

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Bakalářská práce

Jana Zezulová

**Úloha a možnosti úřadu práce při hledání míst nezaměstnaným
se zaměřením na absolventy**

Olomouc 2017

vedoucí práce: Ing. Alena Opletalová, Ph.D.

Prohlášení:

Čestně prohlašuji, že jsem předloženou bakalářskou práci zpracovala samostatně s použitím uvedené literatury a dalších informačních zdrojů.

V Olomouci dne 9.4.2017

podpis autora práce

Poděkování

Děkuji vedoucí práce Ing. Aleně Opletalové, Ph.D. za odbornou pomoc, ochotu a trpělivost při zpracování předkládané bakalářské práce.

OBSAH

Úvod	5
1. Úřady práce v České republice	7
1.1. Trh práce, nezaměstnanost	7
1.2. Pojem, systém a úloha úřadu práce v České republice	9
1.3. Možnosti, vliv a pomoc úřadu práce při hledání míst nezaměstnaným v České republice	10
1.3.1. Zprostředkování zaměstnání	10
1.3.2. Další opatření a nástroje	14
2. Činnost úřadu práce ve vztahu k absolventům	18
2.1. Zaměstnávání absolventů v České republice	19
2.1.1. Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů za období let 2005 – 2015	19
2.1.2. Plnění národních cílů v oblasti zaměstnávání absolventů	21
2.2. Další možnosti podpory a pomoci úřadu práce při zaměstnávání absolventů	22
2.2.1. Program záruky pro mládež	23
2.2.2. Job club	23
2.2.3. Odborné praxe pro mladé	24
2.2.4. Program ISA +	25
3. Spolupráce úřadu práce se základními, středními a vysokými školami	26
3.1. Spolupráce úřadu práce se základními, středními a vysokými školami	27
3.1.1. Spolupráce úřadu práce se základními školami	27
3.1.2. Spolupráce úřadu práce se středními školami	30
3.1.3. Spolupráce úřadu práce s vysokými školami	31
3.2. Dotazníkové šetření – vlastní výzkum	33
3.2.1. Výzkumné cíle, vzorek, dotazník	33
3.2.2. Výsledky dotazníkového šetření	34
3.3. Z dotazníkového šetření Národního ústavu pro vzdělávání	40
3.4. Zhodnocení nastavené spolupráce a výsledků dotazníkových šetření ...	41
Závěr	44
Seznam použité literatury	47
Přílohy	50

Úvod

Tato bakalářská práce, jejíž název zní „Úloha a možnosti úřadu práce při hledání míst nezaměstnaným se zaměřením na absolventy“, je prací věnující se především problematice nezaměstnanosti a úlohy úřadu práce při jejím odstraňování, a to obecně, a dále i ve vztahu k absolventům. Součástí bakalářské práce je kapitola zabývající se spoluprací úřadu práce se základními, středními a vysokými školami. Téma jsem si zvolila proto, že se domnívám, že daná otázka je ve společnosti aktuální, je důležité snažit se odstraňovat nezaměstnanost, a to především ve vztahu k absolventům škol, neboť tato skupina nezaměstnaných je nejvíce ohrožena a právě pro ni jsou důsledky nezaměstnanosti fatální. V této souvislosti bych poukázala na fenomén tzv. ztracené generace, kdy nezaměstnanost má pro mladé lidi nejen důsledek ekonomický, ale i sociální a ve své podstatě ovlivňuje celý další život mladého člověka.

V této práci tak bude mým cílem podat výklad pojmu, postavení a úlohy úřadu práce na trhu práce z komplexního hlediska, a dále ve vztahu k absolventům. Na základě poznatků z dostupných zdrojů se budu snažit vyvodit úlohu úřadu práce při spolupráci se školskými zařízeními, provedu dotazníkové šetření, ze kterého se budu snažit zjistit, jak je vnímána úloha úřadu práce mezi samotnými studenty či absolventy, kdo je ovlivňuje při volbě budoucí profese a zda se zajímají o terciární vzdělávání. Poté porovnáím závěry zjištěné z dostupných zdrojů se závěry z dotazníkového šetření. Při zpracování se budu zabývat celou řadou otázek: Co je úřad práce a jaké je jeho postavení na trhu práce? Jaké jsou možnosti a vliv úřadu práce při hledání míst nezaměstnaným? Jakou pozornost věnuje úřad práce při hledání míst absolventům? Spolupracuje úřad práce při hledání míst pro absolventy se všemi školami? Jak tato spolupráce probíhá, tj. jaké má formy? Je tato spolupráce kladně vnímána samotnými studenty (žáky)?

Téma této bakalářské práce omezují z hlediska územního na území České republiky, z hlediska časového vývoje (zejména co se týče ve vztahu zaměstnávání absolventů) pak na současnost a z pohledu statistiky a vývoje pak na období posledních cca desíti let, tzn. od roku 2005 do roku 2015.

Práci se budu snažit koncipovat logicky od nejobecnější tematiky k té specifitější, proto volím tuto strukturu práce: úvodní kapitola (tato) má za úkol stanovit cíle, kterých budu chtít v práci dosáhnout, definovat rozsah a strukturu práce a současně zvolit metody a informační zdroje, které budu k práci využívat. První kapitola je zaměřená na výklad pojmu

úřadu práce, jeho zákonné postavení ve státě, členění jeho organizační struktury, jeho úlohu, vliv a činnosti při hledání míst nezaměstnaným. Druhá kapitola je zaměřená na úzkou oblast úlohy úřadu práce, a to hledání míst nezaměstnaným absolventům, ať už absolventům základních, středních, nebo vysokých škol. Tato kapitola bude pracovat se statistickými údaji stavu politiky zaměstnanosti v období let 2005 až 2015, nastíní vývoj v tomto období v problematice zaměstnávání absolventů a následně představí další nástroje, které využívá úřad práce k dosažení vyšší zaměstnanosti a lepší uplatnitelnosti na trhu práce ve vztahu k absolventům. Třetí kapitola se bude zabývat spoluprací úřadu práce se základními, středními a vysokými školami, obecně, dále z pohledu dotazníkových šetření a následovat bude zhodnocení této spolupráce. V závěrečné kapitole se pak zaměřím na celkové vyhodnocení poznatků a výsledků, ke kterým jsem v práci dospěla. Na závěr je připojen seznam použité literatury a přílohy.

Informačními zdroji k vypracování této práce mi budou sloužit jak primární, tak sekundární prameny: mezi převažující prameny budou patřit zejména zákon, učebnice a monografie, statistiky a materiály úřadu práce (periodika), dotazníky. Co se týče zvolených metod, které budu v práci využívat, bude k nim patřit převážně výklad, syntéza a analýza dat a informací, komparace statistik a dotazníkového šetření (tj. kvantitativní výzkum). Statistická data přitom budou součástí textu, nikoli samostatných příloh.

1. Úřady práce v České republice

V první kapitole bude stěžejním pojmem „úřad práce“: budu se věnovat obecnému výkladu pojmu úřadu práce, jeho zřízení, systému jeho členění, činnostmi, které mu ze zákona náleží. Současně mě bude zajímat, jaký je jeho vliv při hledání míst nezaměstnaným v České republice. Předtím, než se budu zabývat výkladem pojmu úřadu práce a hledání konkrétnějších možností, vlivu a pomoci, kterou úřady práce poskytují nezaměstnaným, se podívám na postavení úřadu práce a jeho úloze na trhu práce, neboť se domnívám, že pro samotný výklad pojmu úřadu práce je třeba porozumět fungování trhu práce a významu úlohy úřadu práce v širším kontextu.

1.1. Trh práce, nezaměstnanost

Trh práce je obecně chápán jako místo, kde se střetává nabídka pracovních míst s poptávkou po pracovních místech. Po pracovních místech se poptávají a svou pracovní sílu nabízí uchazeči/zájemci o práci, zatímco volná pracovní místa nabízejí a po pracovní síle se poptávají zaměstnavatelé. Základní cenou na trhu práce je mzda/plat. Situace, kdy se na trhu práce střetne nabídka s poptávkou, je z pohledu trhu práce ideální stav, a pak lze hovořit o „zaměstnanosti“. Nežádoucí je stav, kdy uchazeč o zaměstnání při nabízení své pracovní síly na trhu práce neuspěje („nezaměstnanost“), jakož i stav, kdy zaměstnavatelem nabízené pracovní místo není obsazeno a jeho poptávka po pracovní síle je neúspěšná („volné pracovní místo“).¹

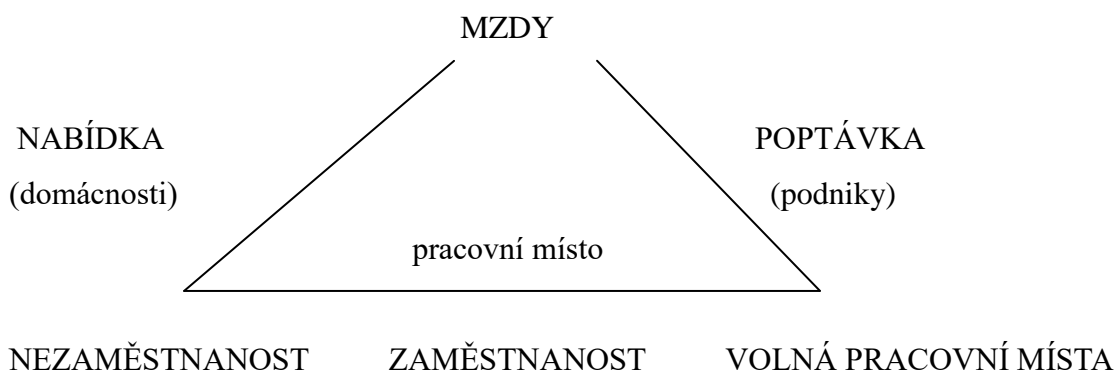


Schéma č. 1 – schéma trhu práce²

1 NOVÁK, A. *Nezaměstnanost jako součást trhu práce*. In Pražská škola alternativ – Sborník 06. Praha: Ekumenická akademie Praha, 2012, s. 29.
2 NOVÁK, A. *Nezaměstnanost jako součást trhu práce*. In Pražská škola alternativ – Sborník 06. Praha:

Veškerá politika zaměstnanosti je diktována shora – významný podíl na ní má zákonodárce a dále vláda. Zákonodárce ovlivňuje trh práce prostřednictvím aktualizací, novelizací, tvorby nových a rušení starých právních předpisů: trhu práce se týkají zejména zásahy do zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti (novelizace těchto předpisů a jejich provádění podzákonnými právními předpisy).³ Nezaměstnanost lze chápat i jako vedlejší nežádoucí projev (produkt) doprovázející hospodářskou krizi nebo ekonomicky nestabilní hospodářské prostředí v zemi. Přináší s sebou další negativní sociální jevy, které mají dopad jednak do života jedince: nezaměstnaný se nezřídka ocitá na pokraji chudoby, nemá motivaci dále fungovat v běžném životě či v životě rodinném, cítí se ponížený, nepotřebný atd., ale současně i dopad celospolečenský: prohlubuje chudobu země a rozšiřuje řady nejnižší společenské vrstvy, zatěžuje i zaměstnané (státní systém financování a podpory v nezaměstnanosti), snižuje celospolečenskou produktivitu práce.⁴

Nezaměstnaný je po desítky let chápán jako člověk práce schopný (věkem, zdravotním stavem), chtějící a usilující o získání zaměstnání, avšak i přes vyvíjení (přiměřené, průměrné) snahy bez zaměstnání.⁵ Jedině takovému člověku má smysl být při hledání (vhodné) práce nápomocen. Při hledání možných příčin nezaměstnanosti pak lze vyzorovat dvě velké skupiny důvodů, pro které člověk, ač se snaží a usiluje o získání zaměstnání, zůstává v pozici nezaměstnaného. Prvně jsou jimi příčiny individuální „osobní“ překážky na straně uchazeče o zaměstnání, které lze odstranit zejména působením na uchazeče o zaměstnání a docílit jeho změny a zvýšení hodnoty na trhu práce. Druhou skupinou jsou pak „objektivní“ příčiny ve smyslu strukturálních a institucionálních bariér, kdy odstranění tohoto problému vyžaduje intervenci na trhu práce, zejména na straně vytváření pracovních příležitostí.⁶

Klíčovým pojmem dalšího výkladu tedy bude tzv. uchazeč o zaměstnání, neboli fyzická osoba (výlučně), která požádá o zprostředkování (vhodného) zaměstnání krajskou pobočku úřadu práce, a při splnění zákonem stanovených podmínek je touto pobočkou zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.⁷ Zákon o zaměstnanosti dále v ust. § 25 stanoví, kdo a za jakých dalších podmínek může být uchazečem o zaměstnání, a to zejména zakotvením negativního výčtu, na koho být jako na uchazeče o zaměstnání nahlíženo nemůže, jakož i stanovením dalších překážek, které brání zařazení potencionálního uchazeče

Ekumenická akademie Praha, 2012, s. 29.

3 JANÍČKO, P. *Zaměstnanost mladých v České republice: pohled ČMKOS*. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V., 2012, s. 5.

4 MARUŠKA, Z. *Nenechte si líbit nezaměstnanost*. Olomouc: Epava Olomouc, 2012, s. 16 - 17.

5 MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 16.

6 SIROVÁTKA, T., ŠIMÍKOVÁ, I. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2013, s. 58.

7 § 24 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

o zaměstnání do evidence uchazečů o zaměstnání. Druhým klíčovým pojmem však bude i „zaměstnavatel“, neboť i tento potřebuje pomoc a podporu ze strany úřadu práce, pokud nedochází k obsazování jeho nabízených (volných) pracovních míst.

1.2. Pojem, systém a úloha úřadu práce v České republice

Klíčovým pojmem této kapitoly je pojem úřadu práce. Úřad práce je možné zařadit mezi tzv. regionální správní úřady (územní odborné správní úřady, dekoncentráty), neboť jeho existence je odvislá od dekoncentrace státní správy se zaměřením na specializaci a zvláštní charakter správní činnosti, k níž je určen. Existenci a působnost úřadu práce zakládá v souladu s čl. 79 odst. 1 Ústavy zákon, v daném případě zákon č. 73/2011 Sb., o úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.⁸

Zákon charakterizuje úřad práce jako správní úřad s celostátní působností a současně jako samostatnou účetní jednotku.⁹ Dále zákon vymezuje jeho sídlo, kterým je Praha, a podřízení úřadu práce Ministerstvu práce a sociálních věcí.¹⁰

Co se týče členění, resp. systému (organizační struktury) úřadu práce, pak platí, že je tvořen jednostupňovou soustavou, v čele stojí vedoucí a ten je podřízen vedoucímu bezprostředně nadřízeného úřadu.¹¹ Na nejvyšším stupni pomyslné hierarchie úřadu práce působí generální ředitelství. Dále je struktura úřadu práce tvořena krajskými pobočkami a na úrovni krajských poboček pobočkou pro hlavní město Prahu (součástí krajských poboček jsou tzv. kontaktní pracoviště). Obvody krajských poboček přitom zásadně odpovídají územnímu členění krajů: úřad práce je tak tvořen celkem čtrnácti krajskými pobočkami. Územní obvody krajských poboček jsou pak vymezeny v příloze zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky.¹²

Úkoly úřadu práce jsou v dnešním pojetí v zásadě rozmanité, když lze spatřovat činnost úřadu práce ve všech následujících oblastech: v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči a pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně-právní ochrany, dávek péčovské péče, a to vždy v rozsahu

8 SLÁDEČEK, V. *Obecné správní právo*. 2. vydání. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009, s. 271 – 272.

9 § 1 odst. 1 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky

10 § 1 odst. 2 a 3 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky

11 SLÁDEČEK, V. *Obecné správní právo*. 2. vydání. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009, s. 272.

12 § 2 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky

a za podmínek stanovených příslušným zákonem.¹³

Plnění úkolů úřadu práce v oblasti zaměstnanosti je pak tedy s ohledem na shora uvedené vymezeno v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Právě tato úloha úřadu práce je pro tuto práci zcela klíčovou. Úřad práce a jeho působnost je v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti upravena v ust. § 7 až § 8a. Mezi těmito ustanoveními lze najít rozdělení úkolů mezi kontaktní pracoviště Úřadu práce, generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce.

1.3. Možnosti, vliv a pomoc úřadu práce při hledání míst nezaměstnaným v České republice

Podívejme se, jaké možnosti, opatření a nástroje svěřuje úřadu práce při hledání míst nezaměstnaným v České republice zákon. Jen tyto nástroje mohou Úřady práce při své činnosti využít.

1.3.1. Zprostředkování zaměstnání

„Základní a z pohledu občana nejviditelnější činností úřadu práce je zprostředkovatelská činnost. Při zprostředkovatelské činnosti porovnává úřad práce předpoklady a schopnosti uchazeče o zaměstnání s požadavky zaměstnavatele a vhodné uchazeče o zaměstnání průběžně vysílá k zaměstnavateli.“¹⁴

Možnosti zprostředkování zaměstnání zakotvuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to v poměrně rozsáhlé části druhé (§ 14 až § 66), která je rozdělena do čtyř hlav:

- HLAVA I - OBECNÁ USTANOVENÍ § 14 - § 17,
- HLAVA II - ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ KRAJSKÝMI POBOČKAMI ÚŘADU PRÁCE § 18 - § 38,
- HLAVA III - PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI A PODPORA PŘI REKVALIFIKACI § 39 - § 57,
- HLAVA IV - ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ AGENTURAMI PRÁCE § 58 - § 66.

¹³ § 4 odst. 1 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky

¹⁴ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 138.

Zprostředkování zaměstnání patří k možnostem a nástrojům úřadu práce, které je možné zařadit pod tzv. aktivní politiku zaměstnanosti. Hlavní myšlenkou aktivní politiky zaměstnanosti je snížit nezaměstnanost prostřednictvím nástrojů jako je podpora při vytváření nových pracovních míst, podpora (poskytováním prostředků) nezaměstnaným při aktivním vyhledávání zaměstnání, podpora nabízením rekvalifikace, veřejně prospěšných prací atd. Pro doplnění je třeba uvést, že opakem aktivní politiky zaměstnanosti je pasivní politika zaměstnanosti, která je postavena na principu finanční podpory nezaměstnaných.¹⁵

Zprostředkováním zaměstnání se přitom obecně a především ve smyslu zákona o zaměstnanosti rozumí činnost úřadu práce, která spočívá v aktivním vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a naopak vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, a v neposlední řadě též činnost poradenská a informační v oblasti pracovních příležitostí.¹⁶

Zákon výslovně uvádí i činnosti, které se za zprostředkování zaměstnání nepovažují, a sice zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky (denní tisk, televizní vysílání) nebo prostřednictvím elektronických médií (internetové stránky) ve všech případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi potencionálními zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání.¹⁷ Je třeba přitom aplikovat všechny podmínky zákonné definice, nelze bez dalšího uzavřít, že všechny nabídky práce zveřejněné prostřednictvím elektronických médií nejsou zprostředkováním zákona ve smyslu zákona o zaměstnanosti: typicky nabídky práce zveřejněné prostřednictvím integrovaného portálu zřízeného Ministerstvem práce a sociálních věcí (<http://portal.mpsv.cz/sz>) je třeba považovat za činnost směřující ke zprostředkování zaměstnání, a to s ohledem na zřizovatele stránek a s ohledem na splnění podmínky, že v daném případě je prováděna prostřednictvím elektronických médií přímá zprostředkovatelská činnost mezi potencionálními zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání.

V rámci činnosti zprostředkovatelské provádějí úřady práce tzv. monitoring zaměstnavatelů, a to s přibližnou frekvencí jednou až dvakrát ročně. Tento probíhá buď na základě osobních návštěv zaměstnanců úřadu práce u jednotlivých zaměstnavatelů, nebo písemným dotazem. Údaje o zaměstnavatelích získávají a uchovávají úřady práce pouze za účelem zjištění potřebných informací pro svou další činnost – tj. zejména pro účely statistické jako je sledování vývoje zaměstnanosti a na to navazující stanovování

15 MAITAH, M. *Unemployment and Foreign Direct Investments in the Czech Republic*. Praha: Central Bohemia University, 2014, s. 114 - 116.

16 § 14 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

17 § 16 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

prognóz a strategií na trhu práce.¹⁸

Poradenstvím je pak dle ust. § 15 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, třeba chápat jak poradenství pro uchazeče o zaměstnání, tak pro zaměstnavatele. Typicky tak půjde o činnosti záležející v posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností uchazečů o zaměstnání, doporučení vhodného zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace, výběr zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů. Dle stejného ustanovení se pak informační činností rozumí taková činnost, která „spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách“. Další formou poradenství, kterou mohou vykonávat krajské pobočky Úřadu práce, je poradenství prostřednictvím odborných zařízení, např. pedagogicko-psychologických poraden, a to na základě dohody s těmito zařízeními a za náhradu nákladů spojených s touto činností (§ 105 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

V rámci poradenské činnosti dále úřady práce pořádají pravidelné schůzky s nejvýznamnějšími cca třiceti až šedesáti zaměstnavateli ze svého okresu, na kterých jim přiblíží novinky v legislativě a vývoj na trhu práce. Dále pak je to činnost poradenská v rámci výstav zaměřených na vzdělávání, či organizování tzv. burzy práce, jejímž cílem je umožnit veřejnosti setkat se s vybranými zástupci zaměstnavatelů a organizací.¹⁹

Podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci patří (jak již bylo uvedeno shora) mezi pasivní politiku zaměstnanosti. Jelikož se jedná o jednu z možností, jak podpořit nezaměstnaného při hledání nového zaměstnání, je i tento institut upraven v zákoně o zaměstnanosti, konkrétně v ust. § 39 a následujících. Nárok na podporu v nezaměstnanosti však nemá každý uchazeč o zaměstnání automaticky – uchazeč o zaměstnání musí splňovat přísné podmínky (viz. zákonná úprava) a musí si o tuto podporu zažádat.²⁰

Další instituce, které se zabývají zprostředkováním zaměstnání jsou agentury práce. Na rozdíl od úřadu práce mohou tyto agentury provádět zprostředkování zaměstnání nejen na území České republiky, ale i z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky, a to bez dalšího (tj. bez podmínek kladených zákonem). Dalším rozdílem je poplatnost těchto služeb: zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentur práce může být sice i bezplatně, ale zákon předpokládá i možnost poskytování těchto služeb za úhradu, včetně

18 *Efektivní způsoby spolupráce orgánů služeb zaměstnanosti se zaměstnavateli: sborník z mezinárodního semináře : Praha, duben [sic] 2011 : projekt Výměna zkušeností pracovníků úřadů práce zemí EU*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2011, s. 17.

19 *Efektivní způsoby spolupráce orgánů služeb zaměstnanosti se zaměstnavateli: sborník z mezinárodního semináře : Praha, duben [sic] 2011 : projekt Výměna zkušeností pracovníků úřadů práce zemí EU*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2011, s. 17.

20 MAITAH, M. *Unemployment and Foreign Direct Investments in the Czech Republic*. Praha: Central Bohemia University, 2014, s. 116 - 117.

úhrady, při které je dosahován zisk. Tato úhrada však nemůže být dle výslovné dikce zákona požadována po uchazeči o zaměstnání, ani mu nemůže být například snížena jeho mzda o tuto částku prostřednictvím srážek ze mzdy.²¹

Provozovat agenturu práce, která bude provádět zprostředkování zaměstnání v souladu se zákonem o zaměstnanosti, však není tak snadné: zákon vyžaduje k této činnosti povolení, jež uděluje generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby. Zákon dále ovlivňuje činnost těchto agentur, když stanoví i další podmínky, které musí tato agentura splňovat, a současně další zákonné povinnosti. Tak namátkou lze uvést jako příklad, že je nutné, aby si agentura sjednala pojištění záruky pro případ svého úpadku, je povinna vést si evidenci o počtu volných míst, jí umístěných fyzických osob a zaměstnanců, jimž zprostředkovává zaměstnání.²²

Pokud by nastala situace, že by zprostředkovávala zaměstnání právnická osoba, která by však k takové činnosti neměla potřebné (zákonem aprobované a vyžadované) povolení veřejnoprávní povahy, dopustila by se za splnění dalších předpokladů tzv. správního deliktu. Žádný vliv na toto posouzení by neměla ani skutečnost, že se z hlediska soukromoprávního právnická osoba žádného porušení zákona nedopustila a veškeré soukromoprávní úkony (pracovněprávní, obchodněprávní, občanskoprávní) jí činěné byly zcela v souladu se zákonnými předpisy (rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 12.6.2000, sp. zn. 6 A 42/1999).²³

Specifickou možností, kterou mohou agentury práce na rozdíl od úřadu práce při zprostředkování zaměstnání využít, je institut tzv. zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu. Jedná se o případ, kdy agentura práce svého zaměstnance dočasně přidělí k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu (§ 38a odst. 2 zákoníku práce).²⁴

Část pátá, hlava pátá zákona o zaměstnanosti zakotvuje institut, který je na pomezí zprostředkování úřadem práce a agenturním zprostředkováním práce. Jedná se o tzv. sdílené zprostředkování zaměstnání a čítá pouze jedno ustanovení, § 119a, podle něhož je svěřeno Krajské pobočce Úřadu práce oprávnění zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce, a to na základě písemné dohody. Využití tohoto

21 § 58 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

22 § 58a n. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

23 STÁDNÍK, J., KIELER, P. *Přehled judikatury. Zákon o zaměstnanosti*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, s. 191.

24 § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

postupu odůvodňuje především situace na trhu práce a podkladem je též individuální akční plán uchazeče o zaměstnání (a jeho předchozí písemný souhlas). Na sdílené zaměstnání mohou být agentuře práce poskytnuty příspěvky od Úřadu práce.

1.3.2. Další opatření a nástroje

Další opatření a nástroje jsou stanoveny v části páté (§ 104 až § 120) zákona o zaměstnanosti a čítá celkem šest hlav:

- HLAVA I – OPATŘENÍ A NÁSTROJE (§ 104 - § 107),
- HLAVA II – REKVALIFIKACE (§ 108 - § 110),
- HLAVA III – INVESTIČNÍ POBÍDKY (§ 111),
- HLAVA IV – DALŠÍ NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI (§ 112 - § 119),
- HLAVA V – SDÍLENÉ ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ (§ 119a),
- HLAVA VI – CÍLENÉ PROGRAMY K ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI (§ 120).

I další opatření a nástroje patří mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (viz. shora). Zákon mezi nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti zařazuje: rekvalifikaci, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.²⁵ Výčet nástrojů, který je v zákoně uveden, je demonstrativní, tzn. příkladný a neuzavřený, je tedy teoreticky možné, že mohou existovat i jiné nástroje pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. V praxi bude ovšem případné rozšíření výčtu o nové nástroje problematičtější, neboť § 106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, stanovuje, že je třeba při hledání nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti postupovat dle aktuálních potřeb trhu práce a současně je třeba ověření a schválení ministerstvem.

Prvním nástrojem v zákonném výčtu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je rekvalifikace. Rekvalifikaci je možné definovat jako dosažení nové nebo zvýšené (rozšířené a prohloubené) kvalifikace, ale též její udržování či obnovování. Instrukce, prostřednictvím níž je rekvalifikace prováděna, je označována jako rekvalifikační zařízení. Zákon stanovuje přísné podmínky pro vznik těchto zařízení. Výsledkem procesu rekvalifikace je nejen dosažení nového či prohloubení stávajícího vzdělání, ale též vydání osvědčení o rekvalifikaci, které má celostátní platnost. I rekvalifikačnímu zařízení, které poskytuje služby na základě

²⁵ § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

dohody s úřadem práce, může úřad práce hradit náklady spojené s rekvalifikací. Rekvalifikace je poskytnuta uchazeči nebo zájemci o zaměstnání bezplatně (náklady rekvalifikace hradí úřad práce) a současně může úřad práce poskytnout těmto uchazečům o rekvalifikaci navíc příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Zákon zakotvuje i další otázky týkající se rekvalifikace – kdy je třeba vrátit příspěvek na rekvalifikaci, za jakých okolností si může uchazeček o zaměstnání zabezpečit rekvalifikaci sám, za jakých podmínek může probíhat rekvalifikace přímo u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců, jakož i povinné náležitosti dohod o rekvalifikaci.²⁶

Za druhý nástroj aktivní politiky zaměstnanosti považujeme investiční pobídky. Tento pojem lze charakterizovat jednak jako hmotnou podporu při vytváření nových pracovních míst a jednak jako hmotnou podporu při školení zaměstnanců. Podpora může mít podobu snížení daní, budování infrastruktury.²⁷ Bližší podmínky, za nichž lze poskytnout hmotnou podporu v podobě investičních pobídek zaměstnavatelům, lze najít v ust. § 111 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato forma podpory může mít značný regionální aspekt, v praxi se nejčastěji jedná o podporu regionů postižených recesí a méně rozvinutých regionů, kdy základem této podpory se jeví přesun významných úřadů a institucí z regionů bohatších do regionů chudších (přímá podpora), dotace poskytované na podporu samostatného podnikání, redukce výrobních nákladů v chudších regionech prostřednictvím dotací a daňových úlev, přizpůsobování struktury pracovní síly na trhu práce struktuře poptávky.²⁸

Třetím neméně důležitým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je institut upravený v ust. § 112 zákona o zaměstnanosti, tj. veřejně prospěšné práce. Zákon jimi označuje pracovní příležitosti k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání v podobě úklidu a údržby veřejných prostranství, veřejných budov a komunikací a jiných obdobných činností, které uchazeč o zaměstnání vykonává ve prospěch obcí či státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Nicméně tyto pracovní příležitosti jsou časově limitovány: zaměstnavatel (obec či jiná státní a obdobná instituce) je vytváří nejdéle na dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců, avšak tato limitace je částečně prolomena, když zákon stanoví, že takto zaměstnavatel vytváří pracovní příležitosti i opakovaně. Opět (shodně jako ve shora uvedených případech) je institut v praxi aplikován na základě dohody zaměstnavatele s úřadem práce a za možného poskytnutí příspěvku.

Obdobou institutu veřejně prospěšných prací je institut zřízení společensky účelných

26 § 108 - § 110 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

27 MAITAH, M. *Unemployment and Foreign Direct Investments in the Czech Republic*. Praha: Central Bohemia University, 2014, s. 114 - 115.

28 MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 102 - 104.

pracovních míst. I tato místa jsou zřizována za účelem pracovního umístění uchazečů o zaměstnání na základě dohody zaměstnavatele s úřadem práce (za současného případného poskytnutí příspěvku). Podmínkou obsazení společensky účelného pracovního místa uchazečem o zaměstnání je skutečnost, že tomuto uchazeči nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. V případě užití tohoto institutu se navíc za společensky účelné pracovní místo považuje i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.²⁹ Zákon dále blíže určuje podmínky poskytnutí příspěvku na vytvoření společensky účelného pracovního místa, jakož i limitaci jeho výše, či případné vrácení takového příspěvku.

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti úřadu práce je příspěvková činnost – ustanovení § 114 až § 119 zakotvuje a normuje postupně překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a podmínky pro poskytování těchto příspěvků. Zatímco překlenovací příspěvek je určen pro uchazeče o zaměstnání, který se stal osobou samostatně výdělečně činnou a obdržel příspěvek jakožto uchazeč o zaměstnání pracovním umístěným na společensky účelné pracovní místo, na úhradu provozních nákladů, příspěvek na zapracování i příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program čerpá za stanovených podmínek přímo zaměstnavatel.

Pro obdržení příspěvku od úřadu práce je přitom třeba, aby byly skutečně splněny všechny podmínky, které pro udělení a vyplacení příspěvku zákon vyžaduje. Toto vyplývá například i z rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 8.6.2010, sp. zn. 14 Co 556/2009: žalobkyně žalovala Českou republiku – Ministerstvo práce a sociálních věcí jakožto osobu dle jejího názoru odpovědnou za škodu způsobenou nezákonným rozhodnutím dle ust. § 8 odst. 1 zákona č. 82/1998 Sb, ve znění účinném do 26.4.2006, neboť jí byla dle jejího názoru způsobena škoda vydáním nezákonného rozhodnutí o vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání. Tento rozsudek měl více aspektů dopadů, pro náš výklad je však podstatné, že Krajský soud v Ústí nad Labem v tomto případě na základě skutkové stavu dospěl k závěru, že žalobkyni muselo být již v době, kdy uzavírala s úřadem práce dohodu o poskytnutí příspěvku na společensky účelné pracovní místo, známo, že nespĺňuje zákonné podmínky pro to, aby byla i nadále vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, současně tak nemohla splňovat ani zákonnou podmínku obsaženou v ustanovení § 113 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, tj. vedení uchazeče o zaměstnání v evidenci uchazečů o zaměstnání. Žalobkyně nespĺnila oznamovací povinnost, ač tak učinit měla. Úřad práce tak měl nejen plně

²⁹ § 113 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

právo od uzavřené dohody o poskytnutí příspěvku na společensky účelné pracovní místo odstoupit, ale ex offo to bylo jeho povinností.³⁰

Hlava VI. (§ 120) zákona o zaměstnanosti zakotvuje pojem cílených programů k řešení zaměstnanosti. Cíleným programem k řešení zaměstnanosti lze přitom rozumět „soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání“³¹. Tyto programy k řešení zaměstnanosti podléhají schvalování – na úrovni obecního, okresního a krajského charakteru podléhá schválení ministerstvu, na úrovni celostátní je třeba schválení vládou České republiky. Odstavec třetí pak doplňuje, že za cílený program lze považovat i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením.

30 STÁDNÍK, J., KIELER, P. *Přehled judikatury. Zákon o zaměstnanosti*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, s. 218 - 222.

31 § 120 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

2. Činnost úřadu práce ve vztahu k absolventům

Zvlášť závažným společensko-ekonomickým problémem se v dlouhodobém měřítku jeví nezaměstnanost mladých lidí ve věku do třiceti let. „Míra nezaměstnanosti absolventů je odrazem celkové míry nezaměstnanosti, tudíž i stavem ekonomické situace v zemi, nabídky a poptávky na trhu práce, školského a vzdělávacího systému. Absolventi jsou přitom považováni z dlouhodobého hlediska za rizikovou skupinu ekonomicky aktivního obyvatelstva, která bývá ohrožena nezaměstnaností, a to zejména s ohledem na nedostatek potřebné praxe pro výkon profese.“³² Tento problém je celoevropský, netýká se jen České republiky. Nicméně v České republice představuje skupina nezaměstnaných mladých lidí až dvojnásobek z celkového počtu nezaměstnaných. Zejména rok 2013 předesťel na zasedání Světového ekonomického fóra problematiku tzv. ztracené generace nezaměstnané mládeže. Stěžejním faktem a podstatou je nemožnost, nikoliv neschopnost (nedostatek zájmu či vůle) najít si zaměstnání. Přitom nemožnost získat si stabilní práci v počátcích pracovní kariéry, tj. ve věku do třiceti let, je alarmující s ohledem na hrozbu, že v nejbližších následujících letech do produktivních let doroste generace, jejíž hodnotový žebříček bude nepochybně ovlivněn nezaměstnaností a z toho vyplývající sociální frustrací a pocitem vykořenění, nemožností pořídit si rodinu atd.³³ Ze všech těchto důvodů se hodlám tomuto negativnímu jevu věnovat v této kapitole podrobněji.

Kromě pojmu mladých lidí (lidé ve věku do 30ti let) budu často operovat s pojmem absolvent. Pod pojmem absolvent se obecně rozumí „ten, kdo absolvoval (ukončil, vychodil) střední nebo vysokou školu (kurz)“³⁴. Pro účely úřadu práce (zařazení, statistiky) je za absolventa považován „uchazeč o zaměstnání evidovaný na úřadu práce, u něhož doba od úspěšného ukončení studia nepřekročila dva roky“³⁵.

Základy činnosti úřadu práce ve vztahu k mladým lidem a potažmo k absolventům jsou předmětem výkladu předešlé kapitoly – všechny činnosti, které jsem popsala v kapitole první (především pak v podkapitole 1.3.) této práce, se budou vztahovat i k činnosti úřadu práce ve vztahu k mladým lidem a absolventům: v popředí bude stát zprostředkovatelská činnost, příspěvková činnost, dále samozřejmě také investiční pobídky, zřizování společensky

32 *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2011*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012, s. 20.

33 VOTAVA, Václav. Ztracená generace? *Deník referendum*[online]. Vydavatelství Referendum, 2016 [cit. 2016-12-10]. Dostupné z: <http://denikreferendum.cz/clanek/20727-ztracena-generace>

34 PETRÁČKOVÁ, V., KRAUS, J. a kol. *Akademický slovník cizích slov*. Praha: Academia Praha, 1998, s. 17.

35 JANÍČKO, P. *Zaměstnanost mladých v České republice: pohled ČMKOS*. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V., 2012, s. 5.

účelných míst, vykonávání veřejně prospěšných prací i rekvalifikace.

V podkapitole první této kapitoly se budu věnovat stavu zaměstnávání absolventů za období let 2005 až 2015, uvedu zde vývoj zaměstnávání, činnost úřadu práce, záměry vlády a plnění těchto záměrů, neboť jak jsem uvedla již v první kapitole, veškerá aktivní i pasivní politika zaměstnanosti je diktována shora – významný podíl na ní má zákonodárce a dále vláda. Záměry vlády v oblasti reforem jsou každoročně stanoveny v tzv. národním programu reforem. V příručce Petra Janíčka z roku 2012 (*Zaměstnanost mladých v České republice: pohled ČMKOS*)³⁶ autor uvádí, že tento národní program reforem má spíše proklamativní charakter. Je tomu skutečně takto?³⁷

V druhé podkapitole této práce se zaměřím na rozšíření výkladu o činnosti úřadu práce – jeho možnostem a nástrojům podpory výlučně ve vztahu k mladým lidem a absolventům.

2.1. Zaměstnávání absolventů v České republice

2.1.1. Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů za období let 2005 – 2015

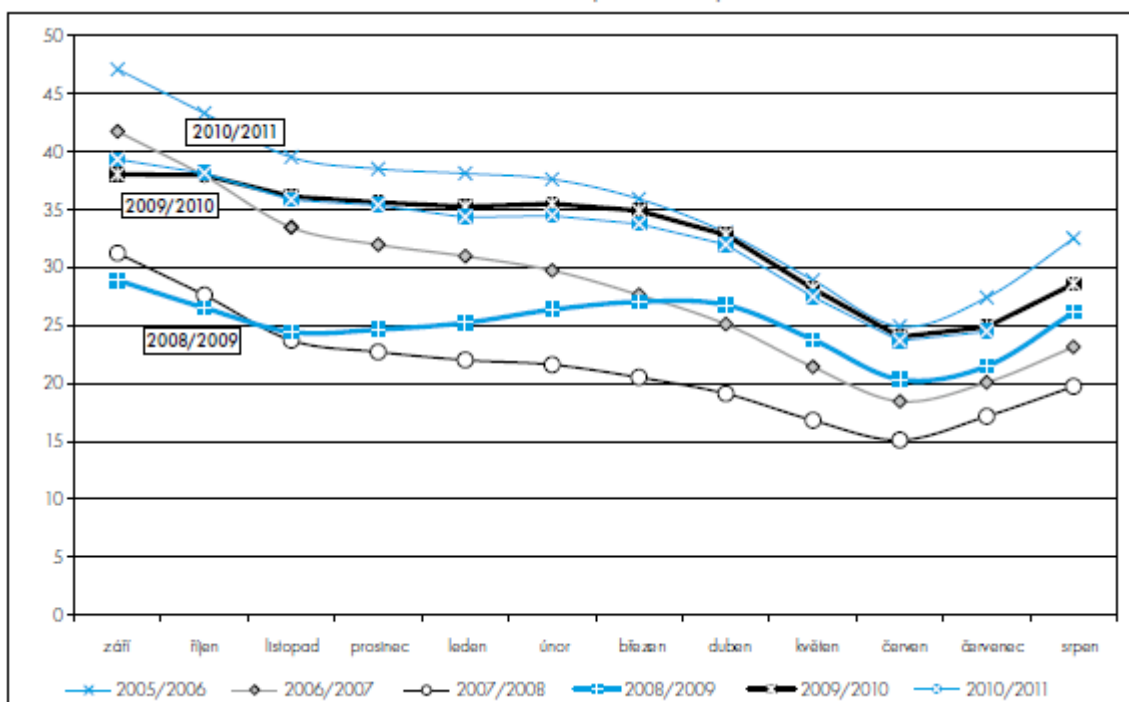
V České republice od roku 2005 do roku 2008 míra nezaměstnanosti měla trend klesající, ekonomická situace v zemi byla vyrovnaná, pozitivní. To se ale změnilo na podzim roku 2008, s příchodem ekonomické krize došlo k prudkému nárůstu nezaměstnaných, tedy i nezaměstnaných absolventů v zemi. Na jaře roku 2009 bylo tak již možné pozorovat namísto klesajícího trendu nezaměstnanosti jeho stagnaci a kolísání: počet nezaměstnaných absolventů dosahoval hodnoty cca 26 tisíc. Výrazný nárůst bylo možné zaznamenat hned záhy na podzim roku 2009, kdy v pravidelném intervalu, tj. krátce v době po ukončení vzdělávání, trh práce nezvládal s ohledem na hospodářskou krizi rozmístit nové absolventy. V září roku 2009 tak bylo evidováno úřady práce až 38 tisíc absolventů. Drobné snížení počtu uchazečů o práci z řad absolventů bylo možné zaznamenat až na jaře roku 2010 (v evidenci uchazečů o zaměstnání bylo k dubnu roku 2010 evidováno 35 tisíc absolventů). Na podzim roku 2010 opět došlo k nárůstu nezaměstnaných absolventů (až k bezmála 40 tisícům uchazečů o zaměstnání z řad absolventů), nicméně trh práce postupně umožnil umístit část absolventů natolik, že do dubna 2011 se podařilo dosáhnout toho, že počet nezaměstnaných absolventů se

36 JANÍČKO, P. *Zaměstnanost mladých v České republice: pohled ČMKOS*. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V., 2012, s. 5.

37 JANÍČKO, P. *Zaměstnanost mladých v České republice: pohled ČMKOS*. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V., 2012, s. 5.

snížil až lehce pod 25tisíc.³⁸

V roce 2012 bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání úřadu práce evidováno celkem 26,6 tisíc absolventů, což bylo o více než 5300 absolventů méně než v předešlém roce. Je třeba si uvědomit, že nárůst absolventů lze každoročně zaznamenat v červnu až září, což je odrazem pravidelného cyklu školního roku na středních a vysokých školách. Na počet (resp. pokles) absolventů mělo značný vliv zavedení státní maturitní zkoušky v roce 2011. Míra nezaměstnanosti absolventů v roce 2012 zaznamenal ve srovnání s rokem 2011 mírný pokles.³⁹



Graf č. 1 – počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých v tisících v letech 2005 - 2011⁴⁰

Velmi nepříznivý a negativní stav v problematice zaměstnávání absolventů přišel na přelomu let 2012 až 2013. Přestože v tomto časovém období byly na trhu práce vytvořeny podmínky pro zaměstnávání nezaměstnaných absolventů zdánlivě příznivé – pokles celkového počtu absolventů, rozšiřující se přístup k terciárnímu (vysokoškolskému) vzdělávání, zavedení státní maturitní zkoušky, jen nepatrný počet absolventů byl schopen si

38 *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2011*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012, s. 20-21.

39 *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2012*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2013, s. 18-22.

40 *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2011*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012, s. 21.

od září 2012 do dubna 2013 najít zaměstnání.⁴¹ Právě v roce 2013 se výrazně začal rozvíjet systém kariérového poradenství a spolupráce podniků se školami. Byla zavedena koncepce integrovaného systému kariérového poradenství.

V roce 2014 dochází k poklesu nezaměstnaných absolventů, pokud provedeme srovnání míry nezaměstnanosti absolventů v dubnu 2013 s mírou v dubnu 2014, pak vidíme, že dochází k poklesu až o jedenáct procentních bodů.⁴²

V roce 2015 pokračoval trend snižování počtu nezaměstnaných absolventů na trhu práce. Nejnižší je přitom nezaměstnanost absolventů gymnázií, zatímco nejvyšší u nižšího středního odborného vzdělání.⁴³ Ačkoli by se zdálo, že hospodářská krize vzniknuvší na podzim roku 2008 a její vliv na růst nezaměstnanosti absolventů jsou v roce 2015 již téměř překonány, neboť došlo k výraznému oživení v hospodářské sféře, a není tudíž potřeba se této oblasti intenzivně věnovat, opak je pravdou. I přes výrazně se zlepšující ekonomiku země zůstává nadále zaměstnávání absolventů, tj. mladých lidí do věku 24let, zásadní (a tudíž i trvale sledovaný) problém, který má dopady nejen v oblasti ekonomické, ale pro nezaměstnané i sociální. Patrné je to při porovnání nezaměstnanosti celkové vůči nezaměstnanosti této specifické skupiny, tj. absolventů: nezaměstnanost u mladých lidí je více než dvojnásobná. V souvislosti s touto skutečností vznikl v roce 2015 fenomén tzv. ztracené generace (mladí lidé, kteří nemají možnost najít si zaměstnání ztrácející zájem nejen o kariéerní život, ale i o život rodinný, neboť nemají zázemí, stabilitu).⁴⁴

2.1.2. Plnění národních cílů v oblasti zaměstnávání absolventů

Pokud se podíváme na problematiku plnění národních cílů v oblasti zaměstnávání mladých (tj. lidí ve věku 15-24 let), pak zjistíme, že v návaznosti na hlavní cíle Strategie Evropa 2020, jakož i v návaznosti na hospodářskou krizi propuknuvší na podzim 2008, si vláda stanovila v roce 2010 specifické kvantifikované národní cíle (upraveny usnesením vlády č. 271 ze dne 11.4.2012).⁴⁵ Jedním z těchto cílů bylo též snížení nezaměstnanosti mladých

41 *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2013*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014, s. 37.

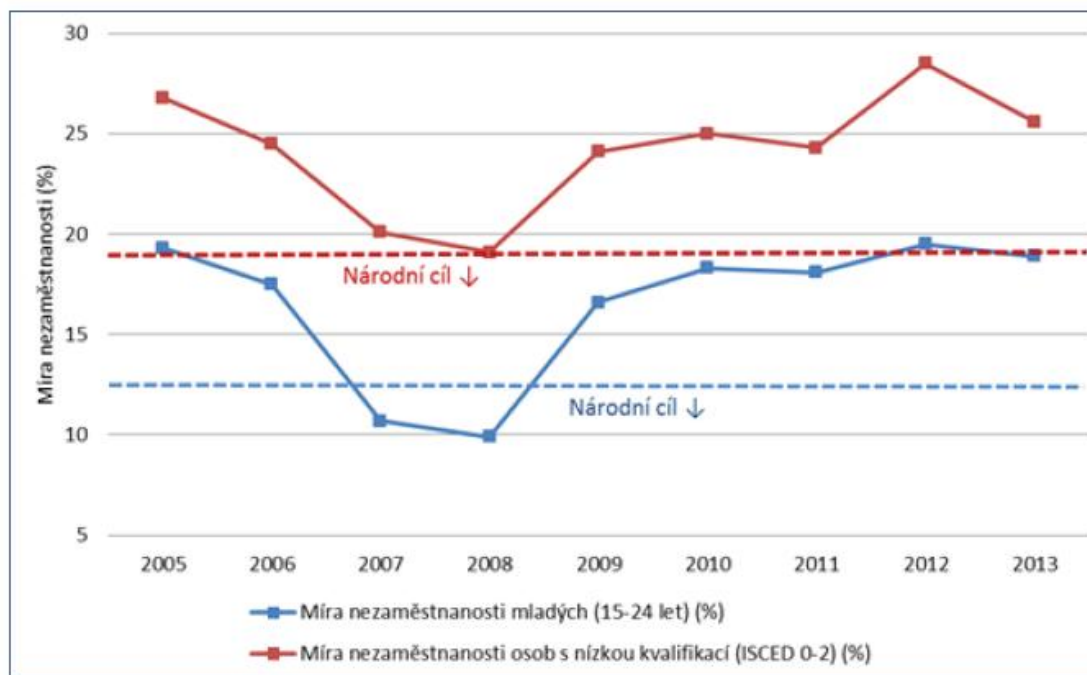
42 *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2014*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2015, s. 20-21.

43 *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2015*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2016, s. 12.

44 *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2015*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2016, s. 25.

45 *Národní program reformy 2014*, s. 23. Dostupné také z: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/NPR-2014.pdf>

osob. Z grafu č. 2 (níže) vidíme, že v roce 2014 došlo ke snížení míry nezaměstnanosti mladých osob až o 1/3 oproti roku 2010.



Zdroj: Eurostat

Graf č. 2 – plnění kvantitavních cílů v oblasti zaměstnanosti⁴⁶

2.2. Další možnosti podpory a pomoci úřadu práce při zaměstnávání absolventů

V letech 2010 až 2013 vyvstala v České republice (potažmo v celé EU) na základě získaných statistických poznatků potřeba řešit otázku nezaměstnanosti mladých lidí, zejména mladých lidí ve věku 15 - 24let, neboť oproti jiným skupinám nezaměstnaných má status nezaměstnanosti mladého člověka značně závažnější socio-ekonomické dopady do jeho života, potažmo do života celé společnosti – tato skupina lidí je v budoucnu více ohrožena nezaměstnaností, výdělky mladých nejsou nikterak vysoké, v důsledku čehož pak mají mladí lidé menší chuť založit rodinu, společnost ztrácí kapitál a chudne a tato chudoba se následně přenáší z generace na generaci.⁴⁷

Z těchto důvodů vznikly například projekty: program Záruky pro mládež a program ISA +, byly vytvořeny job cluby, odborné praxe pro mladé.

⁴⁶ *Národní program reform 2015*, s. 21. Dostupné také z: https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/NPR-2015_CS.pdf

⁴⁷ Program Záruky pro mládež. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013 [cit. 2016-11-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16867>

2.2.1. Program záruky pro mládež

Program podporují nejen Úřad práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí, ale i celá řada dalších institucí, mezi něž patří ku příkladu Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Národní ústav pro vzdělávání, Hospodářská komora ČR. K realizaci programu byl vypracován Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky.⁴⁸ Bylo stanoveno celkem 23 klíčových iniciativ (tzn. prostředků) k dosažení včasného a účinného efektu programu a jeho integrace na trhu práce. Jmenujme alespoň některé: 1) Koordinace a propagace informací o programu, 2) Systém kariérového poradenství, 3) Školy jako centra celoživotního učení, 4) Poradenství k volbě povolání, informace o trhu práce, 5) Mapování rozsahu a hloubky problému, 6) Zabránit nesouladu mezi kvalifikacemi a reálnými potřebami trhu práce, 7) Projekt Stáže ve firmách – vzdělávání praxí, 8) Odborná praxe pro mladé do 30ti let, 9) Projekt VDPT (Vzdělávání a dovednosti pro trh práce).⁴⁹

Úřad práce má v tomto projektu odpovědnost na úrovni národní i regionální, má postavení realizátora programu, neboť je mu svěřena činnost spočívající v řízení a koordinaci krajských poboček ÚP při realizaci aktivit programu. Jeho činnost tak spočívá v koordinaci a propagaci informací o programu, rozvíjení regionálních sítí škol nabízejících další vzdělávání, poradenství k volbě povolání a poskytování informací o trhu práce, mapování rozsahu a hloubky problému, poradenství pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, realizace projektu Stáže pro mladé v zahraničí, podpora vzniku dočasných a trvalých pracovních míst, zajištění odborné praxe pro mladé ve věku do 30ti let, zajištění realizace projektu PŘEKVAP, MIKOP a VDPT.⁵⁰

2.2.2. Job club

„Job club“ lze charakterizovat jako bezplatný poradenský program úřadu práce, který se zaměřuje na motivaci uchazečů o zaměstnání a jejich aktivizaci na trhu práce. Jedná se o club specifický, pro jednotlivé uchazeče časově omezený – cca pět až šest opakovaných

48 Příloha č. 1 realizačního plánu programu Záruky pro mládež České republiky. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014 [cit. 2016-11-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/17910/priloha.pdf>

49 Příloha č. 1 realizačního plánu programu Záruky pro mládež České republiky. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014 [cit. 2016-11-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/17910/priloha.pdf>

50 Příloha č. 1 realizačního plánu programu Záruky pro mládež České republiky. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014 [cit. 2016-11-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/17910/priloha.pdf>

schůzek, současně jde o club limitovaný i co do počtu osob, max. 12 uchazečů o zaměstnání tvoří job club. Náplní schůzek poradenského programu je poučení uchazečů, jak správně hledat zaměstnání, jak by měl vypadat profesní životopis či motivační dopis, jak se prezentovat a jak obstát při přijímacím pohovoru u potencionálního zaměstnavatele.⁵¹

Součástí job clubu je i činnost zprostředkovatelská – úřad práce dává členům klubu k dispozici aktuální seznamy volných pracovních míst evidovaných úřadem práce (včetně kontaktů), kontakty na zprostředkovatelské agentury práce, databázi profesiogramů, finanční poradenství.⁵²

2.2.3. Odborné praxe pro mladé

Odborné praxe pro mladé jsou realizovány na úrovni regionální – každý ze čtrnácti krajů má svůj individuální projekt v rámci tohoto programu. Organizací a realizací jsou pověřeny krajské pobočky úřadu práce. Co se týče finanční stránky z pohledu nákladnosti programu, pak se udává, že celková částka přidělená tomuto programu činí něco kolem 1,71 mld. Kč, z toho 85% hradí OP LZZ (neboli Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost), 15% částky je pak dotována ze státního rozpočtu.⁵³

Odborné praxe jsou přitom založené na principu příspěvkovém: příspěvek obdrží zaměstnavatel, který poskytne volné pracovní místo pro absolventa bez předchozí praxe, respektive mladého člověka, který je veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a jeho celková praxe od doby ukončení studia činí maximálně dva roky. Z pohledu formální stránky – v praxi je uzavírána dohoda mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, zpravidla na dobu šesti až dvanácti měsíců. Výše příspěvku na celkové mzdové náklady na umístěného uchazeče o zaměstnání (absolventa) pak může činit až 24.000,-Kč měsíčně.⁵⁴ Vedle tohoto příspěvku na mzdu lze v rámci projektu uplatnit též žádost o příspěvek na mentora (činí 165,-Kč/hodina), který provádí nad absolventem umístěným na základě tohoto projektu odborný dohled a současně mu poskytuje patřičné zaškolení. Mentor je vybírán z řad stávajících pracovníků firmy, která poskytla absolventovi příspěvkové pracovní místo, a to až na dobu sedmi měsíců (v období prvních tří měsíců může činit rozsah takového dohledu

51 *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015, s. 25.

52 *Úřad práce ČR - partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*. Praha: Úřad práce ČR ve spolupráci se sítí EURES ČR, 2014, s. 17.

53 *Úřad práce ČR - partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*. Praha: Úřad práce ČR ve spolupráci se sítí EURES ČR, 2014, s. 21.

54 *Úřad práce ČR - partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*. Praha: Úřad práce ČR ve spolupráci se sítí EURES ČR, 2014, s. 22.

mentora až 15hodin týdně, posléze maximálně 5hodin týdně).⁵⁵

2.2.4. Program ISA +

Název programu „ISA +“ představuje zkratku názvu „informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce“. Jedná se o „jedinečný nástroj kariérového poradenství, který propojuje informace o školách a oborech vzdělání s poznatky o uplatnění absolventů škol na trhu práce a o potřebách zaměstnavatelů.“⁵⁶

Tento systém je dostupný online, prostřednictvím webových stránek <http://www.infoabsolvent.cz>, disponuje multimediálním průvodcem stránek. Program je zaštiťován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, o aktuálnost dostupných informací se však stará Národní ústav pro vzdělávání. Program je financován nejen ze státního rozpočtu České republiky, nýbrž i z Evropského sociálního fondu. Systém je rozdělen do čtyř tematických částí: volba škol a oborů vzdělávání, absolventi škol a trh práce, průvodce volbou povolání, problémy při studiu. Prostřednictvím tohoto programu se tak mohou již žáci (nikoli jen případní absolventi) dozvědět vše potřebné ohledně oborů škol, obsahu vzdělávání, jednotlivých školách a přijímacích řízeních pro jednotlivé typy škol. Dále zde mohou čerpat podstatné informace z oblasti trhu práce: co očekávají zaměstnavatelé od absolventů škol, jaké jsou možnosti jejich uplatnění s konkrétním vzděláním, jaká je úroveň absolventů jednotlivých škol z pohledu zaměstnavatelů a s tím související míra nezaměstnanosti absolventů jednotlivých škol.⁵⁷

55 *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015, s. 30 - 31.

56 *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2011*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012, s. 98.

57 *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2011*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012, s. 98.

3. Spolupráce úřadu práce se základními, středními a vysokými školami

„Obecně platí, že se zvyšující se úroveň dosaženého vzdělání jednotlivce klesá pravděpodobnost, že bude jedinec nezaměstnaný. Je tedy možné říci, že úroveň vzdělání sehrává významnou úlohu v ochraně jednotlivců před nezaměstnaností.“⁵⁸ Vycházíme-li z této obecně známé premisy, pak je třeba kromě úřadů práce považovat v oblasti trhu práce za klíčové též instituce poskytující vzdělání (zejména školy a školská zařízení), resp. chápat spolupráci úřadu práce se školami jako prostředek ke snížení nezaměstnanosti. Jak taková spolupráce úřadu práce a školského zařízení může v praxi vypadat?

V této kapitole se omezím na výklad týkající se pouze spolupráce úřadu práce se školami a školskými zařízeními jakožto institucemi, které poskytují jednotlivcům vzdělání, ať už na úrovni základní (primární), sekundární či terciární; avšak nebudu se věnovat otázce rekvalifikace, tj. změnám a zvyšování vzdělání a kvalifikace.

Vedle jiných ukazatelů (rodiče, sociální prostředí žáka) mají přímý vliv na volbu povolání jednotlivců pedagogičtí pracovníci a vychovatelé škol (viz. schéma č. 2).

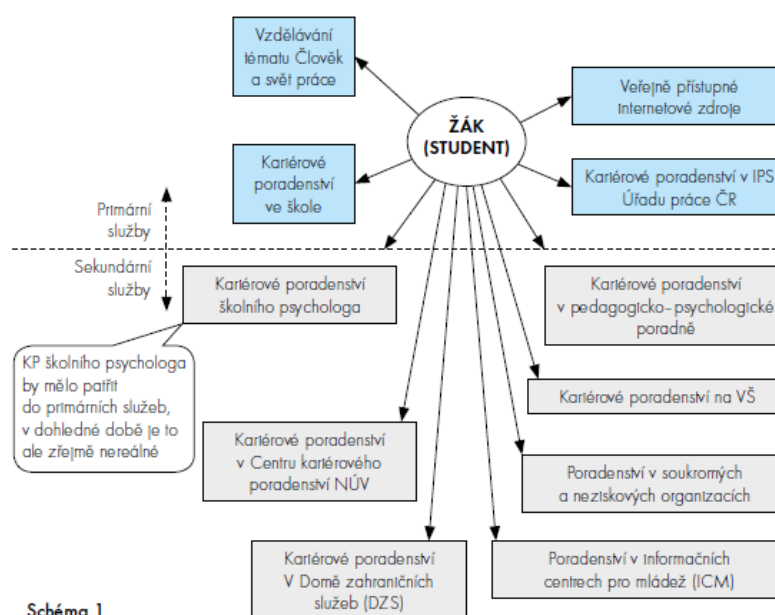


Schéma 1

Schéma č. 2 – služby tzv. kariérového poradenství⁵⁹

58 *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2015*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2016, s. 26.

59 *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2013*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014, s. 83.

Zajímavou se v této oblasti jeví spolupráce školských pracovníků se zaměstnanci úřadu práce. Jedná se o trend posledních let? Jde o dočasnou reakci na vlnu vysoké nezaměstnanosti po hospodářské krizi na podzim roku 2008? Nebo v ní lze spatřovat teprve se postupně rozvíjející oblast, která v minulosti situaci na trhu práce významně chyběla? Je možné v současnosti na tuto otázku vůbec najít odpověď?

3.1. Spolupráce úřadu práce se základními, středními a vysokými školami

3.1.1. Spolupráce úřadu práce se základními školami

Základní školu lze charakterizovat jako instituci, která žákovi poskytuje vzdělání v rozsahu zákonem stanovené povinné školní docházky. Pro doplnění uvádím, že povinnou školní docházku lze splnit za podmínek stanovených zákonem i ve škole mimo území České republiky, nebo např. ve škole zřízené při diplomatické misi nebo konzulárním úřadu České republiky aj., případně jiným způsobem (např. bez pravidelné účasti ve vyučování ve škole)⁶⁰; ke spolupráci úřadu práce s těmito typy se jednotlivě vyjadřovat s ohledem na absenci podkladů nebudu.

K okamžiku předpokládaného ukončení základní školy žákem se v dnešní době obecně neočekává, že by stačilo žákovi pro uplatnění na trhu práce pouze základní vzdělání. I z předešlého výkladu ohledně zaměstnávání uchazečů o zaměstnávání z pohledu zaměstnavatelů, jakož i z problému zaměstnávání absolventů, vyplývá, že ideálním uchazečem o zaměstnání je uchazeč komplexně a všestranně vzdělaný, kvalifikovaný, schopný samostatné a odpovědné práce. Takový ovšem nemůže být absolvent základní školy, neboť základní škola je pouze základním pilířem pro další vzdělávání, ať už v jednotlivých výučních oborech, oborech s maturitou nebo oborech všestranného vzdělávání předpokládajících terciální vzdělávání (gymnázia).

Základem spolupráce úřadu práce se základními školami je proto tzv. oblast kariérového poradenství. Stěžejní jsou přitom dvě otázky, které se žákovi na konci základní školy nabízí:

1. volba celkové profesní a vzdělávací orientace,
2. výběr z nabídky formálního vzdělávání.⁶¹

60 § 36 - § 40 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

61 *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2013*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské

System kariérového poradenství je nastaven tak, že v něm spolupracují úřady práce a základní školy, ale mohou v něm figurovat i další osoby jako jsou rodiče žáka. Cílem kariérového poradenství je zajistit, aby se žák orientoval ve světě práce, tj. aby uměl získat potřebné informace a uměl s nimi pracovat, aby se orientoval ve vzdělávací nabídce. Stěžejním nástrojem kariérového poradenství je již zmíněný nástroj ISA+ na internetových stránkách www.infoabsolvent.cz, ale v praxi se využívají i další nástroje jako poradenské služby stran odborných pracovníků úřadu práce a školských poradců, organizace exkurzí do firem a zpracovávání tzv. pracovních listů, které by měly žákovi napomoci v získávání a osvojení pracovních kompetencí.⁶² Domnívám se, že tento systém je zvolen velmi vhodně, neboť rozvíjí především samostatnost žáků, kterou je důležité budovat. Jsou to právě zaměstnavatelé, kteří samostatnost uchazečů o práci vyžadují a u řady zaměstnanců ji postrádají. Také se tímto systémem žáci učí orientaci v rámci problému, získané dispozice - tj. umění orientovat se v nějaké oblasti a sám si zjistit potřebné informace - jsou opět žádaným artiklem na trhu práce i v lidském životě vůbec.

Klíčová role je přisuzována v systému kariérového poradenství škole. Na úrovni škol by se do kariérového poradenství měli zapojit nejen kariérový poradce, výchovný poradce, školní psycholog, příp. pracovník pedagogicko-psychologické poradny, ale též třídní učitel a pedagogický sbor, nelze vyloučit ani úzkou spolupráci s rodiči. Stěžejním a odpovědným pracovníkem je přitom hlavní kariérový poradce, který by měl mít odpovídající kvalifikaci (splňovat tak legislativně vyžadované podmínky), měla by mu být poskytnuta v rámci školského zařízení odpovídající časová kapacita (1 až 3 hodiny dle velikosti školy) a měla by pro něj existovat metodika. Dbá se na to, aby kariérové poradenství bylo provázáno se vzděláváním, např. obsahem výuky.⁶³ Rodiče a pedagogové jsou žákovi nejbližší vzory a osoby s potřebnými informacemi a zkušenostmi, proto je logické, že jsou to právě oni, kdo mohou žákovi volbu povolání ovlivnit, ať už úmyslně, či nevědomky (např. příkladným chováním). Vytvořením instituce kariérového poradce je potom jakýsi nad standart, kdy je jedinému pracovníku svěřena moc a povinnost ovlivnit volbu povolání žáků v budoucnu. Navíc nyní je instituce vytvořena ex lege, tj. každá škola je povinna ji zřídit. Myslím, že v praxi bude velmi záležet, kdo bude na místo kariérového poradce jmenován. Pokud to bude moudrý pedagog a člověk věnující se osobnímu rozvoji, vzdělávání, nakloněný

zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014, s. 84.

62 *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2013*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014, s. 81.

63 *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2013*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014, s. 81-82.

komunikaci, otevřený světu, ochotný, pak je taková instituce jistě přínosem, neboť žáci budou mít oporu, tedy někoho, na koho se v případě, že si nebudou vědět rady, budou moci obrátit, a budou vědět, že dostanou (a skutečně ji dostanou) odbornou, cílenou a vhodnou radu. Naopak, umím si představit bohužel i případy, kdy škola obsadí místo osobou, která není příliš komunikativní, nerozvíjí své vzdělání, místo je sice ex lege funkční, nicméně v praxi nepřínosné.

Druhým stěžejním subjektem tohoto výkladu je úřad práce, který je v systému kariérového poradenství jakousi podpůrnou institucí pro kariérové poradenství ve školách. Poskytuje školám informace z oblasti trhu práce na úrovni regionální, celostátní i evropské, ale také přímo působí na žáky formou organizovaných skupinových „besed“, a to již v průběhu osmého ročníku, aby měli žáci možnost včas si volbu povolání a vzdělávání rozmyslet, poradit se s rodiči a případně konzultovat s pracovníky úřadu práce.⁶⁴ K zajištění fungování kariérového poradenství jsou zřizovány při úřadech práce tzv. informační a poradenská střediska (IPS) pro volbu a změnu povolání. IPS disponuje celorepublikovou databází škol, jakož i počítačovým programem pro testování profesních zájmů a řadou jiných pomůcek (atlasy školství – jakési katalogy, informační materiály o středních školách, krátké videoklipy s informacemi o jednotlivých povoláních).⁶⁵ Z výše popsané činnosti úřadu práce vyplývá podpůrnost jeho role, zejména co se týče poskytováním podkladů a materiálů školám, kdy tato činnost ve spolupráci se školami značně převažuje. Besedy a konzultace se žáky a rodiči jsou naopak formou přímého působení na žáky při volbě povolání, ale vzhledem k charakteru a četnosti konání besed a individuálních konzultací se jeví tato činnost méně frekventovanou.

V praxi tedy spolupráce (respektive podpora) úřadu práce a základních škol probíhá formou úřadem práce organizovaných přednášek a besed na základních školách, a dále také úřadem práce pořádaných burzách práce, úřadem práce pořádaných setkání výchovných poradců, úřadem práce pořádaných zasedání u tzv. kulatého stolu při burze práce (zasedání vybraného okruhu zaměstnavatelů, zástupců základních škol a pracovníků úřadu práce), úřadem práce pořádaných odborových dnů k volbě povolání se zaměřením na určitou oblast, poskytováním aktuálních materiálů z trhu práce – například seznam podporovaných oborů vzdělávání (viz. příloha č. 1 – pozvánka na setkání výchovných poradců, pozvánka ke kulatému stolu, pozvánka na dvě akce k problematice volby povolání, seznam

64 *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2013*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014, s. 82.

65 *Atlas školství: střední školy 2017/2018*. Brno: P.F. art, 2016, s. 5.

podporovaných technických oborů pro rok 2016/2017).⁶⁶

Burzu práce a vzdělání lze přitom charakterizovat jako místo, kde se jako vystavovatelé představí zaměstnavatelé, kterým dlouhodobě chybí kvalifikovaná pracovní síla v určitých profesích, a dále též střední a vysoké školy, na kterých je možné nedostatkové vzdělání získat, a návštěvníky jsou žáci - zejména budoucí absolventi, rodiče, kariéroví poradci škol. Specializovanou doprovodnou akcí burzy práce a vzdělání je tzv. kulatý stůl určený diskuzi odborné veřejnosti s vystavovateli.⁶⁷

Záběr činnosti úřadu práce se zdá velmi široký, převažuje aktivní činnost pracovníků – sbírání dat, jejich vyhodnocování a poskytování pro další využití (atlas škol, statistiky nezaměstnanosti absolventů v jednotlivých oborech), organizace řady akcí (od menších besed ve školách až po celookresní burzy práce). Myslím, že tato činnost je navíc pro školy, žáky i pro zaměstnavatele značně přínosná: zaměstnavatelům pomáhá k výchově nových pracovních sil a k obsazení těžko zaměstnatelných pozic, žákům pomáhá s volbou povolání tak, aby jimi zvolené povolání bylo jednak vhodné pro něj a jednak sledují též žákovu budoucí uplatnitelnost na trhu práce a o případně nevhodně zvoleném oboru by měl být žák poučen. Domnívám se, že tato činnost úřadu práce by byla výrazně náročnější, pokud by mu základní školy neposkytovaly potřebnou součinnost. Toto platí obráceně: lze si jen těžko představit, že by bez statistických dat sesbíraných úřadem práce a promítnutých v nejrůznějších podkladech (atlasy školství, webový systém ISA+ aj.) dokázali pedagogičtí pracovníci, případně kariéroví poradci, žákovi doporučit oblast povolání, které je na trhu práce žádané, a dále vybavit jej souborem dovedností, které jsou z pohledu zaměstnavatelů očekávané a žádoucí.

3.1.2. Spolupráce úřadu práce se středními školami

Spolupráce úřadu práce a středních škol bude fungovat na podobné bázi jako spolupráce úřadu práce se základními školami, tj. popsáno v předešlé podkapitole (4.1.) této práce. Studentům středních škol (budoucím absolventům) tak budou zpravidla k dispozici kariéroví poradci, jakož i zaměstnanci úřadu práce, kteří jim dokáží vhodně poradit, zda je vhodné, aby ukončili vzdělávání, či zda mají pokračovat ve studiu terciálním. Tato porada se jeví jako přínosná zejména s ohledem na to, že při zvažování umístění na trhu práce je třeba

66 *Dokumenty poskytnuté pedagogickým pracovníkem, výchovným poradcem v olomouckém kraji.*

67 Burzy práce a vzdělání v Olomouckém kraji: „Hleďte práci tam, kde skutečně je“. In: *Integrovaný portál MPSV*[online]. 2016 [cit. 2016-12-14]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/burzy_prace

vycházet z aktuálních informací na trhu práce v daných oborech. I v této fázi rozhodování o budoucí profesi budou nezdědka hrát významnou roli rodiče studenta.

3.1.3. Spolupráce úřadu práce s vysokými školami

I o spolupráci úřadu práce s vysokými školami platí mnohé z předešlého – nicméně volba oboru studia a volba povolání nebude mít zásadní roli, pokud se nebude jednat o případy, kdy student zanechal v průběhu terciárního vzdělávání studia, ať už z důvodu studijního neúspěchu či ztráty zájmu o daný obor. Jednak tedy půjde opět o spolupráci ve formě poradenské, ale lze sledovat i významnou spolupráci na bázi praktické – formou zprostředkování praxí studentům.

Při vysokých školách tak existují kariérní a poradenská centra, např. při Univerzitě Palackého v Olomouci Studentské kariérní a poradenské centrum Univerzity Palackého v Olomouci (dostupné online z <https://kariernicentrum.upol.cz/>), které nabízí poradenství a pomoc v oblasti kariéry, organizuje vzdělávací a rozvojové akce, připravuje studenty na přechod do praxe, zajišťuje pro studenty semináře, workshopy, přednášky, pomáhá studentům najít si brigádu, stáž nebo si třeba vyzkoušet na vlastní kůži pohovor na nečisto. Součástí internetového portálu je online poradna, nabídky zaměstnání a sekce „portfolio studenta“ nabízející formuláře pro potvrzení praxe, udělení referencí a sepsání životopisu.

„Kariérní centra jsou v Česku novinkou, o kterou si začali říkat sami studenti po návratech ze zahraničních výjezdů. Viděli, jak jsou kariérní centra užitečná v navádění studentů na správnou cestu. Značnou roli sehrála také ekonomická krize, po které i pro technické obory začalo být obtížné se uplatnit. Taková univerzitní centra začala vznikat teprve v posledních patnácti letech, zatímco za hranicemi se vyvíjejí už desítky let.“⁶⁸

Kariérní centrum funguje dále při Univerzitě Karlově v podobě Informačního, poradenského a sociálního centra Univerzity Karlovy, kde je nabízena profesní poradna, koučování, semináře, informace o aktuálních stážích v rámci studia i po jeho ukončení, aktuální nabídky volných pracovních míst a pozic určených absolventům, zprostředkování konzultace u personalisty či psychologa. České vysoké učení technické v Praze vybudovalo kariérní centrum zaměřené na semináře, trainee programy, vyhledávání pracovních

68 TKAČENKO, Jekatěrina. Proč využíváme kariérní centra nejméně na světě? *Studenta.cz* [online]. 2014 [cit. 2017-01-01]. Dostupné z: <http://www.studenta.cz/proc-vyuzivame-karierni-centra-nejmene-na-svete/magazin/article/2123>

příležitostí, osobnostní testování, poradenství, mentoring. Při Masarykově univerzitě je zřízeno kariérní centrum, které poskytuje individuální konzultace, kurzy o situaci na trhu práce, konzultace kariérního plánu, rozvoj soft skills.⁶⁹

Spolupráce úřadu práce a vysokých škol lze sledovat dále z ekonomického hlediska: existuje kategorie dálkových studentů vysokých škol, tj. studentů, kteří nezvládají pracovat v běžném plném pracovním úvazku, ale z důvodu studia jen v částečném. Tito studenti nejsou vedeni z hlediska zákonného zdravotního pojištění jako studenti, a proto si je musejí sami hradit, což ale s ohledem na ohodnocení za práci na částečný úvazek není dost dobře možné. V těchto případech mají studenti možnost se registrovat na úřadu práce, aby za ně zdravotní pojištění hradil.⁷⁰ Tak probíhá podpora studentů na vysokých školách ze strany státu: student musí splňovat zákonné podmínky – co se týče výše mzdových příjmů (nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy), musí být nahlášen na úřadu práce v evidenci jako uchazeč o zaměstnání, je povinen oznámit soustavnou přípravu budoucí povolání atd. Spolupráce mezi úřadem práce a školou pak probíhá buď formou nepřímou – student dokládá příslušné podklady sám (potvrzení o studiu, výši měsíčního příjmu), nebo je oprávněn úřad práce učinit dotaz.⁷¹

Co se týče terciárního vzdělávání, tak dle mého soudu i zde je významná spolupráce úřadu práce se školami, a to nejen při přechodu z terciárního vzdělávání do praxe (kdy lze na problematiku výrazně aplikovat předchozí výklad, zejména zprostředkování zaměstnání úřady práce), ale i v průběhu celého vzdělávání – více než v předchozích typech škol se zde nabízí poradenství ohledně nevhodně zvoleného studijního oboru a jeho následné změny, a také již v průběhu studia je mnohem více podporována praxe studentů u zaměstnavatelů. Kariérové poradenství při vysokých školách nemá dlouhou tradici, je to odvětví, které se na českém trhu teprve postupně rozvíjí. Z mého pohledu studenta bych chtěla zhodnotit, že jsem až do doby bližšího zkoumání této problematiky o existenci kariérového poradenství nevěděla, a přitom jeho služby hodnotím velmi pozitivně a přínosně, neboť nabízí služby, které mohou pomoci každému studentovi a usnadnit mu nejen samotné studium, ale i získání praxe při studiu či získání pracovního místa po ukončení studia.

69 TKAČENKO, Jekatěrina. Proč využíváme kariérní centra nejméně na světě? *Studenta.cz* [online]. 2014 [cit. 2017-01-01]. Dostupné z: <http://www.studenta.cz/proc-vyuzivame-karierni-centra-nejmene-na-svete/magazin/article/2123>

70 § 7 odst. 1 písm. e) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

71 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

3.2. Dotazníkové šetření – vlastní výzkum

3.2.1. Výzkumné cíle, vzorek, dotazník

Tato podkapitola vznikla na základě zájmu porovnat obecná zjištění o spolupráci škol s úřady práce se skutečným stavem v praxi, respektive s pohledem žáků na tuto problematiku, zjistit jejich zájem o další vzdělávání či výběr profese. Nejprve jsem se zaměřila na stanovení cílů mého výzkumu, tj. jako cíl jsem si stanovila zjistit odpověď na následující otázky:

- 1) Přemýšlí žáci o volbě budoucí profese?
- 2) Kdo žáka nejvíce ovlivňuje při volbě povolání?
- 3) Kde žáci získávají informace o budoucí volbě povolání?
- 4) Jaký je z pohledu žáků přínos besed, burzy práce, přednášek při budoucí volbě studia a profese?
- 5) Mají žáci zájem o terciární vzdělávání?
- 6) Jak hodnotí žáci pozici kariérového poradce? Vědí o její existenci a využívají tuto službu?

Bohužel nebylo v mém silách zkoumat názory celé populace v České republice, proto jsem si musela zvolit reprezentativní vzorek, a to tak, aby tento vzorek byl typický pro celou populaci. V této souvislosti mě napadlo, že bude možná rozdíl mezi názory žáků navštěvujících školu na venkově a žáků navštěvujících školu ve městě. Jelikož mám příbuzné pedagogické pracovníky vyučující jak na základní škole ve městě, tak na základní škole na vesnici, a tyto skupiny byly ochotné se mého výzkumu zúčastnit, provedla jsem výzkumné šetření na vzorku 18ti žáků devátých tříd (budoucích absolventů) navštěvujících základní školu na vesnici, a dále na vzorku 46ti žáků navštěvujících devátou třídu základní školy ve městě. Bohužel je třeba si uvědomit, že vzhledem k výběru ochotného vzorku, a i přestože je můj výzkum finančně a časově takřka nenáročný, výsledky takového šetření nemusejí být vždy úplně přesné, mohou být stran respondentů do jisté míry zkreslené.

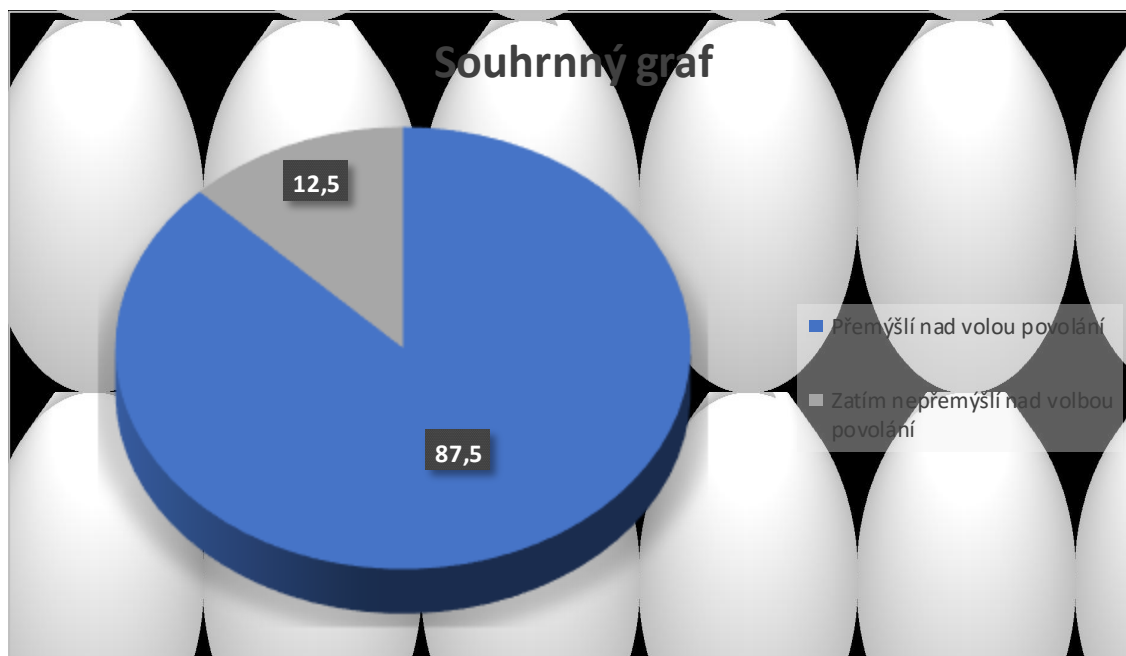
Nástrojem mého šetření se stal, jak už název podkapitoly napovídá, dotazník. Strukturu dotazníku jsem volila tak, aby mi poskytla nejen potřebné odpovědi na mé výzkumné otázky, ale současně tak, aby žáci věděli, že je anonymní a k jakým účelům jej využiji (s těmito informacemi jsem je seznámila v úvodu dotazníku). Snažila jsem se volit otázky jasně a srozumitelně tak, aby výběr odpovědi byl pro respondenty zřejmý, dále jsem se

snažila řadit otázky od jednodušších po složitější a vůbec jsem se snažila o celkovou přehlednost dotazníku. Výsledkem bylo vytvoření dotazníku, jež tvoří celkem 14 otázek (viz. příloha č. 4), kdy otázky byly voleny jak standardizované, tak i otevřené.

3.2.2. Výsledky dotazníkového šetření

Zásadní otázkou, která mě zajímala, bylo, zda žáci již přemýšlí o volbě své budoucí profese a dalšího studia. Otázka se mi zdála natolik prioritní a významná, že jsem ji zařadila hned na samý začátek dotazníku. Výsledky ukázaly, že až 87,5% žáků již nad volbou dalšího studia a budoucí profese přemýšlí, zatímco zbylých 12,5% žáků prozatím ne.

Pokud se podívám na rozlišení odpovědí žáků situovaných ve městech a na vesnicích, pak vidím, že žáci ve městě odpověděli kladně v 89,1% případů a záporně v 10,9% případů. Co se týče žáků navštěvujících základní školu na vesnici, pak 83,3% uvedlo, že již nad budoucí volbou svého povolání uvažovalo, zatímco 16,7% dosud nikoli. Rozdíl v uvažování žáků ve městě a na vesnici se tedy v dané otázce nejeví nikterak zásadní. Myslím, že daný výsledek je pozitivní, že lze uzavřít, že ve většině případů žáci devátých tříd (budoucí absolventi) přemýšlí nad volbou svého dalšího studia a nad výběrem povolání.

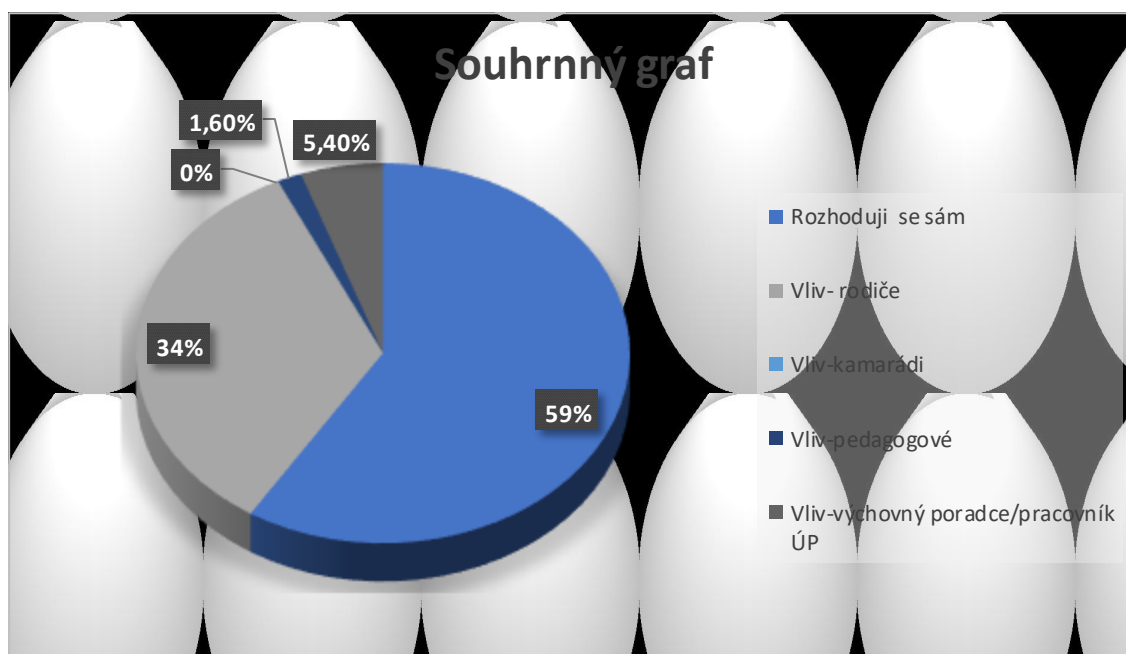


Graf č. 4 – souhrnný výsledek dotazníkového šetření, ot. 1: Přemýšlí již žáci nad volbou svého povolání?

Druhým, avšak neméně důležitým výzkumným cílem, kterým se zabývám ve svém dotazníkovém šetření, je zhodnocení klíčového vlivu na žáka při volbě povolání. Abych

zjistila preference opravdu klíčového vlivu, omezila jsem odpověď žáků pouze na jednu jedinou možnou. Otázka zněla: „Rozhoduješ se (budeš se rozhodovat) při volbě dalšího studia a povolání sám? Resp. kdo nejvíce ovlivní tvou volbu?“ Současně dotazník nabídl pět možných odpovědí: A)ano, B)ne, poradí mi rodiče, C)ne, poradí mi kamarádi, D)ne, poradí mi pedagogové v mé škole, E)ne, poradí mi výchovný poradce či pracovník úřadu práce. Šetřením jsem zjistila, že nejvíce žáků se bude rozhodovat při volbě dalšího studia a povolání samo (59%). Druhý největší vliv na volbu dalšího studia a povolání pak mají dle výsledků dotazníkového šetření rodiče (34%). V malém měřítku pak dají žáci i na rady výchovného poradce či pracovníka úřadu práce (5,4%) a případně na rady pedagogů (1,6%). Dle rad svých kamarádů by se pak neřídil žádný z dotázaných respondentů.

Žáci ve městech přitom uvedli jako nejčastější odpovědi jednak odpověď za A), tzn. rozhodují se při volbě povolání sami (58,7%) a jednak za B), tj. nejvíce jejich volbu ovlivní rodiče (41,3%), zbylé odpovědi neuvedli. Žáci školy venkovského typu nejčastěji uváděli, že jejich volbu budoucí profese nejvíce ovlivní oni sami (až 61% odpovědí). Na druhém místě v počtu preferencí při vyhodnocení vlivu na volbu povolání měli shodně rodiče v roli poradců a dále výchovní poradci či pracovníci úřadu práce (16,7%). Nejméně, zdá se, žáky ovlivní rady pedagogů v jejich škole a co se týče vlivu jejich kamarádů, pak tuto možnost nezvolil nikdo z dotázaných respondentů.

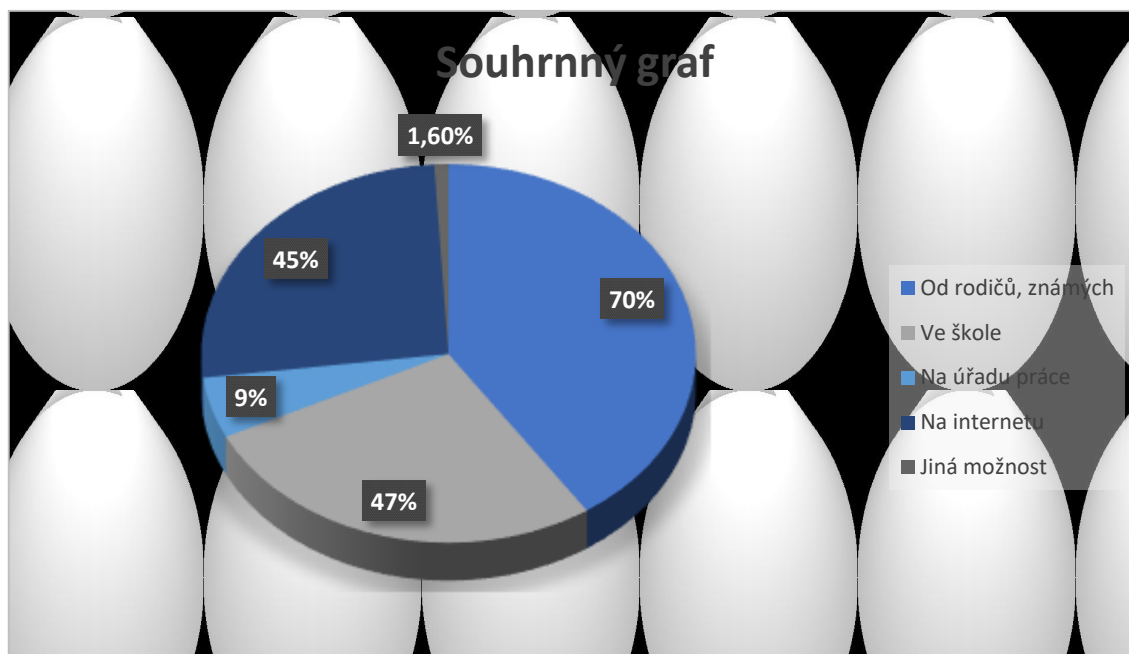


Graf č. 5 – souhrnný výsledek dotazníkového šetření, ot. 2: Rozhodují se žáci při volbě dalšího studia a povolání sami? Resp. kdo nejvíce ovlivní jejich volbu?

Kde žáci získávají informace o budoucí volbě povolání? I takovou otázku obsahoval

můj dotazník, který na ni nabízel celkem 5 odpovědí, z toho čtyři uzavřené a jednu otevřenou. Žákům jsem přitom dala možnost zvolit i více variant odpovědí, neboť se mi jeví logické, že žáci mají přístup k vícero zdrojům informací. Až 70% žáků přitom uvedlo, že nejvíce informací získávají od rodičů, prarodičů a známých. Další nejčastější odpovědí (47% žáků) bylo, že informace získávají ve škole, a současně na internetu (45% žáků). Často žáci kroužkovali až 3 možné odpovědi, a to právě v kombinaci, ze které vyplývalo, že nejvíce informací o budoucí volbě povolání získávají od rodičů, ve škole i na internetu. Úřad práce jakožto zdroj informací pro žáky byl v daném případě označen pouze v 9% případů a jinou možnost pak označilo 1,6% žáků. Z odpovědí je tak patrné, že úřad práce není v přímé interakci se žáky, nýbrž působí na ně prostřednictvím spolupráce s pedagogy a výchovnými poradci.

Dotazníky žáků školy situované ve městě preferovaly jako nejčastější odpovědi ty, v nichž žáci získávají informace od rodičů a známých (73,9%), na internetu (41,3%) a ve škole (36,9%). Úřad práce a jiná možnost se jako odpovědi vyskytovaly v pouhých 2,1% případů. Dotazníky žáků školy situované na vesnici často obsahovaly vícero zakroužkovaných odpovědí na danou otázku. Žádný žák přitom nezvolil odpověď označenou písmenem „E“ – tj. „jiná možnost“, tedy otevřenou odpověď, ve které by sám uvedl nějaký jiný, v předchozích písmenech neuvedený, zdroj.



Graf č. 6 – souhrnný výsledek dotazníkového šetření, ot. 4: Kde získávají žáci informace o budoucím studiu/profesi?

Nejvíce přitom převažovala odpověď, že žáci získávají informace o budoucí volbě své profese ve škole (72%), pak také od rodičů, prarodičů a známých (61%) a na internetu (55,6%). Pouze 27,8% žáků uvedlo, že je jejich zdrojem informací o budoucí volbě profese úřad práce.

Čtvrtá výzkumná otázka zněla: „Jaký je z pohledu žáků přínos besed, burzy práce, přednášek při budoucí volbě studia a profese?“ Abych zjistila odpověď na tuto otázku, položila jsem žákům více dotazů, ve kterých jsem zjišťovala, zda ví, co je burza práce, zda se účastnili dne otevřených dveří a co je na takovém dni zaujalo, zda se jim líbila beseda s pracovníky z úřadu práce. Škála podotázek byla tedy značně širší.

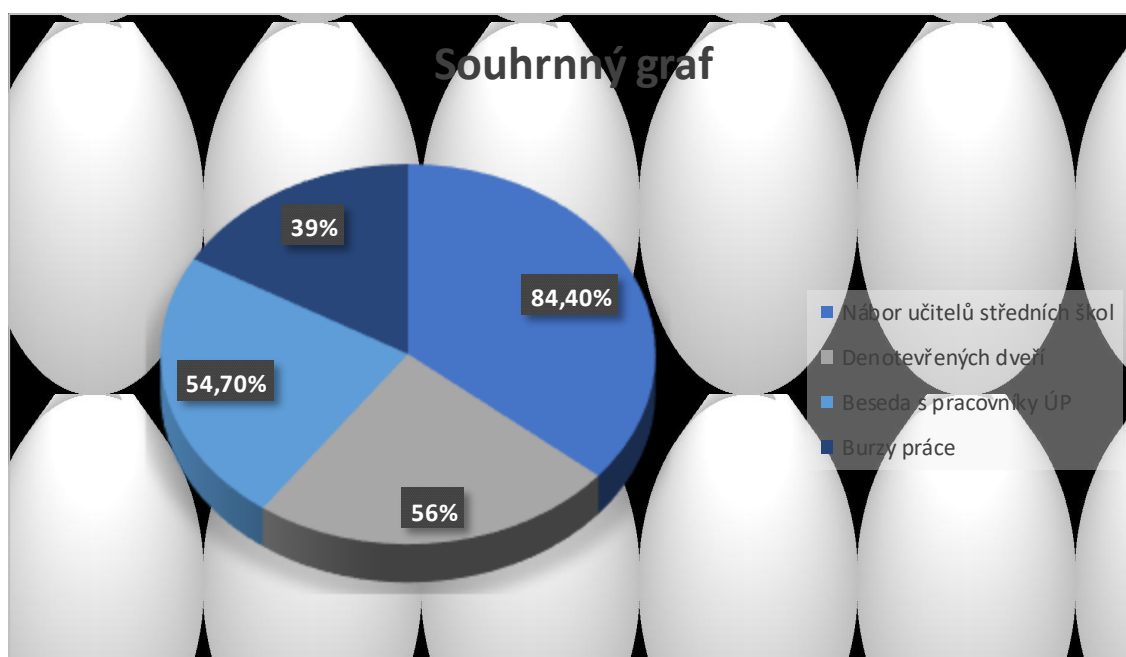
Pokud jsem se ptala žáků na jejich hodnocení besedy s pracovníky úřadu práce, pak v celkovém měřítku převládaly odpovědi, že se jim taková beseda líbila, inspirovala je (54,7%), zatímco v 26,55% případech žáci uváděli, že žádnou takovou besedu neměli a pouze v 18,75% pak zhodnotili, že se jim taková beseda nelíbila a že byla zbytečná. U této otázky byl velký rozdíl v odpovědích žáků ve městě a žáků navštěvujících školu na vesnici. Beseda se líbila a inspirovala až 71,7% žáků navštěvujících školu ve městě, zatímco u žáků venkovské školy to bylo v pouhých 11% případech. V daném případě je však třeba upozornit, že k této otázce mě pedagogická pracovnice z venkovského typu školy upozornila na skutečnost, že pro část žáků beseda s pracovníky úřadu práce ještě neproběhla, což odpovídá i údaj, kdy 67% žáků školy z vesnice uvedlo, že žádnou besedu s pracovníky z úřadu práce nemělo, jen 22% besedu neocenilo. Žáci ve městě pak vyhodnotili besedu jako zbytečnou v 17,4% případech a pouze 10,9% žáků uvedlo, že žádnou takovou nemělo.

Pokud se týče pojmu burzy práce, pak 61% žáků tento pojem neznalo, 39% pak dokázalo interpretovat přibližný význam burzy práce. Zajímavé je, že u této otázky byly odpovědi žáků ve škole situované ve městě a ve škole situované na vesnici zcela shodné. Na tuto otázku pak navazovala podotázka, která zkoumala hodnocení významu burzy práce při volbě střední školy. Výsledné odpovědi na tuto podotázku byly značně negativní: 64% žáků má za to, že pro ně burza práce nemá žádný význam při volbě střední školy.

Dále jsem se zajímala, zda žáky ve škole navštívil učitel ze střední školy, který by za účelem nábory představoval studium na prezentované střední škole. V 84,4% případech žáci odpovídali, že takový učitel je navštívil a 42% bylo jeho prezentací zaujato. Zde je zajímavý rozdíl v odpovědích uváděných žáky ve městě a na vesnici: žáci ve městě uvedli ve 100% případech, že je takový učitel za účelem prezentace své školy navštívil, následně přesně 50% hodnotilo jeho návštěvu pozitivně a 50% negativně. Žáci z vesnického typu školy pak uvedli jen v 44,4% případech že je takový učitel navštívil a shodně jako u městského typu školy přesně polovina těchto žáků (22,2%) uvedla, že je nábor učitele a jeho prezentace zaujaly.

Poslední podotázkou této výzkumné otázky byl dotaz směřující ke zjištění, zda se žák účastnil dne otevřených dveří a co jej případně na takovém dni zaujalo. Kladně odpovědělo 56% žáků, tj. 56% žáků se zúčastnilo nějakého dne otevřených dveří na středních školách. A co tyto žáky nejvíce zaujalo na dni otevřených dveří? Nejčastěji to bylo prostředí školy (20%), učitelé (18,8%), obory učiva (4,7%). Někteří žáci pak odpovídali, že je zaujalo „všechno“ (9% žáků).

Pokud tedy porovnáme, s čím se žáci při rozhodování o volbě povolání setkali a co je nejvíce zaujalo, pak v popředí na pomyslném žebříčku vede nábor učitelů středních škol prezentující svou školu žákům základních škol, neboť se jej účastnilo celých 84,4% žáků, zatímco dne otevřených dveří pouze 56% žáků. Besedu s pracovníky úřadu práce pak ocenilo 54,7% žáků a nejméně populární jsou burzy práce, kdy jejich existenci a význam potvrdilo 39% žáků. Nejvíce žáky zaujala beseda s pracovníkem úřadu práce (54,7%), pak také nábor učitele ze střední školy (42%), dny otevřených dveří, nejméně pak burzy práce (36%).

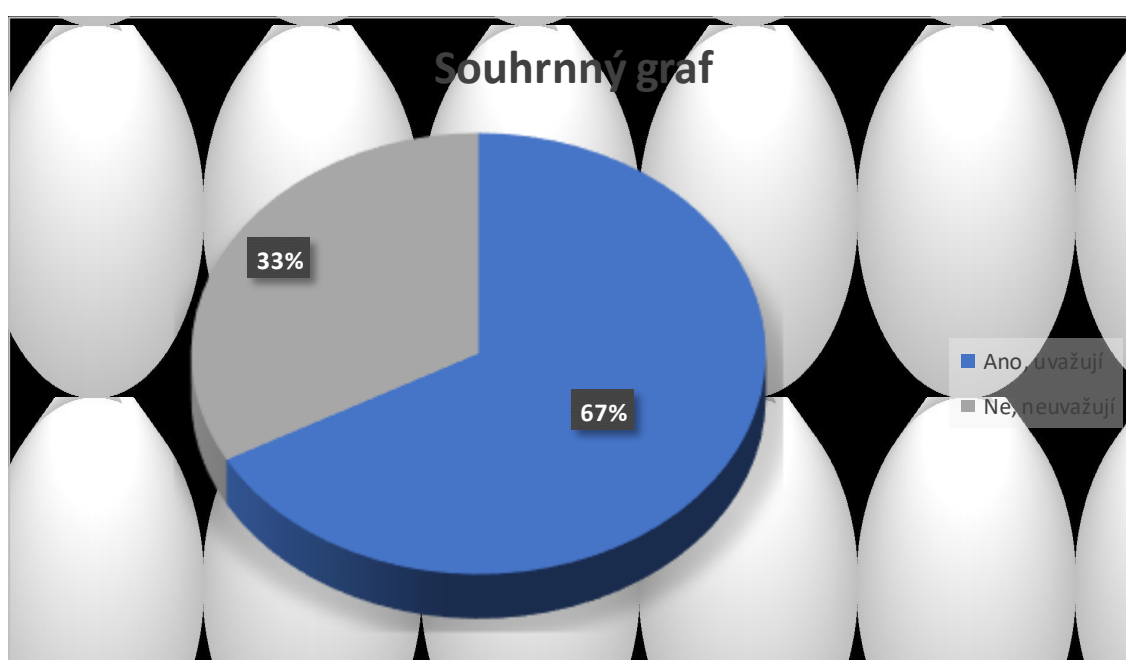


Graf č. 7 – souhrnný výsledek dotazníkového šetření, ot. 3, 5, 7, 9: S čím se žáci při rozhodování o volbě povolání setkali?

Mají žáci zájem o terciární vzdělávání? Abych zjistila odpověď na tuto otázku, položila jsem žákům hned dva dotazy: 1) „Uvažuješ o studiu na vysoké škole?“, 2) „Proč?“. Celkem 67% žáků odpovědělo kladně, tj. o studiu na vysoké škole uvažují. Proč? Mezi nejčastější důvody patřily tyto: „kvůli titulu“ (9%), „chci se dále vzdělávat“ (39%), „chci něčeho dosáhnout a mít lepší práci a plat“ (39%). Naopak mezi negativními odpověďmi (33%

žáků) se vyskytovaly dva nejčastější důvody: „nejde mi učení, nebaví mě“ (28,6%), „chci se vyučit řemeslu“ (19%). Zdá se tedy, že zájem o terciární vzdělávání mezi žáky základních škol je značný, že již v jejich věku si uvědomují výhody a přínos vzdělání, dokáží jej ocenit.

Při rozlišení odpovědí podle umístění školy ve městě či na vesnici si můžeme všimnout drobných rozdílů, které dle mého soudu vyplývají právě z umístění v prostředí, ve kterém žijí: zájem o studium na vysoké škole má 71,7% žáků navštěvujících školu ve městě, zatímco žáci navštěvující školu na vesnici mají zájem o studium na vysoké škole pouze v 55,6% případech. Jako důvod, proč žáci neuvažují o dalším studiu na vysoké škole pak uvedli důvod „chci se vyučit řemeslu“ jen žáci navštěvující základní školu na vesnici, žáci městského typu školy uváděli jen důvody typu „nebaví mě učení“, „nejde mi učení“.

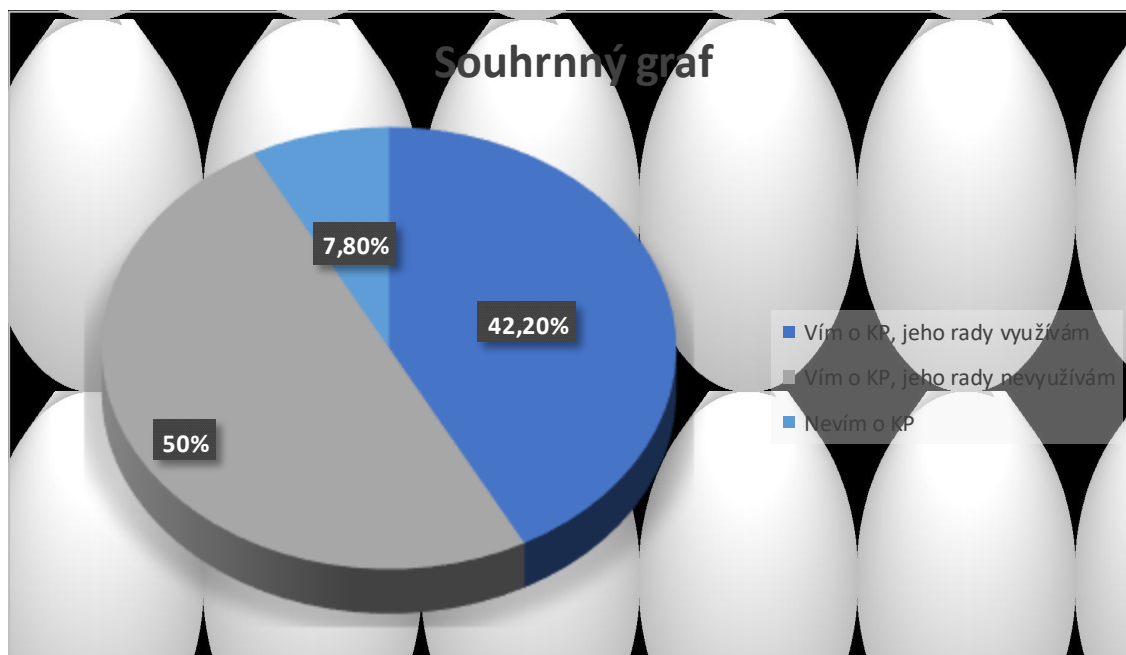


Graf č. 8 – souhrnný výsledek dotazníkového šetření, ot. 11: Uvažují žáci o studiu na vysoké škole?

Poslední otázkou mého výzkumu se stala otázka, v níž jsem se zajímala o to, jak hodnotí žáci pozici kariérového poradce, resp. zda vůbec vědí o její existenci ve škole a zda toto poradenství využívají. Zjistila jsem, že 42,2% žáků o pozici kariérového poradce na škole ví a toto poradenství využívá, zatímco 50% žáků o této pozici ví, ale možnosti poradit se s kariérovým poradcem nevyužívá. Zbýlých 7,8% žáků o kariérovém poradenství na škole vůbec neví.

Nejčastěji žáci uváděli (ať už na škole ve městě nebo na vesnici), že na škole institut kariérového poradce sice mají, ale jeho služeb nevyužívají (shodně 50% případů). Pokud pak žáci přiznali, že tento institut ve škole mají a využívají jej, následně uvádí, že tento institut

hodnotí „velmi přínosně“, neboť jim kariérový poradce „dokáže dobře poradit“, případně „poskytnout informace, které potřebují“.



Graf č. 9 – souhrnný výsledek dotazníkového šetření, ot. 13: Ví žáci o pozici kariérového poradce (*KP) na škole, využívají jeho poradenství?

3.3. Z dotazníkového šetření Národního ústavu pro vzdělávání

V průběhu roku 2015 provedl Národní ústav pro vzdělávání dotazníkové šetření studentů posledních ročníků středních odborných škol. Pro nás zajímavými výstupy byly tyto: uvedení subjektů ovlivňujících volbu oboru studia na střední škole.

Mezi subjekty, které ovlivňují volbu oboru studia na střední škole, uváděli studenti na prvním místě sebe samy, tj. výběr oboru je dle jejich odpovědí z dotazníkového šetření nejčastěji výsledkem jejich rozhodnutí. Jako převážně poradní hlas při volbě oboru studia na střední škole pak studenti uváděli rady rodičů a příbuzných, jen v necelých 20 % byl názor rodičů a příbuzných při volbě studia na střední škole rozhodující. Značný vliv na rozhodování studenta při volbě studia na střední škole je možné dle šetření přičítat profesionálům z praxe, kteří rozhodnutí žáka ovlivnili svými názory či zkušenostmi, a dále kamarádům. Přímý vliv pedagogických a poradenských pracovníků při rozhodování o volbě studia na střední škole je uváděn kolem 7 – 8 %, nicméně nepřímě je možné soudit, že tento vliv bude vyšší, neboť studenti uváděli, že při volbě studia brali v úvahu informace, rady a doporučení těmito

subjekty poskytovanými.⁷²

Dle provedeného dotazníkového šetření se potvrdilo, že 7 – 8 % žáků základních škol (tj. necelá desetina žáků) si zvolilo obor studia na střední škole s ohledem na přímý vliv pedagogických a poradenských pracovníků. Pokud však zvážíme i již zmíněný vliv nepřímý, pak sice nedojdeme ke konkrétnímu číslu, do jaké míry přispěl nepřímý vliv pedagogických a poradenských pracovníků na rozhodování o volbě povolání žáka, ale za to je možné dovodit, že nepřímý vliv bude značný už jen s ohledem na tu skutečnost, že nepřímo ovlivňují pedagogičtí a poradenští pracovníci rozhodování žáků o volbě povolání působením (poskytováním informací, materiálů a podkladů) v zásadě na všechny ostatní zúčastněné subjekty: žáky, rodiče, kamarády, profesionály z praxe.

3.4. Zhodnocení nastavené spolupráce a výsledků dotazníkových šetření

Na začátku této kapitoly jsem si dala za cíl zjistit, jak taková spolupráce úřadu práce a školského zařízení může v praxi vypadat. Zjistila jsem, že spolupráci úřadu práce a jednotlivých typů škol lze chápat i poměrně široce, a to i v rámci nastaveného systému kariérového poradenství. Systém kariérového poradenství je nastaven tak, že v něm spolupracují úřady práce a základní školy, ale mohou v něm figurovat i další osoby jako jsou rodiče žáka, kamarádi, profesionálové z praxe. Školy jsou přitom subjektem žákovi/studentovi nejbližším, který může na žáka působit přímo i nepřímo a takto jej ovlivnit při volbě povolání a při vstupu na trh práce; současně se dbá na to, aby kariérové poradenství bylo provázáno se vzděláváním. Úřad práce je naproti tomu chápán jako podpůrná instituce kariérového poradenství ve školách: poskytuje školám informace z oblasti trhu práce, působí na žáky formou organizovaných skupinových „besed“, disponuje celorepublikovou databází škol, jakož i počítačovým programem pro testování profesních zájmů a řadou jiných pomůcek (atlasy školství – jakési katalogy, informační materiály o středních školách, krátké videoklipy s informacemi o jednotlivých povoláních), pořádá burzy práce, setkání výchovných poradců atd. Veškeré podpůrné materiály a data, která sesbírám, předávám do praxe k využití jednotlivým školám.

Jak vyplynulo z mého vlastního výzkumu, již většina žáků - absolventů základních škol (87,5%) nad volbou dalšího vzdělávání a vůbec volbou své profese někdy přemýšlela či

⁷² Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2015. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2016, s. 32 -33.

přemýšlí. Jak vyplývá nejen z mého vlastního výzkumu, ale též z výsledků dotazníkového šetření Národního ústavu pro vzdělávání v roce 2015, mezi subjekty, které ovlivňují volbu oboru studia na střední škole, uváděli studenti na prvním místě sebe samy, tj. výběr oboru je dle jejich odpovědí z dotazníkového šetření nejčastěji výsledkem jejich rozhodnutí. Na druhém místě se pak (převážně jako poradní hlas) při volbě oboru studia umístily rady rodičů a příbuzných. Pokud budu porovnávat vlastní šetření s šetřením provedeným v roce 2015 Národním ústavem pro vzdělávání co do přímého vlivu pedagogických a poradenských pracovníků při rozhodování o volbě studia na střední škole, pak výsledky šetření Národního ústavu pro vzdělávání v roce 2015 uvádí, že tento se pohybuje kolem 7 – 8 %, z mého vlastního šetření pak vyplývá, že tento činí 7%. I v tomto tedy dosáhlo mé šetření naprosté shody se šetřením Národního ústavu pro vzdělávání. Ovšem, jak jsem se již zmínila v předešlé kapitole, nepřímě je možné soudit, že tento vliv bude vyšší, neboť je třeba zohlednit skutečnost, že pedagogičtí a poradenská pracovníci rozhodování žáků o volbě povolání ovlivňují též nepřímě, například působením (poskytováním informací, materiálů a podkladů) v zásadě na všechny ostatní zúčastněné subjekty: žáky, rodiče, kamarády, profesionály z praxe.

Z mého vlastního šetření, ve kterém jsem zjistila, že žáci se při rozhodování o volbě povolání setkali jak s nábořem učitelů středních škol prezentující svou školu žákům základních škol, tak s dny otevřených dveří na středních školách, dále též s besedami s pracovníky úřadu práce či burzami práce, lze dojít k závěru, že obecně popsaná spolupráce úřadu práce a škol skutečně v praxi probíhá a funguje. Nejvíce žáky zaujala beseda s pracovníkem úřadu práce (54,7%), pak také nábor učitele ze střední školy (42%), dny otevřených dveří, nejméně pak burzy práce (36%).

Dále jsem dospěla k závěru, že spolupráce úřadu práce se školami, tak jak je nyní nastavena, sleduje využití poznatků z oblasti trhu práce v praxi, kdy hlavním cílem je odstranit aktuální nedostatky na trhu práce – obsadit neobsazené pozice a současně minimalizovat počet nezaměstnaných jedinců, ideálně též zaměřit se na odstranění předpokládaných mezer na trhu práce v budoucnu. Myslím, že zcela a přesně odhadnout předpokládané mezery na trhu práce, tedy ty, které se objeví teprve v budoucnu, je nereálné, neboť ani přes důsledné statistiky a propočty nelze ovlivnit některé faktory, které se v průběhu roku mohou nenadále objevit a ovlivnit tak trh práce. Přesto se domnívám, že je přínosné se o to alespoň pokoušet: čím více se pak odhady přiblíží skutečnosti, tím lepší bude stav na trhu práce. Neméně důležité vidím dostatečné informování žáků o jednotlivých studijních a pracovních oborech a profesích. Jedině důslednou informovaností žáků lze minimalizovat

případy, kdy žák zjistí, že studuje obor pro něj naprosto nevhodný, ať už z jakéhokoli důvodu.

Spolupráci úřadu práce a školských zařízení tak hodnotím velmi kladně, snad bych jen doporučila pro futuro více zapojit žáky do praxe, i přes veškeré snahy je tato oblast spolupráce dle mého soudu stále pomalu se rozvíjející. Domnívám se, že je stále ještě možné pozorovat, že systém kariérového poradenství je v České republice zaveden po vzoru zahraničí až v posledních dvou desetiletích a jako takový není dokonalý, postupně se rozvíjí. Myslím, že kariérové poradenství jako takové v minulosti v České republice výrazně chybělo, a jeho systém je třeba ještě doladit a vypilovat tak, aby byl skutečně funkční a aby si na jeho přítomnost všechny subjekty zvykly a naučily se jej plně využívat, ne jen částečně, tak jak tomu myslím dosud je (i z mého dotazníkového šetření vyplynulo, že některých institutů, jako např. kariérních poradců ve školách, či burzy práce, využívá sotva necelá polovina dotázaných respondentů). Jediný nedostatek tak spatřuji v tom, že si subjekty na trhu práce, které jsou v systému kariérového poradenství účastny, dosud ještě zcela nezvykly na jeho existenci, mají o něm nekomplexní povědomí a zcela jej nevyužívají.

Jakým směrem se bude systém kariérového poradenství nadále ubírat není možné objektivně v tuto chvíli posoudit, pevně věřím, že se bude minimálně udržovat v takové podobě, v jaké nyní funguje a doufám, že se podaří prosadit jeho místo tak, aby se všechny subjekty na trhu práce naučily využívat všech výhod, jaké myšlenka kariérového poradenství přináší.

Závěr

Na samém úvodu této bakalářské práce jsem si stanovila jako svůj cíl podat výklad pojmu, postavení a úlohy úřadu práce na trhu práce jednak z komplexního hlediska, jednak ve vztahu k absolventům a jednak se zaměřím na spolupráci se základními, středními a vysokými školami. Myslím, že cíle, který jsem si v úvodu práce vytyčila, se mi podařilo dosáhnout.

Nejprve jsem se zabývala vymezením pojmu úřadu práce, jeho zařazením a postavením v právním řádu České republiky, dále jsem se zaměřila na jeho úlohu a vliv při hledání míst nezaměstnaným v České republice. Zjistila jsem, že úřad práce lze charakterizovat jako tzv. regionální správní úřad, který je zřízen ex lege a jeho působnost je upravena zákonem. Jeho sídlo se nachází v Praze a je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí. Hledání míst nezaměstnaným, tj. činnost zprostředkovatelská je přitom základní a klíčovou činností úřadu práce, která spadá pod tzv. aktivní politiku zaměstnanosti. Zprostředkováním zaměstnání se rozumí aktivní vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a naopak vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který pracovní sílu poptává. Mezi činnosti a nástroje, jimiž ovlivňuje úřad práce trh práce, patří podpora při vytváření nových pracovních míst a společensky účelných pracovních míst, nabízení rekvalifikace a veřejně prospěšných prací, poradenství, monitoring zaměstnavatelů, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, finanční podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.

Lze tedy uzavřít, že úřady práce jsou v České republice specifickými orgány, institucemi, kterým je svěřena výsostná úloha péče o stabilní trh práce prostřednictvím nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Jejich činnost je značně rozsáhlá, v zásadě v mnoha ohledech nezastupitelná a nepostradatelná.

Hlavní úlohou úřadu práce je všemi možnými zákonnými způsoby, nástroji a prostředky eliminovat nezaměstnanost ve státě. Ještě významnější se stává tato úloha ve vztahu k mladým lidem ve věku do třiceti let a k absolventům škol, neboť tato skupina nezaměstnaných je nejvíce ohrožena a právě pro ni jsou důsledky nezaměstnanosti fatální (problém tzv. ztracené generace nezaměstnané mládeže). Statistickým průřezem za období posledních deseti let jsem došla k závěru, že skutečně i v praxi je tomuto problému věnována pozornost: snížení nezaměstnanosti mladých osob se stalo předmětem plnění národních cílů, který si stanovila vláda již v roce 2010 (v návaznosti na hlavní cíle Strategie Evropa 2020,

jakož i v návaznosti na hospodářskou krizi propuknuvší na podzim 2008). Z dostupných statistických zdrojů jsem zjistila, že v roce 2014 došlo ke snížení míry nezaměstnanosti mladých osob až o 1/3 oproti roku 2010. Z těchto dat lze usuzovat na úspěšnost politiky zaměstnanosti ve vztahu k mladým lidem, potažmo k absolventům.

A jak bylo tohoto úspěchu docíleno? Úřady práce se snažily nasměřovat již oblast vzdělávání tak, aby absolventi byli široce uplatnitelní na trhu práce, samostatní, pružní, schopni a ochotni dále se vzdělávat, současně aby měli dostatek klíčových dovedností; jako zásadní předpoklad úspěchu umíst'ování absolventů do zaměstnání zdůraznily a podpořily úřady práce spolupráci škol a školských zařízení a zaměstnavatelů: spolupráce škol se zaměstnavateli by měla počínat již při tvorbě školních vzdělávacích programů, výuka by se měla přizpůsobovat též požadavkům a potřebám zaměstnavatelů v reálném pracovním prostředí, měla by být žákům a studentům umožněna praxe v reálném pracovním prostředí firem. Z těchto důvodů vznikly v rámci úřadu práce například projekty: program Záruky pro mládež a program ISA +, byly vytvořeny job cluby, odborné praxe pro mladé.

Ze shora uvedeného vyplývá, že pro eliminaci nezaměstnanosti mladistvých a absolventů se jeví vhodné začít již nastavením spolupráce úřadu práce s institucemi poskytujícími vzdělání. Tato spolupráce je rozvíjena na všech úrovních vzdělávání (primárním, sekundárním i terciárním). Dospěla jsem k závěru, že spolupráci úřadu práce a jednotlivých typů škol lze chápat i poměrně široce, a to i v rámci nastaveného systému kariérového poradenství. Typické pro systém kariérového poradenství je širší okruh subjektů zapojených do spolupráce - úřady práce, školy, rodiče, kamarádi, profesionálové z praxe. Úřad práce je zde v postavení podpůrné instituce, a to z hlediska poradenské činnosti i činnosti spočívající v opatrování dat a sestavování podpůrných materiálů, které předává do praxe k využití jednotlivým školám, žákům, zaměstnavatelům.

Dále jsem pomocí vlastního výzkumného šetření zjistila, že do systému kariérového poradenství je zapojen širší okruh subjektů: většina absolventů základních škol (87,5%) již sama nad volbou dalšího vzdělávání a vůbec volbou své profese někdy přemýšlela, jsou to právě oni sami, kdo dle jejich vyjádření ovlivní nejvíce výběr oboru jejich dalšího vzdělávání a profese. Do rozhodování o volbě profese pak zapojují i rodiče a příbuzné, zatímco přímý vliv pedagogických a poradenských pracovníků při rozhodování o volbě studia na střední škole se jeví jako okrajový. Nepřímo je však možné soudit, že tento vliv bude vyšší, neboť je třeba zohlednit skutečnost, že pedagogičtí a poradenští pracovníci rozhodování žáků o volbě povolání ovlivňují též nepřímo, například působením (poskytováním informací, materiálů a podkladů) v zásadě na všechny ostatní zúčastněné subjekty: žáky, rodiče, kamarády,

profesionály z praxe.

Na základě vlastního výzkumného šetření jsem dále dospěla k závěru, že žáci se při rozhodování o volbě povolání setkali jak s nábořem učitelů středních škol prezentující svou školu žákům základních škol, tak s dny otevřených dveří na středních školách, dále též s besedami s pracovníky úřadu práce či burzami práce, lze dojít k závěru, že obecně popsaná spolupráce úřadu práce a škol skutečně v praxi probíhá a funguje.

Spolupráci úřadu práce a školských zařízení hodnotím kladně, myslím, že kariérové poradenství v minulosti v České republice chybělo, i když jeho systém je třeba ještě vypilovat tak, aby byl skutečně funkční a aby si na jeho přítomnost všechny subjekty zvykly a naučily se jej plně využívat. Doufám, že se podaří prosadit jeho místo tak, aby se všechny subjekty na trhu práce naučily využívat všech výhod, jaké myšlenka kariérového poradenství přináší.

Seznam použité literatury

Zákon:

- zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR
- zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
- zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Učebnice, monografie:

- Efektivní způsoby spolupráce orgánů služeb zaměstnanosti se zaměstnavateli: sborník z mezinárodního semináře : Praha, duben [sic] 2011 : projekt Výměna zkušeností pracovníků úřadů práce zemí EU. Praha: Národní vzdělávací fond, 2011. 52 s. ISBN 978-80-86728-46-9.
- JANÍČKO, P. *Zaměstnanost mladých v České republice: pohled ČMKOS*. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2012. Dialog, strategie, alternativy. 22 s. ISBN 978-80-87748-04-6.
- KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- MAITAH, M. *Unemployment and foreign direct investments in the Czech Republic*. Praha: Central Bohemia University, 2014. 150 s. ISBN 978-80-905536-7-5.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 141 s. ISBN 80-901424-9-4.
- MARUŠKA, Z. *Nenechte si líbit nezaměstnanost!: hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. Olomouc: Epava, 2012. 87 s. ISBN 978-80-260-2443-9.
- PETRÁČKOVÁ, V., KRAUS, J. *Akademický slovník cizích slov: [A-Ž]*. Praha: Academia, 1998. 834 s. ISBN 80-200-0607-9.
- Praktické informace pro klienty ÚP ČR. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015. 43 s. ISBN 978-80-7421-113-3.
- SIROVÁTKA, T., ŠIMÍKOVÁ, I. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: VÚPSV, 2013. 95 s. ISBN 978-80-7416-114-8.
- SLÁDEČEK, V. *Obecné správní právo*. 2. vydání. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009. 463

s. ISBN 978-80-7357-382-9.

- STÁDNÍK, J., KIELER, P. *Přehled judikatury: zákon o zaměstnanosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. 316 s. ISBN 978-80-7357-671-4.

- Úřad práce ČR - partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele. Praha: Úřad práce ČR ve spolupráci se sítí EURES ČR, 2014. 27 s. ISBN 978-80-260-7416-8.

Články, periodika:

- Atlas školství: střední školy 2017/2018. Brno: P.F. art, 2016. 56 s. ISBN 978-80-258-0102-4.

- NOVÁK, A. *Nezaměstnanost jako součást trhu práce*. In *Pražská škola alternativ - sborník 06*. Praha: Ekumenická akademie Praha, 2012. 70 s. ISBN 978-80-87661-03-1.

- Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2011. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012. 99 s. ISBN 978-80-87063-93-4.

- Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2012. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2013. 87 s. ISBN 978-80-87652-99-2.

- Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2013. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014. 95 s. ISBN 978-80-7481-030-5.

- Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2014. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2015. 99 s. ISBN 978-80-7481-101-2.

- Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2015. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2016. 75 s. ISBN 978-80-7481-153-1.

Elektronické články, periodika:

- Burzy práce a vzdělání v Olomouckém kraji: „Hledejte práci tam, kde skutečně je“. In: *Integrovaný portál MPSV*[online]. 2016 [cit. 2016-12-14].

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/burzy_prace

- Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy. In: *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce [online]*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání [cit. 2016-12-03].

Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi?Stranka=10.0.14>

- Národní program reforem 2014.

Dostupné také z: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/NPR-2014.pdf>

- Národní program reforem 2015.

Dostupné také z: https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/NPR-2015_CS.pdf

- Program Záruky pro mládež. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013 [cit. 2016-11-20].

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16867>

- Příloha č. 1 realizačního plánu programu Záruky pro mládež České republiky. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014 [cit. 2016-11-20].

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/17910/priloha.pdf>

- Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014 [cit. 2016-11-20].

Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17909/plan_programu.pdf

- TKAČENKO, J. *Proč využíváme kariérní centra nejméně na světě?* Studenta.cz [online]. 2014 [cit. 2017-01-01].

Dostupné z: <http://www.studenta.cz/proc-vyuzivame-karierni-centra-nejmene-na-svete/magazin/article/2123>

- VOTAVA, Václav. *Ztracená generace? Deník referendum* [online]. Vydavatelství Referendum, 2016 [cit. 2016-12-10].

Dostupné z: <http://denikreferendum.cz/clanek/20727-ztracena-generace>

Internetové stránky:

- <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Dokumenty poskytnuté pedagogickým pracovníkem v olomouckém kraji:

- pozvánka na setkání výchovných poradců, pozvánka ke kulatému stolu, pozvánka na dvě akce k problematice volby povolání, zpráva o činnosti IPS úřadu práce pro volbu a změnu povolání, seznam podporovaných technických oborů pro rok 2016/2017

Přílohy

Příloha č. 1: pozvánka na setkání výchovných poradců



ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY
středisko
Krajská pobočka v Olomouci
IPS
Kontaktní pracoviště Šumperk
M. R. Štefánika č. 1059/20

Informační a poradenské
pro volbu a změnu povolání -
tel.: 950 164 322
e-mail:

Pozvánka **na setkání výchovných poradců**

Zveme Vás na setkání výchovných poradců základních škol a středních škol, které se uskuteční v **pondělí 31. října 2016 od 13.30 hodin** na Úřadu práce ČR, KrP Olomouc, KoP Šumperk, M. R. Štefánika 1059/20 v prostorách Informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání – přízemí.

Program :

- 1/ Zahájení, přivítání a představení hostů
- 2/ Vystoupení zástupce Odboru školství, sportu a kultury Olomouckého kraje
- 3/ Nabídka služeb Pedagogicko-psychologické poradny a SPC Olomouckého kraje, pracoviště Šumperk
- 4/ Schola Viva o.p.s. Šumperk – informace o škole a jejich aktivitách
- 5/ Vystoupení zástupců střední škol
- 6/ Informace o činnosti IPS pro volbu a změnu povolání
- 7/ Vzájemná výměna zkušeností

Příloha č. 2: pozvánka ke kulatému stolu - pozvánka na dvě akce k problematice volby povolání

Pozvánka na dvě akce k problematice volby povolání

V Šumperku 7. 9. 2016

Vážená paní ředitelko,
Vážený pane řediteli,
Vážená paní výchovná poradkyně,
Vážený pane výchovný poradce,

13. 10. 2016 od 9.00 do 17.00 hod proběhne v Šumperku, v Domě kultury, Fialova 3, jedna z pěti Burz práce a vzdělání v Olomouckém kraji 2016. Součástí burzy je kulatý stůl – setkání ředitelů a výchovných poradců základních škol s vystavujícími zaměstnavateli.

Smysl burzy i kulatého stolu vyjadřuje motto „**Hledejte práci tam, kde skutečně je.**“. Na burze v Šumperku se představí zhruba 20 významných zaměstnavatelů zejména z *Olomoucka, Prostějovska, Přerovska a Šumperska* (např. z odvětví strojírenství, elektrotechnika, stavebnictví, doprava, potravinářství a zdravotnictví), kterým dlouhodobě chybí kvalifikovaná pracovní síla. Ti přizvali k účasti více než 15 středních a vysokých škol, o jejichž absolventy mají největší zájem.

Burza je proto určena také všem, kdo se nějakým způsobem **podílejí na volbě povolání – ať už jste to Vy, Vaši žáci nebo jejich rodiče.**

Ředitele základních škol a výchovné poradce řadíme mezi odbornou veřejnost, které je určena uzavřená akce **kulatý stůl. Ten začne v 13.00 hod** a nabídne diskusi se zaměstnavateli o situaci na trhu práce v Evropské Unii, v ČR i v kraji, o perspektivních profesích a o volbě povolání. Z loňské zkušenosti víme, že i zkušení výchovní poradci byli často překvapeni tím, kolika firmám chybějí stejné profese. Tentokrát si odnesete také informace o dnech otevřených dveří, o možnostech exkurzí a o firemních stipendiích, které jinak vůbec nelze získat na jednom místě.

Tímto Vás na obě výše uvedené akce srdečně zveme.

Místo u kulatého stolu je třeba si rezervovat vyplněním přihlášky, kterou Vám zasíláme také v příloze tohoto e-mailu. Vyplněnou přihlášku, prosím, zašlete do **15. 9. 2016** e-mailem na adresu: vladimira.kasparova@su.mpsv.cz (tel. 950 164 322).

Abychom mohli co nejlépe využít kapacitu burzy i kulatého stolu, **prosíme Vás o vyplnění krátkého dotazníku v příloze, a to i v případě, že se těchto akcí nezúčastníte, a to opět do 15. 9. 2016**, e-mailem na adresu : vladimira.kasparova@su.mpsv.cz.

Předem děkujeme za spolupráci a těšíme se na setkání s Vámi.

Za organizátory

Ing. Alice Urbášková, ředitelka Okresní hospodářské komory Šumperk
Mgr. Richard Koubek, regionální manažer, Svaz průmyslu a dopravy ČR
Ing. Ivo Bartl, ředitel kontaktního pracoviště v Šumperku, Úřadu práce ČR

Příloha č. 3: seznam podporovaných technických oborů pro rok 2016/2017

Seznam podporovaných technických oborů vzdělání zakončených maturitní zkouškou od školního roku 2016/2017

23-41-M/01 Strojírenství

26-41-M/01 Elektrotechnika

28-44-M/01 Aplikovaná chemie

36-47-M/01 Stavebnictví

23-62-L/01 Optik

23-44-L/01 Mechanik strojů a zařízení

23-45-L/01 Mechanik seřizovač

39-41-L/02 Mechanik instalatérských a elektrotechnických zařízení

32-41-M/01 Zpracování usní, plastů a pryže

41-45-M/01 Mechanizace a služby

41-44-M/01 Zahradnictví

33-42-M/01 Nábytkářská a dřevařská výroba

Seznam podporovaných oborů v rámci učňovských stipendií od školního roku 2016/17

23-51-H/01 Strojní mechanik

23-56-H/01 Obráběč kovů

23-55-H/01 Klempíř

36-55-E/01 Klempířské práce ve stavebnictví

36-67-H/01 Zedník

36-67-E/01 Zednické práce

36-64-H/01 Tesař

26-51-H/01 Elektrikář

26-51-H/02 Elektrikář – silnoproud

23-52-H/01 Nástrojař

33-56-H/01 Truhlář

33-56-E/01 Truhlářská a čalounická výroba

23-51-E/01	Strojírenské práce
39-41-H/01	Malíř a lakýrník
36-57-E/01	Malířské a natěračské práce
29-56-H/01	Řezník – uzenář
29-53-H/01	Pekař
32-52-H/01	Výrobce kožedělného zboží
29-51-E/02	Potravinářské práce
23-68-H/01	Mechanik opravář motorových vozidel se školním vzdělávacím programem Mechanik opravář kolejových vozidel
23-62-H/01	Jemný mechanik se školním vzdělávacím programem Jemný mechanik-Optik
29-51-H/01	Výrobce potravin se školním vzdělávacím programem Výrobce potravin zaměřený na výrobu cukrovínek
36-56-H/01	Kominík
26-51-E/01	Elektrotechnické a strojně montážní práce
23-61-H/01	Autolakýrník
41-51-H/01	Zemědělec – farmář
82-51-H/01	Umělecký kovář a zámečník, pasíř
41-54-H/01	Podkovář a zemědělský kovář

Od školního roku 2016/2017 tak Olomoucký kraj bude podporovat celkem osmadvacet učebních oborů a dvanáct technických oborů zakončených maturitní zkouškou.

DOTAZNÍK

(pro účely psaní bakalářské práce, anonymní)

ročník.....

1) PŘEMÝŠLEL JSI JIŽ O VOLBĚ SVÉHO POVOLÁNÍ, SVÉHO DALŠÍHO STUDIA?
(prosím o zatrhnutí pouze jedné odpovědi)

- A) ANO
- B) NE

2) ROZHODUJEŠ SE (BUDEŠ SE ROZHODOVAT) PŘI VOLBĚ DALŠÍHO STUDIA A POVOLÁNÍ SÁM? Resp. kdo nejvíce ovlivní tvou volbu? (prosím o zatrhnutí pouze jedné odpovědi)

- A) ANO
- B) NE, PORADÍ MI RODIČE
- C) NE, PORADÍ MI KAMARÁDI
- D) NE, PORADÍ MI PEDAGOGOVÉ V MÉ ŠKOLE
- E) NE, PORADÍ MI VÝCHOVNÝ PORADCE ČI PRACOVNÍK ÚŘADU PRÁCE

3) JAK SE TI LÍBILA BESEDA S PRACOVNÍKY Z ÚŘADU PRÁCE?

(prosím o zatrhnutí pouze jedné odpovědi)

- A) LÍBILA, BYLA PRO MĚ PŘÍNOSNÁ, INSPIROVALA MĚ
- B) NELÍBILA, BYLA ZBYTEČNÁ
- C) ŽÁDNOU TAKOVOU JSME NEMĚLI

4) KDE ZÍSKÁVÁŠ INFORMACE PŘI ROZHODOVÁNÍ O BUDOUCÍM STUDIU/PROFESI? (můžeš zatrhnout i více odpovědí)

- A) OD RODIČŮ, PRARODIČŮ, ZNÁMÝCH
- B) VE ŠKOLE
- C) NA ÚŘADU PRÁCE
- D) NA INTERNETU
- E) JINÁ MOŽNOST (prosím jmenuj)

5) VÍŠ, CO JE BURZA PRÁCE? (pokud ano, prosím o její stručnou charakteristiku)



- A) ANO, JE TO
- B) NE, NEVÍM

6) MÁ PRO TEBE BURZA PRÁCE NĚJAKÝ VÝZNAM PŘI VOLBĚ STŘEDNÍ ŠKOLY?
A) ANO
B) NE

7) BYL U VÁS VE ŠKOLE NĚKDY UČITEL ZE STŘEDNÍ ŠKOLY, KTERÝ BY VÁM PŘEDSTAVOVAL STUDIUM NA JEHO ŠKOLE?
A) ANO
B) NE

8) ZAUJAL VÁS NÁBOR TOHOTO UČITELE, resp. byl pro vás přínosný z hlediska budoucí volby studia či profese? (pokud jsi na předešlou otázku odpověděl ne, pak neodpovídej)
A) ANO
B) NE

9) BYL JSI NA DNI OTEVŘENÝCH DVEŘÍ?
A) ANO
B) NE

10) CO TĚ NA DNI OTEVŘENÝCH DVEŘÍ NEJVÍCE ZAUJALO? (pokud jsi na předešlou otázku odpověděl ne, pak neodpovídej)

.....

11) UVAŽUJEŠ O STUDIU NA VYSOKÉ ŠKOLE?
A) ANO
B) NE

12) PROČ?

.....

13) MÁTE U VÁS VE ŠKOLE KARIÉROVÉHO PORADCE, VYUŽÍVÁŠ JEHO RADY?
A) ANO, MÁME, JEHO RADY VYUŽÍVÁM
B) ANO, MÁME, NEVYUŽÍVÁM MOŽNOST PORADIT SE S NÍM
C) NEVÍM O TOM, ZDA TAKOVÉHO PORADCE MÁME

14) JAK BYS ZHODNOTIL/A PŘÍNOS POZICE KARIÉROVÉHO PORADCE KONKRÉTNĚ PRO TEBE?

.....

Anotace

Jméno a příjmení:	Jana Zezulová
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	Ing. Alena Opletalová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2017

Název práce:	Úloha a možnosti úřadu práce při hledání míst nezaměstnaným se zaměřením na absolventy
Název v angličtině:	Function and possibilities of employment office in search for job of unemployed person with concentration on graduates
Anotace práce:	Téma bakalářské práce se zaměřuje na úlohu a možnosti úřadu práce při hledání míst nezaměstnaným se zaměřením na absolventy a spolupráci škol s úřady práce. Hlavním cílem bakalářské práce je podat výklad pojmu, postavení a úlohy úřadu práce na trhu práce z komplexního hlediska, a dále ve vztahu k absolventům a školám. Práce je rozdělena do tří hlavních částí, které shrnují uvedenou problematiku.
Klíčová slova:	Úřad práce, možnosti, nezaměstnanost, absolvent, škola
Anotace v angličtině:	The topic of the thesis focuses on the function and possibilities of employment office in search for job of unemployed person with concentration on graduates and cooperation schools with employment office. The main aim of the thesis is to describe the term, position and function of employment office on the labour market in complex terms and in the relation to graduates and to schools. The thesis is divided into three main parts, which summarize these issues.
Klíčová slova v angličtině:	Employment office, possibilities, unemployment, graduate, school
Přílohy vázané v práci:	Příloha č. 1: pozvánka na setkání výchovných poradců Příloha č. 2: pozvánka ke kulatému stolu

	Příloha č. 3: seznam podporovaných technických oborů pro rok 2016/2017 Příloha č. 4: dotazník pro provedení vlastního výzkumného šetření
Rozsah práce:	42 stran
Jazyk práce:	Český jazyk