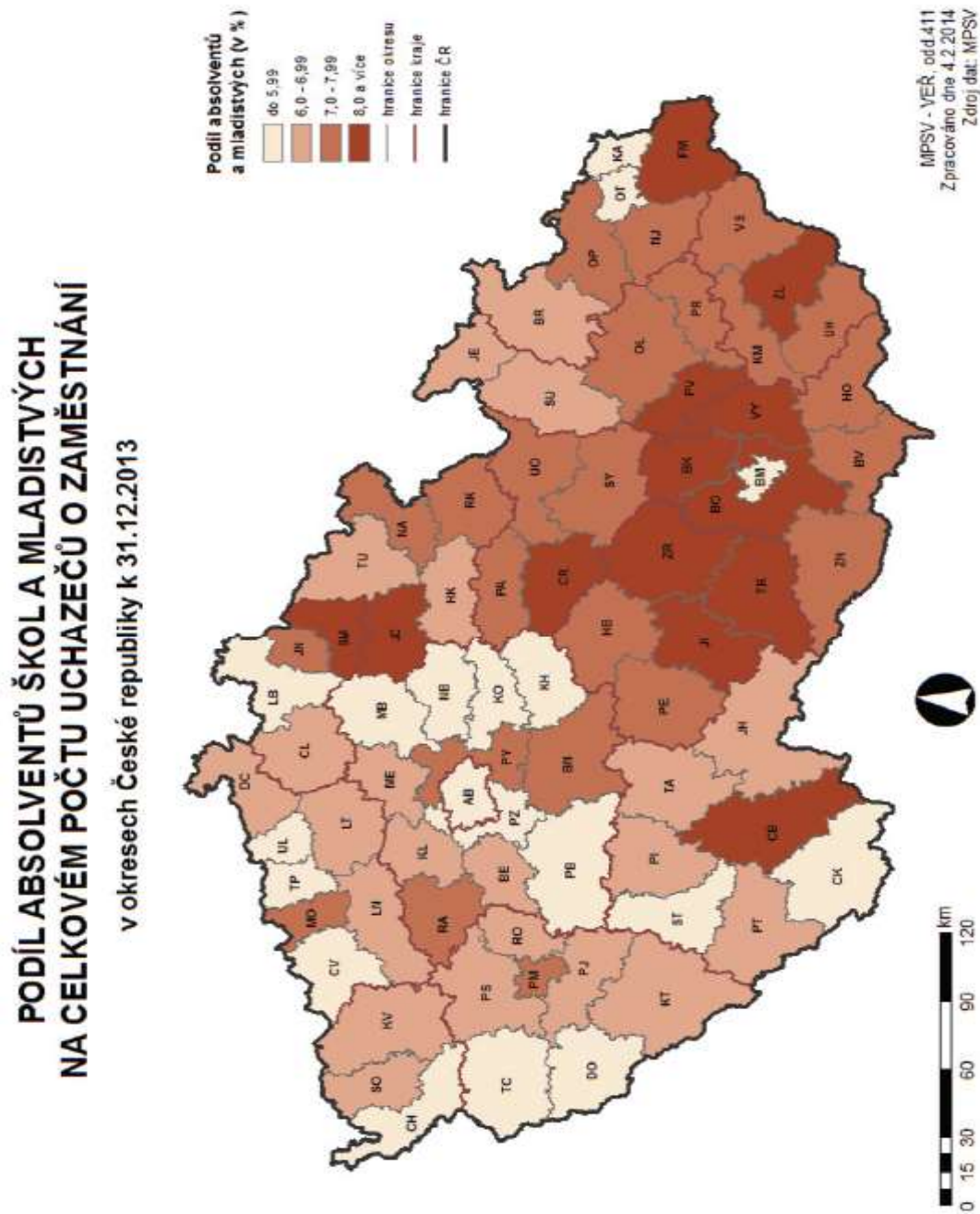
Tabulka 2- Struktura nezaměstnanosti v kraji k 31.10.2014²⁹

Kategorie	Nezaměstnaní celkem	Ženy	Zdravotně postižení	Absolventi škol
Počet osob	36 531	18 792	3 750	2 452

²⁸ Zdroj: Zpráva o stavu dlouhodobé nezaměstnanosti ÚP ČR – krajská pobočka v Olomouci – upraveno

²⁹ Zdroj: Zpráva o stavu dlouhodobé nezaměstnanosti ÚP ČR – krajská pobočka v Olomouci – upraveno

Obrázek 5 - Podíl absolventů škol a mladistvých na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání k 31.12.2013³⁰



³⁰Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2013.pdf

Dne 20. 11. 2014 proběhla závěrečná konference k projektu realizovanému Úřadem práce České republiky – Krajskou pobočkou v Olomouci s názvem „Příležitost pro mladé v Olomouckém kraji“. Této konferenci jsem se zúčastnila z pozice projektového manažera realizátora aktivit. Zde jsem měla dobrou příležitost ze strany zaměstnanců ÚP České republiky - Krajské pobočky v Olomouci, kteří se zabývají problematikou nezaměstnanosti mladých lidí do 30ti a ze strany zaměstnavatelů vyslechnout jejich názory na problematiku nezaměstnanosti a zaměstnávání mladých lidí. Mgr. Jana Čuhlová, vedoucí referátu zprostředkování a poradenství krajské pobočky úřadu práce v Olomouci, ve svém příspěvku uvedla, že pro mladé lidi do 30ti let jsou připraveny, stejně jako pro ostatní uchazeče o zaměstnání například následující formy poradenství:

- vstupní informační poradenství
- kariérové poradenství
- Job club³¹, motivační kurz
- psychologické poradenství

Dále uvedla, že poradci úřadu práce v rámci celého Olomouckého kraje plošně realizují od dubna 2013 vstupní skupinové poradenství pro mladé do 30ti let. To je určeno zejména krátkodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání do 30ti let a představuje jakousi první pomoc v orientaci na trhu práce a umožňuje říci si o individualizovanou první pomoc. V Olomouckém kraji je toto poradenství realizováno formou skupinového poradenství na všech kontaktních pracovištích vůbec nejsystematičtěji v celé republice. Podnětem byla Normativní instrukce MPSV č. 2/2013 - Realizace APZ v roce 2013 a Směrnice GŘ ÚP č. 4/2013 Realizace APZ Úřadem práce ČR (tzv. Záruky pro mladé). V rámci těchto skupinových poradenství se mladí uchazeči dozvídají např. jak zahájit vlastní podnikání, jaké mají možnosti práce v zahraničí, je jim nabídnuto kariérové poradenství, jsou jim představeny možnosti rekvalifikací, odborných stáží, účasti v projektech. A protože program trvá přibližně pouze 90 minut a informací je mnoho, jsou jim ještě předány letáčky, informační materiály, odkazy na webové stránky. Nakonec dojde i na otázky

³¹ Job club je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Job club probíhá formou opakovaných skupinových setkávání v malých skupinách

a odpovědi. Na závěr uchazeči o zaměstnání obdrží dotazník, kde nastíní vlastní představu a cestu k řešení své nezaměstnanosti. Vyjádří se zde, zda potřebují, a v čem konkrétně podporu od Úřadu práce. Tento dotazník slouží jako podklad pro sepsání Individuálního aktivizačního plánu (IAP).

Mgr. Jana Čuhlová na závěrečné konferenci stejného projektu konstatovala, že od zahájení tohoto poradenství v dubnu 2013, se zvýšil objem zájmu a provedených poradenství o 100 % a nyní jsou schopni podpořit za jeden měsíc až 225 uchazečů o zaměstnání do 30ti let. Toto poradenství probíhá i na malých kontaktních pracovištích krajské pobočky. Přesto, jak se jeví, se tato cílová skupina a její strategie na trhu práce změnila pouze nepatrně. Co se podařilo o mladých lidech do třiceti let zjistit na základě dotazníků předkládaných při těchto poradenstvích a co můžeme konstatovat na základě zkušeností poradců:

1. Ne všichni absolventi hledají intenzivně zaměstnání (jen 38 % v posledních 30 dnech kontaktovalo alespoň 4 zaměstnavatele, 6 % však více než 10 zaměstnavatelů); nejméně intenzivně hledají uchazeči o zaměstnání (dále jen UoZ) se základním vzděláním a uchazeči s výučním listem.
2. Většinou hledají mladí lidé práci kombinací více způsobů (nejčastěji sami s využitím nabídky ÚP, současně přes internet a přes známé).
3. Po skupinovém poradenství vidí 50 % jako řešení své nezaměstnanosti různé rekvalifikace, 24 % práci v zemích EU, 25 % další studium a 18 % uvažuje o registraci v agentuře práce. Tyto postoje nejsou úplně realistické, může jít také o únik od neúspěšného hledání práce, u absolventů od nutnosti začít se sám žít. Celkem 23 % uchazečů z této cílové skupiny vidí jako řešení své situace aktivity směřující k hledání práce v ČR.
4. Jen 23 % akceptuje, že by se mohli naučit lépe hledat práci (volít zv. job club, nebo obdobně zaměřené individuální poradenství). Pokud je skupinové poradenství pro mladé více individualizované a více se věnuje hledání práce (Prostějov), je job club nebo jiné poradenství ke způsobu vyhledávání práce volen častěji.
5. Jeví malý zájem o konkrétní nabídky zaměstnání s dobrou šancí na úspěch (např. místa z projektu Odborné praxe pro mladé).

Z těchto uvedených zjištění tedy vyplývá, že nelze zcela přesně určit, do jaké míry jsou mladí do 30ti let ochotni hledat zaměstnání a schopni se uplatnit na trhu práce. Do budoucna, jak naznačila Mgr. Jana Čuhlová, bude potřeba klást především důraz na poradenství ke způsobu hledání práce, zejména pro mladé středoškoláky, klást důraz na motivaci k hledání práce, orientovat se na profese poptávané na trhu (nedostatkové) – důležitější pro mladé s nízkým vzděláním, pro mladé se základním vzděláním navrhuje návrat do školy nebo rekvalifikace s nějakou formou prostupného zaměstnání.

Bc. Jaroslav Mikšaník ve svém příspěvku na závěrečné konferenci k projektu Příležitost pro mladé v Olomouckém kraji shrnul zkušenosti poradců a zainteresovaných pracovníků Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Olomouci a pohled zaměstnavatelů na klady a zápory zaměstnávání mladých lidí do 30ti let následovně:

Výhody:

- Větší flexibilita;
- Pohotovější práce na PC;
- Lepší orientace v technických novinkách, nápaditost;
- Dostupnější možnosti jazykového vzdělávání;
- Snadnější přizpůsobení se firemní kultuře;
- Nižší mzdové nároky.

Nevýhody:

- Největší handicap – chybějící praxe;
- Nedostatečná kvalita vzdělání;
- Větší fluktuace, nezájem o práci;
- Větší pravděpodobnost rizikového chování při dlouhodobější nezaměstnanosti (alkohol, kriminalita, závislost na sociálních dávkách);
- Nevytvoření pracovních návyků

Právě rizika vyplývající z dlouhodobější nezaměstnanosti jsou varovným signálem a impulsem pro systematickou práci s touto cílovou skupinou a apelují na zájem společnosti uvést co nejdříve mladé lidi na trh práce.

Rozhodující kritéria pro přijetí absolventa³²

(srovnání rok 2004 – 2007/ 2013)

Pořadí	Nejdůležitější kritéria (2004-2007)	Nejdůležitější kritéria (2013)
1.	Požadované vzdělání	Zájem o práci, chuť pracovat
2.	Ochota stále se vzdělávat	Pracovitost, pracovní nasazení
3.	Odborná kvalifikace	Ochota dále se vzdělávat
4.	Znalost jazyků	Požadované vzdělání
5.	Dovednosti v práci s počítačem	Komunikativnost

Dále následují osobnostní vlastnosti, např. pečlivost, ochota učit se novým věcem, vztah k autoritě, vztah ke starší generaci.

„Hlavní bariérou, která omezuje možnosti pracovního uplatnění absolventů z pohledu zaměstnavatelů, je nereálná představa absolventů o výši mzdy, pracovní době a zařazení. Zde j ovšem třeba brát v úvahu fakt, že hovoříme o lidech, kteří na trhu práce zatím nemají prakticky žádné pracovní zkušenosti, pokud odhlédneme od přivýdělků v rámci brigád apod. To, že může mít tato skupina nereálné představy a příliš vysoká očekávání, je tedy celkem pochopitelné. Tato bariéra by však mohla být poměrně účinně odbourána dialogem mezi oběma stranami a vyjednáváním jak z pozice zaměstnavatele, tak i z pozice uchazeče o pracovní místo. Závažnějším důvodem pro nezaměstnávání absolventů je nedostatek praxe, která je v rámci některých pozic vyžadována, a nedostatek praktických zkušeností u absolventů obecně. To se týká především zaměstnavatelů v sekundárním sektoru. Zaměstnavatelé si stěžují na nízkou úroveň pracovní morálky absolventů a na delší dobu, která je potřebná pro „zapracování“ absolventa a přivyknutí pracovním návykům.“³³

³² Úlovec, Martin. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 – 2013*; Praha: NÚV, 2014. 45 stran

³³ totéž

2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Následující kapitola představuje politiku zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, která je závazná pro všechny krajské pobočky Úřadu práce. Postupně seznamuje s pasivní, ale především aktivní politikou zaměstnanosti a představuje postupně konkrétní a využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jako nástroje v boji s nezaměstnaností. Jedná se o nástroje, které jsou hojně aplikovány i při každodenní práci s nezaměstnanými absolventy. Úřady práce při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) vycházejí zejména ze specifík vyplývajících z regionálního trhu práce, struktury uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce a z objemu přidělených finančních prostředků v rámci schváleného státního rozpočtu.

2.1 Politika zaměstnanosti a aktivní politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti utváří a podporuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), krajské pobočky Úřadu práce a jejich kontaktní pracoviště. Tyto instituce se při vytváření politiky zaměstnanosti řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti má dvě části - aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) a pasivní politiku zaměstnanosti.³⁴

Jediným nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti je vyplácení hmotného zabezpečení osobám v evidenci úřadu práce. Aktivní politika zaměstnanosti proti tomu využívá v boji s nezaměstnaností několik nástrojů - rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvky, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.³⁵

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je primárně zaměřena na prevenci nezaměstnanosti osob, které se nacházejí v rizikových skupinách (§ 33 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), zamezení jejich sociální exkluze a pokud se již ocitnou v pozici

³⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

³⁵ Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

nezaměstnaných, snaží se o jejich návrat na trh práce. Mezinárodní organizace práce (ILO) definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako účelné vládní zásahy s cílem přímo či nepřímo ovlivňovat výši zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin na trhu práce.

Prostřednictvím APZ mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při získávání nového zaměstnání. Kromě patrného sociálně-psychologického efektu má APZ také kladný ekonomický dopad na státní rozpočet. Státní výdaje vynaložené na APZ snižují výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti a sociální dávky.

2.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Mezi základní nástroje APZ patří rekvalifikace, investiční pobídky, cílené programy k řešení zaměstnanosti, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a různé druhy příspěvků.

Zřejmě nejvyužívanějším a jedním z nejdůležitějších nástrojů APZ je bezesporu **rekvalifikace**. Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se rekvalifikací rozumí získání, zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace člověka, ale také obnovení nebo udržování stávající kvalifikace.

Za rekvalifikaci můžeme považovat i získání nové kvalifikace fyzické osoby, která žádnou kvalifikaci doposud nezískala. Rekvalifikace mohou provádět pouze instituce k tomu určené dle § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tyto instituce nazýváme rekvalifikační zařízení. Těmito institucemi jsou:

- a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem,
- b) akreditovaná zařízení podle zvláštních právních předpisů,
- c) škola v rámci oboru vzdělávání,
- d) vysoké školy s akreditovaným vzdělávacím programem

Akreditovaným vzdělávacím programem se rozumí takový program, kterému příslušné ministerstvo udělilo na základě písemné žádosti akreditaci. Žádost obsahuje vymezení

obsahu a rozsahu vzdělávání, formy a metody výuky a také způsob ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. Dokladem pro absolventy rekvalifikací o absolvování kurzu jsou osvědčení s celostátní platností, která jim vydá rekvalifikační zařízení.

Dalším nástrojem APZ jsou podle § 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti **veřejně prospěšné práce (dále jen VPP)**. VPP se rozumí činnosti vykonávané pro obec nebo pro státní či jiné obecně prospěšné instituce, jako například úklid a údržba veřejných prostranství nebo údržba a úklid veřejných budov. Zaměstnavatel tato místa vytváří na nejdéle 12 po sobě jdoucích měsíců. Úřad práce na ně zaměstnavateli může poskytnout příspěvek až do výše skutečné mzdy zaměstnance, včetně všech nákladů, které zaměstnavatel vynaloží na zaměstnance umístěného na tyto práce, například i zdravotní a sociální pojištění.

Společensky účelným pracovním místem (dále jen SÚPM) - podle § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je pracovní místo, zřízené zaměstnavatelem na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazečem o zaměstnání, kterému nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. SÚPM je i místo zřízené uchazečem o zaměstnání, na základě dohody s Úřadem práce, za účelem vykonávání samostatné výdělečné činnosti. Úřad práce může na společensky účelná místa poskytnout příspěvek. Výše tohoto příspěvku je odvozena od výše míry nezaměstnanosti v okrese za dobu jednoho měsíce před dnem podání žádosti o příspěvek.

Překlenovací příspěvek (podle § 114 téhož zákona o zaměstnanosti) úřad práce poskytne osobě samostatně výdělečně činné, která ukončila evidenci, a byl jí poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo. Poskytuje se nejdéle na dobu 5 měsíců a jeho maximální výše činí 0,25násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství.

Dalším nástrojem APZ je **příspěvek na zapracování** (podle § 116 téhož zákona o zaměstnanosti). Tento příspěvek Úřad práce poskytuje zaměstnavateli, pokud přijme do pracovního poměru uchazeče, kterému věnována zvýšená péče. Tento příspěvek se poskytuje na dobu maximálně tří měsíců a může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (podle § 117 téhož zákona o zaměstnanosti) úřad práce poskytne zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, a to v případě, že přechází na nový podnikatelský program, a proto není schopen zabezpečit zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Tento příspěvek lze poskytnout na částečnou náhradu mzdy, která zaměstnancům náleží podle pracovněprávních předpisů, a to maximálně na dobu 6 měsíců v maximální možné výši poloviny minimální mzdy.

Další opatření APZ jsou rovněž:³⁶

- a) poradenství, které provádějí krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů osob pro volbu povolání nebo pro zprostředkování vhodného zaměstnání a pro výběr vhodných nástrojů APZ,
- b) podpora osob se zdravotním postižením,
- c) cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Krajská pobočka Úřadu práce České republiky může pomocí dohody zabezpečit poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologické poradny nebo diagnostických pracovišť. Poradenství je většinou také součástí projektů, které Úřady práce připravují pro nezaměstnané v rámci regionálních investičních projektů (RIP), které jsou zaměřeny na zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob prostřednictvím cíleného využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto projekty realizují konkrétní vzdělávací zařízení na základě zveřejněné veřejné zakázky. Náklady na poradenství potom hradí MPSV prostřednictvím krajských poboček Úřadu práce. APZ je financována z prostředků státního rozpočtu k tomu určených a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze financovat programy a opatření regionálního i celostátního charakteru. Tyto příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státní správy a státním příspěvkovým organizacím.

³⁶ Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, HLAVA IV: Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

II Empirická část

3 PŘEDSTAVENÍ PROJEKTU „ABSOLVENT V OLMOUCKÉM KRAJI“

V centru pozornosti empirické části diplomové práce stojí prezentace výsledků dotazníkového šetření zaměřeného na získání zpětné vazby od účastníků vzdělávacího projektu s názvem „Absolvent v Olomouckém kraji“. Pro správnou interpretaci výsledků dotazníkového šetření je nutno představit tento projekt komplexně, ve všech souvislostech, abychom mohli posoudit inovativnost projektu a pochopili výchozí pozici absolventů tohoto projektu.

Osobní pracovní zkušenosti z pozice koordinátora vzdělávacího centra na pobočce v Olomouci nám umožnili aktivně se seznámit nejen s průběhem aktivit projektu a s jejich účastníky, lektory, sledovat, jak projekt probíhá, seznámit se s názory účastníků na obsah, jeho průběh, organizaci i smysluplnost jednotlivých aktivit. Data o účastnících z ostatních okresů kraje se nám podařilo získat prostřednictvím zapojených kolegů na pobočkách v Přerově, Prostějově, Šumperku a Jeseníku. Toto množství dat již dává poměrně jasný obrázek o názorech absolventů projektu, které stály v centru pozornosti našeho průzkumu.

Velmi pečlivě jsme zvažovali, zda osobní participace v tomto projektu nemůže tento průzkum ovlivnit, případně způsobit jakékoliv zkreslení získaných dat. Po důsledném zvážení jsme však došli k názoru, že působení v projektu nám naopak umožní hlouběji poznat celou problematiku projektu a veškeré souvislosti, složitou organizační strukturu a finanční zajištění celého projektu. Osobní kontakt s účastníky v rámci organizace kurzů nám usnadnil získat, někdy i po téměř dvou letech od ukončení jejich účasti v projektu, informace potřebné pro dotazníkové šetření, čímž se nám povedlo shromáždit názory od dostatečného množství respondentů. Z vyplněných dotazníků je zřejmé, že účastníci zcela otevřeně rozebírali své osobnostní kvality a vyjadřovali své pocity a přání. To nás vede k přesvědčení, že v průběhu dotazníkové šetření své odpovědi nezkreslovali ani nijak nevylepšovali.

Projekt „Absolvent v Olomouckém kraji“ trval 36 měsíců a byl realizován v termínu od 1. března 2011 do 28. února 2014 v rámci Operačního programu Lidské zdroje

a zaměstnanost, prioritní osa 2 - Aktivní politiky trhu práce (Konvergence), oblast podpory 4.2a.1 „Posílení aktivních politik zaměstnanosti“. Projekt byl zaměřen na zvýšení zaměstnatelnosti vybrané cílové skupiny prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti s možností zařazení inovativních a doplňkových aktivit pro účastníky projektu. Projekt probíhal na celém území Olomouckého kraje (v 5 okresních městech³⁷) ve dvou na sebe navazujících bžích, které se lišily pouze zaměřením rekvalifikačních kurzů.

3.1 Cílová skupina

Cílovou skupinou projektu „Absolvent v Olomouckém kraji“ byli uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci kontaktních pracovišť Krajské pobočky v Olomouci, s minimálně ukončeným středoškolským vzděláním a maturitou (uchazeč do dvou let po ukončení studia), s praxí maximálně šest měsíců nebo bez praxe (praxí se rozumí pracovní poměr u zaměstnavatele), bez omezení věku a s trvalým bydlištěm v Olomouckém kraji. Realizace probíhala v pěti střediscích dodavatele, společnosti bit cz training, s.r.o., v rámci jednotlivých regionů Olomouckého kraje (Olomouc, Přerov, Prostějov, Šumperk a Jeseník). Do projektu „Absolvent v Olomouckém kraji“ vstoupilo celkem **166** účastníků – 130 žen a 36 mužů.

Projekt si kladl za cíl vybavit absolventy novými dovednostmi, které nezískali během svého studia, ale budou je potřebovat u budoucích zaměstnavatelů. Základním principem projektu byla motivace absolventů, podpora jejich schopnosti sebe prezentace, korekce chyb při vyhledávání zaměstnání a přiblížení požadavkům trhu práce na jedné straně a pomoc zaměstnavatelům při hledání vhodných zaměstnanců na straně druhé.

³⁷ Šumperk, Jeseník, Olomouc, Přerov, Prostějov.

3.2 Aktivity projektu

Projekt Absolvent v Olomouckém kraji obsahoval několik vzájemně propojených aktivit. Pro potřeby diplomové práce se budeme věnovat jen aktivitám, které se bezprostředně dotýkají účastníků projektu.

3.3 Publicita projektu

Na samotném počátku realizace projektu proběhla **publicita projektu** – realizátor vytvořil webové stránky projektu a průběžně aktualizoval zveřejněné informace o jeho realizaci, propagaci zajistil i tištěnými letáky, plakáty, které umístil na inzertních plochách Úřadu práce v Olomouci, Prostějově, Šumperku, Přerově a Jeseníku. V denním tisku byla otištěna inzerce, informující o možnosti vstupu do tohoto projektu.

3.4 Informační schůzky

Celkem proběhlo 13 informačních akcí ve všech regionech Olomouckého kraje, na nichž byla cílová skupina seznámena s projektem, jeho aktivitami a harmonogramem. Na základě projeveného zájmu bylo na každé schůzce vybráno 10 - 15 účastníků.

3.5 Vstupní modul

Tito účastníci absolvovali jednodenní Vstupní modul, na kterém získali podrobné informace o projektu, vyplnili Dohodu o vstupu do projektu a další stanovené dokumenty, převzali propagační předměty. Počet zapojených osob v jednotlivých regionech kraje vycházel z analýzy cílové skupiny.

3.6 Teoretický balíček „Jak na trh práce“

Následovala aktivita Teoretický balíček „Jak na trh práce“, která probíhala formou skupinového poradenství. Cílem této aktivity bylo zvýšit znalosti a dovednosti účastníků projektu v oblastech nutných pro vstup na trh práce, které nezískali během dosavadního vzdělávání. Aktivita proběhla v rozsahu 10 dní po 6 vyučovacích hodinách), celkem tedy 60 vyučovacích hodin. Jednotlivé výukové dny byly různě tematicky zaměřeny. Jejich obsahem bylo např. sebepoznání, motivace, základy komunikace, stress a time management, orientace na trhu práce, životopis, motivační dopis, příprava na přijímací pohovor, základní pracovně právní normy, finanční gramotnost. Záměrem bylo účastníkům předat reálný obraz současné situace na trhu práce a pracovně právních vztazích a poskytnout informace s vysokou pravděpodobností praktického využití.

3.7 Rekvalifikační kurzy

V rámci projektu byly realizovány dva rekvalifikační kurzy zaměřené do oblasti administrativy a počítačových dovedností. Rekvalifikační kurzy byly z pohledu návaznosti na odborné stáže ve veřejné správě zvoleny velice důmyslně, neboť tak absolventům kurzu umožnily prakticky si vyzkoušet a ověřit nově nabyté znalosti a dovednosti.

Kurz - Počítačová gramotnost dle sylabu ECDL

Tento rekvalifikační kurz absolvovalo celkem 85 účastníků projektu. Pouze jeden z účastníků nezískal certifikát ECDL z důvodu neúspěchu v testu. Úspěšní absolventi měli možnost získat kromě osvědčení o absolvování kurzu také mezinárodní certifikát ECDL (European Computer Driving Licence) – Start nebo Core podle míry jejich pokročilosti.

Tabulka 3 - Absolventi rekvalifikačního kurzu Obsluha PC dle sylabu ECDL

REKVALIFIKAČNÍ KURZ OBSLUHA PC DLE SYLABU ECDL	
středisko	celkem
Olomouc	31
Přerov	16
Prostějov	15
Šumperk	14
Jeseník	9
Celkem	85

Certifikát ECDL Start (ECDL Start Certificate)

Je mezinárodní doklad počítačové, (digitální) gramotnosti. Dokládá, že držitel tohoto certifikátu je digitálně gramotný, tj. že ovládá základy práce s počítačem, resp. s informačními a komunikačními technologiemi (ICT), a to v nejběžnějších oblastech jejich využití. Rozsah znalostí a dovedností potřebných pro získání tohoto typu certifikátu je dán mezinárodně platnými modulárními ECDL Sylaby. Jednotlivé moduly jsou zaměřeny na různé oblasti použití ICT, které se v rámci programu ECDL Core liší svojí obtížností. Uchazeč o Certifikát ECDL Start musí úspěšně složit testy ze tří základních modulů ECDL Core Sylabu, které pokrývají znalosti a dovednosti v oblastech jako jsou: Používání počítače a správa souborů, Zpracování textu, Práce s Internetem a z nejméně jednoho dalšího volitelného modulu ECDL Core Sylabu, který může být orientován na oblasti všeobecně uplatnitelných znalostí a dovedností nebo na vybrané profesní oblasti.

Certifikát ECDL (ECDL Certificate)

Je mezinárodní doklad počítačové (digitální) kvalifikace (Digital Competence). Dokládá, že držitel tohoto certifikátu je plně digitálně kvalifikovaný, je plně připraven pro efektivní využívání informačních a komunikačních technologií tak, jak vyžaduje trh práce. Uchazeč o Certifikát ECDL musí úspěšně složit testy ze tří základních modulů ECDL Core Sylabu a dále ze čtyř dalších volitelných modulů ECDL Core Sylabu, které mohou být orientovány na oblasti všeobecně uplatnitelných znalostí a dovedností nebo na vybrané profesní oblasti vyžadované trhem práce. Ověřování počítačové gramotnosti dle konceptu ECDL je

mezinárodně uznávané, celosvětově procesně standardizované, objektivní a nezávislé na výpočetní technice a programovém prostředí, na kterém jsou testy prováděny. Toto ověřování v celém světě využívá jednotné a pravidelně aktualizované databáze testovacích otázek a úkolů. Ověřování počítačové gramotnosti dle konceptu ECDL mohou provádět pouze akreditovaná testovací střediska a za tímto účelem odborně připravení testovní akreditovaní dle mezinárodních pravidel.³⁸

Tabulka 4 - Získané certifikáty ECDL dle středisek

	ECDL Certifikát	ECDL Start Certifikát	
středisko	Počet osob	Počet osob	Celkem
Olomouc	27	3	30
Přerov	15	1	16
Prostějov	13	2	15
Šumperk	10	4	14
Jeseník	7	2	9
Celkem	72	12	84

Kurz Administrativní pracovník

Tento rekvalifikační kurz Administrativní pracovník absolvovalo celkem 71 účastníků a 70 z nich získalo osvědčení o absolvování kurzu. Jeden účastník přerušil kurz ze zdravotních důvodů. V rámci tohoto kurzu si mimo jiné účastníci osvojili pomocí programu ATF³⁹ schopnost psát na klávesnici všemi deseti prsty.

Obsah rekvalifikačního kurzu:

- Poučení o BOZP;
- Technika administrativy;
- Obchodní korespondence;
- Obsluha osobního počítače.

³⁸ Zdroj: <http://www.ecdl.cz/>

³⁹ ATF - All Ten Fingers - Program pro výuku psaní všemi deseti na klávesnici počítače, který byl vytvořen podle učebnice "Technika administrativy".

Tabulka 5 - Počet úspěšných absolventů RK Administrativní pracovník

REKVALIFIKAČNÍ KURZ ADMINISTRATIVNÍ PRACOVNÍK	
středisko	celkem
Olomouc	13
Přerov	14
Prostějov	14
Šumperk	15
Jeseník	14
Celkem	70

3.8 Vytvoření pracovních míst

Dodavatel byl zavázán zajistit u potenciálních zaměstnavatelů minimálně 15 podpořených pracovních míst z toho 10 pro ženy. Celkem se podařilo ve všech regionech zajistit 21 podpořených pracovních míst. Na pracovní místa byla zaměstnavateli poskytována dotace až do výše 16.000 Kč⁴⁰ na měsíc na úhradu mzdových nákladů a to po dobu maximálně 12 měsíců. Poskytnutí dotace na podpořené pracovní místo bylo vázáno podmínkou udržitelnosti tohoto místa dle podmínek Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Tabulka 6 - Počty účastníků projektu umístěných na podpořená pracovní místa

UMÍSTĚNÍ ÚČASTNÍKŮ PROJEKTU ABSOLVENT V OLOMOUCKÉM KRAJI			
	Podpořené pracovní místo		
středisko	muži	ženy	celkem
Olomouc	2	3	5
Přerov	1	1	2
Prostějov	1	3	4
Šumperk	1	3	4
Jeseník	1	5	6
Celkem	6	15	21
Celkem	x		21

⁴⁰ Včetně odvodů pojistného na jednoho účastníka.

3.9 Monitoring trhu práce a zprostředkování zaměstnání a odborné stáže

Dodavatel ihned po zahájení realizace projektu začal monitorovat volná místa v Olomouckém kraji a pravidelně zadavateli předkládal zprávu o monitoringu trhu práce, jejíž součástí byla také databáze potenciálních zaměstnavatelů. Každá zpráva obsahovala analýzu trhu práce v daném regionu – Olomouc, Prostějov, Přerov, Šumperk a Jeseník, seznam oslovených zaměstnavatelů, záznam o komunikaci s daným zaměstnavatelem (emailová, písemná komunikace), záznam o proběhlé schůzce s daným zaměstnavatelem či z jednání s příslušným KoP v Olomouckém kraji.

3.10 Odborná stáž u zaměstnavatele

Dodavatel zajistil odbornou pracovní stáž u zaměstnavatele pro účastníky projektu, která byla koncipována jako soubor teoretických poznatků a praktických zkušeností získaných na konkrétní pracovní pozici. Odborná stáž byla zajištěna u zaměstnavatelů z řad veřejné správy (samosprávy, orgány státní správy, policie, soudy, probační a mediační služba). Odborná stáž u subjektů veřejné správy (uživatelů) byla zajištěna formou dočasného přidělení k výkonu zaměstnance u uživatele na základě Dohody s uživatelem dle Zákoníku práce v platném znění. Realizátor projektu zde vystupoval jako agentura práce.

Mzdové zařazení účastníka projektu odpovídalo obecně platným pracovním právním předpisům, mzdovým předpisům zaměstnavatele a bylo v souladu se srovnatelným pracovním zařazením u konkrétního uživatele, zároveň však mohla být vyplacena maximální částka 18.109 Kč včetně odvodů pojistného na jednoho účastníka projektu měsíčně. Účastníci měli také nárok na zvýhodněné stravenky od zaměstnavatele v hodnotě 60 Kč. Celkem 94 účastníků projektu absolvovalo odbornou stáž u zaměstnavatele.

Tabulka 7 - Počet účastníků umístěných na odborné stáži

UMÍSTĚNÍ ÚČASTNÍKŮ PROJEKTU ABSOLVENT V OLOMOUCKÉM KRAJI			
	Odborná stáž		
středisko	muži	ženy	celkem
Olomouc	6	25	31
Přerov	1	22	23
Prostějov	4	14	18
Šumperk	3	11	14
Jeseník	4	4	8
Celkem	18	76	94
Celkem	x		94

Na tuto aktivitu nastoupilo celkem 94 uchazečů o zaměstnání, což je o 44 osob více oproti plánované hodnotě 50 osob. Do této aktivity se zapojilo celkem 31 zaměstnavatelů z řad státní správ a samospráv.

Subjekty veřejné správy – uživatelé odborných stáží:

- ČR – Krajské státní zastupitelství v Ostravě
- Statutární města Olomouc, Prostějov, Přerov,
- Města Hranice, Velká Bystřice, Litovel, Zábřeh, Jeseník, Šumperk, Javorník, Vidnava
- Obce Mikulovice, Medlov, Čelčice, Náklo, Supíkovice, Velká Kraš, Kostelec na Hané
- ČR – Česká správa sociálního zabezpečení, pracoviště ČSSZ Ostrava – Přerov, Šumperk, Olomouc, Prostějov
- Okresní hospodářská komora Přerov
- ČR - Krajský soud v Ostravě (Olomouc)
- ČR - Okresní soudy v Olomouci, Šumperku, Přerově, Jeseníku, Prostějově
- ČR – Probační a mediační služba (Olomouc)
- Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje

Tento projekt byl hodnocen velmi kladně jak ze strany Úřadu práce ČR, tak i realizátora projektu firmy bit cz training, s.r.o., ale dobré ohlasy byli i ze strany poskytovatelů odborných stáží a účastníků projektu. Respondenti byli vyzváni ke slovní zpětné vazbě a hodnocení své účasti v projektu. Někteří se opravdu vyjádřili, a to vesměs velmi kladně. Pro představu uvádíme příběh absolventa, který doložil společně s vyplněným dotazníkem a souhlasil s jeho uveřejněním v diplomové práci.

Příběh absolventa projektu

Jak vypadal můj život před absolvováním programu? Jako student jsem si vybral poněkud ambiciózní téma závěrečné práce. To způsobilo, že jsem úspěšně ukončil své studium oboru Management v chemii na PřF UP se zpožděním – v únoru 2012. V té době jsem si tento termín pochvaloval, jelikož jsem se domníval, že na trhu práce nebudu mít příliš konkurence, jak tomu bývá ve standardních termínech. Nicméně doba a ekonomická situace mnohých potenciálních zaměstnavatelů mým snahám nepřála a byl jsem nucen se evidovat jako mnoho dalších absolventů na pobočce ÚP ČR v Olomouci. Rozeslal jsem nespočetné množství motivačních dopisů a životopisů v rámci nejbližších regionů s cílem dostat šanci a nabídku k osobnímu pohovoru. Reagoval jsem na nabídky zveřejněné v různých formách. Snažil jsem se sám tvořit příležitosti oslovováním podnikajících subjektů, které v daný okamžik ani o volných pozicích neinformovaly.

Je pravdou, že díky rodině, která mě podržela, jsem se orientoval na pracovní nabídky, které odpovídaly mému vzdělání, a vyhýbal jsem se pofidérním a na první pohled morálně pochybným nabídkám. Přesto by se počet pozvání k osobnímu pohovoru blížil cca desíti. Ze 2/3 pohovorů jsem odešel s ortelem „Nemáte žádnou praxi“ a z 1/3 pohovorů se vyklubaly pochybné nabídky pozic, jejichž výkon by dle mého přesvědčení hraničil se zákony ČR a mým morálním přesvědčením.

Po půl roce marných snah jsem se dostavil ke své referentce na ÚP ČR v Olomouci – schůzka na určitý termín a čas v rámci běžných postupů a pravidelných intervalů. Zde jsem popsal své zkušenosti a postupy během hledání zaměstnání a paní referentka mi dala zapravdu, že situace na trhu práce v mém oboru je problematická. To zjevně nepůsobí nikterak pozitivně a ani já v tento moment nepůsobil jako optimista. Přesto musím tuto

návštěvu ÚP ČR v Olomouci označit jako zlomovou a zásadní – paní referentku napadlo, že bych se mohl přihlásit na rekvalifikaci. Sdělila mi, že jde o kurz „Počítačová gramotnost“ z projektu ESF „Absolvent v Olomouckém kraji“. Abych byl upřímný, znám některé případy, kdy rekvalifikace nepřinesla žadateli nic nového ani nepomohla nalézt práci. Navíc jsem považoval své zkušenosti v oblasti informačních technologií oprávněně za nadprůměrné a necítil jsem potřebu se více zdokonalovat v této oblasti. Byl jsem skeptický, ale nabídka možné stáže či podporovaného pracovního místa financovaných z ESF a možnost získání certifikátu ECDL převážili nad obavami. Proto jsem se, díky paní referentce, přihlásil na informační schůzku k projektu (prezentaci).

Po úvodním modulu jsem byl vybrán do projektu. Samotný kurz netrval příliš dlouho. Předcházelo mu skupinové poradenství, kde byla výuka zaměřena na měkké dovednosti potřebné pro úspěšné absolvování pohovorů, finanční znalosti, legislativu, komunikaci, vytváření životopisu a motivačních dopisů aj.

Poté přišla na řadu samotná počítačová gramotnost. Jako člověk se zkušenostmi se systémem Linux i Windows a základy z programování jsem se této části neobával. Nicméně jsem si byl vědom, že mi tento kurz obohatí znalosti kancelářského balíku MS Office, který je v oblasti pracovní sféry nejrozšířenějším kancelářským softwarem. V tomto ohledu mi kurz dal mnoho nových poznatků. Na druhou stranu, látka kurzu nebyla nijak komplikovaná a lektori uměli předat své „know-how“. Proto mohu potvrdit, že látka byla srozumitelná pro naprostou většinu posluchačů.

Po úspěšném absolvování kurzu mi poradkyně zprostředkovala stáž na Odboru informatiky Magistrátu města Olomouce, kde mě přivítal vřelý kolektiv a kde jsem mohl uplatnit své poznatky, zkušenosti a potenciál. Stáž mi umožnila osvojit si pracovní návyky, dodala mi sebevědomí, dala pocítit vlastní hodnotu a pomohla mi zapomenout nepříznivé duševní rozpoložení neúspěšného žadatele o zaměstnání. Změnilo se k lepšímu i mé uvažování, v mnoha ohledech jsem získal aktivní postoj a můj život dostal opravdu naprosto jiný rozměr.

Jaká část programu mne nejvíce bavila? Co mne nejvíce posunulo? Nejvíce mě bavilo skupinové poradenství bez ohledu na probíranou látku v konkrétních dnech – především cvičení a vypracovávání úkolů. Nemohu specifikovat, co mě posunulo nejvíce, jelikož mě posunula každá část tohoto programu v té dané oblasti a dohromady to byl opravdu obrovský posun.

Po absolvování programu se v mém životě změnilo téměř vše. Z beznaděje, nejistoty a skepse se stal naprosto „snový“ život. Získal jsem vysněnou práci, která mě baví, stěhuji se s přítelkyní do lepšího bytu (ve smyslu lepšího než je studentské bydlení se spolubydlicími), ze strany příbuzenstva a rodiny jsem získal dříve ztracený respekt, zvedlo se mi sebevědomí, získal jsem nadhled a aktivní přístup k řešení úkolů a problémů. Jako introvert jsem si osvojil komunikaci s lidmi v pracovním kolektivu a díky rekvalifikačnímu kurzu také mnoho, dříve neznámých, funkcí MS Office. Během stáže jsem pracoval jako operátor helpdesku na Odboru informatiky Magistrátu města Olomouce, což mě naučilo být věcný a přemýšlet analytickým způsobem. Nyní pracuji jako inspektor Oddělení ochrany ovzduší České inspekce životního prostředí na Oblastním inspektorátu v Olomouci. Tuto práci jsem si našel sám.

Během celého projektu panovala mezi námi absolventy příjemná, přátelská, ale i mírně konkurenční atmosféra. S některými absolventy jsem stále v kontaktu, některé náhodně potkávám a spoustu jsem již nepotkal. Uplatnění absolventů je různorodé – někteří úspěšně pracují u zaměstnavatelů, jiní dále pracují v rámci stáže.

Otázkou zůstává, zda bych pracoval na stejné pozici i bez absolvování programu. Můj současný zaměstnavatel reagoval na motivační dopis a životopis, který jsem mu zaslal o rok dříve, v době, kdy jsem se projektu ještě neúčastnil. Na osobní pohovor jsem se však dostavil již v průběhu stáže – po dřívějším absolvování skupinového poradenství a rekvalifikačního kurzu. Proto lze říci, že jsem osobní pohovor absolvoval lépe vybavený, připravenější a s podáním kvalitnějšího výkonu, než bych byl schopen podat dříve, před absolvováním programu. A zda myslím, že bych pracoval na stejné pozici i bez absolvování programu? Netroufám si odhadnout. Není jasné, co zaměstnavatele přimělo, aby se rozhodl právě pro mě a které faktory sehrály nejpodstatnější roli. Rozhodující mohla být

zkušenost ze stáže na Magistrátě města Olomouc a mé studium VŠ. Faktem je, že mi program pomohl v mnoha ohledech – ať už vzděláním, zkušenostmi či „pouze“ zlepšením psychického rozpoložení.

Hodnotím projekt Absolvent v Olomouckém kraji jako jednoznačně pozitivní a přínosnou zkušenost. Je to projekt, který je velkým přínosem pro mladé absolventy, kteří jen těžce hledají práci. Děkuji stále za možnost zúčastnit se ho a za tak osobní a pozitivní přístup k nám ze strany pracovníků firmy, která projekt realizovala.

Bc. Pavel Chmelař

4 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Předmětem této kapitoly je hledání odpovědí na průzkumné otázky z provedeného dotazníkového šetření prostřednictvím interpretace získaných dat. Kapitola mimo cíle dotazníkového šetření, a prostřednictvím tabulek a grafů zpracovaných na základě získaných dat od respondentů prezentuje názory absolventů, kteří se účastnili projektu Absolvent v Olomouckém kraji na přínos jejich účasti v projektu pro jejich další uplatnění na trhu práce, názory na jednotlivé aktivity projektu Absolvent v Olomouckém kraji s ohledem na jejich přínos pro zlepšení jejich postavení na trhu práce a na praktickou využitelnost při hledání uplatnění na trhu práce. Vytyčuje cílovou skupinu dotazníkového šetření a naznačuje, jakým způsobem byla data získávána.

4.1 Cíle dotazníkového šetření

V rámci diplomové práce byl vytvořen dotazník, který byl předán účastníkům projektu Absolvent v Olomouckém kraji a sloužil jako podklad pro dotazníkové šetření.

Cílem dotazníkového šetření bylo:

- zjistit názory absolventů projektu jak zpětně vnímají svou účast v tomto projektu,
- zjistit, zda dle jejich názoru projekt přispěl k jejich uplatnitelnosti na trhu práce,
- zjistit, zda aktivity projektu korespondují s potřebami účastníků vzdělávání,
- zjistit, zda účast v těchto aktivitách dostatečně motivuje účastníky k hledání práce
- určit, do jaké míry jednotlivé aktivity projektu přispívají k uplatnění na trhu práce a zvýšení konkurenceschopnosti účastníků na trhu práce.

Základním záměrem diplomové práce je zjistit názor absolventů – účastníků projektu „Absolvent v Olomouckém kraji“ na přínos jejich účasti v projektu a nalezení odpovědi na otázky, které aktivity projektu jsou přínosem a pomocí pro nezaměstnané absolventy při hledání zaměstnání, zda aktivizují nezaměstnané absolventy k intenzivnějšímu hledání zaměstnání a zda zvyšují jejich konkurenceschopnost a zaměstnatelnost na trhu práce.

Cílem provedeného dotazníkového šetření bylo zodpovědět následující otázky:

1. Byla účast v projektu pro účastníky přínosem?
2. Kolik absolventů nastoupilo po absolvování projektu do zaměstnání?
3. Jak absolventi – účastníci projektu hodnotí jednotlivé aktivity dle přínosu?
4. Pociťovali účastníci projektu po jeho absolvování zlepšení svého postavení na trhu práce?
5. Která z aktivit projektu motivovala absolventy k účasti.

Výstup tohoto dotazníkového šetření bude rovněž předán k praktickému využití dodavateli projektu – Úřadu práce České republiky - krajské pobočce v Olomouci, k využití při stavbě nových projektů pro cílovou skupinu absolventů tak, aby vyhovovaly požadavkům uchazečů o zaměstnání z této cílové skupiny a zvýšila se jejich účinnost.

4.2 Cílová skupina dotazníkového šetření

Dotazovanou skupinou byli účastníci projektu „Absolvent v Olomouckém kraji“. Tím je vymezena cílová skupina, kterou dle zákona o zaměstnanosti definuje zadávací dokumentace k tomuto projektu jako uchazeče o zaměstnání, kteří splňují podmínku max. 2 let po ukončení studia, žádné nebo minimální praxe (max. 6 měsíců), minimálně středoškolského vzdělání a kteří mají trvalé bydliště na území Olomouckého kraje. Jedná se o cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání.

Tvůrci projektu vycházeli z poznatku, že absolventi škol nemají dostačující zkušenosti z reálného fungování pracovního trhu, a to jim často způsobuje problémy s objektivním sebehodnocením vlastních schopností, dovedností a dalších osobnostních charakteristik. Projekt jim měl mimo jiné napomoci v lepším sebepoznání a sebehodnocení a reálnému pohledu na pracovní trh.

4.3 Příprava sběru dat a jeho průběh

Sběr dat proběhl v rámci dotazníkového šetření, jehož realizace probíhala v pěti střediscích realizátora aktivit projektu, kterým byla společnost bit cz training, s.r.o., v rámci jednotlivých regionů Olomouckého kraje (Olomouc, Přerov, Prostějov, Šumperk a Jeseník). Ve dvou realizovaných bžích do projektu vstoupilo celkem 166 účastníků. Všichni tito respondenti vyplňovali tzv. Vstupní dotazník, jehož návratnost byla 100 %. (Vzor tohoto dotazníku je přílohou této diplomové práce). Dotazník nám poskytl důležité osobní a faktografické údaje o respondentech.

Veškeré aktivity projektu Absolvent v Olomouckém kraji byly ukončeny ke dni 28. února 2014, proto bylo nutno námi vytvořený dotazník pro potřeby diplomové práce zaslat absolventům projektu elektronicky. Zde jsme využili spolupráce s poradci a koordinátory projektu v jednotlivých okresech a požádali je o rozeslání dotazníků. Z různých důvodů však byla návratnost nižší než 100 %. Celková návratnost dotazníků byla 148 ks. Průměrná návratnost tedy byla 88 %.

Tabulka 8 – Přehled počtu vstupů do projektu, návratnost dotazníků podle středisek

Nesedíte doma!	Celkem Vstupy	Navráceno dotazníků	Návratnost dotazníků v %
Olomouc	48	45	94
Přerov	31	26	84
Prostějov	32	29	91
Šumperk	31	28	90
Jeseník	24	20	83
Celkem	166	148	88

Po obdržení dotazníků bylo provedeno jejich třídění, frekvenční analýza získaných dat a pracování získaných údajů. Faktografické údaje o respondentech (získané ze vstupního dotazníku) a výroky respondentů o zkoumaném souboru proměnných jsme získali pomocí metody dotazníkového šetření.

4.4 Interpretace výsledků dotazníkového šetření

Názory respondentů byly získány pomocí dotazníkového šetření, a to ve dvou fázích. První dotazník respondenti obdrželi při vstupu do projektu tzv. vstupní dotazník. Vstupní dotazník realizátora projektu jsme využili pro získání demografických údajů a pro zjištění struktury cílové skupiny účastníků. Námi vytvořený dotazník jsme využili ke zjištění námi definovaných otázek.

Společně se vstupními dotazníky jsme obdrželi od poradců z jednotlivých středisek přehled důvodů výstupu z projektu, který jsme převedli do tabulky č. 9. Údaje jsou platné k datu ukončení projektu, nezohledňují proto možný návrat účastníků z odborné pracovní stáže zpět do evidence uchazečů o zaměstnání. Ukazují nám však, kolik účastníků vystoupilo z evidence uchazečů o zaměstnání (UoZ) z důvodu nástupu do zaměstnání či zahájení vlastního podnikání. Jedná se o celkem 59 (35,54 %) absolventů. Pět absolventů se rozhodlo dále si zvýšit svou kvalifikaci prezenčním studiem na některém typu škol.

Na základě zjištěných údajů zřetelných z tabulky č. 9 – Důvody ukončení v evidenci ÚP, lze odpovědět na otázku: Kolik absolventů nastoupilo po ukončení projektu do zaměstnání? Po absolvování projektu nastoupilo během sledovaného období jednoho roku od vstupu do projektu do zaměstnání 35,54 % absolventů projektu. Poměrně vysoký počet absolventů – 56,63 %, je však umístěno na roční pracovní odborné stáži, kdy ještě nelze říci, zda po ukončení stáže místo naleznou, nebo se vrátí do evidence uchazečů na ÚP. Ze strany úřadu práce bylo vyřazeno z projektu 3,6 % uchazečů sankčně. Důvodem bylo neplnění si povinností vůči úřadům práce a především práce tzv. „na černo,“ překročení výše povoleného příjmu a další. Na vlastní žádost vystoupilo z projektu v průběhu jednoho roku 3 % uchazečů. Důvodem bylo ve všech případech započaté prezenční studium.

Tabulka 9 - Důvody ukončení v evidenci ÚP

Důvod ukončení							
Důvod ukončení	Středisko					celkem	Celkem %
	OL	PŘ	PV	ŠU	JE		
Nástup do zaměstnání - PPM	5	2	4	4	6	21	12,65
Nástup do zaměstnání - ostatní	9	6	7	7	7	36	21,69
Odborná pracovní stáž u zaměstnavatele	31	23	18	14	8	94	56,63
Zahájení vlastního podnikání - OSVČ	0	0	1	1	0	2	1,20
Zdravotní důvody	1	0	0	1	0	2	1,20
Sankční vyřazení z evidence UoZ	2	0	1	3	0	6	3,61
Ukončeno na vlastní žádost (studium)	0	0	1	1	3	5	3,01
Celkem	48	31	32	31	24	166	100

4.5 Analýza vstupních dotazníků

Vstupní dotazníky realizátora projektu jsme použili pouze ke zjištění demografických údajů o účastnících projektu. Z tohoto dotazníku jsme pak vybrali pouze ta data, která souvisí s tématem naší diplomové práce a dokreslují cílovou skupinu absolventů projektu. Zajímalo nás genderové složení respondentů, jejich věkové zastoupení, nejvýše dosažené vzdělání a délka evidence na úřadu práce před vstupem do projektu. Kompletní Vstupní dotazník je součástí přílohy této diplomové práce. Do zpracování dat byl zařazen každý Vstupní dotazník – celkový počet vyhodnocených Vstupních dotazníků je 166 ks. V následující kapitole se budeme věnovat detailní frekvenční analýze získaných dat.

V textu jsou použity následující zkratky:

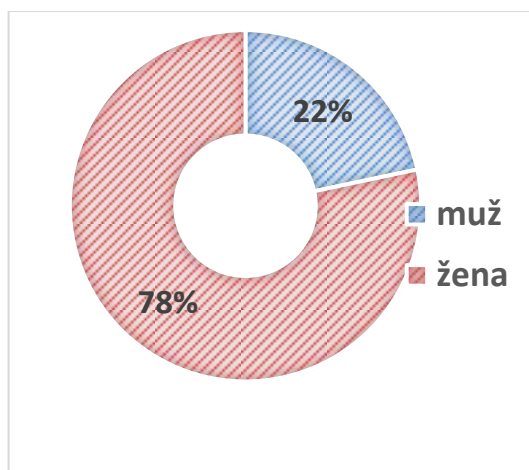
abs.	absolutní hodnota	četnost odpovědí
rel.	relativní hodnota	četnost odpovědí v procentuálním vyjádření

Do projektu Absolvent v Olomouckém kraji vstoupilo celkem 166 uchazečů o zaměstnání. Konkrétně 130 žen a 36 mužů.

Tabulka 4 - Počet absolventů, kteří vstoupili do projektu dle pohlaví

POHLAVÍ		
	abs.	rel.
muž	36	22%
žena	130	78%
celkem	166	100%

Graf 2- Poměr mužů a žen v projektu

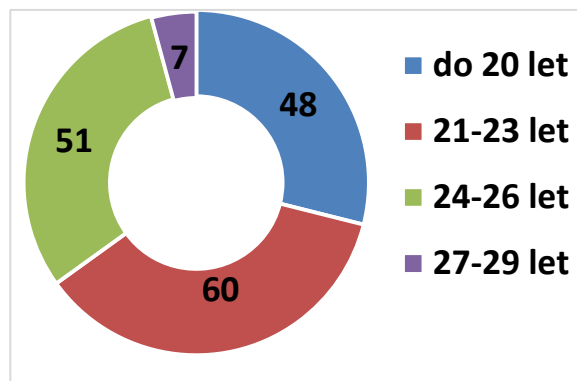


Příslušníci mužského **pohlaví** byli zastoupeni mezi účastníky projektu menšinově. Procentuální zastoupení se měnilo jen vzhledem k jednotlivým zaměřením aktivity Rekvalifikační kurz. V rekvalifikačním kurzu zaměřeném na administrativu ženy jasně převažovaly, muži se naopak objevovali více v rekvalifikačním kurzu zaměřeném na získání certifikátu ECDL. Poměr mužů a žen v projektu byl přibližně 1:5.

Tabulka 11 - Věk účastníků

VĚK		
	abs.	rel.
do 20 let	48	29%
21-23 let	60	36%
24-26 let	51	31%
27-29 let	7	4%
celkem	166	100%

Graf 3 - Věk účastníků

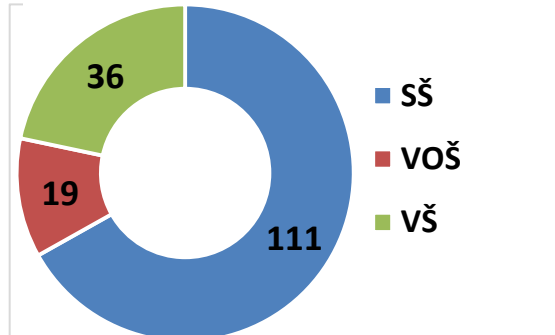


Nejpočetnější zastoupení měla **věková kategorie** 21 – 23 let, nejmladší účastníci měli 19 let, nejstarší účastník 29 let. Nejméně zastoupenou skupinou byla skupina od 27 do 29 let. Nejmladší věková skupina do 20 let byla zastoupena téměř 30ti procenty. Jde o skupinu absolventů středních škol, kteří dosud nenalezli uplatnění na trhu práce, nebo se nedostali na vysoké školy.

Tabulka 12 – Vzdělání účastníků

VZDĚLÁNÍ DOKONČENÉ		
	abs.	rel.
SŠ	111	67%
VOŠ	19	11%
VŠ	36	22%
celkem	166	100%

Graf 4 - Vzdělání účastníků



Účastníci projektu „Absolvent v Olomouckém kraji“ byli v oblasti **vzdělání** diferenciováni. Podmínkou pro vstup do projektu bylo minimálně ukončené středoškolské vzdělání s maturitou. Zastoupeny byly všechny sledované skupiny. Nejvíce účastníků dosáhlo vzdělání na některé ze středních škol (67 %). Významnou měrou byla zastoupena i skupina vysokoškoláků (22 %), naopak absolventi vyšších odborných škol byli nejméně zastoupenou skupinou.

4.6 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Při sestavování dotazníku jsme se snažili dodržovat obecné požadavky kladené na konstrukci dotazníku, jak jsou uvedeny v odborné literatuře.

V pilotáži jsme dotazník předložili deseti náhodně vybraným respondentům mimo cílovou skupinu z důvodu ověření vhodnosti dotazníku z hlediska obtížnosti, srozumitelnosti, jednoznačnosti a úplnosti otázek a k nim přiřazených odpovědí. Po zpracování výsledků pracovního dotazníku byly provedeny drobné úpravy. Dotazníky vyplněné v rámci testování nebyly do celkového výzkumu zařazeny. Dotazník je konstruován jako anonymní.

Dotazník se skládá z následujících položek (otázek):

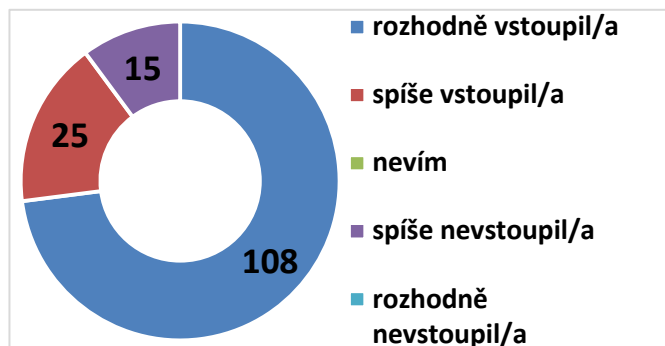
- **Uzavřené (strukturované) položky**
s předem připravenými odpověďmi, s nimiž respondent určitým způsobem manipuluje.
- **Otevřené položky**
vyžadující slovní vyjádření
- **Polynomické položky**
výčtové položky, u nichž respondent vybírá současně několik odpovědí. Počet odpovědí je neomezený.
- **Intervalová pětibodová škála**
Vyžaduje označení jedné z pěti možností
- **Dichotomické položky**
na které lze dát jen dvě vzájemně se vylučující odpovědi, např. ano – ne.

Otázka 1: Kdybyste měl/a po vašich zkušenostech s projektem znovu do něj vstoupit, učinil/a byste tak?

Tabulka 13 – Otázka č. 1

OTÁZKA Č. 1		
	abs.	rel.
rozhodně vstoupil/a	108	73%
spíše vstoupil/a	25	17%
nevím	0	0%
spíše nevstoupil/a	15	10%
rozhodně nevstoupil/a	0	0%
celkem	148	100%

Graf 5 - Otázka č. 1



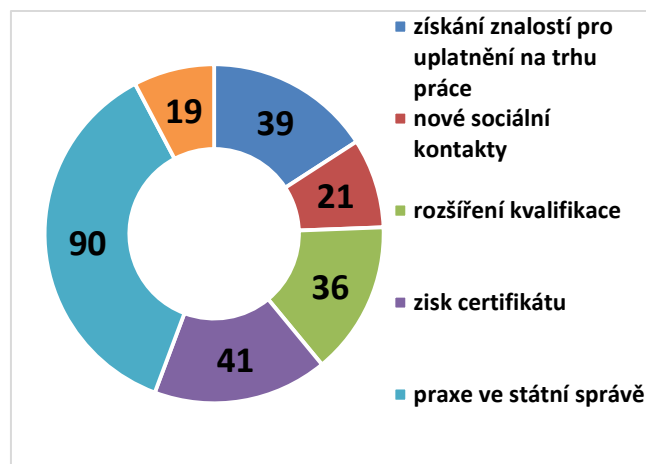
Převážná většina respondentů (73 %) se vyjádřila, že by po dosavadních zkušenostech s projektem do něj vstoupila znovu a účast v projektu doporučila svým známým. Pouze 10 % absolventů by do kurzu znovu nevstoupilo. Z těchto údajů je patrná skutečnost, že realizátor projektu zvolil při jeho tvorbě vhodné aktivity pro tuto cílovou skupinu absolventů.

Otázka 2: Za největší přínos projektu považují:

Tabulka 14 – Otázka č. 2

OTÁZKA Č. 2		
	abs.	rel.
získání znalostí pro uplatnění na trhu práce	39	16%
nové sociální kontakty	21	9%
rozšíření kvalifikace	36	15%
zisk certifikátu	41	17%
praxe ve státní správě	90	37%
získání podpořeného pracovního místa	19	8%
celkem	246	100%

Graf 6 - Otázka č. 2



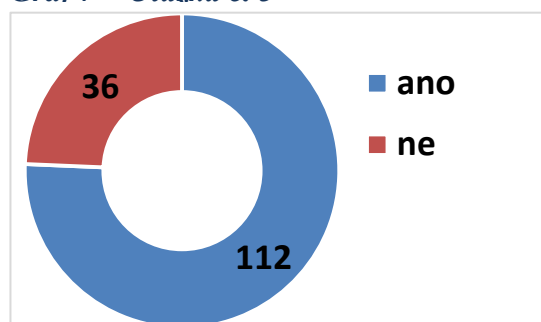
V této otázce mohli respondenti zvolit až tři z předem daných možností. Mohlo se tak objevit a 444 vyjádření. Většina respondentů zvolila možnosti dvě. Jako největší přínos projektu respondenti označili praxi ve státní správě. Jako další možnosti označili v podobném procentuálním zastoupení získání certifikátu, získání znalostí o trhu práce a rozšíření kvalifikace. Nejméně byla označována možnost získání podpořeného pracovního místa, což však bylo zřejmě způsobeno omezeným počtem možností umístění absolventů na tato podpořená pracovní místa.

Otázka 3: Podařilo se vám najít během účasti v projektu či bezprostředně po jeho ukončení (do 3 měsíců) zaměstnání?

Tabulka 15 – Otázka č. 3

OTÁZKA Č. 3		
	abs.	rel.
ano	112	76%
ne	36	24%
celkem	148	100%

Graf 7 – Otázka č. 3



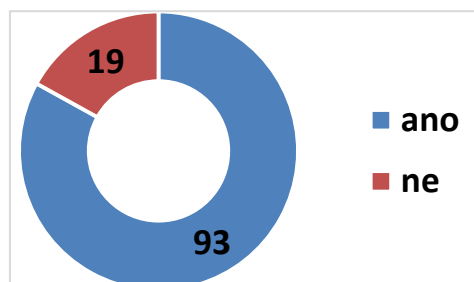
Více než třem čtvrtinám respondentů se podařilo během účasti v projektu a bezprostředně po jeho ukončení nalézt zaměstnání. Tato hodnota koresponduje s tabulkou č. 9 vytvořenou na základě údajů získaných od poradců. Část účastníků získala místo po absolvování pracovní stáže přímo u poskytovatele stáže ve veřejné správě, část absolventů si našla místo sama po ukončení stáže.

Otázka 4: Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ano – uplatnili jste znalosti získané během skupinového poradenství při získání vašeho současného zaměstnání?

Tabulka 5 – Otázka č. 4

OTÁZKA Č. 4		
	abs.	rel.
ano	93	83%
ne	19	17%
celkem	112	100%

Graf 8 – Otázka č. 4

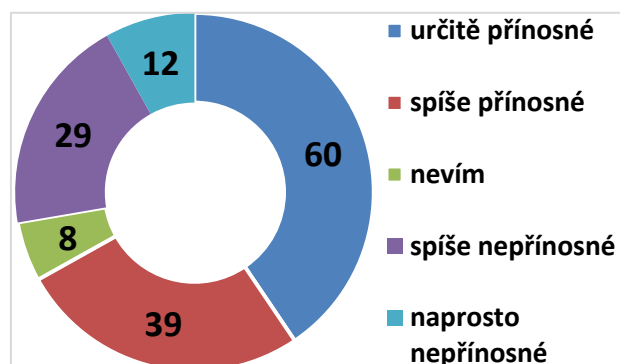


V této otázce se respondenti, kteří odpověděli na předchozí otázku ano, vyjadřovali k tomu, zda jim při získání zaměstnání pomohly znalosti získané během skupinového poradenství, které zahrnovalo mimo jiné i napsání životopisu, motivačního dopisu, praktickou přípravu na přijímací pohovor a informace o fungování trhu práce vůbec.

Otázka 5: Ohodnoťte prosím jednotlivé aktivity projektu dle přínosu pro vaši osobu

Tabulka 17 - Otázka č. 5 - skupinové poradenství Graf 9 - Otázka č. 5 - skupinové poradenství

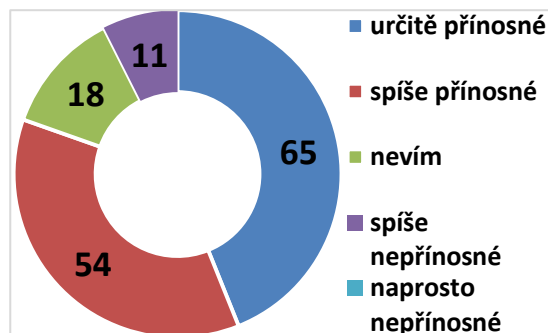
OTÁZKA Č. 5 - skupinové poradenství		
	abs.	rel.
určitě přínosné	60	41%
spíše přínosné	39	26%
nevím	8	5%
spíše nepřínosné	29	20%
naprosto nepřínosné	12	8%
celkem	148	100%



Tabulka 18 - Otázka č. 5 - rekvalifikační kurz

OTÁZKA Č. 5 - rekvalifikační kurz		
	abs.	rel.
určitě přínosné	65	44%
spíše přínosné	54	36%
nevím	18	12%
spíše nepřínosné	11	7%
naprosto nepřínosné	0	0%
celkem	148	100%

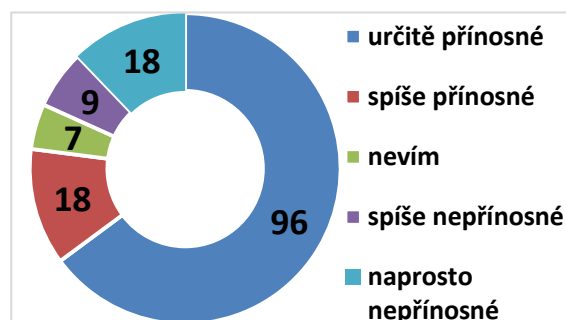
Graf 10 - Otázka č. 5 - rekvalifikační kurz



Tabulka 19 - Otázka č. 5 - praxe u zaměstnavatele

OTÁZKA Č. 5 - praxe u zaměstnavatele		
	abs.	rel.
určitě přínosné	96	65%
spíše přínosné	18	12%
nevím	7	5%
spíše nepřínosné	9	6%
naprosto nepřínosné	18	12%
celkem	148	100%

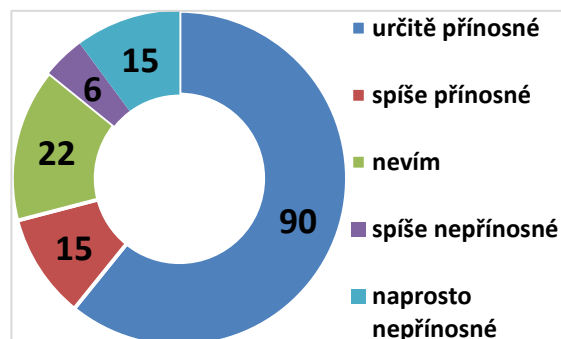
Graf 11 - Otázka č. 5 - praxe u zaměstnavatele



Tabulka 20 - Otázka č. 5 - podpořené pracovní místo

OTÁZKA Č. 5 - podpořené pracovní místo		
	abs.	rel.
určitě přínosné	90	61%
spíše přínosné	15	10%
nevím	22	15%
spíše nepřínosné	6	4%
naprosto nepřínosné	15	10%
celkem	148	100%

Graf 12 - Otázka č. 5 - podpořené pracovní místo



Jako aktivitu, která měla největší přínos pro účastníky projektu, označili respondenti jednoznačně Praxi u zaměstnavatele, a to v 65ti %. Jednalo se i o respondenty, kteří se této aktivitu nemohli z důvodu kapacity účastnit, což je zřetelné z absolutní hodnoty této položky, která je 96 osob. Přitom na praxe nastoupilo celkem 94 absolventů.

Jako druhou, podobně vysoce hodnocenou aktivitou (61 %), bylo Podpořené pracovní místo, kde je rozdíl mezi účastníky umístěnými na podpořené pracovní místo a respondenty hodnotícími tuto aktivitu jako „určitě přínosnou“ ještě vyšší. Na podpořená pracovní místa nastoupilo pouze 21 absolventů (z původně plánovaných 15ti), zatímco ji takto vysoce hodnotilo 90 respondentů. U těchto dvou nejvíce hodnocených aktivit se však zároveň objevuje i nejvíce hodnocení jako „spíše nepřínosné“. To si lze vysvětlit zklamáním účastníků projektu, kteří se těchto aktivit nemohli z důvodu jejich omezené kapacity účastnit.

Následovala aktivita Rekvalifikační kurz, která byla hodnocena převážně jako „určitě přínosná“ a „spíše přínosná“. Neobjevilo se zde žádné hodnocení „naprosto nepřínosná“.

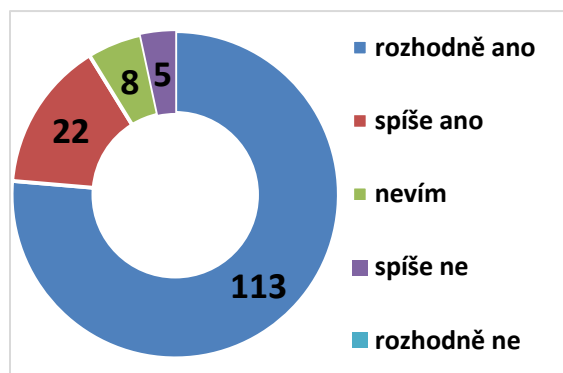
Aktivita Skupinové poradenství byla hodnocena jako „určitě přínosná“ a „spíše přínosná“ celkem v 67 %. Jedna pětina respondentů však tuto aktivitu hodnotila jako spíše nepřínosnou.

Otázka 6: Domníváte se, že se Vám skrze účast v projektu Absolvent v Olomouckém kraji zvýšila možnost uplatnění na trhu práce?

Tabulka 21 - Otázka č. 6

OTÁZKA Č. 6		
	abs.	rel.
rozhodně ano	113	76%
spíše ano	22	15%
nevím	8	5%
spíše ne	5	3%
rozhodně ne	0	0%
celkem	148	100%

Graf 13 - Otázka č. 6



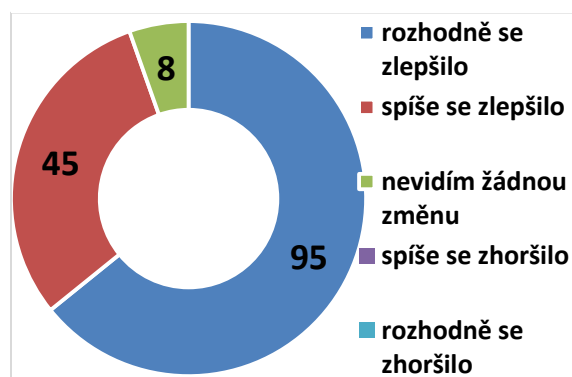
Na otázku, zda se respondenti domnívají, že se jim díky účasti v projektu Absolvent v Olomouckém kraji zvýšili šance uspět na trhu práce, odpovědělo 76 % respondentů, že „rozhodně ano“, 15 % respondentů se domnívá, že „spíše ano“. To je celkem 91 % respondentů, kteří svou účast v projektu hodnotili jako přínosnou. Pouze 5 respondentů (3 %) se domnívá, že se jejich šance na trhu práce nezvýšili. Žádný respondent neoznačil hodnocení „rozhodně ne“.

Otázka 7: Myslíte si, že se Vaše postavení na trhu práce po absolvování projektu Absolvent v Olomouckém kraji zlepšilo?

Tabulka 22- Otázka č. 7

OTÁZKA Č. 7		
	abs.	rel.
rozhodně se zlepšilo	95	64%
spíše se zlepšilo	45	30%
nevidím žádnou změnu	8	5%
spíše se zhoršilo	0	0%
rozhodně se zhoršilo	0	0%
celkem	148	100%

Graf 14 - Otázka č. 7



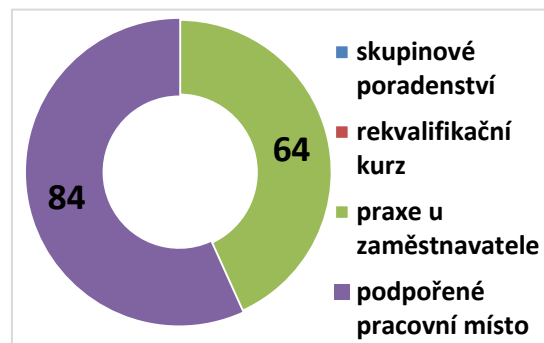
Převážná většina respondentů z řad účastníků projektu odpověděla na otázku, zda si myslí, že se jejich postavení na trhu práce zlepšilo - *rozhodně se zlepšilo* (64 %) a *spíše zlepšilo* (30 %). 8 účastníků (5 %) žádnou změnu ve svém postavení na trhu práce nepocítuje. Žádný z respondentů neodpověděl na tuto otázku, že se jeho postavení spíše zhoršilo, či dokonce rozhodně zhoršilo.

Otázka 8: Která aktivita projektu Absolvent v Olomouckém kraji Vás motivovala k účasti v projektu?

Tabulka 23 - Otázka č. 8

OTÁZKA Č. 8		
	abs.	rel.
skupinové poradenství	0	0%
rekvalifikační kurz	0	0%
praxe u zaměstnavatele	64	43%
podpořené pracovní místo	84	57%
celkem	148	100%

Graf 15 - Otázka č. 8



Na otázku, která aktivita projektu Absolvent v Olomouckém kraji motivovala respondenty z řad účastníků projektu k jejich účasti, jsme obdrželi jen dvě různé odpovědi. Větší část účastníků (57 %) odpověděla, že je motivovala možnost nastoupit na podpořené pracovní místo, o něco menší část (43 %) motivovala možnost odborné praxe u zaměstnavatele.

Otázka 9: Uved'te tři nejvýznamnější pozitiva (přínosy) vaší účasti v projektu.

V posledních dvou položkách dotazníku měli účastníci uvést pozitiva a negativa své účasti v projektu. Otázky byly otevřené, každý účastník mohl uvést až tři odpovědi. Celkem zmínili respondenti v rámci těchto uvedených kategorií **420 pozitiv** jejich účasti v projektu Absolvent v Olomouckém kraji. Mezi nejčastěji uváděná pozitiva patřilo:

Získání roční praxe u zaměstnavatele; stálý příjem během projektu; rozšíření kvalifikace v rámci rekvalifikačního kurzu; získání nových dovedností; procvičení počítačové gramotnosti; nové sociální kontakty; zisk podpořeného pracovního místa; šance získat práci ve státní správě; zisk certifikátu ECDL; znalosti a informace o trhu práce; zlepšení situace při uplatňování se na trhu práce; zvýšení sebevědomí; získání vyšší sebejistoty; získání nových přátel; dobrá parta; dobrá atmosféra v kurzu; získání zaměstnání; umím sestavit životopis; vím, jak napsat motivační dopis; vím, jak hledat účinně zaměstnání; získání nových zkušeností; vím, jak funguje trh práce; umím se připravit na přijímací

pohovor; vím, jak se připravit na přijímací řízení; získání poznatků ze Zákoníku práce; naučil jsem se využívat asertivní techniky; dokážu prosadit svůj názor; podpora a pochopení ze strany lektora; podpora skupiny; zlepšení v komunikaci; získání motivace pro hledání zaměstnání; vím jak odpovídat u pohovoru; odhalení chyb při pracovním pohovoru; neseseděl jsem doma; vytržení ze stereotypu; ...

Otázka 10: Uved'te tři nejvýznamnější negativa (zápory) Vaší účasti v projektu.

Co se týče otevřené položky **Negativa** účasti v projektu, celkem zmínili respondenti v rámci těchto uvedených kategorií **148 negativ** jejich účasti v projektu. Někteří účastníci uvedli, že projekt neměl žádná negativa. Mezi odpovědi nejčastěji patřilo:

Ranní vstávání; po ukončení roční praxe již mne nemusí zaměstnavatel zaměstnávat; velká očekávání; výběr absolventů do projektu; konkurenční prostředí v projektu, omezený počet praxí; nemožnost praxe u komerční firmy; vzdálenost školicího střediska; nezískání práce, chyběl pohovor před nástupem na stáž; dojíždění, omezení vlastního režimu dne; brzký začátek kurzu; nenavazující spoj; krátké přestávky; málo času na konkrétní téma; denní výuka; dlouhé trvání skupinového poradenství; finanční náklady na dojíždění; finanční náklady na stravování; neproplácení městské hromadné dopravy; neproplácení náhrad za benzín; hodně papírování; spousta formulářů; nutnost nosit omluvenky; děti ve školce; nestíhám dělat domácí práce; málo praktických cvičení; hodně teorie; příliš odborný slovník lektora; nemožnost zopakovat si téma, na kterém jsem chyběl; ...

4.7 Diskuze

Podíváme-li se na výstupy z realizovaného dotazníkového šetření komplexněji, shledáme, že nám přineslo několik zajímavých informací a poznatků. Když absolventi jako uchazeči o zaměstnání vstupovali do projektu Absolvent v Olomouckém kraji, byli převážně negativně motivováni, neboť měli pocit, že musí absolvovat zbytečné poradenské aktivity, především skupinové poradenství, které jim nepřinesou nic nového, než budou moci nastoupit na odborné praxe k zaměstnavateli, získají šanci na podpořené pracovní místo, nebo alespoň absolvovat rekvalifikační kurz. Postupně však získali pocit, že jim tyto aktivity přece jen něco přináší a většina z nich změnila svůj postoj. Tento názor byl ověřen dotazem na motivaci ke vstupu do projektu.

Respondenti hodnotili zpětně přínos své účasti v projektu Absolvent v Olomouckém kraji jako celek, dále především s ohledem na získané dovednosti v rámci skupinového poradenství a kompetence získané v rámci odborné praxe u zaměstnavatele. Respondenti hodnotili přínos jednotlivých aktivit projektu, vyjadřovali se k otázce možného zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce a zlepšení jejich postavení na tomto trhu. Nakonec měli možnost vyjádřit se k pozitivům a negativům projektu.

Většina respondentů by po předchozích získaných zkušenostech s projektem Absolvent v Olomouckém kraji do podobného projektu znovu vstoupila. Ačkoliv byla jejich původní motivací k účasti v kurzu především možnost získat podpořené pracovní místo nebo odbornou praxi u zaměstnavatele, po ukončení projektu hodnotili jako přínosné i aktivity rekvalifikační kurz a skupinové poradenství. Převážně většině se podařilo najít v souvislosti s projektem a praktickým využitím znalostí získaných během skupinového poradenství současné zaměstnání.

Za největší přínos své účasti v projektu považuje většina účastníků možnost získání placené odborné praxe u zaměstnavatele, která jim dosud chyběla a tuto skutečnost pocíťovali jako jeden z největších handicapů při hledání zaměstnání. Převážná většina respondentů pocíťuje zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce a zlepšení svého postavení na tomto trhu.

Samotní účastníci projektu hodnotí svou účast v motivačním kurzu převážně jako přínosnou, což lze doložit množstvím **pozitiv**, která uvedli v dotazníku. Kromě nově nabytých dovedností nejčastěji uváděná pozitiva souvisela se získáním praxe, zaměstnání, zvýšenou kvalifikací, zvýšením sebevědomí a získáním sebedůvěry, získáním nových přátel, podporou skupiny, vyvedením ze stereotypu. **Negativa** zmiňovaná účastníky souvisela především s omezením volného času, dojížděním, finančními náklady.

Přesto můžeme na základě provedeného dotazníkového šetření a zpětné vazby respondentů projekt Absolvent v Olomouckém kraji realizovaný Úřadem práce České republiky – krajskou pobočkou v Olomouci hodnotit jako velmi kvalitní a přínosný.

5 ZÁVĚR

Klíčovým faktorem, který měl být na základě dotazníkového šetření od účastníků projektu ověřen, byla zcela jistě míra přínosu jejich účasti v projektu pro jednotlivé účastníky projektu. Hodnocení přínosu bylo od účastníků získáno třemi způsoby - pomocí dotazu, zda by do tohoto projektu vstoupili znovu, potom formou dalších dvou dotazů na zvýšení jejich šancí na trhu práce formou hodnotící škály

Efektivitu a přínos kurzu pro účastníky dokládá to, že plných 90 % účastníků projektu by absolvovalo podobný projekt opětovně, což znamená vysoce kladnou a pozitivní referenci. Pouhých 10 % účastníků by do projektu opětovně spíše nevstoupilo, protože kurz z nějakého důvodu nesplnil jejich konkrétní očekávání.

Ve volném hodnocení přínosu kurzu účastníci projektu konstatovali spíše pozitivní názory, vyjadřovali, že projekt byl pro ně přínosem a výrazně rozšířil jejich dovednosti a znalosti v oblasti práce s výpočetní technikou či psaní na počítači.

Základním záměrem diplomové práce bylo zjistit názor absolventů – účastníků projektu „Absolvent v Olomouckém kraji“ na přínos jejich účasti v projektu a nalezení odpovědi na otázky, které aktivity projektu pro ně byly přínosem a pomocí při hledání jejich prvního zaměstnání a zda aktivity zařazené do projektu určeného absolventům dostatečně aktivizují nezaměstnané absolventy k intenzivnějšímu hledání zaměstnání a vymezit ty aktivity, které jim nejvíce pomohly dle jejich názoru ke zvýšení jejich konkurenceschopnosti a zaměstnatelnosti na trhu práce.

Dotazníkovým šetřením jsme dostali odpovědi na otázky svého průzkumu a můžeme konstatovat, že účastníci projektu zaměřeného na absolventy zpětně vnímají svou účast v projektu jako velmi přínosnou a jako dobrý krok a pomoc při vstupu na trh práce. Dle jejich názoru se také zvýšila možnost jejich uplatnění na trhu práce, což dokládá vysoké procento zaměstnaných absolventů v období do tří měsíců po ukončení projektu. Pokud se vyjadřovali účastníci k jednotlivým aktivitám projektu, hodnotili jako nejpřínosnější pro otevření možností vstupu na pracovní trh právě roční placenou praxi u zaměstnavatelů z řad veřejné správy a dále možnost nástupu na podpořená pracovní místa. Kladně

hodnocen byl i kurz počítačové gramotnosti zakončený certifikátem ECDL. Účastníci kladně hodnotí i rozvoj svých dovedností, rozšíření své kvalifikace a získání teoretických i praktických znalostí o tom, jak se pohybovat na trhu práce tak, aby byli v tomto prostředí více konkurenceschopní. V dotazníkovém šetření jsme rovněž zjišťovali, motivovalo a aktivizovalo cílovou skupinu. Tento dotaz vycházel z potřeby uvést absolventy škol rychle na trh práce, abychom mohli využít jejich potenciál informací načerpaných během jejich formálního studia. Je to z toho důvodu, že pokud nejsou získané informace používány, rychle degradují. Totéž platí i o motivaci a aktivitě cílové skupiny absolventů, pokud se jim nepodaří včas a efektivně se uplatnit na trhu práce., nejlépe ve svém oboru.

Dalším výstupem z dotazníkového šetření bylo, že pro vstup do takového projektu absolventy motivovala možnost získání praxe, ať již formou dotovaného pracovního místa, nebo dlouhodobé praxe u zaměstnavatele. Z toho lze usuzovat, že nejpalčivějším problémem pro skupinu nezaměstnaných absolventů při hledání prvního zaměstnání je právě nedostatek praxe. Prostřednictvím tohoto projektu byla tato praxe většině (69 %) účastníků umožněna, což se projevilo na spokojenosti s projektem a následnou zaměstnaností absolventů. V průběhu praxe mohli účastníci projektu přesvědčit zaměstnanecké subjekty o svých kvalitách a získat tak u nich případně přímo možnost zaměstnání. Tak se často i stalo. Spokojenost vyjadřovali zpětně i zaměstnavatelé. Díky získání praktických zkušeností nyní mohou účastníci, kteří se zapojili na pracovním trhu, mnohem lépe vyhodnotit své individuální šance a možnosti uplatnění se na trhu práce a mohou tak efektivněji hodnotit svou další kariéru.

Vzhledem k situaci, kdy ne pro všechny účastníky byla tato možnost otevřena, projevilo se v průběhu projektu i určité konkurenční prostředí, což účastníky motivovalo více k hledání práce a zapojení jejich dosud získaných znalostí a dovedností. To dokreslují i názory některých účastníků, kteří vyjádřili v negativech projektu potřebu před nástupem na praxi projít výběrovým řízením. To se dělo v rámci projektu pouze prostřednictvím životopisů. Výjimkou byl krajský soud, který vyžadoval určitou úroveň rychlosti psaní na počítači. I díky tomuto konkurenčnímu prostředí, kdy absolventi museli aktivizovat svůj potenciál, pocítovala většina účastníků projektu po jeho absolvování zlepšení svého postavení na trhu práce. To dokazuje fakt, že celých 92 % účastníků projektu Absolvent v Olomouckém kraji

si našla v souvislosti se svou účastí v projektu své první zaměstnání, a to i v době ekonomické krize.

Projektu Absolvent v Olomouckém kraji si mimo jiné kladl za cíl také přesvědčit zaměstnavatele o tom, aby se nebáli zaměstnávat absolventy, což se dosud děje v malé míře, Absolventi často najdou jen takovou práci, která nesouvisí s oborem jejich studia. Zaměstnavatelé většinou konstatovali, že takto dlouhodobá odborná praxe byla oboustranně přínosná a účastník této praxe by byl i vhodným potenciálním uchazečem o pracovní poměr. Někteří absolventi z řad účastníků projektu také opravdu získali hlavní pracovní poměr přímo u zaměstnavatele, kde byli na praxi bezprostředně po jejím ukončení, v některých případech již i během této placené odborné stáže. Stalo se tak například na České správě sociálního zabezpečení v Olomouci, kde z pěti praktikujících absolventů jsou zaměstnání čtyři. Rovněž na krajském soudě v Olomouci a Magistrátu města Olomouc zaměstnali větší množství absolventů, kteří zde původně nastoupili na odbornou stáž. Toto bylo jistě tím zcela nejpodstatnějším pozitivním dopadem celého projektu, jelikož se podařilo přesvědčit zaměstnavatelské subjekty o kvalitách absolventů, což by se jim, dle mého názoru a dosavadních zkušeností s touto cílovou skupinou, pokud by neabsolvovali dlouhodobou praxi u zaměstnavatele, jen sotva takto efektivně povedlo. Tito zaměstnavatelé totiž měli šanci, jak vyplývá z výsledků hodnocení po ukončení praxí, poznat, že i absolventi, kteří nemají žádnou, nebo jen minimální praxi, mohou být často dobrými pracovníky, kteří dokáží, a chtějí, být plnohodnotnou součástí pracovního týmu zaměstnavatele. Zaměstnavatelské subjekty získaly povědomí o tom, že cílová skupina absolventů má v sobě velký potenciál. Tato praktická zkušenost by měla odstranit nedůvěru některých zaměstnavatelských subjektů vzhledem ke skupině absolventů.

Výstup tohoto dotazníkové šetření bude předán k praktickému využití dodavateli projektu – Úřadu práce České republiky - krajské pobočce v Olomouci, k využití při stavbě nových projektů pro cílovou skupinu absolventů tak, aby vyhovovaly požadavkům uchazečů o zaměstnání z této cílové skupiny a zvýšila se jejich účinnost. Doporučujeme na základě velmi dobrých ohlasů a hodnocení jak ze strany účastníků projektu, tak ze strany zapojených subjektů, do projektů realizovaných a sestavených pro cílovou skupinu absolventů, ale i širší skupinu mladých lidí do 30 let, kteří dosud neměli šanci se zapojit na trhu práce

a zúročit své studiem nabyté znalosti a dovednosti, zařadit jako hlavní aktivitu dlouhodobou praxi u zaměstnavatele.

Další vhodnou aktivitou jsou i podpořená pracovní místa, která již často v projektech určených nezaměstnaným všeobecně objevují. Pokud se týká rekvalifikačních kurzů pro absolventy škol, jsou vhodné spíše ty, které se zaměřují na rozvoj dovedností a kompetencí, které nebylo možno vždy získat během školní docházky, nebo ne vždy v dostatečné míře a rozsahu, např. kurzy počítačové gramotnosti pro pokročilé, kurzy účetnictví, technika administrativy, atp.

V rámci skupinového poradenství je vhodné zařazovat témata trh práce, příprava na přijímací pohovor, tvorba životopis, témata týkající se komunikace a sociální gramotnosti.

SEZNAM TABULEK

Tabulka 6 - Regionální rozložení nezaměstnanosti k 31.10.2014 dle OÚ

Tabulka 7 - Struktura nezaměstnanosti v kraji k 31.10.2014

Tabulka 8 - Absolventi rekvalifikačního kurzu Obsluha PC dle sylabu ECDL

Tabulka 4 - Získané certifikáty ECDL dle středisek

Tabulka 5 - Počet úspěšných absolventů RK Administrativní pracovník

Tabulka 6 - Počty účastníků projektu umístěných na podpořená pracovní místa

Tabulka 7 - Počet účastníků umístěných na odborné stáže

Tabulka 8 - Přehled počtu vstupů do projektu, návratnost dotazníků podle středisek

Tabulka 9 - Důvody ukončení v evidenci ÚP

Tabulka 9 - Počet absolventů, kteří vstoupili do projektu dle pohlaví

Tabulka 11 - Věk účastníků

Tabulka 12 – vzdělání účastníků

Tabulka 13 - Otázka č. 1

Tabulka 14 - Otázka č. 2

Tabulka 15 - Otázka č. 3

Tabulka 10 - Otázka č. 4

Tabulka 17 - Otázka č. 5 - skupinové poradenství

Tabulka 18 - Otázka č. 5 - rekvalifikační kurz

Tabulka 19 - Otázka č. 5 - praxe u zaměstnavatele

Tabulka 20 - Otázka č. 5 - podpořené pracovní místo

Tabulka 21 - Otázka č. 6

Tabulka 22 - Otázka č. 7

Tabulka 23 - Otázka č. 8

SEZNAM GRAFŮ

Graf 16- Struktura nezaměstnanosti v kraji k 31.10.2014 podle věkových skupin

Graf 17- Poměr mužů a žen v projektu

Graf 18 - Věk účastníků

Graf 19 - Vzdělání účastníků

Graf 20 - Otázka č. 1

Graf 21 - Otázka č. 2

Graf 7 - Otázka č. 3

Graf 22 – Otázka č. 4

Graf 23 - Otázka č. 5 - skupinové poradenství

Graf 24 - Otázka č. 5 - rekvalifikační kurz

Graf 25 - Otázka č. 5 - praxe u zaměstnavatele

Graf 26 - Otázka č. 5 - podpořené pracovní místo

Graf 27 - Otázka č. 6

Graf 28- Otázka č. 7

Graf 15 - Otázka č. 8

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 6 - Míra nezaměstnanosti v zemích Evropské unie k datu 30.11.2014

Obrázek 7 - Míra nezaměstnanosti osob do 25 let v zemích Evropské unie (k 30.11.2014)

Obrázek 8 - Podíl nezaměstnaných v jednotlivých krajích České republiky k 31. 1. 2015

Obrázek 9 - Podíl nezaměstnaných v jednotlivých okresech Olomouckého kraje

Obrázek 5 - Regionální rozložení nezaměstnanosti k 31.10.2014

Obrázek 6 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst

Obrázek 10 - Podíl absolventů škol a mladistvých na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání k 31.12.2013

6 PRAMENY A LITERATURA

A. Odborná literatura

1. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
2. DUBEN, R., *Ekonomie veřejného sektoru*. 1. vyd. Praha: VŠE, 2000. 325 s. ISBN 80-245-0049-3.
3. FUCHS, K. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: GRADA, 2002, s. 236. 80-247-9006-8.
4. HOBZA, V., D. ASSENZA a J. ZLÁMAL. *Základy ekonomie: studijní texty pro denní studium na vysokých školách neekonomického zaměření*. Olomouc: UPOL, 2006, s. 141 s. ISBN 80-244-1295-0.
5. CHERNYSHEV, I. *Measuring employment and unemployment through labour force surveys in transition countries: methodology and data*. International Labour Organization: statistics and databases [online]. 2011
6. MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80- 901424-9-4.
7. PETRÁČKOVÁ, V. et al. *Akademický slovník cizích slov*. Praha: Academia, 1995. 836 s. ISBN 80-200-0982-5.
8. PRŮCHA, J. *Srovnávací pedagogika*. Praha: Portál, 2006, 336 s 80-262-0191-5.
9. SAMUELSON, Paul A. NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X
10. ŠVARCOVÁ, J. *Ekonomie, stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. Zlín: CEED, 2002. 297 s. ISBN 80-902552-6-4.
11. ÚLOVEC, M. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza*; Praha: NÚV, 2014. 45 stran

12. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY – KRAJSKÁ POBOČKA V OLOMOUCI -
Zpráva o situaci na regionálním trhu práce – Olomoucký kraj – leden 2013.
13. VALENTOVÁ, M. *Evropský sociální monitoring: jak uchopit sociální kvalitu.* Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2003. 107 s. ISBN 80-239-1440-
14. *Employment and unemployment.* International Labour Organization: statistics and databases: statistics overview and topics [online]. © 2011

B. Právní normy

- ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 23. července 2004 o zaměstnanosti. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.
- ČESKO. Zákon č. 108 ze dne 14. 3. 2006 o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky.* 2006, částka 37.
- MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [online]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

E. Internetové odkazy

- <http://www.mpsv.cz/cs/>
- <http://www.ilo.org/>
- <http://infoabsolvent.cz>
- <http://www.nuov.cz>
- <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk>
- <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>
- <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- http://portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info
- http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_087922/lang--en/index.htm
- <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/employment-and-unemployment/lang--en/index.htm>
- <http://www.kr-olomoucky.cz/vyrocní-zpravy-olomouckeho-kraje-cl-1337.html>

SEZNAM ZKRATEK

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

ESF – evropský sociální fond

IAP - Individuální aktivizační plán

ILO - zkratka pro originální anglický název International Labour Organization

MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OÚ – pověřený obecní úřad (tzv. obce trojky)

PNO – procento nezaměstnaných osob

RIP – regionální investiční projekt

RK – rekvalifikační kurz

UNESCO - United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization česky
Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu

UoZ – uchazeč o zaměstnání

ÚP – Úřad práce

VM – volné pracovní místo

7 PŘÍLOHY

- Vstupní dotazník
- Dotazník vytvořený pro respondenty
- Měsíční zpráva o situaci na trhu práce – leden 2015