

# Absolventi vysokých škol na trhu práce

Šárka Kršková

---

Bakalářská práce  
2009/2010



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2009/2010

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Šárka KRŠKOVÁ**

Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Absolventi vysokých škol na trhu práce**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**

**Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti trhu práce, nezaměstnanosti, absolventů vysokých škol.**

**Příprava metodiky výzkumné části.**

**Realizace kvalitativního výzkumu pomocí techniky polostrukturovaného rozhovoru.**

**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**

**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.**

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

**HENDL, J. Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.**

**MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 1998. ISBN 80-901424-9-4.**

**ZELENKA, M. Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh. Praha: Univerzita Karlova, 2008. ISBN:978-80-7290-372-6**

Vedoucí bakalářské práce:

**Ing. Mgr. Leona Hozová**  
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

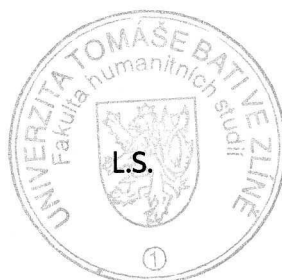
**18. ledna 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**7. května 2010**

Ve Zlíně dne 18. ledna 2010

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.  
*děkan*



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.  
*vedoucí katedry*

# PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 3. 5. 2008 .....

.....  


*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:*

*(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## ABSTRAKT

Tato bakalářská práce na téma Absolventi vysokých škol na trhu práce je tvořena částí teoretickou a praktickou.

Teoretická část se zabývá postavením absolventů vysokých škol na trhu práce, příčinami nezaměstnanosti absolventů vysokých škol a důsledky tohoto stavu.

Praktická část je realizována pomocí kvalitativního výzkumu, který se zabývá absolventy vysokých škol na trhu práce. Tento výzkum byl zaměřen na absolventy vysokých škol, kteří jsou v evidenci na Úřadu práce v Olomouci. Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, jaká byla představa absolventů vysokých škol před nebo během studia na jejich uplatnění na trhu práce a jaká je jejich reálná možnost uplatnění z jejich pohledu v daném vystudovaném oboru nyní a v čem absolventi shledávají příčinu své nezaměstnanosti.

Klíčová slova:

Absolvent, vysoká škola, trh práce, nezaměstnanost, úřad práce, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

## ABSTRACT

This bachelor work is focused on the theme of university graduates at the employment market. There are two parts-theoretical and practical.

In the theoretical part I am looking into the position of university graduates at the employment market, the causes of unemployment of them and effects of this problem.

Practical part is worked out with the help of qualitative research focused on university graduates at the employment market. This research was based on university graduates, who are in the evidence of the Job centre in Olomouc. The main aim was to find out what the idea of future position was before or during their studies and what their actual possibilities are and where they find the cause of their unemployment.

Key words: Graduate, University, employment market, unemployment, Job centre, instruments of active labour-market policy

Touto cestou bych chtěla poděkovat paní Ing. et. Mgr. Leoně Hozové za odborné vedení a pomoc.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>10</b>
<b>1 TRH PRÁCE</b> .....	<b>11</b>
1.1 VZDĚLÁNÍ A TRH PRÁCE .....	11
1.1.1 Funkce vzdělání.....	12
1.2 ABSOLVENTI NA TRHU PRÁCE.....	12
1.2.1 Faktory ovlivňující začlenění absolventů VŠ na trhu práce.....	13
<b>2 NEZAMĚŠTNANOST</b> .....	<b>14</b>
2.1 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	16
2.1.1 Důsledky nezaměstnanosti na jedince .....	17
2.2 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTNANÝCH .....	18
2.2.1 Obecné příčiny nezaměstnanosti absolventů škol.....	18
2.2.2 Faktory ovlivňující vývoj celkové nezaměstnanosti absolventů škol .....	20
2.2.3 Kompetence absolventů VŠ pro jejich úspěšné uplatnění .....	22
2.2.4 Postoj zaměstnavatelů vůči absolventům škol z pohledu personálních agentur .....	23
2.2.5 Úspěšnost a neúspěšnost uchazečů o zaměstnání prostřednictvím personálních agentur .....	25
2.2.6 Psychologický intervenční program pro nezaměstnané .....	26
<b>3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI</b> .....	<b>29</b>
3.1 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI TÝKAJÍCÍ SE ABSOLVENTŮ VŠ.....	29
3.1.1 Faktory ovlivňující efekty programů aktivní politiky zaměstnanosti.....	32
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>34</b>
<b>4 KVALITATIVNÍ VÝZKUM ABSOLVENTŮ VŠ NA TRHU PRÁCE</b> .....	<b>35</b>
4.1 ÚVOD K VÝZKUMU .....	35
4.2 CÍL VÝZKUMU .....	35
4.3 METODA VÝZKUMU .....	36
4.4 TECHNIKA SBĚRU DAT A ZPRACOVÁNÍ.....	37
<b>5 REALIZACE VÝZKUMU</b> .....	<b>39</b>
5.1 VÝZKUMNÝ VZOREK .....	39
5.2 DESKRIPTIVNÍ PŘÍSTUP KE KVALITATIVNÍ ANALÝZE.....	41
5.3 OKRUHY OTÁZEK A JEJICH ANALÝZA.....	41
5.4 ZÁVĚRY EMPIRICKÉ ČÁSTI VÝZKUMU .....	54
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>57</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>58</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....	<b>60</b>



<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>61</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>62</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>64</b>

## ÚVOD

Ve své bakalářské práci se budu zabývat absolventy vysokých škol a jejich uplatněním na trhu práce. V dnešní době míra dosaženého vzdělání ovlivňuje řadu aspektů života jedince a celé společnosti. S vyšším vzděláním máme vyšší naději na vyšší příjem, lepší životní styl a celkově vyšší kvalitu života. Míra nezaměstnanosti klesá s vyšší úrovní dosaženého vzdělání. Absolventi s vysokoškolským vzděláním mají navíc podle odborníků přístup k lepším pozicím na trhu práce. Při konfrontaci s požadavky trhu práce, však řada z nich neuspěje a stávají se z nich klienti úřadu práce.

Toto téma jsem si zvolila proto, že zanedlouho budu sama absolventem vysoké školy a chtěla jsem se o dané problematice dozvědět více, ale také proto, že mě samotnou zajímá, jaké jsou možnosti uplatnění absolventů vysokých škol v daném vystudovaném oboru a co popřípadě mohu na úřadě práce udělat proto, abych buď v daném oboru nebo v jiném našla svoje uplatnění.

Ve své práci se budu zabývat příčinami nezaměstnanosti absolventů vysokých škol a faktory, které ovlivňují proces jejich začleňování. Ráda bych se zaměřila na zjištění, jaká byla představa absolventů na uplatnění na trhu práce před nebo během jejich studia a jaká je nyní jejich reálná možnost.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 TRH PRÁCE

Pracovní trh je podle Mareše (1998) nepochybně spjat s tržní ekonomikou, tak jako v ní se prodávají a kupují služby a výrobky, tak na trhu práce je prodávána a kupována práce. „Pracovní trh organizuje produkci a distribuci práce jako směné vztahy mezi prací a mzdou.“ (Mareš, 1998, s. 48). I zde, jako podobně na jiných trzích, můžeme sledovat proti sobě jdoucí a zároveň soutěžící nabídku práce a poptávku po práci. Na tomto trhu spolu nesoupeří jen zaměstnavatelé a zaměstnanci, ale podílejí se na tom i lidé, kteří se snaží získat zaměstnání a dostanou se tak do střetu s lidmi stejných charakteristik. Firmy a pracovníci patří mezi dva nejdůležitější pilíře trhu práce. Tak jako na ostatních trzích i na trhu práce jsou určitá specifika mezi něž patří práce. Práci nelze srovnávat s ostatním zbožím, které se na trzích objevuje. „Schopnost pracovat, tedy pracovní síla, je souhrn fyzických a duševních sil, je neoddělitelná od člověka i když se s ním zcela neztotožňuje“ (Kotýnková, Němec, s.9). Zaměstnanci jsou především lidé nikoliv zboží. Každá společnost je závislá na lidech a prostřednictvím těchto lidí (zaměstnanců, pracovníků) dosahuje cílů zisku. V demokratických společnostech člověk svobodně disponuje svojí pracovní silou (Mareš, 1998).

### 1.1 Vzdělání a trh práce

Pro rozvoj a zajištění ekonomiky, ale zároveň celé společnosti je nutné, aby se vzdělávací oblast přizpůsobovala a včas reagovala na měnící se ekonomické a sociální podmínky. Je důležité, aby budoucí potenciální uchazeči o zaměstnání, byli dobře připraveni ze vzdělávacího procesu, aby se mohli v budoucnu lépe uplatnit na trhu práce, byli schopni se pružně adaptovat na nové podmínky a rozvíjet se a dále se vzdělávat. Pracovní síla, která vstupuje na trh by měla být schopna orientovat se na trhu práce a reagovat tak na nové trendy a tendence. K těmto dovednostem je nutné dobré, efektivní a hlavně funkční propojení, komunikace mezi oblastí vzdělání a sférou práce. ( Vzdělávání a trh práce [online]).

### 1.1.1 Funkce vzdělání

Jeden z předpokladů při získání dobrého uplatnění na trhu práce, získání zaměstnání, které by člověka i vnitřně uspokojovalo je určitý stupeň vzdělání.

*Preventivní funkce*- dává se do souvislosti se vzděláním, pro zajištění lidské existence, udržení si určité životní úrovně a pro uplatnění člověka na trhu práce.

*Ekonomická funkce*- vzdělání se také řadí mezi důležité výrobní faktory. Využitím lidského potenciálů, kvalifikace, schopností a kreativity je předpoklad pro vyšší růst produktivity práce při minimální spotřebě finančních prostředků, aplikací vědy a techniky v praxi. Vzdělání pracovníků patří do faktorů ovlivňující konkurenceschopnost společnosti.

*Sociokulturní funkce*- hodnoty, které poskytuje vzdělání ovlivňují i celkový potenciál člověka. Jedná se zde především o respektování norem, hodnotového systému a modelu chování, který daná společnost uplatňuje.

## 1.2 Absolventi na trhu práce

Podle definice zákona o zaměstnanosti patří mezi absolventy pouze ti uchazeči o zaměstnání, jejichž doba po úspěšném ukončení studia nepřesáhla dobu dvou let.

Při ucházení se o svoje první zaměstnání jsou absolventi ve značné nevýhodě, ať už se to týká jejich praktické zkušenosti, základních pracovních návyků nebo určitých pracovních kontaktů, které by jim usnadnily orientovat se nejen v zaměstnání, ale i na trhu práce a to vzhledem ke konkurenci, kterou jsou obklopeni. Absolventy asi nejvíce zasahuje nezaměstnanost z pohledu ekonomického, protože mladí lidé se chtějí osamostatnit, začít si vydělávat, založit si rodinu a k tomu potřebují finance a oni, jako čerství absolventi nemají příjem žádný, nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti a jsou plně závislí na podpoře své rodiny. Přitom pochopitelně mají své výdaje. Pokud absolventi skončí svoje studium v oboru, který momentálně není žádaný na trhu práce a nemají tak vhodnou kvalifikaci, aby se v konkurenci mohli uplatnit, může u nich vzniknout skeptický pohled na svět (Buchtová, 2002 ).

Vyhledky do budoucna jsou pro ně mizivé. Ani ze strany úřadu práce jim nejsou nabídnuty pracovní příležitosti, kde by se mohli realizovat a využít svoji kvalifikaci a své schopnosti, které nabyly během svého studia. Pokud absolvent vysoké školy skončí v evidenci uchazečů a zaměstnání je to pro něj často frustrující start do života. Nezaměstnanost se pro něj

v tu chvíli stává jediným způsobem života. Dosud, během studií, žil aktivním způsobem života a nyní se často dostává do zcela pasivní role. Je ihned na začátku své pracovní kariéry dán do role nepotřebného člověka z pohledu trhu práce a toto postavení může způsobit paniku, zklamání až rezignaci. Dle Buchtové (2002) ho často tato situace vede k tomu, že přijme první nabízenou práci, většinou s nižší kvalifikací a později tohoto rozhodnutí lituje. Dochází ke zklamání, jak z práce, tak ze svého rozhodnutí.

### 1.2.1 Faktory ovlivňující začlenění absolventů VŠ na trhu práce

„I na českém trhu práce tak dochází k marginalizaci části pracovní síly: vytvořila se zde specifická kategorie osob, které většinou přináležejí k nižší společenské třídě, mají nižší vzdělání či jsou nekvalifikované (malý lidský kapitál) a často byly dříve zaměstnány v útlumovaných odvětvích národního hospodářství, pro něž je charakteristické zvýšené riziko dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti.“ (Mareš a kol., 2002)

„Proces marginalizace na trhu práce ovlivňují tyto faktory:

- strukturální podmínky na trhu práce
  - segmentace pracovního trhu
  - ekonomické mechanismy na trhu práce
  - individuální a sociální zdroje
- kulturně behaviorální faktory
  - interpretace situace na pracovním trhu
  - strategie aktérů na pracovním trhu
  - vzájemná interakce aktérů na pracovním trhu“ (Sirovátka 1997, s. 18-19).

## 2 NEZAMĚSTNANOST

Jak uvádí Buchtová (2002) je v tržním hospodářství stále nezaměstnanost jev, který je ostře sledován a prodiskutován snad ze všech možných stran. Pokud nezaměstnanost přesáhne svoji únosnou hranici, už se netýká pouze nezaměstnaných, ale posunuje se do zorného pole celé společnosti, do státních i politických institucí. Pokud by se hovořilo o masové nezaměstnanosti, zde by nastal, mimo ekonomického a sociálního problému, i problém psychologický a kulturní. Ze situace může vyplynout sociální napětí, krize, zhoršení zdraví ať už duševního či somatického, rodinná krize, zvýšené procento sebevražd a v neposlední řadě rostoucí kriminalita a sociálně patologické jevy. Existence problému nezaměstnanosti a její příčiny se neustále vyvíjí už po desetiletí. Pojem nezaměstnanost se jeví jako problém ekonomický, ale zapadá i do problému sociálního. Z pohledu ekonomie patří do skupiny nezaměstnaných ti lidé, kteří ve svém produktivním věku jsou schopni práci vykonávat s ohledem na věk, zdravotní stav a osobní situaci. Podle Brožové (2003) jsou tyto lidé momentálně bez placeného zaměstnání a nemají žádný příjem ze samozaměstnávání, ale za to chtějí a jsou v očekávání budoucího zaměstnání. Nezaměstnanost je založena i na tom, že osoby jsou nespokojeny s touto vzniklou situací a sami si aktivně hledají placené zaměstnání a jsou bez problému ochotni tam nastoupit.

Každá společnost od produktivního člověka očekává, že se bude snažit udržet si stále zaměstnání nebo bude hledat a usilovat se, aby si ho v co nejkratším čase našel. Ve statistikách můžeme objevit kritérium hledání zaměstnání, které je ale třeba brát s hodně velkou rezervou. Ze strany nezaměstnaného se bere projevený zájem o práci i třeba jedna písemná žádost či odpověď na práci, která je nabízená v denní inzerci (Mareš, 1998). Jak uvádí Buchtová (2002) v neoklasické ekonomii je možné nalézt teorii dobrovolné nezaměstnanosti. Tato teorie vychází z volby samotného člověka, který si může rozhodnout zda dává přednost svému volnému času, před aktivní prací, za kterou by byl oceněn. Na jedné straně existuje dobrovolně nezaměstnaný člověk, který sice dostává a má nabídky na práci, ale on sám je odmítá a aktivně si hledá pracovní místo, které je výše ohodnoceno, takže při rozhodování zde hraje roli reálná mzdová sazba. Na druhé straně existuje i nedobrovolná nezaměstnanost, za kterou lidský kapitál neodpovídá a nemůže ji nikterak ovlivnit.

Tato nedobrovolná nezaměstnanost je v současné době, v době hospodářské krize, na prvním místě. Lidé přicházejí o svou práci z důvodů ekonomických, do kterých se jejich často letitý zaměstnavatel dostal. V dnešní době není výjimkou člověk, který pracoval 20, 30, 40

let a často i u jednoho zaměstnavatele a nyní dostává výpověď a ocitá se na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.

Nezaměstnané občany registruje a eviduje úřad práce.

V České republice je působnost úřadů práce vymezena zákonem o zaměstnanosti. Náplní úřadů práce je registrovat uchazeče o zaměstnání, vést jejich evidenci, rozhodovat o podporách v nezaměstnanosti ať už se to týká přiznání, nepřiznání, odejmutí či zastavení příspěvku (dávky). Dále zprostředkovává kontakt mezi uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem, poskytuje nezaměstnaným informace o jejich možnostech zaměstnání a volných pracovních místech, provádí konzultační a poradenskou činnost vůči uchazeči o zaměstnání, poskytuje i služby ze strany psychologa a právní pomoc (Mareš, 1998).

Úřady práce zprostředkovávají besedy se studenty základních i středních škol, kde jim sdělují nejen podmínky na trhu práce, ale hlavně postup, co podniknout po skončení studia, jak se evidovat, do kdy se evidovat atd. Uchazečům o zaměstnání pomáhají v sepisování životopisů a motivačních dopisů. V současné době vystupuje do popředí role úřadů práce, kterou sehraávají v tak zvané aktivní politice zaměstnanosti, což znamená, že úřady práce se snaží nabídnout nezaměstnaným možnosti doplnění si kvalifikace či nabízejí rekvalifikace v takových oborech, které jsou na trhu práce žádané. Podobné programy nabízí i zaměstnavatelům s cílem zvyšování počtu zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání. Úřady práce v rámci APZ poskytují příspěvky na zřizování nových pracovních míst, na zaučení, na podnikání dále poskytují příspěvky osobám zdravotně znevýhodněným na trhu práce. V rámci programů finančně podporují zaměstnávání matek po mateřské dovolené, osob starších 55 let, v těchto případech jde o skupiny lidí, kteří jsou na trhu práce často „neuplatnitelní“ a z těchto důvodů jsou chápáni, jako ohrožená skupina, které je třeba věnovat větší pozornost. ÚP sledují, monitorují stav na trhu práce, vedou statistiky o počtu nezaměstnaných, samostatné statistiky o nezaměstnaných absolventech škol. Finančně podporují vznik VPP a městům, organizacím takto zaměstnaného uchazeče o zaměstnání nejméně rok hradí (jeho mzdu včetně odvodů). ÚP také vyplácí zaměstnance v rámci insolvence.



## 2.1 Typy nezaměstnanosti

Při vysvětlování příčin vzniku nezaměstnanosti v ekonomii byly rozlišeny dle Buchtové (2002) následující typy:

**Frikční nezaměstnanost**- jako důsledek této nezaměstnanosti se může uvádět mobilita lidí mezi pracovními místy a také mezi pracovními příležitostmi, které jim na trhu práce vzniknou nebo se jim nabízí. Běžně dochází k přesunům lidí mezi pracovními místy, tyto přesuny mohou být motivovány buď osobními potřebami, hodnotami, zájmy, motivy nebo to může být z důvodu ekonomického vývoje. Firmy zanikají a vznikají, dochází u nich k technologickým, organizačním, strukturálním změnám. Do tohoto typu nezaměstnanosti dále patří lidé, kteří svoje zaměstnání hledají prvně. V tomto typu nezaměstnanosti jsou tyto změny brány jako normální jev a doba nezaměstnanosti tedy doba přechodu od jednoho zaměstnání do druhého je jen krátká epizoda.

**Strukturální nezaměstnanost**- je výsledkem nerovnováhy, která vzniká mezi pracovní silou, která je připravená pracovat a mezi požadavky zaměstnavatelů, které nejsou totožné s charakteristikou nezaměstnaných osob a tedy neodpovídají novým pracovním místům. Je to pohyb mezi různými odvětvími a struktura pracovní síly je zde ta, která se musí přizpůsobovat. Do této nezaměstnanosti se mohou dostat i kvalifikovaní pracovníci přičemž jejich kvalifikace už neodpovídá trhu práce v důsledku změn výroby. Tato nezaměstnanost je jeden z hlavních faktorů, který zasahuje a vytváří regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce. Za vznikem strukturální nezaměstnanosti mohou stát překážky, které brání v mobilitě pracovní síly.

**Cyklická nezaměstnanost**- souvisí s pravidelným opakujícím se poklesem výkonu ekonomiky, při jejím růstu je potlačována. Poptávka po práci zde převyšuje nabídku. Pokud se v této nezaměstnanosti objevují pravidelnosti, které se mohou pojit s přírodním cyklem, poté se může nazvat sezónní nezaměstnaností (Buchtová, 2002).

### Další typy nezaměstnanosti

Podle Mareše (1998) jde o následující:

**Skrytá nezaměstnanost**- jde o pracovní síly, kteří práci nemají, tedy jsou nezaměstnaní, práci si nehledají a jako nezaměstnaní nejsou nikde registrováni. Tito lidé na hledání práce buď rezignovali, nebo si práci hledají za pomoci neformálních sítí nebo přímo u zaměstna-

vatele a nejsou tedy registrováni na úřadu práce. Do této skupiny patří i ti, kteří si přes úřad práce dělají rekvalifikaci, stáž nebo veřejně prospěšnou práci aj. a byly tedy vyřazeni z evidence.

**Neúplná nezaměstnanost-** nejčastěji se zde zařazují zkrácená pracovní doba, sdílení pracovního místa, čtyřdenní pracovní doba anebo snížení pracovních hodin. Zaměstnanci tuto situaci musejí přijmout i za předpokladu, že nebude plně využita jejich kvalifikace a schopnosti, kterými jsou obdařeni.

**Nepravá nezaměstnanost-** do této skupiny se řadí lidé, kteří o práci nejeví zájem a snaží se v co největší míře čerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti. Na druhou stranu se zde řadí i ti, kteří jsou vedeni jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice (Mareš, 1998).

V poslední dvou letech zde patří i lidé, kteří jsou vedeni na úřadu práce jako nezaměstnaní (uchazeči o zaměstnání), ale pracují v tzv. nekolidujícím zaměstnání, což znamená, že pracují na dohodu (nikoliv na pracovní smlouvu) a zkrácený úvazek a jejich měsíční příjem nesmí překročit 4 000Kč hrubého. Zaměstnavatelé často využívají této možnosti a zaměstnance propustí a okamžitě přijmou na dohodu. Zaměstnanec se zaeviduje na ÚP, dostává podporu v nezaměstnanosti a zároveň si vydělává oficiálně 4 000Kč měsíčně. Zaměstnavatel za takového zaměstnance neodvádí zdravotní ani sociální odvody tímto si šetří své finanční prostředky. Bohužel často dochází k zneužívání této části zákona a lidé u svého zaměstnavatele nepracují pouze na zkrácený úvazek, kde odpovídá mzda 4 000Kč měsíčně, ale pracují na plný úvazek a zaměstnavatel jim rozdíl mezi podporou a oficiálně vydělanými 4 000Kč doplácí jiným způsobem tak, aby dostávali svou průměrnou mzdu za plný počet hodin.

### 2.1.1 Důsledky nezaměstnanosti na jedince

#### *Význam práce pro jedince*

Práce je jedna z podmínek k tomu, aby člověk mohl svůj život prožít důstojně a zároveň mu práce dává možnost seberealizace, jak v osobní, tak pracovní oblasti. Člověk je díky práci vnořen do sítí sociálních vztahů, které uspokojují jeho zájmy, hodnoty, potřeby a ideje. Práce pro mnoho lidí neznamena jen životní úděl, ale práci berou jako samozřejmost

ve svém životě, která jim přináší radost a uspokojení. Pravý význam práce člověk objevuje, až když ji ztratí (Buchtová, 2002).

Nezaměstnanost působí na člověka, jak z pohledu sociálního, psychologického tak zdravotního negativně.

„Výzkumy odkryly možné důsledky, jaké sebou nezaměstnanost přináší:

- rozbití struktury denního času a vůbec změnu vnímání času a s tím související deprivaci z absence pravidelných činností
- sociální izolace plynoucí z redukce sociálních kontaktů
- ztráta participace na cílech širších skupin společnosti
- ztráta statusu, neboli sociální důstojnosti či prestiže připisované osobě na základě jejího postavení v dané společnosti a důsledky této ztráty pro osobní identitu a sebeúctu nezaměstnaného jedince
- rozklad rodinných vztahů a změny jeho postavení v rodině
- ztráta hodnot a respektu k veřejným autoritám, vydělení se z hlavního proudu společenského života, spojené často s činnostmi chápanými společností jako asociální.“ (Mareš, 1998, s.62-63)

## 2.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Nezaměstnanost ohrožuje vždy nějakou skupinu lidské populace. Uplatnění člověka na trhu práce je vždy podmíněno řadou charakteristik, díky nimž jsou zařazováni do skupin. Některá skupina je na trhu práce více ohrožena ztrátou zaměstnání než jiná. Je tedy nutné, aby se politika zaměstnanosti soustředila právě na tyto skupiny a nejen politika, ale také pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství. Mezi tyto skupiny u nás patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení lidé, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti. (Buchtová, 2002)

### 2.2.1 Obecné příčiny nezaměstnanosti absolventů škol

Nezaměstnanost u absolventů je ovlivněna faktory jak ekonomickými, demografickými a v neposlední řadě i sociálními. Přímou spojitost s trhem práce, ale má jen některá z nich, do které se může řadit ekonomická situace v zemi, celková nezaměstnanost, stav nabídky

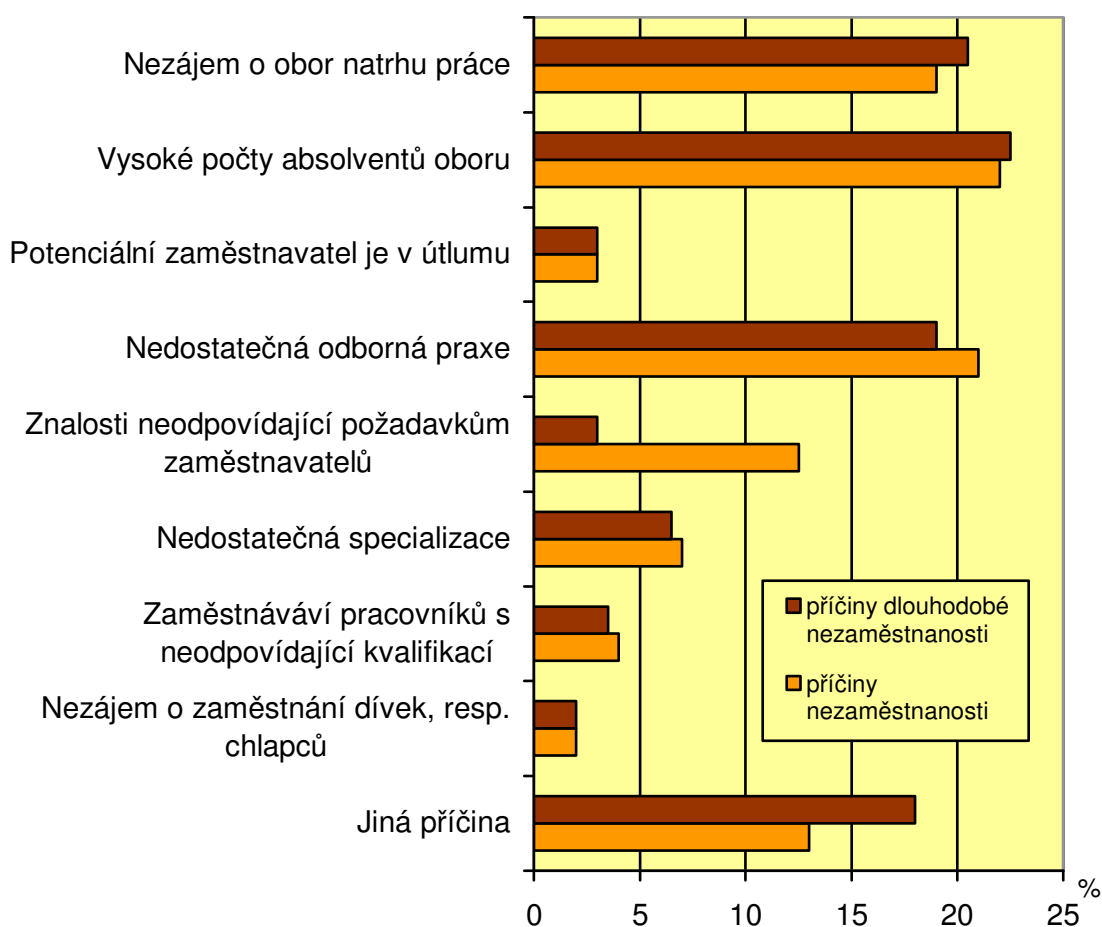
volných pracovních míst a stav mezi poptávkou a nabídkou po pracovních místech. Postavení absolventů, kteří vstupují po úspěšném ukončení studia na trh práce, závisí také na regionální situaci, na rozvoji konkrétního odvětví, ale svoji roli zde také hraje školská sféra. (Burdová, Truhlíková, 2007)

Podle pracovníků úřadu práce (In. Burdová a kol., 2007, s. 6): „ Se příčiny mohou shrnout do tří oblastí a to:

- vysoké počty absolventů určitých oborů vzdělání
- nedostatečná praxe absolventů škol
- nezájem ze strany zaměstnavatelů o absolventy odpovídajících oborů.

Obrázek č. 1

Příčiny nezaměstnanosti absolventů v % kladných odpovědí



Výzkum byl proveden v roce 2007 a jeho výsledky odpovídají názorům pracovníků ÚP.“

### 2.2.2 Faktory ovlivňující vývoj celkové nezaměstnanosti absolventů škol

*Úroveň celkové nezaměstnanosti-* je dána nepříznivým vývojem na trhu práce, který absolventy více nasměruje než ostatní pracovníky do ohrožené skupiny nezaměstnaných.

*Cyklem školního roku-* počty uchazečů o zaměstnání z řad absolventů narůstají od období června, kdy většina studentů ukončí svoje studium. Svého vrcholu poté absolventi dosáhnou v září naopak nejmenší nezaměstnanost je zaznamenávána v období měsíce května.

*Požadavkem několikaleté praxe-* tuto podmínku má většina zaměstnavatelů, ale v silách absolventů, kteří ukončili svoje studium bohužel není možné této podmínky dosáhnou.

V některých případech je to i nesprávná volba cesty dalšího vzdělávání- absolventi neměli dostatek informací o situaci na trhu práce nebo neodhadli svoje možnosti.

Mezi faktory, které ovlivňují jejich nezaměstnanost, jak upozorňují na tuto skutečnost zaměstnanci úřadu práce, jsou nereálné představy z pohledů absolventů na pracovní trh. Řada z nich má vysoké nároky a nechtějí nastoupit na místo, které by neodpovídalo jejich oborovému (dosaženému) vzdělání. Pokud by toto místo přijali, získali by praxi, pracovní návyky a v neposlední řadě vyšší možnost odpovídajícího uplatnění.

Důležitost faktorů dle Skácelové, Vojtěcha (2009), ovlivňující dobré uplatnění absolventů škol z pohledu pracovníků ÚP jsou následující:

Obrázek č.2

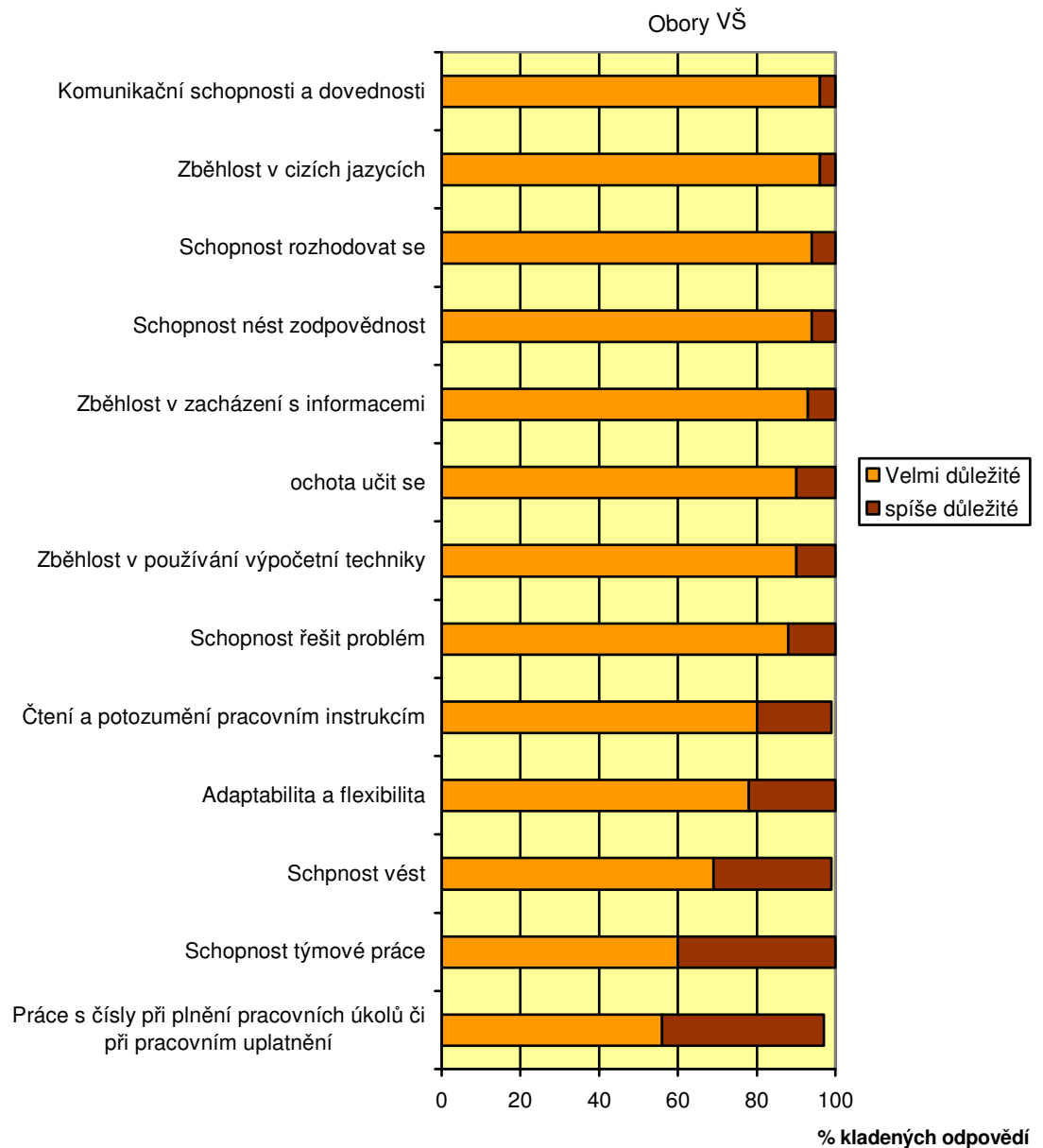
Jak důležité jsou pro dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce?	Velmi důležité	Spíše důležité	Spíše nedůležité	Nedůležité
Úroveň vzdělání	59%	36%	4%	0%
Obor vzdělání	57%	39%	4%	0%
Praxe	51%	45%	4%	0%
Široké odborné a profesní znalosti	19%	70%	12%	0%
Úzké odborné a profesní znalosti a dovednosti (specializace)	7%	43%	46%	3%
Klíčové kompetence	59%	34%	7%	0%
Schopnost udělat dojem na zaměstnavatele	36%	52%	12%	0%
Aktivní přístup při hledání zaměstnání	93%	6%	1%	0%
Připravenost absolventa orientovat se na trhu práce	55%	39%	6%	0%

### 2.2.3 Kompetence absolventů VŠ pro jejich úspěšné uplatnění

Vysokoškolské vzdělání patří do nejvyššího stupně vzdělávací soustavy. Vzdělávání je shrnuto do třech druhů programu: bakalářského, magisterského a doktorského. Studium bakalářského studia se studuje většinou v délce tří let. Magisterské studium potom v délce čtyř až pěti let, u některých oborů až šest let. Setkáváme se u vysokých škol také s dvoustupňovým programem. Po bakalářském studiu absolventi většinou pokračují na navazujícím magisterském studiu, které je většinou dvouleté. Absolventi magisterských programů mohou dále pokračovat v doktorském studiu a připravovat se k vědecké a tvůrčí práci. Z vysokých škol odcházejí vysoce kvalifikovaní odborníci a výzkumní pracovníci v technických, humanitních, pedagogických, lékařských a dalších oborech. Všechny uvedené skutečnosti vedou zaměstnavatele k tomu, aby své požadavky byly vůči této skupině velice vysoké. U vysokoškolsky vzdělaných lidí je důležitost přikládána především schopnosti řešit problém, nést zodpovědnost, komunikačním schopnostem, schopnosti rozhodovat se, ochotě vzdělávat se, zběhlosti v zacházení s informacemi a v používání výpočetní techniky (Kalousková, 2007). Výsledky názorů pracovníků ÚP na důležitost kompetencí absolventů VŠ pro jejich úspěšné uplatnění, dopadly dle Skácelové a Vojtěcha (2009), následovně:

Obrázek č. 3

### Důležitost kompetencí absolventů studujících oborů VŠ pro jejich úspěšné uplatnění



#### 2.2.4 Postoj zaměstnavatelů vůči absolventům škol z pohledu personálních agentur

Pozornost k tomuto zjištění byla zaměřena na ochotu či neochotu k zaměstnávání absolventů škol a také na význam, jaký zaměstnavatelé připisují pověsti absolutoria školy.

*Ochota a neochota přijímat čerstvé absolventy-* je dle Šťastnové, Kalouskové a kol.(2008), také závislá na regionu, velikosti formy a v neposlední řadě na jejím oborovém



zaměření, v potaz se také musí brát to jestli jde o českou či zahraniční firmu. Agentury se při přijímání absolventů rozcházejí. Někteří klienti agentur nejsou ochotni přijímat absolventy na druhou stranu jsou i tací klienti spolupracující s agenturou, kteří čerstvé absolventy preferují nebo se nebrání je přijmout za předpokladu, že nenajdou srovnatelného klienta z řad zkušenějších. Podniky, hlavně se to týká větších a středních, spíše preferují univerzálnost a zkušenost, protože od svých zaměstnanců očekávají různé druhy činností a úzká specializace mnohých absolventů je pro ně nevyhovující. Na druhou stránku největší síla absolventů spočívá v jejich adaptabilitě, flexibilitě, lepší spolupráci. Protože jsou těsně po ukončení školy, tak mají čerstvé teoretické znalosti, často disponují lepší jazykovou znalostí a větší znalostí výpočetní techniky.

U zahraničních firem se často agentury setkávají s tzv. tréninkovým programem. Některé agentury, díky tomuto programu zaznamenávají zvýšený zájem o absolventy. Firmy dávají přednost si absolventa určitým způsobem vychovat a jako plus berou to, že absolventi nejsou zatíženi předchozími pracovními návyky. Avšak i vzhledem na tyto zkušenosti se agentury shodují v tom, že firmy hledají pracovníka s praxí, jen pokud se takový člověk nenajde, až potom jsou ochotni přijmout absolventa. Pokud se firmy rozhodnou za pomoci personální agentury obsadit místo absolventem, pak je to v drtivé většině vysokoškolsky vzdělaným člověkem. Firmy také bývají otevřenější absolventům, co se týká oborů, ve kterých se potýkají s nedostatkem pracovníků.

*Význam pověsti absolutoria školy-* který zaměstnavatelé přikládají absolvování určité školy. Zde se agentury také rozcházejí, jedny se s tím neseťkaly a druzí mají zkušenost s tím, že jejich klienti přihlížejí na to, jakou školu uchazeč absolvoval. Prestiž škol se dostává do podvědomí zaměstnavatelů a může se tedy stát, že raději přijmou uchazeče z preferovaných škol. Zároveň agentury dodávají, že je zaměstnavatelem pozitivně hodnoceno studium, stáž či absolvování školy v zahraničí. Agentury zároveň, ale dodaly, že při přijímacím pohovoru dostává každý uchazeč možnost ukázat své vědomosti, dovednosti, schopnosti prezentovat se a učinit tak dojem na zaměstnavatele i když ten může mít určité preference. (Šťastnová, Kalousková a kol., 2008)

### 2.2.5 Úspěšnost a neúspěšnost uchazečů o zaměstnání prostřednictvím personálních agentur

Personální agentury do své databáze přijmou jakéhokoliv uchazeče o zaměstnání, který má o zařazení zájem. Vhodní kandidáti jsou kontaktováni, až na základě požadavku, který učiní zaměstnavatel. První krok, který učiní agentura je prohledávání vlastních databází až poté sáhne do inzercí denního tisku, na internet apod. Důležitým bodem výběrového řízení je pohovor v personální agentuře, který probíhá přeregistrací do databáze nebo na základě životopisu. Na základě pohovoru je životopis upřesněn, agentury si prověří znalosti a dovednosti i další osobnostní charakteristiky i další informace, které životopis obsahuje, aby mohly svým klientům poté nabídnout takové kandidáty, kteří splňují kritéria zaměstnavatelů. Agentury radí a připravují uchazeče na setkání s potenciálním zaměstnavatelem, popřípadě doporučí, co by měli zlepšit, aby se jim zvýšila možnost jejich přijetí.

Mezi faktory, které mají významný vliv na úspěšnost kandidátů a je na nich založen výběr pracovníků jsou: Absolvované vzdělání, odborné znalosti a dovednosti, osobnostní charakteristiky.

#### *Spolupráce agentur se školami*

Velice častou formou spolupráce je informování škol o volných pracovních pozicích, ať už se to týká částečného nebo plného pracovního úvazku nebo brigády. Nejčastěji jde o formu vyvěšování letáků, ale jsou tendence i o přímý kontakt se studijním oddělením či rektorem. Další možností, jak studentům nebo absolventům přiblížit pracovní příležitosti je formou prezentace či seminářů, jež by obsahovaly možnosti a služby, která konkrétní agentura nabízí. Dále by byla studentům nabídnuta pomoc při psaní průvodního dopisu, životopisu, také by dostali rady k přijímacímu pohovoru a mohli by se dozvědět i o situaci na trhu práce. Další forma, kterou agentury využívají je prezentace ve studentských časopisech. Naopak možnost, kterou by sami studenti uvítali a to zprostředkování studijní praxe, brigády a možnost zpracování bakalářské či diplomové práce u klientských firem, se v nabídce agentur objevuje jen velmi sporadicky.

#### *Spolupráce agentur s úřady práce*

Ne všechny agentury s úřady práce spolupracují. Důvodem, který oni sami uvádí je struktura uchazečů registrovaných na úřadech práce, jež těmto agenturám nevyhovuje. Pokud tyto instituce mezi sebou spolupracují jedná se spíše o zveřejňování pracovních pozic na

ÚP nebo popřípadě pořádání společných náborových akcí. Agentury, které zaměstnávají cizince využívají služeb ÚP zejména v souvislosti s fungováním sítě EURES (Evropské služby zaměstnanosti) a nebo při participaci na nějakých evropských projektech. Hlavním cílem je usnadnit mezinárodní mobilitu pracovních sil (Šťastnová, Kalousková a kol. 2008).

### 2.2.6 Psychologický intervenční program pro nezaměstnané

Tato doporučení, jak uvádí Buchtová (2002) se týkají všeobecně nezaměstnaných lidí, ale důraz na jejich doporučení je hlavně pro mladistvé a absolventy ať už vyučené, s maturitou či s vysokoškolsky vzdělané. Ti jsou na počátku svojí osobní tak profesní dráhy a je důležité jaký životní styl si nyní zvolí, ten je bude provázet i v jejich budoucím životě. K překonání krizového období mohou napomoci následující opatření:

#### *Neztráct naději a nepodléhat tlaku nepříznivé situace*

Nezaměstnanost se ve společnosti stává běžným jevem a nevypovídá o schopnostech a dovednostech daného člověka. Musí se počítat s každým novým odmítnutím ze stany potenciálního zaměstnavatele a nenechat se tímto odradit od hledání zaměstnání. Je nezbytné pro člověka, aby neztrácel sebedůvěru, zdravou hrdost a aby si vážil sám sebe a svého okolí.

#### *Naplánovat si pravidelné denní aktivity*

Zde by se měl člověk zaměřit na dvě stránky a to na péči o sebe, o svůj zevnějšek a na péči o vzdělání. Nynější volný čas by měl být zaměřen na prohlubování a rozvíjení znalostí ať formou kvalifikačních kurzů, jazykovým studiem aj. a svůj zbývající čas věnovat volnočasovým aktivitám, které člověka uspokojují a naplňují. Jednou z nich je určitě i zájem a péče o rodinu, udržování dobrých vztahů, kterým mohou přinést i nám podporu a sílu čelit tlaku nynější situace.

*Využít čas k možnosti hodnocení dosavadních životních a pracovních zkušeností.*

Jedna možnost, jak se zbavit strachu a úzkosti při kontaktu se zaměstnavatelem je si udělat celkovou bilanci svých nabytých schopností, dovedností a vědomostí.

*Rozšířit si právní vědomí a dobře znát práva a povinnosti nezaměstnaného*

Pokud člověk už dříve pracoval měl by vědět, že při zakončení zaměstnání mu je zaměstnavatel povinen vydat pracovní posudek, písemnosti týkající se osobních údajů a v neposlední řadě zápočtový list důchodového zabezpečení a potvrzení o čistém výdělku. Při obrácení se pomoci v době nezaměstnanosti na ÚP by měl uchazeč znát svoje práva a povinnosti, které mu vyvstávají při jeho registraci (Buchtová, 2002).

Pokud se nezaměstnaný zaregistruje na ÚP jako uchazeč o zaměstnání dostane se mu v první fázi informace o jeho základních právech a povinnostech od zprostředkovatelky. V nejkratší době po své registraci se zúčastní informační schůzky, tzv. skupinového poradenství, na které se seznámí hlouběji a důkladněji se svými právy, povinnostmi, ale i možnostmi v době své evidence na ÚP. Má možnost dotazů. Dostává základní poučení i v písemné podobě a je mu nabídnuta konzultační či poradenská činnost ze strany ÚP.

*Nezavírat se do sebe, ale sledovat dění kolem sebe, udržovat neustálý kontakt s trhem práce a s širším sociálním okolím*

Je to jeden z nejdůležitějších zdrojů, který přinese včasné a zaručené informace o možnostech uplatnění na trhu práce.

*Na přechodnou dobu si najít práci třeba i méně placenou*

Přizpůsobit se nabídkám práce a přijmout i takovou, která neodpovídá kvalifikaci daného člověka. Jedna z možností je práce na poloviční úvazek, práce vykonávaná doma, různé druhy brigád, což je jedna z prevencí zabraňující nečinnosti jedince.

*Promyšlení úsporné životní strategie*

Finanční nouze, by měla donutit člověka přehodnotit svou stávající situaci. Zaměřit se na věci k životu opravdu potřebné a nezbytné pro naše základní uspokojení potřeb.

*Důsledně pečovat o své zdraví*

Nejen sama nezaměstnanost, ale i obavy o ztrátu nynějšího zaměstnání mohou u člověka vyvolat úzkost, strach, deprese. Prevencí, jak předcházet těmto duševním stavům i pozděj-

ším navazujícím psychosomatickým onemocněním je cvičení, které přináší pocit uspokojenosti, dále zde můžeme zahrnout relaxaci nebo psychoterapii. K udržení zdravé mysli a zdravotního stavu nám dopomůže odpočinek a aktivita (Buchtová, 2002).

### 3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Základem pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti na jednotlivých úřadech jsou programy podporující začlenění absolventů na trh práce. Tyto programy mají odstraňovat jednu z hlavních příčin jejich nezaměstnanosti a to je nedostatečná praxe. Jejich přínosem je pomoc při možnostech získání zaměstnání a i ve zvýšení zaměstnatelnosti absolventů a snaží se o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou. Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou vymezeny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

#### 3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti týkající se absolventů VŠ

Dle Burdové, Trhlíkové (2007) jde o následující:

##### **Rekvalifikace**

Je jedním z nástrojů APZ, který je poskytován uchazečům, zájemcům o zaměstnání, jejichž cílem je získání nové kvalifikace nebo rozšíření, zvýšení a prohloubení stávající kvalifikace a to i včetně prodloužení nebo jejího udržení. Jedna z forem rekvalifikace jsou speciální vzdělávací programy. Mohou být poskytnuty speciálně pro absolventy. Mezi rizikovou skupinu nezaměstnaných, kteří potřebují zvýšenou péči při hledání a zprostředkování zaměstnání patří nejen absolventi vysokých škol, ale i mladí lidé do 25 let a to po dobu dvou let po úspěšném dokončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Vzdělávací střediska musí mít schválenou akreditaci (povolení) od MŠMT, aby mohli vydat absolventů osvědčení o vykonané rekvalifikaci.

##### **Veřejně prospěšná práce (VPP)**

Slouží k zachování si pracovní aktivity před nalezením trvalého zaměstnání. Jejich dalším úkolem je vytvoření nových pracovních příležitostí a to formou organizované práce především pro nekvalifikované, problémové uchazeče, obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané a s nižším vzděláním. Práce, která jim je takto nabídnuta zahrnuje především úklidové a pomocné práce hlavně ve prospěch obcí, státních a nebo jiných obecně prospěšných institucí, ale i pečovatelskou a ošetrovatelskou činnost ať je to v oblasti sociální nebo

charitativní. Úřad práce zde přispívá na částečnou nebo plnou úhradu mzdových nákladů pro uchazeče, který byl zařazen do tohoto nástroje APZ.

### **Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)**

Zaměstnavatelé mohou po dohodě s úřadem práce vytvořit pracovní místa. Tyto místa by byly obsazeny uchazeči o zaměstnání jimiž nelze nalézt pracovní uplatnění jiným způsobem. Úřad práce na takto vzniklá místa poskytuje příspěvek. Pokud se jedná o mladé lidi do 25 let může být součástí dohody o zřízení pracovního místa požadavek na vypracování plánu zajištění odborné praxe.

### **Příspěvek na zapracování**

Tento příspěvek lze čerpat z úřadu práce, pokud zaměstnavatel uzavře dohodu s úřadem práce a přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, který spadá do skupiny uchazečů, kterým je při zprostředkování práce věnována zvýšená péče. Patří zde tedy i absolventi vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném dokončení studia, ale nejdéle do 30 let věku. Tento příspěvek lze čerpat po dobu tří měsíců a měsíčně nesmí přesáhnout více jak polovinu minimální mzdy.

### **Cílené programy k řešení nezaměstnanosti**

Jedna možnost jak řešit problémy v oblasti nezaměstnanosti je za pomoci cílených programů zaměřených na zvyšování možnosti uplatnit se na trhu práce. Mohou zde patřit programy celostátního, krajského, okresního a obecního charakteru (Burdová, Truhlíková, 2007).

Realizace těchto programů se v současné době čím dál tím více rozvíjí a to v důsledku možnosti financování těchto programů z finančních prostředků ESF. V souvislosti s řešením problémů nezaměstnaných absolventů a mladých lidí se s širším využitím počítá i v budoucnu.

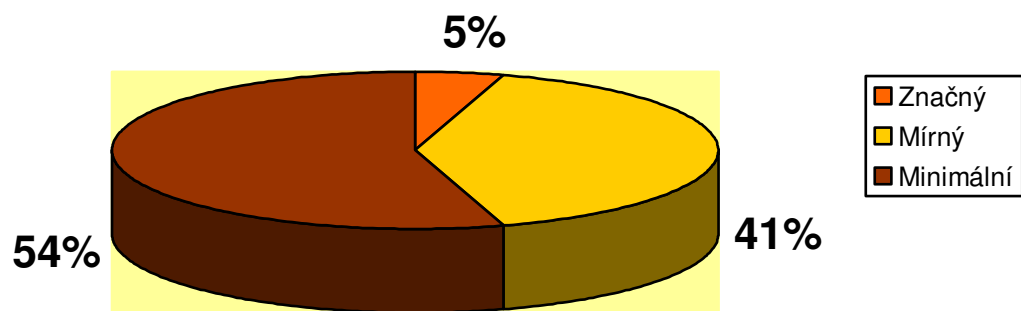
Jedno z opatření, které se snaží podpořit lepší uplatnitelnost absolventů, ale nejen absolventů, na trhu práce je tvorba tzv, individuálního akčního plánu- IAP. Dle Burdové, Trhlí-

kové (2007) je to jedna z technik poradenské činnosti, kterou nabízí ÚP, aby předcházel dlouhodobé nezaměstnanosti a zvýšil možnost prosazení absolventů na trhu práce. Přínosem tohoto plánu směrem k uchazeči o zaměstnání je stanovit si postup a časový plán při plnění jednotlivých opatření, která by absolventa mohla navést na cestu zodpovědnosti vůči sobě samému. Jedná se o dlouhodobější poradenskou aktivitu, která také směřuje k aktivizaci samotného uchazeče. IAP je formou písemné dohody mezi poradcem ke zprostředkování zaměstnání a samotným uchazečem. Tato smlouva je dobrovolná. Samotný proces by měl směřovat k tomu co uchazeč může nabídnout zaměstnavateli, jaké opatření může vyvinout sám uchazeč, které by vedlo k vyřešení jeho situace dále potom jakou pomoc by chtěl a očekává od ÚP a nakonec jakou pomoc mu reálně může poskytnout úřad práce ve spolupráci s ostatními obory na ÚP. IAP se uzavírá s uchazečem o zaměstnání po jeho nejméně 5 měsíční evidenci na ÚP. Šetření, které proběhlo v roce 2007 přineslo následující výsledky.

Obrázek č. 4



### Zájem ze strany absolventů o vypracování individuálního akčního plánu



#### 3.1.1 Faktory ovlivňující efekty programů aktivní politiky zaměstnanosti

ÚP se snaží vytvořit takové programy, které by pomohly hlavně rizikovým skupinám v oblasti nezaměstnanosti.

Mezi faktory ovlivňující efekty programů aktivní politiky zaměstnanosti podle Kulhavého a Sirovátky“ patří:

- *creaming off*: zde si ÚP vybírají klienty, kteří splňují vhodné parametry, aby byla politika co nejúčinnější. Dávají přednost klientům, kteří budou v budoucnu lépe uplatnitelní a také těm, se kterými mají po stránce připravenosti méně práce.

- *lock in*: klienti programu, jsou v něm jakoby uzamčeni, po dobu jeho trvání, se aktivně nepodílejí na hledání práce, tuto aktivitu opět započnou, až po skončení daného programu, kterého se zúčastnili. Program tedy prodlužuje dobu, po kterou jsou považováni za nezaměstnané.
- *substituce*: po úspěšném ukončení programu APZ, může uchazeč o zaměstnání získat pracovní pozici, ale tuto pozici na druhou stranu vezme jinému uchazeči o zaměstnání. Takže program APZ jednoho uchazeče zvýhodní, ale situaci druhého nezaměstnaného zhorší.
- *vytlačení*: aktivní politika zaměstnanosti je financována často ze mzdových odvodů pracovníků, realizovaný program ubírá potenciál regionu k tvorbě nových míst. Pokud by programy tvořeny nebyly, zaměstnavatelé by měli větší šanci na vytvoření nových pracovních míst, protože náklady na toto pracovní místo by se snížily.
- *mrtvá váha*: uchazeč o zaměstnání by našel zaměstnání i bez intervence.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 KVALITATIVNÍ VÝZKUM ABSOLVENTŮ VŠ NA TRHU PRÁCE

### 4.1 Úvod k výzkumu

Pro výzkum jsem si zvolila téma „Absolventi vysokých škol na trhu práce“ hlavně proto, že zanedlouho budu sama absolventem vysoké školy a chtěla jsem se o této problematice dozvědět více a zajít trochu více do hloubky problému, než by bylo normálně možné.

Pro výzkum jsem si vybrala Úřad práce v Olomouci, protože v Olomouckém kraji nyní žiji a chtěla jsem mít alespoň trochu přehled o uplatnění absolventů na trhu práce zde.

### 4.2 Cíl výzkumu

V praktické části byl proveden kvalitativní výzkum formou polostrukturovaného rozhovoru s osmi absolventy vysokých škol, kteří během mého výzkumu byli registrovaní na Úřadu práce v Olomouci.

Jedním z úkolů tohoto výzkumu bylo postavení absolventů vysokých škol na trhu práce, jak oni sami vnímají svoji nynější situaci a jaká východiska ze své současné situace vidí a také zjistit, zda jsou se svým daným vystudovaným oborem spokojeni.

Za pomoci rozhovorů s oslovenými absolventy jsem si chtěla odpovědět na dvě základní otázky výzkumu. Z pohledu osmi absolventů vysokých škol jsem odpovědi na tyto otázky dostala.

„Jaká byla představa absolventů vysokých škol před nebo během studia na jejich uplatnění na trhu práce a jaká je jejich reálná možnost z jejich pohledu na uplatnění v daném vystudovaném oboru nyní?“

„V čem absolventi vysokých škol hledají příčinu své nynější nezaměstnanosti.“

Dále jsem si stanovila i dílčí cíle, na které jsem se pomocí rozhovorů snažila najít odpovědi i ty by měly pomoci k odpovědím na moje základní výzkumné otázky.

„Čemu dávají studenti přednost při výběru zaměstnání?“

„Jsou absolventi spokojeni se svým vystudovaným oborem nebo již využili na ÚP nějakého programu APZ, který by je třeba mohl nasměrovat do jiného oboru?“

„Vidí absolventi vysokých škol nějaké východisko ze své nynější situace?“

„Umožnila nebo poskytla jim vysoká škola, nějakou možnost, aby mohli svoje zkušenosti využít v praxi? (praxe během studia, zaměstnání během studia)“

„Jsou absolventi nyní, s odstupem času, spokojeni se studiem a s množstvím informací, které jim škola během studia poskytla nebo se snažili získat a rozšířit si znalosti ve svém vlastním zájmu např. samostudiem, studiem odborné literatury, volno časovými aktivitami týkající se jejich oboru?“

„Mají respondenti přehled o tom, kde se mohou se svým vystudovaným oborem uplatnit na trhu práce a shoduje se to s jejich představou o budoucím zaměstnání?“

„Chtějí jít absolventi za svým vysněným zaměstnáním i nyní, nebo poleví ve svých požadavcích hlavně, aby získali zaměstnání třeba i v jiném oboru?“

### 4.3 Metoda výzkumu

Cílem výzkumu je porozumět a interpretovat situaci absolventů vysokých škol na trhu práce a popsat, v čem shledávají respondenti příčiny své nezaměstnanosti a jak se liší jejich představy na svoje uplatnění od reality, kterou nyní zažívají na úřadu práce.. Za vhodnou metodu jsem vybrala výzkum kvalitativní.

Významný metodolog Creswell definuje kvalitativní výzkum takto ( In Hendl, 2005, s. 50):

„Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří konkrétní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje se o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.“

U kvalitativního výzkumu můžeme počítat se širokou škálou sběru dat, kde nejsou na začátku stanoveny základní proměnné, hypotézy a samotný projekt, nemusí být závislý na teorii, která je předem daná. (Švaříček, Šedřová, 2007)

„Logika kvalitativního výzkumu je induktivní, teprve po nasbírání dostatečného množství dat začíná výzkumník pátrat po pravidelnostech, které se v těchto datech vyskytují, formuluje předběžné závěry a hledá pro ně další oporu v datech. Výstupem je formulování nové hypotézy či teorie.“(Švaříček, Šedřová, 2007, s 24)

#### 4.4 Technika sběru dat a zpracování

V kvalitativním výzkumu jsem si vybrala jako vhodnou metodu pro sběr dat hloubkový rozhovor. Tento mi pomohl lépe se vcítit do postavení absolventů v určitém prostředí, v mojí práci konkrétně to bylo prostředí úřadu práce, které musejí navštěvovat v době své nezaměstnanosti, pokud chtějí brát některou ze sociálních dávek a pokud si nechtějí platit zdravotní a sociální odvody. Prostřednictvím rozhovoru jsem chtěla získat jejich názor, postoj ke každé položené otázce a jejich subjektivní prožívání současné situace.

Za hlavní dva typy hloubkového rozhovoru považuje Švaříček, Šedřová(2007, s 160):

- Polostrukturovaný rozhovor
- Nestrukturovaný rozhovor nebo-li narativní

Dále také uvádí, že hloubkový rozhovor se neskládá jen ze dvou částí z rozhovoru a přepisu. Celý tento proces získávání dat je tvořen z výběru metody, přípravy rozhovoru, samotného dotazování, přepisu rozhovorů, reflexe rozhovoru, analýzy dat a prezentace výzkumných dat.

Pro svůj výzkum jsem si vybrala polostrukturovaný rozhovor, který vychází, jak uvádí Švaříček, Šedřová(2007) z předem vytvořeného seznamu témat a otázek.

### **Analýza dat získaných metodou polostrukturovaného rozhovoru**

Polostrukturovaný rozhovor byl tvořen osmnácti otázkami. Data získaná během rozhovoru jsem se rozhodla zaznamenat na diktafon a pro získání základních osobních údajů spolu s nástinem jednotlivých otázek rozhovoru jsem využila záznamový arch. Poté jsem rozhovory přepsala do textové podoby pro jejich další zpracování.

Pro analýzu získaných kvalitativních dat přepisem byly zvoleny za fáze výzkumu následující: archivace kódovaných dat spolu s komentováním a doplňováním dat. Závěrečnou fází bylo vyvozování závěrů. (Miovský, 2006)

## 5 REALIZACE VÝZKUMU

Výzkum byl proveden na Úřadu práce v Olomouci. Kvůli ochraně osobních údajů, proběhla spolupráce za pomoci zprostředkovatelů práce na ÚP v Olomouci, ke kterým byli jednotliví uchazeči (absolventi VŠ) pozváni. Respondentům jsem navrhla, že rozhovory můžeme realizovat buď v prostorách Úřadu práce, konkrétně v kanceláři, která byla v ten den volná, ale jsem si vědoma, že prostředí úřadu (pracoviště) by mohlo mít negativní vliv na ochotu absolventů odpovídat na citlivé otázky, proto jsem jim jako druhou možnost nabídla realizovat výzkum v kavárně či na jiném místě mimo budovu Úřadu práce v Olomouci. Snažila jsem se o vytvoření neformální a uvolněné atmosféry a o odstranění komunikačních bariér, které by mezi námi mohly vzniknout. Nakonec jsem všechny rozhovory realizovala v prostorách ÚP a bylo to na žádost jich samých.

Všichni respondenti byli před začátkem vlastního rozhovoru upozorněni na anonymitu výzkumu a podepsali souhlas s poskytnutím rozhovoru pro účely této bakalářské práce. Byli také informováni o tématu rozhovoru o povaze výzkumu a o jeho cílech. Jejich spolupráce byla dobrovolná a byli si vědomi možnosti neodpovědět na jednotlivé otázky.

Při dotazování jsem se snažila přibližně držet vytvořené osnovy rozhovoru, která obsahuje dva základní okruhy otázek. Prvním okruhem je nynější situace absolventů vysokých škol na úřadu práce a druhým okruhem jsou jejich představy na své uplatnění na trhu práce, které měli před svým studiem a během svého studia. Avšak tuto osnovu jsem se nesnažila nějak doslovně dodržet a pokud dotazovaný odbočil od tématu, ráda jsem ho vyslechla. Rozhovory byly zaznamenány na diktafon poté byly doslovně přepsány.

### 5.1 Výzkumný vzorek

Jednotkou zjišťování jsou absolventi vysokých škol. Cílem konstrukce vzorku bylo zkoumání problematiky z různých úhlů pohledu, proto bylo usilováno o zastoupení obou pohlaví, dlouhodobě a krátkodobě nezaměstnaných, různých druhů oborů vysokoškolského studia. Můj způsob výběru byl záměrný. Absolventy jsem rozdělila do dvou kategorií a to na krátkodobě a dlouhodobě registrované na ÚP a následně jsem respondenty podle těchto



dvou kategorií vybírala. Z těchto důvodů nebude možné výsledky zobecnit na celou populaci.

Vzorek zahrnuje 8 respondentů, z nichž čtyři jsou krátkodobě nezaměstnaní, přičemž délka jejich evidence na úřadu práce (dále jen ÚP) je kratší než 6 měsíců. Zbylí čtyři respondenti odpovídají definici dlouhodobě nezaměstnaných, protože jsou v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců. Mezi respondenty nalezneme absolventy bakalářských i magisterských /inženýrských/ programů, dále humanitních, společenských, ekonomických, pedagogických i technických oborů. Věk respondentů se pohybuje mezi 23 a 27 lety.

Tabulka č.1- otázka č. 1 (respondenti)

Č.	Jméno	Věk	Titul	Obor studia	Délka evidence na ÚP
1.	Martina	25	Bc.	Humanitní studia	7 měsíců
2.	Petra	27	Bc.	Sociální geografie a regionální rozvoj	6 měsíců
3.	Jan	25	Ing.	Strojní inženýrství	2, 5 měsíce
4.	Kateřina	25	Mgr.	Anglická filologie a sociologie	2 měsíce
5.	Hana	23	Bc.	Ekonomika a management	3 měsíce
6.	Pavel	23	Bc.	Ekonomika a management	2 měsíce
7.	Jana	24	Mgr.	Biologie	6 měsíců
8.	Tereza	24	Mgr.	Geografie	9 měsíců

## 5.2 Deskriptivní přístup ke kvalitativní analýze

„Deskriptivní přístup ke kvalitativní analýze je ve svém užším pojetí založen na předpokladu, že procesy utřídění, kvalifikace a deskripce, jsou sami o sobě analytickým postupem a hlubší analýza kvalitativních dat jdoucích za fáze je příliš spekulativní.“ (Miovský, 2006, s. 220)

## 5.3 Okruhy otázek a jejich analýza

Tabulka č. 2: Otázka 2.

„Uchází se absolventi vysokých škol o práci jen v daném vystudovaném oboru?“

	<b>Většina odpověděla, že ano, jenom dva absolventi hledají i mimo vystudovaný obor.</b>
<b>1. Martina</b>	„Ano“
<b>2. Petra</b>	„Ne“ Snaží se najít práci i v cestovních agenturách a hotelnictví, v této oblasti má totiž zkušenosti, kterých nabyla po svém studiu v Anglii
<b>3. Jan</b>	„Ano“ Vystudoval bakalářský obor a inženýrský, ale zaměřením se od sebe částečně liší, takže má širší oblast svého uplatnění.
<b>4. Kateřina</b>	„Částečně, sociologií se nehodlám zabývat, takže toto jsem studovala úplně zbytečně, takže bych chtěla tu angličtinu, ale nechci učit ani vyloženě něco tak odborného“.
<b>5. Hana</b>	„Ano“
<b>6. Pavel</b>	„Ano“
<b>7. Jana</b>	„Ano“ Pracovala by i tam, kde by se to jejího oboru alespoň z části týkalo.
<b>8. Tereza</b>	„Ne“

## Tabulka č. 3: otázka 3

„Mají absolventi nějakou zkušenost v oboru, který vystudovali?(praxe během studia, zaměstnání během studia)“

	<b>Šest dotazovaných odpovědělo že nemá, pouze dva během studia absolvovali praxi.</b>
<b>1. Martina</b>	„Ne“
<b>2. Petra</b>	„Ne“ V oboru. Který vystudovala nemá, ale po studiu, pracovala v Anglii jako servírka a poté i manažerka restaurace.
<b>3. Jan</b>	„Ne“
<b>4. Kateřina</b>	„Ne“ Až po studiu pracovala v USA, jako asistentka ředitele ve firmě.
<b>5. Hana</b>	„Jenom během studia, když jsem byla na obecním úřadě ve Slatinicích a na Krajském úřadě.“ S praxí byla spokojena.
<b>6. Pavel</b>	„Ano, Ve škole jsme měli odbornou praxi a poté jsem pracoval dva měsíce ve Fakultní nemocnici a byl jsem spokojen.“
<b>7. Jana</b>	„Ne“
<b>8. Tereza</b>	„Ne“

## Tabulka č. 4: otázka 4

„Kdyby jste měla možnost studovat znovu vybrala by jste si stejný obor?“

	<b>Zde se respondenti rozdělili na polovinu. Čtyři z dotazovaných by studovali znovu stejný obor a další čtyři by si vybrali úplně něco jiného.</b>
<b>1. Martina</b>	„Ne“ Obor podle ní byl moc široce zaměřen, nyní by si vybrala něco konkrétnějšího.
<b>2. Petra</b>	Studium se spíše podle ní podobalo střední škole, a předměty nebyly směřovány do praxe... „Ne, určitě ne.“

<b>3. Jan</b>	„ <i>Ne</i> “ Tento obor vystudoval, protože se na něj dostal bez přijímacích zkoušek, takže nyní by volil takový, který by jej bavil.
<b>4. Kateřina</b>	„ <i>Ano</i> “ Kombinace těchto dvou oborů se podle ní zdá nejpříjemnější.
<b>5. Hana</b>	„ <i>Ano</i> “
<b>6. Pavel</b>	Obor ho baví a chtěl by jít dále studovat na Ing. , pokud si mezitím nenajde práci.
<b>7. Jana</b>	„ <i>Ne</i> “ Podle ní v oboru není moc velké uplatnění, proto si kombinovanou formou dodělává pedagogické minimum.
<b>8. Tereza</b>	„ <i>Ano</i> “ S oborem je spokojená, naplnil její představy.

#### Tabulka č. 5: otázka 5

„ Čemu dávají absolventi přednost při výběru zaměstnání? Na co kladou důraz? Záleží jim na tom, zda se budou moci dále rozvíjet, dělat kariéru, nebo je důležitá výše platu..?“

	<b>Většina by při hledání zaměstnání dala přednost takovému, který by je bavil a vnitřně uspokojoval. U třech dotazovaných také hraje svoji roli výška platu. Dále zde svoji roli při volbě zaměstnání hraje místo, profesní růst a prostředí.</b>
<b>1. Martina</b>	„ <i>Tak hlavně, aby mě to bavilo.</i> “
<b>2. Petra</b>	„ <i>Určitě profesně se rozvíjet a vzdělávat, potom hlavně komunikace s lidmi, práce v týmu.</i> “
<b>3. Jan</b>	„ <i>Práce v místě mého bydliště a také plat. A také aby mě to alespoň trochu bavilo.</i> “
<b>4. Kateřina</b>	„ <i>Spíše ten plat a hlavně, aby mě to bavilo, bylo to perspektivní, dobré prostředí. Já bych to brala jako svoje první zaměstnání, tak také profesní růst, abych při druhém mohla pohlížet výše.</i> “

<b>5. Hana</b>	„Hlavně abych pracovala v Olomouci nebo okolí. To je asi vše.“
<b>6. Pavel</b>	„Snažím se najít práci v oboru, ale to se mi teď nedaří a také plat je důležitý.“
<b>7. Jana</b>	„Práce v kolektivu, která by mě uspokojovala, a taky práce v okolí Olomouce, protože se chceme zde s přítelem usadit“
<b>8. Tereza</b>	„Hlavně na to aby mě ta práce bavila, a pokud možno, aby byla v oboru.“

Tabulka č. 6: otázka 6

„ Využili studenti nějakého programu APZ?(aktivní politika zaměstnanosti)“

	<b>Zde se všichni absolventi bez jedné, shodli na tom, že žádného programu nevyužili.</b>
<b>1. Martina</b>	„Ne“
<b>2. Petra</b>	Nyní si dělá rekvalifikační kurz administrativní pracovnice na Úřadu práce v Olomouci na vzdělávacím středisku a doufá, že by tam za nějaký čas mohla získat zaměstnání.
<b>3. Jan</b>	„Ne“ Podle jeho slov by do toho ani nešel.
<b>4. Kateřina</b>	„Ne“
<b>5. Hana</b>	„Ne“
<b>6. Pavel</b>	„Ne“ Začíná přemýšlet o rekvalifikaci.
<b>7. Jana</b>	„Ne“ Rekvalifikační kurz žádný pro sebe nenašla, nebo takový o který by se ona mohla ucházet, uvedla že v nabídce našla kadeřnici, zedníka.
<b>8. Tereza</b>	„Ne“

Tabulka č.7: otázka 7

„Byl/a by jste ochoten/a přestěhovat se za prací třeba do zahraničí?“

	<b>Většina odpověděla že nikoliv. Pouze dvě dotazované odpověděly s určitostí, že ano a jeden absolvent si nebyl jistý.</b>
<b>1. Martina</b>	„Ne“
<b>2. Petra</b>	Už v zahraničí pracovala a viděla tam svůj profesní růst takže... „určitě ano“ .., pokud si práci nenajde zde.
<b>3. Jan</b>	Uvažoval by o tom, pokud zde nenajde zaměstnání, ale jel by tam nejvýše na rok a bral by to spíše jako zkušenost.
<b>4. Kateřina</b>	Dříve pracovala v zahraničí, ale nyní se s přítelem vrátila zpět... „Ne, chci být doma a usadit se.“
<b>5. Hana</b>	„Ano“
<b>6. Pavel</b>	„Ne“
<b>7. Jana</b>	Nebyla by ochotná se do zahraničí přestěhovat za prací, ale přistoupila by na to, že by každý den za prací dojížděla. Dále se zmínila, že už byla na pohovoru i v jiném městě.
<b>8. Tereza</b>	Rozhodně odmítla, chce si najít práci v Olomouci.

Tabulka č. 8: otázka 8

„Byli by absolventi schopni vykonávat praxi třeba měsíc bez výplaty?“

	<b>Zde se shodlo sedm absolventů, že rozhodně ano pouze jeden by to bez finančního ohodnocení nepřijal.</b>
<b>1. Martina</b>	Pokud by jí to pomohlo při zisku zaměstnání, tak by pracovala i bez finančního ohodnocení.
<b>2. Petra</b>	„Ano, určitě“

<b>3. Jan</b>	Jako jediný měl k tomu výhradu.... „ <i>když už mě zaměstnají očekávám, že za to něco dostanu</i> “..takže by nebyl ochoten ani měsíc.
<b>4. Kateřina</b>	Souhlasila by pokud by jí to pomohlo v budoucnu najít práci.
<b>5. Hana</b>	„ <i>Určitě</i> “
<b>6. Pavel</b>	Když by mu tahle praxe pomohla při hledání zaměstnání, tak by se jí nebránil.
<b>7. Jana</b>	Souhlasila, ale jen pod podmínkou že... „ <i>by to bylo vázáno pozdějším mým nástupem</i> “
<b>8. Tereza</b>	„ <i>Ano pokud by mi to pomohlo najít si práce, tak ano</i> “.

#### Tabulka č. 9: otázka 9

„ V čem si myslíte, že je příčina vaší nezaměstnanosti?“

	<b>Někteří se shodli, že je to jejich nezkušeností a nedostatkem praxe. Ekonomická krize zde hraje také svoji roli, nebo daný vystudovaný obor. V jednom případě se objevil i názor diskriminace.</b>
<b>1. Martina</b>	Myslí si že příčina současného stavu je moc široký obor studia, i proto pokračuje v dálkovém studiu, aby měla nějaké konkrétnější zaměření.
<b>2. Petra</b>	Absolvovala už několik pohovorů a nich tedy usuzuje...“ <i>říkají, že jsem vysokoškolák a oni mě nezaplatí a raději berou absolventy středoškoláky</i> “ ..., obává se také, že je to diskriminací vzhledem k jejímu věku...“ <i>zaměstnavatelé se zeptali, jestli už pomýšlím na rodinu a tak</i> “.
<b>3. Jan</b>	„ <i>Za prvé si myslím, že vzduchotechnika je trochu stavařský obor a já jsem na úřadě práce před zimou takže si myslím, že je útlum stavení a všeho, nejsou projekty. A i tak si myslím, že na Olomoucku je míň firem než třeba v Praze, je to menší kraj no.</i> “
<b>4. Kateřina</b>	Vidí tento problém ve svojí nezkušenosti.

<b>5. Hana</b>	Jako jednu příčinu uvedla současnou ekonomickou krizi a také... “ <i>že je po novém roce, tak není práce.</i> “
<b>6. Pavel</b>	Příčinu hledá v ekonomické situaci.
<b>7. Jana</b>	Myslí si že se všeobecně dává přednost zkušenějším, protože pokud... “ <i>Mají hodně lidí, kteří se u nich o práci ucházejí, takže si mohou vybrat.</i> “
<b>8. Tereza</b>	„ <i>Asi, že nemám žádnou praxi.</i> “

Tabulka č. 10: otázka 10

„Vidí absolventi východisko ze své situace?“

	<b>Většina, kromě jedné respondenty, východisko za své situace vidí a jsou do budoucna optimističtí.</b>
<b>1. Martina</b>	„ <i>Ano, nyní studuji dálkově magistra, takže snad mi to pomůže v budoucnu při hledání zaměstnání.</i> “
<b>2. Petra</b>	Vidí naději ve stáži, kterou nyní absolvuje... „ <i>do budoucna by mě mohli zaměstnat i na této pozici zde a nebo, že mi alespoň pomůže najít práci, když už nějakou praxi budu mít.</i> “
<b>3. Jan</b>	Hledá si brigády, aby si přivydělal a zatím mu tato situace nevádí.
<b>4. Kateřina</b>	Asi největší optimistka, také doufá, že na ÚP byla naposledy.
<b>5. Hana</b>	Ta svoji šanci vidí v tom... “ <i>až krize pomine.</i> “
<b>6. Pavel</b>	Vidí svoje východisko v dalším studiu.
<b>7. Jana</b>	„ <i>Je tady možnost mateřské, ale bez práce není mateřská, ale jen nějaký rodičovský příspěvek, tak přemýšlím, že bych šla na ten rok, třeba i prodávat do obchodu.</i> “
<b>8. Tereza</b>	Východisko z této situace moc nevidí a myslí si že... „ <i>uplatnění v tomto oboru je hodně těžké.</i> “



Tabulka č. 11: otázka 11

„Proč jste se rozhodli studovat daný obor, kdo nebo co vás k tomu vedlo?“

	<b>Většina začala studovat daný obor, kvůli samotnému zájmu o něj, který většinou vzniknul na střední škole.</b>
<b>1. Martina</b>	Už na střední škole ji to bavilo a chtěla v tom tedy nadále pokračovat „ <i>Mám blízko k dějepisu a dějinám obecně. Zajímám se o historii, tak to byla jedna z možností. A také mě baví filozofie.</i> “
<b>2. Petra</b>	„ <i>Vždycky mě bavil předmět geografie a zaujal mě obor sociální geografie a regionální rozvoj, hlavně ten regionální rozvoj.</i> “ Jak dále uvedla byl pro ni i výzvou, protože se chtěla uplatnit na magistrátu nebo na kraji.
<b>3. Jan</b>	„ <i>Dostal jsem se tam bez přijímaček</i> “
<b>4. Kateřina</b>	„ <i>Na střední škole jsem studovala angličtinu, takže jsem v ní chtěla pokračovat, hodně mě to bavilo.</i> “
<b>5. Hana</b>	„ <i>Protože mě vždycky bavila kancelářská práce.</i> “
<b>6. Pavel</b>	Podle něj nemá talent na technické obory a ten co vystudoval ho bavil.
<b>7. Jana</b>	Má zájem o biologii, nejdříve chtěla být doktorkou, ale později si to rozmyslela a nyní by ji uspokojovalo pracovat někde v laboratořích.. „ <i>můj takový sen je pracovat v laboratoři asistované reprodukce.</i> “
<b>8. Tereza</b>	Na střední škole ji geografie zajímala, tak v ní chtěla i nadále pokračovat.

Tabulka č. 12: otázka 12

„Byli jste spokojeni s výukou a množstvím informací, které Vám byly poskytnuty během studia?“

	<b>Sedm studentů bylo spokojeno s množstvím informací, které nabyli během svého studia. Jen jedna absolventka spokojená nebyla.</b>
<b>1. Martina</b>	„Ano“
<b>2. Petra</b>	„Ne, bylo to hrozné.“ Předměty podle ní byly příliš teoreticky zaměřené a pro praxi nepoužitelné.
<b>3. Jan</b>	„Ano, informací bylo dostatek“
<b>4. Kateřina</b>	U dvou oborového studia byla spokojena pouze s angličtinou u sociologie měla výtka že... „Tam to bylo hlavně o teorii ale žádná praxe tam nebyla.“ I díky tomu se chce naplno věnovat jen angličtině.
<b>5. Hana</b>	„Ano, naprosto.“
<b>6. Pavel</b>	„Ano.“
<b>7. Jana</b>	Byla spokojená při bakalářském studiu v Ostravě... „tam bylo vzdělání takové všeobecné a bylo to fajn.“ Na rozdíl od studia univerzity v Olomouci, kdy si myslí, že hodně profesorů již překročilo věk na to, aby ještě mohli vyučovat a také, že... „Někteří učitelé chybí na některé obory, mohlo by to být lepší“.
<b>8. Tereza</b>	„Ano“

Tabulka č. 13: otázka 13

„Rozšiřovali nebo rozšiřujete si znalosti v daném studovaném oboru i mimo vysokou školu (samostudiem)?“

	<b>Drtivá většina, kromě jedné absolventky si své znalosti nerozšiřovali mimo rámec vystudované školy.</b>
<b>1. Martina</b>	„Ne“
<b>2. Petra</b>	Své znalosti si nerozšiřovala a teď toho lituje, protože teď při pohovorech, které absolvovala, zjistila že to bylo potřebné, ale jak sama uvedla... „ne,

	<i>na to jsem byla líná“</i>
<b>3. Jan</b>	Myslí si, že by to stejně nikde nevedlo, protože je to vše o praxi.
<b>4. Kateřina</b>	Angličtině se věnovala i ve volném čase a to, že překládala texty.
<b>5. Hana</b>	„ <i>Ne</i> “
<b>6. Pavel</b>	„ <i>Ne</i> “
<b>7. Jana</b>	Doposud se tomu nijak nevěnovala, ale vzhledem k situaci, ve které se nyní nachází... „ <i>intenzivně přemýšlím o dálkovém studiu o úplně jiném oboru</i> “..., dále se rozpovídala o kombinovaném a dálkovém studiu..
<b>8. Tereza</b>	„ <i>Ne</i> “

#### Tabulka č. 14: otázka 14

„**Než jste začali studovat daný obor měli jste nějaký přehled o tom, jaké je uplatnění absolventů daného oboru, jak si vedou na trhu práce?**“

	<b>Nikdo z dotazovaných se nezajímal před svým studiem, jak si vede jeho obor na trhu práce.</b>
<b>1. Martina</b>	„ <i>Ne, neměla</i> “
<b>2. Petra</b>	„ <i>Ne, myslela jsem si, že když budu mít veřejnou správu, už budu někam směřovat, protože i ten obor je na krajském úřadě.</i> “
<b>3. Jan</b>	„ <i>Ne, nezajímal jsem se o to</i> “
<b>4. Kateřina</b>	„Jenom z učitelských novin, kde bylo napsáno, že uplatnění je široké.“ Myslela si, že hlavně se sociologií by se mohla lépe uplatnit, ale to ji zklamalo.
<b>5. Hana</b>	Zmínila se jen o absolventech svojí studované školy... „ <i>Moc ne, škola byla stará rok, když jsem začala studovat takže ne.</i> “
<b>6. Pavel</b>	„ <i>Ani ne</i> “
<b>7. Jana</b>	„ <i>Ne</i> “

8. Tereza	„Ne“
-----------	------

Tabulka č.15: otázka 15

„Víte, kde všude se můžete uplatnit s vaším oborem na trhu práce?“

	<b>Všichni absolventi měli alespoň nějakou představu, kde se svým oborem na trhu práce mohou uplatnit.</b>
1. Martina	„V muzeu, průvodce po památkách, ve státní správě.“
2. Petra	„Na magistrátu, kraji a potom to jsou různé instituce zaštiťované Evropskou unií např. regionální rada pomoci.“
3. Jan	„Projektování vzduchotechniky, plynárny, vodárny, teplárny, elektrárny.“
4. Kateřina	„S angličtinou určitě a se sociologií nějaký statistický úřad nebo nějaký úřad“.
5. Hana	„Na magistrátu, v bance, v pojišťovně.“
6. Pavel	„Skoro ve všech firmách.“
7. Jana	„V laboratořích, nemocnicích., státní správa- odbor životního prostředí, různé agentury přírody- ochrana životního prostředí- Litovelské Pomoraví.“
8. Tereza	„v zemědělství, životní prostředí, krajské a městské úřady“

Tabulka č. 16: otázka 16

„Kde by jste si Vy sami představovali nebo chtěli pracovat?“

	<b>Sedm absolventů uvedlo, že by chtěli pracovat v daném vystudovaném oboru. Jeden by se rád věnoval úplně jiné oblasti.</b>
1. Martina	Se svým oborem by chtěla pracovat někde v muzeu, to by ji uspokojovalo a využila by u toho své dosud nabyté znalosti v této oblasti.

<b>2. Petra</b>	„ <i>Tak, určitě ve veřejné správě</i> “, díky svým zkušenostem v zahraničí by byla nakloněna i práci v cestovním ruchu.
<b>3. Jan</b>	Chtěl by pracovat úplně v jiném oboru, který je mu blízký a pro který by se rozhodl, kdyby mohl jít znovu studovat.
<b>4. Kateřina</b>	Pro ni je důležité, aby se i nadále mohla věnovat a zdokonalovat se v angličtině, takže by nejlépe chtěla pracovat jako... „ <i>Asistentka ve firmě ,nejlépe americké.</i> “,
<b>5. Hana</b>	„ <i>Někde na magistrátu</i> “
<b>6. Pavel</b>	„ <i>Ve středně velké firmě</i> “
<b>7. Jana</b>	„ <i>Klinika asistované reprodukce</i> “
<b>8. Tereza</b>	Představovala by si práci někde v kanceláři, ale aby zůstala i nadále v kontaktu s přírodou, tedy krajské nebo městské úřady.

Tabulka č. 17: otázka 17

„Čím konkrétně by jste se chtěli zabývat?“

	<b>Konkrétně absolventi uvedli pracovní místa, které se týkají jejich vystudovaného oboru nebo oboru jejich zájmu.</b>
<b>1. Martina</b>	„ <i>Být, třeba průvodcem v muzeu, to by mě bavilo.</i> “
<b>2. Petra</b>	Chtěla by využít svůj rekvalifikační kurz administrativní pracovník a pracovat v něm, kdyby to nevyšlo, tak by chtěla využít své zkušenosti v zahraničí .. „ <i>potom ta delegátka, nebo průvodkyně.</i> “
<b>3. Jan</b>	„ <i>Designem</i> “
<b>4. Kateřina</b>	Tak angličtina je pro ni jasná volba a.. „ <i>nebo třeba i počítače. Baví mě dělat grafy, analýzy.</i> “
<b>5. Hana</b>	Nemohla si na nic konkrétního v danou chvíli vzpomenout.
<b>6. Pavel</b>	Chtěl by se vypracovat postupně, aby se lépe pro začátek zorientoval. „ <i>Na začátku asi administrativa, účetnictví, správa internetových stránek nebo</i>

	<i>obchodu.</i> “
<b>7. Jana</b>	Chtěla by nějakou cestou pomáhat lidem i s tím vystudovala biologii a myslí si, že laboratorní činnost, by ji v tomto ohledu naplňovala.
<b>8. Tereza</b>	<i>„Asi v odboru životního prostředí“</i>

**Tabulka č. 18: otázka 18**

**„Teď, když vidíte jaká je vaše reálná možnost, půjdete za vaší představou nebo snem, nebo jste ochotna polevit ve svých požadavcích, hlavně aby jste získala zaměstnání třeba i v jiném oboru?“**

	<p><b>Většina absolventů nechce polevit ve svých požadavcích, nechtějí totiž s vystudovanou vysokou školou klesnout moc hluboko na svém žebříčku hodnot.</b></p> <p><b>Vyskytl se i názor, že kdyby jakoukoliv práci zvládnul dělat, tak se tomu nebrání i kdyby to bylo mimo jeho obor.</b></p> <p><b>Jedna absolventka by vzala skoro každou práci jen, aby byla zaměstnaná.</b></p>
<b>1. Martina</b>	<i>„ Ano jsem ochotna polevit, jen abych našla zaměstnání. “</i>
<b>2. Petra</b>	<i>„Chci pořád a mám ten sen, chci se pořád pohybovat tady v těch kruzích a hlavně moc nepadat dolů. Už jsem uvažovala i o prodavače, ale myslím si že to ještě člověku sebevědomí více srazí. Když to tady nepůjde asi odejdu do zahraničí, tam jsem viděla ten svůj růst rychleji než tady, tam byla možnost práce.“</i>
<b>3. Jan</b>	<i>„ Nechtěl bych slevit z toho svého. “</i>
<b>4. Kateřina</b>	<i>„Právě naopak, já doufám, že je toto moje poslední schůzka zde a že si práci najdu sama.“</i>
<b>5. Hana</b>	<i>„Asi ano. Záleželo by na povaze toho zaměstnání. Moc klesnout bych nechtěla.“</i>
<b>6. Pavel</b>	<i>„Pokud bych to zvládal, tak bych se nebránil.“</i>

<b>7. Jana</b>	Byla by na nějakou dobu ochotna slevit ze svých požadavků,... „ <i>pokud není jiná možnost</i> “ .., ale chtěla by se, až by se naskytla příležitost vrátit zpět ke svému vystudovanému oboru a ke své vysněné práci.
<b>8. Tereza</b>	„ <i>Jsem ochotna polevit, ale zase ne moc, když už jsem to studovala pět let, tak aby to k něčemu bylo.</i> “

#### 5.4 Závěry empirické části výzkumu

Jako hlavní cíl mojí práce jsem si vytýčila otázky : „Jaká byla představa absolventů vysokých škol před nebo během studia na jejich uplatnění na trhu práce a jaká je jejich reálná možnost z jejich pohledu na uplatnění v daném vystudovaném oboru nyní?“ a „ V čem absolventi vysokých škol hledají příčinu své nynější nezaměstnanosti.“

Za pomoci tohoto výzkumu jsem na ně hledala odpověď. Dále jsem si ve své práci stanovila sedm dílčích cílů, které mi měli pomoci na hlavní otázky nalézt odpovědi. Na tyto dílčí otázky, které byly použity při sběru kvalitativních dat, respondenti odpověděli pomocí metody polostrukturovaného rozhovoru. Z výzkumu vyplývají následující závěry:

První dílčí otázka byla zaměřena na preference při výběru zaměstnání.

Absolventi dávají přednost hlavně práci, která by je bavila a vnitřně uspokojovala a byli by za ni dobře finančně ohodnoceni. Dále preferují práci v místě bydliště, protože se zde chtějí později i usadit a zatím nejsou ochotni se za prací přestěhovat buď do jiného města nebo i do zahraničí. Takže příčinu musíme hledat i u nich samotných. Pouze jedna respondentka, která již delší dobu pracovala v zahraničí, by byla ochotna se tam vrátit, pokud by zde našla perspektivní zaměstnání.

Druhá dílčí otázka měla zjistit, jak jsou studenti spokojeni s vystudovaným oborem nebo jestli už využili některého programu APZ např. rekvalifikační kurz týkající se jiného oboru.

APZ využila pouze jedna respondentka, která nebyla spokojena se svým vystudovaným oborem, tak využila rekvalifikačního kurzu. Odpovědi na vystudovaný obor se zde rozcházejí přesně na polovinu. Jedna polovina je spokojená a obor splnil jejich představu, kterou měli

před svým studiem a chtějí si znalosti rozšiřovat v daném oboru. Druhá polovina je nespokojená se svým předešlým studiem, ale nepomýšlejí na to, že by si hledali práci i mimo tento obor. Teď, když vidí jaké je situace na trhu práce v rámci jejich oboru znovu by ho už nešli studovat. I to je jeden z důvodů, v čem vidí absolventi příčinu svojí nezaměstnanosti - svůj vystudovaný obor, který není uplatnitelný. Obecně z rozhovorů se může vyvodit nyní nejší celkové zklamání a nespokojenost, i když na druhou stranu je z rozhovorů patrné i celkové optimistické ladění do budoucnosti.

Východisko ze své stávající situace vidí skoro všichni dotazovaní. V této věci jsou spíš optimističtí. Doufají, že k dosažení zaměstnání jim bude nápomocné jejich další studium, ať je to studium magisterské, inženýrské nebo rekvalifikační kurz. Částečně svoji nezaměstnanost připisují ekonomické krizi a doufají, že po jejím pominutí se jejich šance na práci zvýší. Z toho vyplývá, že doufají, že nebudou mít v budoucnu problém svoji představu na uplatnění se spojit se skutečností.

Absolventi jsou spokojeni s teoretickými znalostmi, které jim byli poskytnuty během studia, možná i proto, nikdy nehledali potřebu sami se vzdělávat, tomuto nepřipisují nějakou vinu za svoji nezaměstnanost. Vzápětí však dodávali, že v praxi nemají tyto znalosti takřka žádné využití. Pouze jedna studentka nebyla spokojená s informacemi, které jí její studium nabídlo, i přesto se sama nějak nepodílela na zlepšení či změně tohoto stavu.

I když jsou absolventi spokojeni s teoretickými znalostmi, které jim vysoká škola nabídla, tak v praktickém využití jsou zklamáni. Pouze u dvou dotazovaných škola poskytla nebo nabídla praxi během studia. I to vidí absolventi jako příčinu, nedostatek pracovních zkušeností v rozsahu, jaký požadují zaměstnavatelé. Práci by byli ochotni vykonávat třeba i měsíc bez výplaty, aby získali praxi, když by jim to pomohlo k pozdějšímu uplatnění.

Nikdo z dotazovaných se před svým vysokoškolským studiem nezajímal, jak si jeho obor vede na trhu práce. Všichni absolventi mají alespoň nějaký přehled o tom, kde se mohou



uplatnit se svým oborem na trhu práce. Z míst, které vyjmenovali, se vždy alespoň jedno objevuje i v jejich představách o svém budoucím zaměstnání.

Poslední dílčí výzkumná otázka se týkala toho, zda jsou absolventi ochotni polevit ze svých požadavků při získávání zaměstnání. Většina dotazovaných nechce nějak výrazně polevovat ve svém odhodlání při zisku vysněného zaměstnání. Ve své práci se chtějí neustále pohybovat v kruzích týkajících se jejich vystudovaného oboru. Takže příčinu nezaměstnanosti musíme hledat i u nich samotných a to v představách, které nyní mají, a ze kterých nechtějí slevovat téměř nic.

Z odpovědí, které jsem dostala od osmi respondentů vyplývá to, že svoji nezaměstnanost připisují svému vystudovanému oboru, který podle nich není uplatnitelný na trhu práce, dále svojí nezkušenosti po praktické stránce a částečně také ekonomické krizi. Příčinu nezaměstnanosti, ale musíme hledat i u nich samotných. Dotazovaní studenti se za práci nechtějí stěhovat, svoji práci hledají jen v okolí Olomouce, nejsou moc ochotni slevovat ze svých požadavků při získávání zaměstnání. Pokud se zaměřím na představy absolventů, poté musím konstatovat, že jejich představy převyšují jejich nynější možnost na ÚP, i přesto chtějí i nadále pokračovat ve svých snech a nechtějí v očekávání svého budoucího zaměstnání nikterak polevit.

## ZÁVĚR

Ze své práce jsem získala subjektivní vnímání absolventů vysokých škol na jejich nynější situaci na trhu práce. Jedna z možností jak absolventům lépe porozumět a nechat je samotné, aby se k tématu vyjádřili, byla vést s nimi rozhovor, a to si myslím, že se mi víceméně zdařilo.

Cílem mojí práce bylo popsat problematiku nezaměstnaných absolventů, příčiny jejich nezaměstnanosti a také faktory, které mohou ovlivnit jejich začlenění na trhu práce.

Při začleňování absolventů na trhu práce se často vyskytují překážky, které absolventi mohou jen málo ovlivnit. Jedna z překážek může být nedostatek dovedností a zkušeností, které je možné získat pouze praxí, což je jeden z požadavků většiny zaměstnavatelů. Protože ti musejí mít na paměti produktivitu pracovníka a ta je bez potřebných zkušeností nižší. Dalším negativním faktorem, který ovlivňuje od loňského roku začlenění absolventů do praxe je hospodářská krize, která stále přetrvává. Neméně důležitým faktorem často silně limitujícím je sociální situace absolventů. Většina z nich hledá oporu ve své rodině, která jim poskytuje pevné zázemí a to nejen finanční, ale i psychické. Mají zde jistotu pomoci, rady, oporu v nové situaci, podmínkách, které je čekají po absolvování školy.

Naopak výhodou absolventů je vyšší úroveň jejich odborných znalostí z vystudovaného oboru, dále jejich flexibilita, dobrá schopnost učit se a přizpůsobovat se požadavkům daného místa. V jejich prospěch také mohou sehrát roli jejich jazykové dovednosti a práce na PC, které vyžadují snad všechny obory vysokoškolského studia.

Samotné výsledky výzkumu ukázaly, že vinu jejich nezaměstnanosti připisují absolventi vystudovanému oboru, který je podle nich špatně uplatnitelný na trhu práce, nedostatku zkušeností a ekonomické krizi. Bez ohledu na to, hodnotili respondenti teoretické znalosti získané během studia pozitivně, avšak po praktické stránce byli zklamáni už samotným přístupem školy, která jim nenabídla ani neposkytla praxi během studia.

Uvedené výsledky by mohly dále sloužit jako podnět pro další výzkum, například jako podklad pro vytvoření strategie řešení situace nezaměstnaných absolventů vysokých škol.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4
- [2] BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8
- [3] BURDOVÁ, J., TRHLÍKOVÁ, J., VOJTĚCH, J. *Názory pracovníků úřadu práce na uplatnění absolventů škol- 2006*. Praha: NÚOV, 2007
- [4] HENDL, J. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005
- [5] CHAMOUTOVÁ, D. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním*. Praha: NÚOV, 2009
- [6] KALOUSKOVÁ, P., VOJTĚCH, J. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol- souhrnný přehled*. Praha: NÚOV, 2008
- [7] KALOUSKOVÁ, P. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol- šetření v kvartérním sektoru*. Praha: NÚOV, 2007
- [8] KALOUSKOVÁ, P., ŠTASTNOVÁ, P., a kol. *Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur (2007- 2008)*. Praha: NÚOV, 2008
- [9] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86-86419-48-7
- [10] KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T. *Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007*. Praha: VÚPSV, 2008
- [11] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 1998. ISBN 80-901424-9-4
- [12] MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4
- [13] SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na trhu práce*. Brno: MU, 1997.
- [14] SIROVÁTKA, T., KULHAVÝ, V., HORÁKOVÁ, M., RÁKOCZYOVÁ, M. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. Praha: VÚPSV - výzkumné centrum Brno, 2006
- [15] SKÁCELOVÁ, P., VOJTĚCH, J. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*. Praha: NÚOV, 2009
- [16] STRAUSS, A. CORBINOVÁ, J. *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Albert, 1999
- [17] ŠVARŤÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007
- [18] ÚLOVCOVÁ, H., VOJTĚCH, J. a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce- 2007*. Praha: NÚOV, 2008.
- [19] *Vzdělávání a trh práce*, [online]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. [cit. 28. 5. 2010]. Dostupné z WWW : < <http://www.nuov.cz/vzdelavani-a-trh-prace>>.

[20] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

[21] MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTLO, T. *Nezaměstnaní na trhu práce*. Praha: VÚSP, 2002

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
IAP	Individuální akční plán
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšná práce
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

<b>Obrázek č. 1 Příčiny nezaměstnanosti absolventů škol</b>	<b>20</b>
<b>Obrázek č. 2 Faktory ovlivňující uplatnění absolventů</b>	<b>21</b>
<b>Obrázek č. 3 Důležitost kompetencí absolventů VŠ pro jejich úspěšné uplatnění</b>	<b>23</b>
<b>Obrázek č. 4 Zájem ze strany absolventů o vypracování IAP</b>	<b>32</b>

**SEZNAM TABULEK**

<b>Tabulka č. 1: Údaje respondentů</b>	<b>40</b>
<b>Tabulka č. 2: Otázka 2 „Uchází se absolventi vysokých škol o práci jen v daném vystudovaném oboru“</b>	<b>41</b>
<b>Tabulka č. 3: Otázka 3 „Mají absolventi nějakou zkušenost v oboru, který vystudovali?(praxe během studia, zaměstnání během studia).“</b>	<b>42</b>
<b>Tabulka č. 4: Otázka 4 „Kdyby jste měla možnost studovat znovu vybrala by jste si stejný obor?“</b>	<b>42</b>
<b>Tabulka č. 5: Otázka 5 „Čemu dávají absolventi přednost při výběru zaměstnání? Na co kladou důraz? Záleží jim na tom, zda se budou moci dále rozvíjet, dělat kariéru, nebo je důležitá výše platu..?“</b>	<b>43</b>
<b>Tabulka č. 6: Otázka 6 „Vyžili studenti nějakého programu APZ?(aktivní politika zaměstnanosti).“</b>	<b>44</b>
<b>Tabulka č.7: Otázka 7 „Byl/a by jste ochoten/a přestěhovat se za prací třeba do zahraničí?“</b>	<b>45</b>
<b>Tabulka č. 8: Otázka 8 „Byli by absolventi schopni vykonávat praxi třeba měsíc bez výplaty?“</b>	<b>45</b>
<b>Tabulka č. 9: Otázka 9 „V čem si myslíte, že je příčina vaší nezaměstnanosti?“</b>	<b>46</b>
<b>Tabulka č. 10: Otázka 10 „Vidí absolventi východisko ze své situace?“</b>	<b>47</b>
<b>Tabulka č. 11: Otázka 11 „Proč jste se rozhodli studovat daný obor, kdo nebo co vás k tomu vedlo?“</b>	<b>48</b>
<b>Tabulka č. 12: Otázka 12 „Byli jste spokojeni s výukou a množstvím informací, které Vám byly poskytnuty během studia?“</b>	<b>49</b>
<b>Tabulka č. 13: Otázka 13 „Rozšiřovali nebo rozšiřujete si znalosti v daném studovaném oboru i mimo vysokou školu (samostudiem)?“</b>	<b>49</b>
<b>Tabulka č. 14: Otázka 14 „Než jste začali studovat daný obor měli jste nějaký přehled o tom, jaké je uplatnění absolventů daného oboru, jak si vedou na trhu práce?“</b>	<b>50</b>

- 
- Tabulka č. 15: Otázka 15 „Víte, kde všude se můžete uplatnit s vaším oborem na trhu práce?“ 51**
- Tabulka č. 16: Otázka 16 „Kde by jste si Vy sami představovali nebo chtěli pracovat?“ 51**
- Tabulka č. 17: Otázka 17 „Čím konkrétně by jste se chtěli zabývat?“ 52**
- Tabulka č. 18: Otázka 18 „Teď, když vidíte jaká je vaše reálná možnost, půjdete za vaší představou nebo snem, nebo jste ochotna polevit ve svých požadavcích, hlavně aby jste získala zaměstnání třeba i v jiném oboru?“ 53**



## SEZNAM PŘÍLOH

### **Teoretická část**

**P I:** Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., část V. § 104- 120 Aktivní politika zaměstnanosti.

### **Praktická část**

**P II:** Souhlas s poskytnutím rozhovoru

**P III:** Záznamový arch rozhovoru a nástin otázek rozhovoru

**P IV:** Ukázka dvou přepsaných rozhovorů

**P V:** Míra nezaměstnanosti absolventů duben 2007, 2008, 2009

# **PŘÍLOHA PI: ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB., ČÁST V. § 104- 120 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI**

## **AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI**

### HLAVA I

#### OPATŘENÍ A NÁSTROJE

##### § 104

(1) Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

(2) Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) příspěvek na zapracování,
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

##### § 105

(1) Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž

- a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,

b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78,

c) cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).

(2) Úřad práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností.

(3) Dohoda mezi úřadem práce a odborným zařízením o provedení poradenské činnosti musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) obsah a rozsah poradenské činnosti,

c) místo a způsob provedení poradenské činnosti,

d) termín provedení poradenské činnosti,

e) náklady poradenské činnosti, termín a způsob jejich úhrady,

f) závazek odborného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,

g) ujednání o vypovězení dohody.

(4) Charakteristiku jednotlivých poradenských činností a forem poradenství a druhy nákladů s ním spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

#### § 106

V souladu s potřebami trhu práce mohou úřady práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo.

#### § 107

(1) Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. 46) Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

(2) Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti poskytované podle částí třetí a páté nelze zaměstnavateli poskytovat na stejný účel. Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

## HLAVA II

### REKVALIFIKACE

#### § 108

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

(2) Rekvalifikaci může provádět pouze

- a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,
- b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu 52d),
- c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení 52e) nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu 52f), nebo
- d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu 52g),

(dále jen „rekvalifikační zařízení“).

(3) Vzdělávacím programem akreditovaným podle odstavce 2 písm. a) se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování vý-

sledků vzdělávání v rekvalifikaci. Vzdělávací program musí být v souladu s cíli a obsahem vzdělávání podle zvláštních právních předpisů 52f). O udělení akreditace je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy povinno rozhodnout nejpozději do 90 dnů ode dne doručení žádosti o akreditaci. K posouzení žádosti o akreditaci si Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy může zřídit akreditační komisi jako svůj poradní orgán a může si vyžádat stanovisko ministerstva k situaci na trhu práce. Akreditace se uděluje na dobu 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení.

(4) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy rozhodne o odejmutí akreditace, jestliže rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a)

- a) nedodrжуje akreditovaný vzdělávací program,
- b) není schopno zabezpečit odpovídající úroveň vzdělávání, nebo
- c) požádá o odejmutí akreditace.

(5) Rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a) je oprávněno vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.“.

(6) Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

(7) Dohoda mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni,
- c) základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
- d) rozsah teoretické a praktické přípravy,
- e) místo a způsob provedení rekvalifikace,
- f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,

h) závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci,

i) závazek akreditovaného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,

j) ujednání o vypovězení dohody.

(8) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s ministerstvem stanoví prováděcím právním předpisem náležitosti žádosti o akreditaci a organizace vzdělávání podle rekvalifikačního programu, způsob ukončení vzdělávání a náležitosti osvědčení o rekvalifikaci.

#### § 109

#### **Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání**

(1) Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

(2) Dohoda o rekvalifikaci podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,

c) způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,

d) podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,

e) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,

f) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace,

pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit,

g) ujednání o vypovězení dohody.

(3) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na

a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu, 44)

b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu, 45)

c) další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu 46).

Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

(4) Porušení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 3 písm. a) nebo b) na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací nebo porušení povinnosti jeho vrácení je porušením rozpočtové kázně. 46)

(5) Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

§ 110

### **Rekvalifikace zaměstnanců**

(1) Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.

(2) Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, případně

rekvalifikačním zařízením musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou budou zaměstnanci rekvalifikováni,
- c) základní kvalifikační předpoklady zaměstnanců potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
- d) rozsah teoretické a praktické přípravy,
- e) místo a způsob provedení rekvalifikace,
- f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
- h) závazek zaměstnavatele nebo rekvalifikačního zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
- i) ujednání o vypovězení dohody.

(3) Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou má být zaměstnanec rekvalifikován,
- c) rozsah teoretické a praktické přípravy,
- d) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností.

(4) Rekvalifikace zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance; za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.



(5) O rekvalifikaci podle odstavce 1 nejde v případě účasti zaměstnance na teoretické nebo praktické přípravě, kterou

a) je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance podle příslušných právních předpisů a které je zaměstnanec povinen se zúčastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, nebo

b) zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho dosavadní kvalifikace. V tomto případě se postupuje podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů upravujících účast zaměstnanců na školení a studiu při zaměstnání. 54)

(6) Formy rekvalifikace zaměstnanců, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

### HLAVA III

#### INVESTIČNÍ POBÍDKY

##### § 111

(1) Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, 55) hmotně podporuje

a) vytváření nových pracovních míst,

b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

(2) Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem.

(3) Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky 55) nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.

(4) Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta za-

městnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Podmínka minimální míry nezaměstnanosti v územní oblasti, uvedená v odstavci 3, platí i pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců. Do celkového počtu rekvalifikovaných nebo školených zaměstnanců se zahrnují zaměstnanci rekvalifikovaní nebo školení ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.

(5) Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje ministerstvo.

(6) Dohoda o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst musí obsahovat

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) počet a profesní strukturu pracovních míst, která budou vytvořena,
- c) datum, do kterého budou místa obsazena dohodnutým počtem zaměstnanců,
- d) druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,
- e) výši a termín poskytnutí hmotné podpory,
- f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- g) způsob a termín zúčtování hmotné podpory,
- h) závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu, nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,
- i) ujednání o vypovězení dohody.

(7) Dohoda o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců obsahuje

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) počet zaměstnanců, kteří budou zařazeni do rekvalifikace nebo školení,

- c) obsah rekvalifikace nebo školení, způsob a dobu jejího zabezpečení,
- d) předpokládanou výši nákladů na rekvalifikaci nebo školení,
- e) datum, do kterého bude dohodnutý počet zaměstnanců rekvalifikován nebo školen,
- f) druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,
- g) výši a termín poskytnutí hmotné podpory,
- h) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- i) způsob a termín zúčtování hmotné podpory,
- j) závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu, nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůty a podmínky vrácení hmotné podpory,
- k) ujednání o vypovězení dohody.

(8) Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců jsou účelově určeny a nemohou být použity na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejich poskytnutí.

(9) Nedodržení podmínek sjednaných v dohodě podle odstavců 6 a 7 nebo nevrácení hmotné podpory ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně a bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu. 46)

(10) Územní oblastí se rozumí území okresu, 11) v němž je investiční akce umístěna, nebo spádová oblast. Do spádové oblasti patří kromě okresu, v němž je investiční akce umístěna, i okresy, z jejichž území do obce, v níž je umístěna investiční akce, netrvá doba dojíždění prostředky hromadné dopravy více než jednu hodinu.

(11) Průměrná míra nezaměstnanosti ve spádové oblasti se pro účely poskytnutí hmotné podpory použije pouze pro zaměstnavatele, který vytvoří více než 1 000 nových pracovních míst, a to v případě, že průměrná míra nezaměstnanosti ve spádové oblasti je vyšší než v okrese, v němž je investiční akce umístěna.

(12) Výši hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a výši hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v závislosti na situaci na trhu práce, vyjádřenou mírou nezaměstnanosti nebo dalšími ukazateli, a formu poskytnutí hmotné podpory stanoví vláda nařízením.

(13) Zaměstnavateli, kterému byla poskytnuta hmotná podpora podle odstavce 1, nelze po dobu účinnosti dohod sjednaných s ministerstvem poskytnout další příspěvek z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti na stejný účel, na jaký byla poskytnuta hmotná podpora.

## HLAVA IV

### DALŠÍ NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

#### § 112

##### **Veřejně prospěšné práce**

(1) Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

(2) Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

#### § 113

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

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

(2) Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.

(3) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v

daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.

(4) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.

(5) Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců. Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené pracovní místo uchazeče o zaměstnání uvedeného v § 33 odst. 1 písm. a) a e), může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

(6) Vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

(7) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

§ 114

**zrušen**

§ 115

**zrušen**

§ 116

**Příspěvek na zapracování**

(1) Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (§ 33).

(2) Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

#### § 117

#### **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

(1) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. 22)

(2) Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

#### **Poskytování příspěvků**

#### § 118

(1) O poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnavatel nebo fyzická osoba žádá. Žádost o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti musí obsahovat

- a) identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby,
- b) místo a předmět podnikání,
- c) druh příspěvku, o který se žádá.

(2) K žádosti o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je nutné přiložit

- a) doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti,
- b) potvrzení o tom, že žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedo-

platek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně,

c) doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

(3) Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

(4) Místně příslušným pro uzavření dohody a poskytování příspěvku na zřízení (§ 113 odst. 1 věta druhá) nebo vyhrazení (§ 113 odst. 5) společensky účelného pracovního místa je úřad práce, v jehož evidenci je veden uchazeč o zaměstnání, který bude na společensky účelné pracovní místo umístěn.

#### § 119

(1) O poskytnutí příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uzavírá úřad práce se zaměstnavateli, s jinými právníckými a fyzickými osobami a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů 6) písemnou dohodu.

(2) Dohoda o poskytnutí příspěvku musí obsahovat

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) účel poskytnutí příspěvku,

c) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,

d) výši a termín poskytnutí příspěvku,

a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu, 44)

b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu, 45)

c) další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu 46).

Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

(5) Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 4 písm. a) nebo b) nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně. 46)

(6) Formy příspěvků a způsob poskytování příspěvků stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

## HLAVA V

### CÍLENÉ PROGRAMY K ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI

#### § 120

(1) Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

(2) Cíleným programem se rozumí 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. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.

(3) Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

(4) Při plnění cílených programů mohou úřady práce spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob. Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je i ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu.



## **PŘÍLOHA P II : SOUHLAS S POSKYTNUTÍM ROZHOVORU**

### **INFORMOVANÝ SOUHLAS K VÝZKUMU**

Já ..... jsem dne ..... dobrovolně poskytl/a rozhovor studentce Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně Šárce Krškové pro účely jejího výzkumu v rámci psaní bakalářské práce „Absolventi vysokých škol na trhu práce“. Byl/a jsem srozumitelně informován/a o povaze výzkumu, jeho účelu a cílech.

Souhlasím, aby údaje z tohoto rozhovoru byly použity k analýze výhradně v rámci této bakalářské práce v anonymizované podobě, tedy bez uvedení mého celého jména nebo osobních údajů. Pokud budou v práci použity úryvky z tohoto rozhovoru, souhlasím, aby společně s nimi byl uveden pouze věk, obor a úroveň dosaženého vzdělání.

Datum: \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

### **P III: ZÁZNAMOVÁ ARCH ROZHOVORU A NÁSTIN OTÁZEK ROZHOVORU**

**Rozhovor č....., datum a místo.....**

#### **Absolventi vysokých škol na trhu práce**

#### **Záznamový arch rozhovoru a nástin otázek rozhovoru**

Jméno:

Věk:

Obor studia:

Titul:

Evidence na úřadě práce:

Nástin otázek rozhovoru:

Současnost- ÚP Olomouc

1. Ráda bych se zeptala na vaši současnou situaci, jak dlouho jste vedený na ÚP?
2. Ucházíte se jen o zaměstnání v oboru, který jste vystudovala?
3. Máte nějakou zkušenost v oboru?(praxe během studia, zaměstnání během studia)

Pokud ano, byl jste spokojen s průběhem praxe?

4. Kdyby jste měla možnost studovat znovu vybrala by jste si stejný odbor?
5. Co je pro Vás nejdůležitější při hledání zaměstnání? Na co kladete důraz? Záleží Vám na tom, zda budete se budete moci dále rozvíjet, dělat kariéru, nebo je důležitá výše platu..?
6. Využila jste už nějakého programu APZ?
7. Byla by jste ochotná se přestěhovat za zaměstnáním třeba i do zahraničí?
8. Byla by jste ochotná vykonávat praxi třeba měsíc bez výplaty?
9. Co si myslíte, že je příčinou vaší nezaměstnanosti?
10. Vidíte východisko vaší situace?

Představy

11. Proč jste se rozhodla studovat daný obor, kdo nebo co vás k tomu vedlo?
12. Byla jste spokojená s výukou a množstvím informací, které Vám byly poskytnuty během studia?
13. Rozšiřujete nebo rozšiřovala jste si znalosti v daném studovaném oboru i mimo vysokou školu (samostudiem)?
14. Než jste začala studovat daný obor měla jste nějaký přehled o tom, jaké je uplatnění absolventů daného oboru, jak si vedou na trhu práce?
15. Víte, kde všude se můžete uplatnit s vaším oborem na trhu práce?
16. Kde by jste si Vy sama představovala nebo chtěla pracovat?
17. Čím konkrétně by jste se chtěla zabývat?
18. Teď, když vidíte jaká je vaše reálná možnost, půjdete za vaší představou nebo snem, nebo jste ochotna polevit ve svých požadavcích, hlavně aby jste získala zaměstnání třeba i v jiném oboru?

## **P IV: UKÁZKA DVOU PŘEPSANÝCH ROZHovorŮ**

### **Rozhovor č. 2**

**Záznam:** ze dne 2.3. 2010, Olomouc, délka trvání cca 15 minut

#### **Absolventi vysokých škol na trhu práce**

Jméno: Petra

Věk: 27

Obor studia: Univerzita Palackého v Olomouci, sociální geografie a regionální rozvoj

Titul: Bc.

V evidenci ÚP: 191

Současnost- ÚP Olomouc

**V: Ráda bych se zeptala na vaši současnou situaci, jak dlouho jste vedený na ÚP?**

**R:** Na úřadu práce jsem vedená 6 měsíců. V současné době vykonávám stáž na úřadě práce v odboru vzdělávacího střediska s ní jsem začala včera 1.března.

**V: Ucházíte se jen o zaměstnání v oboru, který jste vystudovala?**

**R:** Ne, neucházím. O zaměstnání se ucházím i například v cestovních agenturách, v hotelnictví, protože jsem pracovala v zahraničí, jako servírka a poté jako manažerka restaurace

**V: Máte nějakou zkušenost v oboru?(praxe během studia, zaměstnání během studia)**

**R:** Ne, zkušenost nemám, jen po studiu práce v Anglii.

**V: V Anglii jste byla spokojená s prací?**

**R:** Ano, určitě, strávila jsem tam čtyři roky.

**V: Kdyby jste měla možnost studovat znovu vybrala by jste si stejný obor?**

**R:** Ne, určitě ne.

**V: Můžu se Vás zeptat proč ne?**

**R:** Za prvé si myslím, že mi studium nedala to co jsem očekávala vzhledem k tomu že předměty nebyly nastavovány do praxe, třeba na úřadu nebo kraji, by mohli praxe probíhat. Hlavně si myslím, že to bylo něco jako střední škola, nedalo mi to tolik.

**V: Co je pro Vás nejdůležitější při hledání zaměstnání? Na co kladete důraz? Záleží Vám na tom, zda budete se budete moci dále rozvíjet, dělat kariéru, nebo je důležitá výše platu..?**

**R:** Určitě profesně se rozvíjet a vzdělávat, potom hlavně komunikace s lidmi, práce v týmu.

**V: Využila jste už nějakého programu APZ?**

**R:** Ano nyní, mám stáž zde na úřadě práce v oboru vzdělávacího střediska to je vlastně rekvalifikační kurz administrativní pracovník.

**V: Byla by jste ochotná se přestěhovat za zaměstnáním třeba i do zahraničí?**

**R:** Ano, i o tom uvažuji.

**V: Byla by jste ochotná vykonávat praxi třeba měsíc bez výplaty?**

**R:** Ano určitě

**V: Co si myslíte, že je příčinou vaší nezaměstnanosti?**

**R:** Podle pohovorů, co jsem dělala a co mi řekli, tak že jsem vysokoškolák a oni mě nezaplatí a raději berou absolventy středoškoláky než vysokoškoláky. A také si myslím, že je určitá diskriminace vzhledem k mému věku, což se mě mimochodem zaměstnavatelé zeptali, jestli už pomýšlím na rodinu a tak. A nebo nemám praxi

**V: Vidíte východisko vaší situace?**

**R:** Tak doufám, že mi pomůže i tady ta stáž, že by mě do budoucna mohli zaměstnat i na této pozici zde a nebo že mi alespoň pomůže najít práci, když už nějakou praxi budu mít a pokud zde se mnou budou spokojeni.

Představy

**V: Proč jste se rozhodla studovat daný obor, kdo nebo co vás k tomu vedlo?**

**R:** Vzhledem k tomu, že jsem studovala vyšší odbornou školu živnostenskou- veřejná správa v Přerově, tak jsem přemýšlela co dál, vždycky mě bavil předmět geografie a zaujal mě obor sociální geografie a regionální rozvoj, hlavně z ten regionální rozvoj, třeba pracovat na magistrátu, na kraji.

**V: Byla jste spokojená s výukou a množstvím informací, které Vám byly poskytnuty během studia?**

**R:** Ne, bylo to hrozné.

**V: Rozšiřujete nebo rozšiřovala jste si znalosti v daném studovaném oboru i mimo vysokou školu (samostudiem)?**

**R:** Ne, na to jsem byla líná, ale měla jsem ,až teď to vidím během těch pohovorů co jsem absolvovala.

**V: Než jste začala studovat daný obor měla jste nějaký přehled o tom, jaké je uplatnění absolventů daného oboru, jak si vedou na trhu práce?**

**R:** Ne, myslela jsem si, že když budu mít veřejnou správu, už budu někam směřovat, protože i ten obor je na krajském úřadě.

**V: Víte, kde všude se můžete uplatnit s vaším oborem na trhu práce?**

**R:** Na magistrátu, kraji a potom to jsou různé instituce zaštiťované evropskou unií např. regionální rada pomoci.

**V: Kde by jste si Vy sama představovala nebo chtěla pracovat?**

**R:** Tak, určitě ve veřejné správě, nebo mám blízko i k cestovnímu ruchu, takže kdyby se naskytla možnost průvodkyně nebo delegáta, tak bych do toho šla.

**V: Čím konkrétně by jste se chtěla zabývat?**

**R:** Hlavně administrativní pracovník, potom ta delegátka, nebo průvodkyně.

**V: Teď, když vidíte jaká je vaše reálná možnost, půjdete za vaší představou nebo snem, nebo jste ochotna polevit ve svých požadavcích, hlavně aby jste získala zaměstnání třeba i v jiném oboru?**

**R:** Chci pořád a mám ten sen, chci se pořád pohybovat tady v těch kruzích a hlavně moc nepadat dolů. Už jsem uvažovala i o prodavačce, ale myslím si že to ještě člověku sebevědomí více srazí. Když to tady nepůjde asi odejdu do zahraničí, tam jsem viděla ten svůj růst rychleji než tady, tam byla možnost práce.

## **Rozhovor č. 7**

**Záznam:** ze dne 16.3. 2010, Olomouc, délka trvání cca 20 minut

### **Absolventi vysokých škol na trhu práce**

Jméno: Jana

Věk: 24

Obor studia: Univerzita Palackého Olomouc- Přírodovědecká fakulta- biologie

Titul: Mgr.

V evidenci ÚP: 155 dní

Současnost- ÚP Olomouc

**V: Ráda bych se zeptala na vaši současnou situaci, jak dlouho jste vedený na ÚP?**

**R:** Od konce září jsem evidovaná na ÚP.

**V: Ucházíte se jen o zaměstnání v oboru, který jste vystudovala?**

**R:** Hledám přímo v oboru, nebo aspoň částečně příbuzném, co by se dotýkalo biologie nebo zdravotnictví. Ale uvažuji i o práci administrativní, i když tam chtějí úplně jiné znalosti třeba ekonomické. Mám něco domluvené, je to tedy úplně mimo obor, ale je těžké sehnat něco v oboru.

**V: Máte nějakou zkušenost v oboru?(praxe během studia, zaměstnání během studia)**

**R:** Ne.

**V: Kdyby jste měla možnost studovat znovu vybrala by jste si stejný obor?**

**R:** Obor biologie je zajímavý, ale vybrala bych si něco jiného. Uplatnění je velmi obtížné, pokud člověk nechce zůstat člověk jako vědec na poloviční úvazek tak je to zbytečné.

**V: Vy s tím oborem nemůžete učit?**

**R:** Ano mohu, já si teď dodělávám pedagogické minimum, ale už ten učitel na pedagogické fakultě řekl, že kdyby byl ředitel a já jsem za ním přišla, tak já bych vás nevzal. Já jsem vystudovala jen jeden obor a ne dva, to by musela být škola, která by hledala učitele jen na biologii.

**V: Co je pro Vás nejdůležitější při hledání zaměstnání? Na co kladete důraz? Záleží Vám na tom, zda budete se budete moci dále rozvíjet, dělat kariéru, nebo je důležitá výše platu..?**

**R:** Práce v kolektivu, která by mě uspokojovala, a taky práce v okolí Olomouce, protože se chceme zde s přítelem usadit.

**V: Využila jste už nějakého programu APZ?**



**R:** Ne. Teď jsem se dívala, ale úřad spíše nabízí nějaké kadeřnice, zedníky a tak nic jsem tam pro sebe nenašla.

**V: Byla by jste ochotná se přestěhovat za zaměstnáním třeba i do zahraničí?**

**R:** Ne. Byla bych ochotná dojíždět denně do zaměstnání.

**V: Byla by jste ochotná vykonávat praxi třeba měsíc bez výplaty?**

**R:** Pokud by to bylo vázáno pozdějším mým nástupem, tak potom ano.

**V: Co si myslíte, že je příčinou vaší nezaměstnanosti?**

**R:** Spíše preferují starší zkušenější, než absolventy. Mají hodně lidí, kteří se u nich o práci ucházejí, takže si mohou vybírat.

**V: Vidíte východisko vaší situace?**

**R:** Je tady možnost mateřské, ale bez práce není mateřská, ale jen nějaký rodičovský příspěvek, tak přemýšlím, že bych šla na ten rok, třeba i prodávat do obchodu.

Představy

**V: Proč jste se rozhodla studovat daný obor, kdo nebo co vás k tomu vedlo?**

**R:** Zájem o biologii, nejdřív jsem chtěla být doktorka, ale z toho sešlo, chtěla jsem pracovat v laboratořích a pomáhat lidem a biologie k tomu byla nejbližší. Můj takový sen je pracovat v laboratoři asistované reprodukce. Dřív jsem neuvažovala jaká bude poptávka.

**V: Byla jste spokojená s výukou a množstvím informací, které Vám byly poskytnuty během studia?**

**R:** Já jsem byla tři roky bakalářského studia na ostravské univerzitě, tam bylo vzdělání takové všeobecné a bylo to fajn. Na rozdíl od Univerzity tady, kde jsou profesori zakorenili v době totality a teď se tam drží. Někteří učitelé chybí na některé obory chybí, mohlo by to být lepší.

**V: Rozšiřujete nebo rozšiřovala jste si znalosti v daném studovaném oboru i mimo vysokou školu (samostudiem)?**

**R:** Teď velmi intenzivně přemýšlím o dálkovém studiu o úplně jiném oboru. Já jsem sháněla hlavně dálkové, ono je hodně i kombinované, ale zase kdybych si našla práci, tak to kombinované zase nemusí sedět. To kombinované jsem třeba viděla farmaceutického pracovníka, to zase částečně dotýká té biologie, ale zase je to kombinované, kdyby bylo dálkové. Jediné dálkové jsem našla v Brně diplomovaný oční optik, takže optika, brýle takže.

**V: Než jste začala studovat daný obor měla jste nějaký přehled o tom, jaké je uplatnění absolventů daného oboru, jak si vedou na trhu práce?**

**R:** Ne.

**V: Víte, kde všude se můžete uplatnit s vaším oborem na trhu práce?**

**R:** V laboratořích, nemocnicích., státní správa- odbor životního prostředí, různé agentury přírody- ochrana životního prostředí- Litovelské Pomoraví.

**V: Kde by jste si Vy sama představovala nebo chtěla pracovat?**

**R:** Klinika asistované reprodukce.

**V: Čím konkrétně by jste se chtěla zabývat?**

**R:** Laboratorní činnost.

**V: Teď, když vidíte jaká je vaše reálná možnost, půjdete za vaší představou nebo snem, nebo jste ochotna polevit ve svých požadavcích, hlavně aby jste získala zaměstnání třeba i v jiném oboru?**

**R:** Pokud není možnost, tak kamkoliv a jednou bych se k tomu třeba vrátila.

**P V: Míra nezaměstnanosti absolventů: vysokoškolské vzdělání, duben 2007, 2008 a 2009, skupiny studujících programů- bakalářské, magisterské a doktorské.**

**Míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v období dubna 2007,2008, 2009**

