

Nezaměstnanost absolventů středního stupně vzdělání na Veselsku

Bc. Jana Nekardová

Diplomová práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Bc. Jana NEKARDOVÁ
Osobní číslo: H10680
Studijní program: N 7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální pedagogika

Téma práce: Nezaměstnanost absolventů středního stupně vzdělání na Veselsku

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti, postavení absolventů středního stupně vzdělání na trhu práce a úlohy úřadů práce.
Příprava metodiky výzkumné části.
Realizace kvantitativního výzkumu zaměřeného na vnímání spolupráce s pracovníky úřadu práce.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Tisk: Havlíčkův Brod, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

KREBS, V. Sociální politika. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. 502 s. ISBN 80-7357-050.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. upravené vyd. Praha: SLON, 2002. 175 s. ISBN 80-86429-08-3.

VÁGNEROVÁ, M. Vývojová psychologie. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996, 353 s. ISBN 80-7184-317-2.

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Michaela Jurtíková
Ústav pedagogických věd

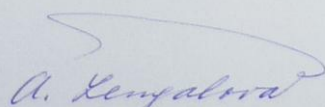
Datum zadání diplomové práce:

30. listopadu 2011

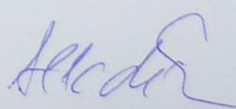
Termín odevzdání diplomové práce:

27. dubna 2012

Ve Zlíně dne 17. ledna 2012


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové 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 ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou 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 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ 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 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou 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 diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 7.3.2012

.....*M. Ševčíková*.....

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.

2) 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 dní 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 vzdělávacímu 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 jím 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 přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá nezaměstnaností absolventů středního stupně vzdělání v regionu Veselsko. Teoretická část práce je zaměřena na vymezení pojmů trh práce a nezaměstnanost, absolvent středního stupně vzdělání, politika zaměstnanosti. V praktické části jsou analyzována data získaná rozhovory s nezaměstnanými absolventy středního stupně vzdělání, v závěru této části jsou pak uvedena doporučení pro práci s nezaměstnanými absolventy.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, absolvent středního stupně vzdělání, politika zaměstnanosti

ABSTRACT

This thesis deals with the unemployment of graduates from secondary level education in the region Veselsko. The theoretical part is focused on definitions of labor market and unemployment, graduate of secondary education level, employment policy. In the practical part there are analyzed data retrieved from interviews with unemployed graduates of secondary education level, at the end of this section there are presented recommendations for working with unemployed absolvent.

Keywords: unemployment, labor market, graduate of secondary education level, employment policy

Děkuji vedoucí mé diplomové práce Mgr. Michaelé Jurtíkové za odborné vedení a čas, který tomuto vedení věnovala, za cenné rady a připomínky.

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

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 TRH PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOST	13
1.1 TRH PRÁCE.....	13
1.1.1 Práce	13
1.1.2 Specifika trhu práce.....	14
1.1.3 Segmentace trhu práce.....	15
1.1.3.1 Primární a sekundární trh práce	15
1.1.3.2 Formální a neformální trh práce.....	15
1.1.3.3 Externí a interní trh práce	16
1.2 NEZAMĚŠTNANOST.....	16
1.2.1 Míra nezaměstnanosti	17
1.2.2 Typy nezaměstnanosti.....	18
1.3 VLIV NEZAMĚŠTNANOSTI NA ČLOVĚKA	20
1.3.1 Vliv nezaměstnanosti na člověka v sociální oblasti	21
1.3.2 Vliv nezaměstnanosti na člověka v oblasti duševního zdraví.....	21
1.3.3 Vliv nezaměstnanosti na člověka v oblasti fyzického zdraví.....	22
2 ABSOLVENTI STŘEDNÍHO STUPNĚ VZDĚLÁNÍ.....	24
2.1 ABSOLVENTI Z POHLEDU PSYCHOLOGIE	24
2.1.1 Role dospívajícího	26
2.2 POSTAVENÍ ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE.....	26
2.2.1 Důležité kompetence absolventů.....	27
2.2.2 Nároky zaměstnavatelů.....	28
2.2.2.1 Přednosti absolventů škol	28
2.2.2.2 Překážky absolventů škol.....	29
3 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	30
3.1 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI ČR	31
3.1.1 Úřad práce České republiky	32
3.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti	33
3.1.2.1 Podpora v nezaměstnanosti.....	33
3.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti.....	35
3.1.3.1 Národní plán zaměstnanosti	36
3.1.3.2 Programy aktivní politiky zaměstnanosti určené pro absolventy škol	37
3.1.4 Referent zaměstnanosti Úřadu práce ČR	38
3.1.4.1 Interakce s klientem.....	38
3.1.4.2 Komunikace	39
3.1.4.3 Vztah pracovník a klient	39
3.1.4.4 Přístup pracovníků k práci s klienty	40
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	42
4 METODOLOGIE VÝZKUMU	43

4.1	CÍL VÝZKUMU	43
4.2	METODY VÝZKUMU	44
4.3	VÝZKUMNÁ OBLAST	45
4.3.1	Dílčí výzkumné otázky	45
4.3.2	Operacionalizace výzkumných otázek	45
4.3.3	Výzkumný soubor	47
4.3.4	Nezaměstnaní absolventi středního stupně vzdělání	47
4.3.4.1	Charakteristika respondentů	47
4.4	ZPRACOVÁNÍ DAT	49
5	PROFIL POSUZOVANÉHO REGIONU	50
5.1	NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ STŘEDNÍHO STUPNĚ VZDĚLÁNÍ	50
5.1.1	Kategorie středního stupně vzdělání	50
5.1.2	Instituce zajišťující vzdělávání středního stupně na Veselsku	52
5.1.2.1	VOŠ, SOŠ a SOU Bzenec	52
5.1.2.2	Střední škola lesnická a rybářská Bzenec	52
5.1.2.3	Střední škola hotelová, služeb a Veřejnosprávní akademie, s. r. o.	53
5.1.2.4	Střední odborná škola oděvní a střední odborné učiliště, Strážnice	53
5.1.2.5	Střední odborná škola Strážnice	53
5.1.2.6	Purkyňovo gymnázium Strážnice	54
5.1.2.7	Střední odborná škola ekonomická a Střední odborné učiliště, Veselí nad Moravou	54
6	INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	55
6.1	JAK SE SAMI ABSOLVENTI STŘEDNÍHO STUPNĚ VZDĚLÁNÍ SNAŽÍ ZVÝŠIT PRAVDĚPODOBNOST SVĚHO UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE	55
6.1.1	Flexibilita	55
6.1.2	Laxní přístup	56
6.1.3	Aktivita	56
6.1.4	Shrnutí	57
6.2	JAK SE NEZAMĚSTNANÍ ABSOLVENTI STŘEDNÍHO STUPNĚ VZDĚLÁNÍ CÍTÍ V ROLI NEZAMĚSTNANÉHO	58
6.2.1	Peníze	58
6.2.2	Závislost	59
6.2.3	Psychická nepohoda	60
6.2.4	Volný čas	61
6.2.5	Naděje	61
6.2.6	Shrnutí	62
6.3	JAK NEZAMĚSTNANÍ ABSOLVENTI STŘEDNÍHO STUPNĚ VZDĚLÁNÍ HODNOTÍ SPOLUPRÁCI S PRACOVNÍKY KONTAKTNÍHO PRACOVNÍHO ÚŘADU PRÁCE VE VESELÍ NAD MORAVOU	63
6.3.1	Nutnost	64
6.3.2	Formalita	64
6.3.3	Ztráta času	65
6.3.4	Přínosy	66
6.3.5	Aktivní politika zaměstnanosti	67
6.3.6	Shrnutí	68
7	DOPORUČENÍ PRO PRAXI	69
	ZÁVĚR	71

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	72
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	76
SEZNAM PŘÍLOH	77

ÚVOD

Téma nezaměstnanosti absolventů středního stupně vzdělání jsem si vybrala záměrně, neboť se s těmito absolventy stýkám v rámci mé profese sociálního pracovníka.

Nezaměstnanost, zejména nezaměstnanost dlouhodobá představuje v životě člověka situaci značně zátěžovou, která ovlivňuje všechny sféry jeho života. V současnosti, díky značným změnám, kterými prošel a i nadále prochází trh práce, je nezaměstnaností ohroženo stále více osob, stále větší počet lidí má s nezaměstnaností také osobní zkušenost.

Je samozřejmé, že dopady nezaměstnanosti nejsou u všech lidí stejné a závisí na mnoha osobnostních i situačních faktorech. Řada autorů se však shoduje v názoru, že jednou ze skupin značně ohrožených nezaměstnaností jsou právě absolventi, významným důvodem jejich nezaměstnanosti je nedostatek praxe. Studenti vysokých škol mají v současné době poměrně dost příležitostí najít si práci minimálně na zkrácený úvazek a tak získat alespoň nějakou praxi. U absolventů středních škol a středních odborných učilišť je však situace značně odlišná, navíc vzhledem k jejich věku může mít nezaměstnanost na jejich další život hlubší dopad než je tomu u jiných skupin obyvatelstva.

Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V rámci teoretické části ve třech kapitolách komplexně mapují problematiku nezaměstnanosti absolventů středního stupně vzdělání, praktická část je věnována jednak analýze vybraného regionu s důrazem na nabídku oborů vzdělávacích institucí zabezpečujících vzdělání na úrovni středního stupně, další část je pak věnována kvalitativnímu výzkumu zaměřujícímu se na hodnocení spolupráce nezaměstnaných absolventů středního stupně vzdělání s pracovníky Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST

Řada autorů poukazuje na skutečnost, že trh práce svým fungováním produkuje nezaměstnanost, jiní autoři naopak tvrdí, že je to stát, který svými opatřeními přispívá ke vzniku nezaměstnanosti. Bez ohledu na to, který proud myšlení má skutečně pravdu je neoddiskutovatelné, že trh práce a nezaměstnanost spolu velmi úzce souvisí a proto je důležité vnímat nezaměstnanost v kontextu trhu práce a naopak.

1.1 Trh práce

Trh práce, někdy také nazývaný jako pracovní trh, představuje důležitou součást tržní ekonomiky, jejímž základem je směna. Trh obecně lze charakterizovat jako místo, kde dochází ke střetávání nabídky a poptávky, v případě trhu práce stojí na straně nabídky zaměstnavatelé nabízející pracovní místo za určitou mzdu, na straně poptávky pak lidé, kteří na tento trh přicházejí s nabídkou svého času a kvalifikace. (Mareš, 1994)

Lze tedy říct, že předmětem tržní transakce na tomto trhu je koupě a prodej výrobního faktoru práce za cenu, kterou je mzda. (Fuchs, 2002, In Buchtová et al., 2002)

Podle Fuchse (2002) je význam trhu práce dán tím, že v rámci ekonomie funguje jako převodový mechanismus mezi procesem výroby statků a procesem spotřeby, který dává výrobě smysl. (In Buchtová et al., 2002)

Na významu trhu práce také přidává fakt, že se od něj v rámci tržní ekonomiky očekává, že:

- a) zajistí ekonomiku pracovními silami v požadované struktuře a
- b) zabezpečí, aby byla pracovní síla zajištěna odpovídajícími prostředky v takové míře, která odpovídá jejich podílu na produkci. (Krebs et al., 2007)

1.1.1 Práce

Jako **práci** můžeme označit „účelové vynakládání úsilí a aplikaci znalostí a dovedností.“ (Armstrong, 2002, s. 185)

Hlavním důvodem, proč lidé pracují je zajištění vlastní existence prostřednictvím vydělaných peněz a také uspokojení dalších potřeb jako například uspokojení z toho, že dělají něco užitečného, pocit úspěchu, prestiže nebo kvůli rozvoji svých vlastních schopností a pocitu začlenění se do společnosti. (Armstrong, 2002)

Práce a pracovní uplatnění představují důležitý znak každého člověka, na základě kterého je určován sociální i ekonomický status jedince i rodiny. Své důležité místo mají oba tyto atributy i v rámci stability a prosperity celé společnosti. (Krebs et al., 2007)

Práce jako taková provází člověka od počátku jeho existence, mění se pouze její podoba – v období lovectví a sběračství měla práce nejčastěji podobu sledování zvěře, postupně s příchodem zemědělství se měnil i charakter vykonávané práce a práce začíná zaujímat výraznou část dne a také se zřetelněji začíná projevovat dělba práce. Práci lze proto vnímat také jako potřebu účelové aktivity spojené s poznáváním a námahou. (Šmajš, 2002, In Buchtová et al., 2002)

1.1.2 Specifika trhu práce

Trh práce se nechová stejně jako ostatní trhy ekonomiky, nefungují zde totiž standardní tržní mechanismy, které vyrovnávají nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny čili mzdy. (Krebs et al., 2007)

Pokud budeme chtít odhalit důvody, proč trh práce nefunguje standardně, zjistíme, že:

- a) předmětem směny je v tomto případě práce, která je neoddělitelná od osobnosti člověka a proto zde při rozhodování nehraje roli pouze cena (mzda) ale i jiné faktory (například prestiž povolání, rizikovost),
- b) samotný trh je značně segmentován na základě rozdílnosti mezi lidmi, rozdílností pracovních míst i z hlediska územního rozdělení což má za následek snížení vlivu konkurence na trh a také rozdíly ve mzdách v rámci profesních skupin na různých územích,
- c) do vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec vstupují také odbory, které se mohou zapojit do procesu vyjednávání mzdy, která tak může být administrativním zásahem posunuta výše a vést ke snížení efektivnosti,
- d) neméně důležitá je i role státu, který trh práce ovlivňuje prostřednictvím pracovního zákonodárství jako například stanovení minimální mzdy či podmínek penzionování. (Krebs et al., 2007)

Výše uvedená specifika mají za následek, že se cena za práci, mzda stává nepružnou směrem dolů což je všeobecně spojováno s nedobrovolnou nezaměstnaností.

Krebs (Krebs et al., 2007, s. 290) uvádí, že: „Trh práce tedy svým fungováním inklinuje k nerovnováze a k nezaměstnanosti – se všemi jejími negativními ekonomickými i sociál-

ními dopady. Je příliš rigidní, regulovaný, pracovníci jsou nadměrně finančně honorováni a výše mezd je z trhu práce vylučuje.“

V opozici s tímto tvrzením, zejména s jeho druhou částí však stojí názory zastánců sociálního státu, kteří hovoří o fenoménu **flexibilizace práce** v rámci které jsou upřednostňovány krátkodobé kontrakty na omezenou pracovní dobu oproti standardním pracovním smlouvám, čímž zaměstnavatelé na své zaměstnance částečně přenáší rizika, která plynou z kolísání poptávky po daném zboží či službách. Na základě této flexibilizace dochází ke zvyšování podílu nepřiměřeně nízko placené práce a naopak se zvyšuje možnost, že výdělek osoby výdělečně činné se bude pohybovat na hranici nebo jen těsně nad hranicí bídy. Tento jev je označován jako „pracující chudoba“. A tak lidé, kterých se tento jev týká, čili lidé vykonávající neplnohodnotné formy práce mají natolik nízký příjem, že jsou většinou odkázáni na různé typy sociálních dávek a služeb a díky svému nízkému příjmu se ani nemohou pojistit proti rizikům z jejich situace plynoucím. (Keller, 2009)

1.1.3 Segmentace trhu práce

Pro lepší porozumění složitosti trhu práce jako celku si jej lze rozdělit na trh primární a sekundární, trh formální a neformální a trh externí a interní.

1.1.3.1 Primární a sekundární trh práce

Podle Mareše (1994):

Primární trh práce je charakteristický lepšími a výhodnějšími pracovními příležitostmi s vysokou prestiží, jsou zde dobré podmínky k profesionálnímu růstu i ke zvyšování vlastní kvalifikace. Práce je v tomto typu trhu také relativně dobře placená. Na druhou stranu je zde však také nízká fluktuace.

Sekundární trh práce je trh charakteristický nižšími mzdami, nižší prestiží a menší stabilitou pracovních příležitostí. Osoby pohybující se na tomto trhu častěji postihuje nezaměstnanost, v rámci trhu je však snazší najít novou práci než v případě primárního pracovního trhu. Je zde však také velmi malý prostor pro zvyšování kvalifikace, což přispívá k nepropustnosti přechodu mezi sekundárním a primárním trhem práce.

1.1.3.2 Formální a neformální trh práce

Pahl (1984, In Mareš, 1994) charakterizuje tyto dva typy pracovního trhu takto:

Formální trh práce je trhem oficiálních pracovních příležitostí, jenž je kontrolován společenskými institucemi.

Neformální trh práce stojí naopak mimo tuto kontrolu a zahrnuje jak aktivity spadající do šedé až černé ekonomiky, tak i samozásobitelství a domácí práce. Tento trh však neslouží ke kompenzaci neúspěchů člověka v rámci formálního trhu práce, naopak ten, kdo má lepší postavení na formálním trhu práce má i lepší podmínky pro uplatnění na pracovním trhu neformálním.

1.1.3.3 Externí a interní trh práce

Externí trh práce představuje prostředí, kde se jednotlivé firmy střetávají v rámci konkurence, **interní trh práce** je pak trhem práce v rámci jednotlivých podniků. Nejedná se o trh v pravém slova smyslu, princip tohoto pracovního trhu spočívá v rozmístování pracovníků vzhledem k dosažení stanovených cílů dané organizace. (Mareš, 1994)

1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost může být považována za výraz organizace a řízení zaměstnávání lidí v dané zemi, může být vnímána jako odraz nepersonálních tržních sil, které ovládají lidský faktor nebo může být považována za důsledek schopností, dispozic a postojů jedinců. Pokud však chceme pochopit problematiku fenoménu nezaměstnanosti a pokusit se jej řešit, musíme se na tento jev dívat jako na důsledek všech tří uvedených faktorů. (Krebs et al., 2007)

Podle Williamse (1976, In Mareš, 1994) má o nezaměstnanosti smysl mluvit pouze tehdy, kdy je práce společně s pracovními vztahy založena na konceptu zaměstnanosti a práce označuje placené zaměstnání.

O nezaměstnanosti jako o sociálním problému lze hovořit od přelomu 19. a 20. století, v tomto období je však nezaměstnanost chápána jako lokalizovaná krize nikoliv jako součást tržní ekonomiky. První světová válka znamenala úplné odstranění nezaměstnanosti, po jejím skončení však následovala opakující se deprese, která vyvrcholila ve třicátých letech dvacátého století. Tato situace vedla k postupné změně názoru na nezaměstnanost, která už začíná být chápána jako důsledek sociální situace způsobené silami nad kterými nemá člověk žádnou moc. Druhá světová válka měla za následek zvýšení zaměstnanosti na takovou úroveň, že procento lidí bez práce bylo téměř zanedbatelné. Tento optimistický stav vydržel zhruba do 60. let, v 70. letech představovala nezaměstnanost vážný problém, který byl

však alespoň částečně podchycen sociálním systémem a tak lidé bez práce nezůstávali zcela bez prostředků. (Mareš, 1994)

V současné době se podle řady odborníků nacházíme opět v okamžiku, kdy nezaměstnaných značně přibývá a současně ubývá možností si alespoň nějaké pracovní místo najít. Tato situace je spojena se světovou hospodářskou krizí, která první státy zasáhla v roce 2007 a vzhledem k vzájemné propojenosti jednotlivých světových ekonomik postupně zasáhla většinu států světa včetně České republiky.

Nezaměstnanost však neohrožuje všechny skupiny stejně, podle Buchtové (Buchtová et al., 2002) je uplatnění člověka na trhu práce dáno řadou charakteristik, na základě kterých jsou vyčleňovány skupiny lidí, u nichž je pravděpodobnost ztráty zaměstnání mnohem vyšší. Mezi tyto skupiny lze zařadit:

- absolventy středních a vysokých škol,
- starší lidi ve věku kolem 50 let,
- ženy,
- zdravotně postižené osoby,
- lidi bez kvalifikace,
- romské etnikum.

1.2.1 Míra nezaměstnanosti

V souvislosti s nezaměstnaností se často hovoří o míře nezaměstnanosti, která představuje důležitý ukazatel v rámci sociální politiky daného státu. V rámci České republiky můžeme rozlišit:

- a) **míru registrované nezaměstnanosti** – tuto míru nezaměstnanosti využívá ve svých statistikách Ministerstvo práce a sociálních věcí, vypočítá se podle následujícího vzorce:

$$\left(\frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{počet zaměstnaných osob v národním hospodářství s jediným nebo hlavním pracovním poměrem}} \right) \times 100$$

Jako dosažitelní jsou označováni ti uchazeči, kterým v bezprostředním nástupu do zaměstnání nebrání žádné objektivní překážky.

Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 1. 2012 byla podle statistik portálu MPSV 9,1 %. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2011)

b) míru obecné nezaměstnanosti – vychází z metodiky Mezinárodní organizace práce, je zveřejňována Českým statistickým úřadem a vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Tato míra je určena k mezinárodnímu srovnávání a je získávána na základě Výběrového šetření pracovních sil, které se provádí každé čtvrtletí na náhodně vybraném vzorku domácností v rámci celé České republiky. (Český statistický úřad, 2012)

Poslední výsledky tohoto šetření dostupné na stránkách Českého statistického úřadu jsou z třetího čtvrtletí roku 2011, kdy míra obecné nezaměstnanosti činila 6,6 %. (Český statistický úřad, 2012a)

c) přirozenou míru nezaměstnanosti - taková míra nezaměstnanosti, v rámci které jsou jednotlivé segmenty trhu práce v rovnováze, tzn. na některých je převaha nabídky, v rámci jiných segmentů je naopak zvýšena poptávka. Tato míra nezaměstnanosti je projevem adaptace ekonomiky, tedy jejího rozvíjení a je spojena s mobilitou pracovní síly, proto je ekonomicky nezbytná. (Krebs et al., 2007)

Pro účely zjišťování statistických údajů o počtu nezaměstnaných je používána jednotná metodika Mezinárodní organizace práce (ILO), podle které jsou za **nezaměstnané** považovány osoby starší patnácti let splňující následující podmínky:

- nebyly zaměstnané,
- byly připraveny k nástupu do práce okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů,
- v průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci prostřednictvím úřadu práce, přímo v podnicích, přes agentury práce a podobně.

Osoby, které práci nehledají, protože ji nenašly, ale jsou schopny nastoupit do zaměstnání nejpozději do 14 dnů, podle této metodiky spadají také do kategorie nezaměstnaných. (Český statistický úřad, 2012)

1.2.2 Typy nezaměstnanosti

Aby bylo možné s nezaměstnaností účinně bojovat, je třeba rozpoznat jednotlivé druhy nezaměstnanosti včetně příčin jejich vzniku. Rozlišujeme čtyři základní typy nezaměstnanosti (Kotýnková, Němec, 2003):

- a) **frikční nezaměstnanost** někdy také označována jako flukтуаční nezaměstnanost představuje stav, kdy se člověk rozhodne opustit své dosavadní pracovní místo a najít si nové, délka hledání nového zaměstnání by neměla přesáhnout tři měsíce. Tento typ nezaměstnanosti představuje zcela standardní jev v rámci dané ekonomiky, míra tohoto typu nezaměstnanosti nepřesahuje 2%,
- b) **sezónní nezaměstnanost** je nezaměstnaností krátkodobou plynoucí z nerovnoměrnosti produkce, jenž je závislá na počasí. Tento typ nezaměstnanosti postihuje jen určité profese,
- c) **strukturální nezaměstnanost** představuje závažný stav, kdy nabídka pracovních sil neodpovídá struktuře poptávky a lidé hledající práci nejsou dostatečně mobilní na to, aby si našli práci v odvětvích mimo svou kvalifikaci nebo práci v rámci své kvalifikace, ale v jiném regionu. Indikátorem tohoto typu nezaměstnanosti je vysoký počet volných pracovních míst spolu s vysokým počtem nezaměstnaných osob a také zvyšující se průměrná délka nezaměstnanosti. Tento typ nezaměstnanosti postihuje zejména osoby, jež jsou z různých důvodů méně flexibilní (například matky s dětmi, starší osoby),
- d) **cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost** vzniká tehdy, když poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a dané produktivitě není natolik dostatečná, aby zajistila zaměstnanost těch, jež jsou schopni a ochotni pracovat.

Mimo tyto základní typy nezaměstnanosti Mareš (1994) rozlišuje:

- a) **nezaměstnanost skrytou** – nezaměstnanost, jež není nikde oficiálně zachycena, vytvářejí ji osoby, které nikde nepracují a nejsou nikde evidovány,
- b) **neúplnou zaměstnanost** – stav, kdy lidé pracují na zkrácený úvazek a při své práci nevyužívají na plno svou kvalifikaci či schopnosti,
- c) **nepravou nezaměstnanost** – je tvořena osobami, které jsou registrovány jako nezaměstnané, ale práci nehledají, pouze čerpají dávky z jejich nezaměstnanosti plynoucí, případně osoby, které jsou registrovány jako nezaměstnané, ale ilegálně pracují,
- d) **job stagnation** – v době nejisté ekonomické situace se lidé bojí, že by nenašli jiné pracovní místo a tak setrvávají i v zaměstnání, kde jsou silně nespokojeni,
- e) **dlouhodobá nezaměstnanost** – závažný jev, kdy jsou lidé evidováni jako nezaměstnaní déle než pět měsíců. Závažnost tohoto typu nezaměstnanosti spočívá především v tom, že s rostoucí délkou nezaměstnanosti se snižuje naděje na nalezení

pracovního místa. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje hlavně osoby s nízkou kvalifikací, osoby se zdravotními, osobními nebo sociálními handicapy, mladistvé a příslušníky minorit. Osoby dlouhodobě nezaměstnané jsou pak také náchylnější k **opakované nezaměstnanosti** v rámci své pracovní kariéry.

Fuchs (2002, In Buchtová et al., 2002) dále rozlišuje:

- a) **nezaměstnanost dobrovolnou**, kdy dává jedinec přednost volnému času a i přes to, že má k dispozici nabídku pracovního místa, tuto nabídku nepřijímá, ale hledá jiné například lépe placené zaměstnání, čili není ochoten pracovat za uvedených mzdových podmínek,
- b) **nezaměstnanost nedobrovolnou**, kdy jsou na trhu práce jedinci, jež jsou ochotni pracovat při dané mzdové sazbě, ale neexistují pro ně pracovní místa.

Tento výčet Krebs (Kreb et al., 2007) ještě rozšiřuje o:

- a) „**work reduction**“ – nezaměstnanost, ke které dochází v důsledku odbytových potíží firem či celé ekonomiky,
- b) „**job reduction**“ – nezaměstnanost je způsobena zaváděním nových technologií, změnami ve struktuře ekonomiky a má za následek, že z trhu práce zcela mizí celá kategorie profesí. Právě tento koncept má ve vyspělých zemích rostoucí tendenci,
- c) **funkční nezaměstnanost** – souvisí s přirozenou mírou nezaměstnanosti a je považována za sociálně i ekonomicky žádoucí, tato nezaměstnanost nevyvolává sociální krize.

1.3 Vliv nezaměstnanosti na člověka

Zaměstnání představuje pro člověka důležitou součást života jednak kvůli možnosti obživy, ale také z hlediska rozvoje vlastní osobnosti. Díky zaměstnání získává jedinec určitý režim dne a tak se učí hospodařit s časem, v zaměstnání může člověk rozvíjet své schopnosti, na pracovišti se setkává s ostatními lidmi, zdokonaluje se v mezilidské komunikaci, díky zaměstnání má člověk své pevné místo v rámci společnosti. O to těžší je vyrovnat se s tím, že člověk žádné zaměstnání nemá, je vyřazen z většinové společnosti, je nabeženo jeho sebevědomí, je vystaven značnému stresu.

Jahodová (1979, In Mareš, 1994) uvádí **pět základních potřeb**, které jsou prostřednictvím zaměstnání uspokojovány a nezaměstnanost tudíž jejich uspokojení brání:

- zaměstnání vytváří pro jedince reálnou strukturu času,

- je příležitostí pro sdílení sociální zkušenosti mimo rodinu,
- díky zaměstnání se jedinec podílí na cílech, které jej přesahují,
- zaměstnání vymezuje osobní status a identitu,
- prostřednictvím zaměstnání člověk vyvíjí řadu aktivit, ke které by běžně nebyl motivován.

Také Kraus (Kraus, Poláčková et al., 2001, s. 33) poukazuje na to, že: „Povolání je jednou ze základních sociálních charakteristik člověka, obvyklou formou zajištění jeho existence, ekonomického standardu, ale také zásadní prostředek socializace, seberealizace, získání pocitu společenské užitečnosti.“

Postoj k roli nezaměstnaného, prožívání této role a celkové ovlivnění života touto rolí je značně individuální a vychází z osobnostních charakteristik každého jednotlivce, proto níže uvedené negativní vlivy nezaměstnanosti na různé oblasti života člověka neplatí pro všechny nezaměstnané stejně, jedná se o jevy, jež se u zaměstnaných obecně vyskytují nejčastěji.

1.3.1 Vliv nezaměstnanosti na člověka v sociální oblasti

Nezaměstnanost negativně ovlivňuje životní úroveň jedince, zejména pokud se jedná o dlouhodobou nezaměstnanost, která může vést až k chudobě, výrazně také redukuje sociální kontakty jedince a může vést až k sociálnímu vyloučení. (Krebs et al., 2007)

Nezaměstnaný jedinec ztrácí svůj společenský status, někdy může být tato ztráta provázena i značnou stigmatizací ze strany většinové společnosti.

S nezaměstnaností úzce souvisí i **sociální izolace**, která je tím větší, čím je nezaměstnaný člověk starší a čím déle zaměstnání neúspěšně hledá. Další oblastí, do které nezaměstnanost citelně zasahuje, je **oblast rodinných vztahů**. Ta je zasažena jednak snížením příjmů, ale je také narušena struktura denních zvyklostí rodiny, nezaměstnaný jedinec může ztratit svůj status či místo v rámci rodiny, které dříve zaujímal. Zejména při dlouhodobé nezaměstnanosti některého z členů rodiny mohou vznikat různě výrazné konflikty plynoucí ze stresu, jenž je vyvolán strachem o další existenci rodiny. (Mareš, 1994)

1.3.2 Vliv nezaměstnanosti na člověka v oblasti duševního zdraví

Nezaměstnaný člověk je vyloučen ze sociálních vztahů ale také z konzumu většinové společnosti – nezaměstnaný nemůže prožívat uspokojení z nově získaného zboží, což může

vyvolávat **deprivaci** a to buď absolutní, kdy je člověk ohrožen existenciálně nebo deprivací relativní, jež je vnímána jako psychické strádání. Je to právě deprivace relativní, kterou z větší části podporují média, jež předkládají obraz určité úrovně životního standardu – o to náročnější je pro nezaměstnaného člověka setkání se s realitou nemožnosti naplnění tohoto obrazu.

Nezaměstnaní také postrádají určitý denní režim a právě rozbití časové struktury a narušení vnímání času jsou považovány za jeden z nejzávažnějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. Nezaměstnaný má **neúměrně mnoho volného času**, den nezaměstnaného nemá žádnou strukturu a tak se začíná pomalu stírat rozdíl mezi všedním dnem a víkendem, pro nezaměstnaného už není čas nijak významný, začíná pouze přežívat a tak dochází k dezintegraci smyslu pro čas. Volný čas získává pro člověka hodnotu v kontrastu s časem, kdy musí plnit své povinnosti, kam patří v případě zaměstnaného člověka i zaměstnání. Množství volného času, které má nezaměstnaný člověk, mu víceméně brání v jeho plnohodnotném využívání. (Mareš, 1994)

Boleloucký (2002) také poukazuje na fakt, že nezaměstnaní lidé se častěji potýkají s různými typy **závislostí** – ať už se jedná o závislost na nikotinu, alkoholové nebo drogové závislosti. Zejména u mladých nezaměstnaných je konzumace alkoholu ve srovnání se zaměstnanými vrstevníky výrazně vyšší. (In Buchtová et al., 2002)

Tannay (1983) v souvislosti s nezaměstnaností hovoří o **depresi z pracovní deprivace**, což je pojem souhrnně označující fyziologické, psychologické a sociální důsledky ztráty zaměstnání, které se projevují depresí. Intenzita tohoto typu deprese se odvíjí od pocitu vlastní viny za svoji nezaměstnanost a také od šance najít zaměstnání. Nezanedbatelná je i míra podpory v rámci sociálního zázemí jedince. (In Buchtová et al., 2002)

Často vyskytujícím se jevem je také **somatizace**, kdy jedinec prostřednictvím svého tělesného stavu dává najevo své psychické obtíže. Somatizace je nevědomým procesem a představuje reakci na zvýšenou zátěž prostředí. (Boleloucký, 2002, In Buchtová et al., 2002)

1.3.3 Vliv nezaměstnanosti na člověka v oblasti fyzického zdraví

Boleloucký (2002, In Buchtová et al., 2002 s. 146) poukazuje na skutečnost, že „nezaměstnanost je spojena se zvýšenými zdravotními riziky,“ což dokládá řada výzkumů realizovaných zejména v zahraničí. Tento autor také poukazuje na možné souvislosti nezaměstnanosti a následujících zdravotních obtíží:

- **cukrovka,**
- **vysoký krevní tlak,**
- **astma** – je považováno za jednoznačně psychosomatické onemocnění,
- **vředová choroba dvanáctníku a žaludku,**
- **nejrůznější kožní choroby.**

Přímý vliv nezaměstnanosti na vznik nebo rozvoj onemocnění není prokázán, je však prokázáno, že vznik těchto onemocnění významně ovlivňuje emoční stres, který mimo jiné podmiňuje i dlouhodobá nezaměstnanost. (Boleloucký, 2002, In Buchtová et al., 2002)

2 ABSOLVENTI STŘEDNÍHO STUPNĚ VZDĚLÁNÍ

Jako absolventi středního stupně vzdělání jsou označovány osoby, jež absolvovaly střední školu, střední odborné učiliště nebo odborné učiliště. Ve školním roce 2010/2011 takto úspěšně absolvovalo 116 446 osob. (Český statistický úřad, 2011)

Absolventi se svým věkem nacházejí na prahu dospělosti, pracovními zkušenostmi se však jen stěží mohou vyrovnat dospělým, kteří již mají víceméně stabilní zaměstnání. Na druhou stranu mohou absolventi mnohé nabídnout, musejí však dostat příležitost a zde je čeká často usilovná námaha v dokazování svých kvalit, které musejí předčít jejich nedostatek praxe. Pokud však tato dlouhodobá snaha nepřináší výsledky, představuje pro absolventa nesmírnou zátěž a pocity zpochybnění sebe sama.

2.1 Absolventi z pohledu psychologie

V jednoduše organizovaných společenstvích není vymezeno samostatné období dospívání, jedinec přechází z dětství do dospělosti bezprostředně prostřednictvím konkrétních rituálů, kdy jedinec dokazuje svou odvahu a odolnost. V současné společnosti se však neustále stupňují požadavky na dospělého člověka a proto je třeba, aby byl pro přechod mezi dětstvím a dospělostí dostatečný čas. (Langmeier, Krejčířová, 1998)

Toto období přechodu mezi dětstvím a dospělostí vývojová psychologie označuje jako adolescenci. Absolventi středního stupně vzdělání se konkrétně nacházejí v období tak zvané pozdní adolescence, jehož významným mezníkem je ukončení profesní přípravy, které by mělo být následováno buď nástupem do práce, nebo volbou dalšího studia. Nástup do zaměstnání pak pro adolescenta představuje potvrzení vlastní dospělosti, neboť se začíná stávat ekonomicky nezávislým. (Vágnerová, 2005)

Dosáhnutí ekonomické nezávislosti představuje také úspěšné završení **snahy o emancipaci do rodiny**, která začíná již v období pubescence a je nutná pro osobní zrání jedince. Tam, kde se jedinci nepodaří uvolnění ze závislosti na rodičích, může docházet k řadě obtíží od nenávisli jedince vůči rodičům, přes infantilní závislost a odmítnutí nových vztahů až po uzavření se do vlastního světa. (Langmeier, Krejčířová, 1998)

Emancipace od rodičů je spojena s dalším významným mezníkem dospívání – **hledání vlastní identity**. Adolescence je obdobím, kdy by měl jedinec zvládnout vlastní proměnu, dosáhnout přijatelného sociálního postavení a rozvinout dostatečně zralou formu své vlastní identity. (Nakonečný, 1999)

Nalezení pocitu stabilní identity znamená dobře poznat své možnosti i meze, přijmout sebe sama, znát svůj vlastní žebříček hodnot, nalézt svou jasnou sexuální identitu. Mimo toto vlastní sebepoznávání je neméně důležité i sebeutváření adolescenta, kdy se adolescent snaží být sám sebou a přiblížit se svému ideálu. (Langmeier, Krejčířová, 1998)

S hledáním vlastním identity úzce souvisí i **krize identity**, která nastává v okamžiku, kdy jedinec pochybuje o sobě samém, kdy se jedinci rozpadá jeho vlastní sebeobraz. (Nakonečný, 1999)

Dalším významným krokem období dospívání je **volba povolání**, resp. příprava na zvolené povolání, která začíná již po skončení základní školy výběrem dalšího studia a je završena na konci období adolescence. Při volbě povolání jde skloubení dvou vzájemně souvisejících aspektů – aby jedinec volil takové povolání, jež by ho co nejvíce uspokojovalo a mohl v jeho rámci co nejlépe uplatnit své schopnosti a současně aby společnost získala pracovníka, který bude nejlépe přispívat k plnění společenských cílů. (Langmeier, Krejčířová, 1998)

Podle přístupu jedince k volbě povolání rozlišuje Jaide (1961) tři typy osobnosti:

- **typ A** svou volbu řídí podle přání a rozhodnutí rodičů bez zřetele k vlastním zájmům a sklonům,
- **typ B** v sobě dokáže skloubit svá přání a představy, které představují obecný rámec orientace s vlivem ze strany svého okolí,
- **typ C** je značně cílevědomý a svou volbu povolání řídí podle svého osobního plánu, jenž vychází z osobně stanovených životních cílů. (In Langmeier, Krejčířová, 1998)

Adolescence je také spojena s **dotvářením postojů osobnosti**. Pokud vyjdeme z definice postoje Kreche, Crutchfielda a Ballacheyho, kteří postoje charakterizují jako: „trvalé soustavy pozitivních nebo negativních hodnocení, emocionálního cítění a tendencí jednání pro nebo proti vůči společenským objektům“ (1968, In Nakonečný, 1999, s. 131), můžeme postoje chápat jako zaujmutí jakéhokoliv hodnotícího stanoviska vůči objektu, postoj determinuje způsob jednání, vyjadřuje, co má pro jedince význam. Ne všechny postoje však mají stejnou důležitost, lze rozlišit:

- **postoje centrální** – tyto postoje vyjadřují vztahy k významným objektům, jako například vztah k rodině, zaměstnání, ke svobodě,
- **postoje periferní** – tyto postoje se týkají méně významných objektů, například vztah k obchodním řetězcům.

Postoje jsou vytvářeny na základě orientace ve světě hodnot, která je založena na osobní zkušenosti, lze tedy říci, že postoje jsou produktem učení. (Nakonečný, 1999)

Proto je velmi důležité, aby mladý člověk získal zkušenosti se zaměstnáním a pochopil tak význam zaměstnání ve svém životě. Pokud je o tuto zkušenost ochuzen, je pro něj výrazně těžší zaujmout pozitivní postoj, který by aktivizoval a motivoval chování jedince.

2.1.1 Role dospívajícího

Role je charakterizována jako způsob chování, které sociální okolí od jedince očekává z hlediska jeho věku, statusu a pohlaví. (Nakonečný, 1999)

V období starší adolescence jedinec získává nové role v rámci společenského systému a také rozvíjí role stávající. Nejvýznamnější je v tomto období role partnerská a profesní, které představují základ pro vymezení specifických rolí dospělosti. Obecně lze shrnout role pozdní adolescence následovně:

- a) **předprofesní role** směřující k dosažení určité sociální pozice,
- b) **role pracujícího**, jenž je předpokladem pro dosažení sociální a ekonomické nezávislosti,
- c) **role člena určité skupiny**, se kterou se jedinec ztotožňuje a získává tak určitý typ sociální identity. Tato role není v pozdní adolescenci však již tak důležitá jako v adolescenci rané,
- d) **role blízkého přítele**, na kterého je spolehnutí a je sním možné sdílet,
- e) **partnerská role** uspokojující potřebu blízkého vztahu a potvrzující přijatelnost jedince pro opačné pohlaví. (Vágnerová, 2005)

2.2 Postavení absolventů na trhu práce

Mezinárodní organizace práce (ILO) uvádí, že mladí lidé mají až třikrát větší pravděpodobnost, že nenajdou zaměstnání, celosvětový počet mladých lidí bez práce pak tato organizace odhaduje až na 75 milionů. Současně ILO varuje před tzv. „scarred“ neboli zjizvenou generací, která se potýká s vysokou nezaměstnaností, zvýšenou nečinností a nejistotou vyvolanou nejistou prací. (International Labour Organization, © 1996-2012)

Současně ve své Publikaci Global Employment Trends 2012 poukazuje Mezinárodní organizace práce na to, že celosvětová míra nezaměstnanosti mládeže se pohybuje kolem 12,7 %, v zemích s vyspělou ekonomikou je toto číslo pak ještě vyšší. Z tohoto počtu se zhruba 6,4 milionů mladých lidí vzdalo naděje, že nějaké zaměstnání vůbec najdou. Velkým pro-

blémem je podle ILO i to, že se mladí lidé stále více setkávají s prací na částečný úvazek a se smlouvou na dobu určitou. (International Labour Organization, 2012)

Petr Sak a Karolína Saková (2004) na základě svého výzkumu z roku 2002 uvádějí, že téměř každý druhý jedinec z vybraného souboru osob mezi 15 – 18 rokem má obavu o svou pracovní perspektivu, současně konstatují, že pocit pracovní perspektivy je značně závislý na vzdělání, čím nižší vzdělání mladý člověk má, tím větší obavy má i o svou pracovní perspektivu.

Mladí lidé si ale již při volbě střední školy či středního odborného učiliště uvědomují důležitost vlastního uplatnění na trhu práce, podle Trhlíkové, Úlovcové a Vojtěcha (2004) je kritérium vlastní uplatnitelnosti druhým nejsilnějším motivem při rozhodování o volbě střední školy či středního odborného učiliště, silnějším motivačním činitelem je pak již jen zájem o daný obor. Podle těchto autorů využívají absolventi středního stupně vzdělání při hledání zaměstnání nejčastěji síť rodičů a známých, významnou roli hraje v jejich případě také aktivní oslovení firmy. Až za těmito možnostmi jsou inzeráty práce v tištěných médiích a na internetu.

2.2.1 Důležité kompetence absolventů

Kompetenci v souvislosti se zaměstnáním je třeba chápat jako schopnost, způsobilost nebo také kvalifikaci, obratnost. Je mimořádně důležité rozlišit kompetenci a pravomoc, což není český ekvivalent anglickému competences. (Armstrong, 2002)

Kompetence, kterými člověk disponuje, můžeme rozdělit na:

- a) **kompetence profesní**, které jsou úzce svázány s odborností, díky jejich zvládnutí je snazší výkon dané profese a
- b) **kompetence klíčové (přenositelné)** představující soubor takových znalostí, dovedností a schopností, které jsou důležité pro uplatnění jak na trhu práce, tak i v běžném životě. Tyto kompetence přispívají k flexibilitě jedince. (Kalousková, Vojtěch, 2008)

Na základě výzkumu, který Kalousková a Vojtěch provedli, zjistili, že očekávání kompetenčního vybavení absolventů, které zaměstnavatelé mají, úzce souvisí s úrovní vzdělání přijímaných pracovníků:

- „u absolventů s výučním listem zaměstnavatelé očekávají hlavně schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochotu učit se, adaptabilitu a také schopnost nést zodpovědnost,
- u absolventů s maturitou zaměstnavatelé očekávají schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochotu učit se, komunikační schopnosti včetně znalosti cizích jazyků, zběhlost v používání výpočetní techniky, schopnost nést a řešit problém nebo zběhlost v zacházení s informacemi.“ (Kalousková, Vojtěch, 2008, s. 8-10)

Mimo tyto základní klíčové kompetence, pak bez rozdílu na vzdělání absolventů kladou zaměstnavatelé důraz na praktické dovednosti a znalost praxe s důrazem na znalosti reálného pracovního prostředí a také schopnost prezentace a sebeprezentace. (Kalousková, Vojtěch, 2008)

2.2.2 Nároky zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé vidí významný rozdíl mezi uchazeči o zaměstnání s praxí a uchazečem-absolventem. U pracovníků, kteří již mají pracovní zkušenosti je pro zaměstnavatele důležitý charakter předchozí praxe, odborná kvalifikace a reference, u absolventů pak zaměstnavatele nejvíce zajímá obor dosaženého vzdělání, ochota dále se vzdělávat, odborná kvalifikace a orientace v oboru. Absolventi tak mohou nedostatek praxe kompenzovat svojí ochotou vzdělávat se, chutí pracovat, odbornými znalostmi, znalostí cizích jazyků či prací s výpočetní technikou. Obecně lze říci, že vůči absolventům jsou otevřenější spíše firmy s větším počtem zaměstnanců, čím více zaměstnanců, tím méně případů, kdy nejsou absolventi vůbec přijímáni. (Kalousková, Vojtěch, 2008)

2.2.2.1 Přednosti absolventů škol

Motivací zaměstnavatelů k přijímání absolventů je nezatíženost těchto absolventů předchozími pracovními návyky, jejich dovednosti v práci s počítačem, ochota se dále vzdělávat a také jazyková vybavenost. Poměrně významnou výhodou absolventů je také jejich flexibilita a novější teoretické znalosti. Dále je strany zaměstnavatelů jako důvod pro přijetí absolventů uváděno omlazení pracovního kolektivu, přínos díky novým pohledům a řešením, chuť pracovat a nižší mzdové nároky absolventa. Velmi pozitivně na zaměstnavatele také působí jakákoliv praxe i v podobě různých brigád. Tato praxe je pro zaměstnavatele

signálem samostatnosti, zájmu pracovat a snahy získat zkušenosti. (Kalousková, Vojtěch, 2008)

2.2.2.2 *Překážky absolventů škol*

Zaměstnavatele od zaměstnání absolventů naopak odrazuje zejména nedostatek praxe a pracovních zkušeností, nereálné představy o výši mzdy, pracovní době nebo pracovním zařazení. Významnou roli při jejich rozhodování o zaměstnání absolventa hraje i úvaha delší doby na zapracování, kterou absolvent potřebuje a domněnka nedostatečné zodpovědnosti absolventa za vykonané úkoly. Zaměstnavatelé se také obávají nízké pracovní morálky a předjímají možnost, že absolvent chápe nabízený pracovní poměr pouze jako dočasný a po zapracování z firmy odejde. Obavy u zaměstnavatelů také vzbuzuje nejistota v rozsahu skutečných schopností absolventa. Nezanedbatelným důvodem pro nepřijetí absolventa může být i fakt, že se o volnou pozici uchází dostatečný počet osob s praxí. (Kalousková, Vojtěch, 2008)

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Krebs (Krebs et al., 2007, s. 296) definuje politiku zaměstnanosti jako: „soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů.“

Cílovou populací politiky zaměstnanosti jsou podle Potůčka (1995) obyvatelé daného státu, kteří jsou ve věku ekonomické aktivity a také děti a mládež připravující se na své povolání v rámci škol.

Cílem politiky zaměstnanosti je pak dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. (Wildmannová, 2005)

Nejstarší formy politiky zaměstnanosti z první třetiny 20. století vycházely z různých podob podpory a dávek nezaměstnaným. Teprve po druhé světové válce se začínají rozvíjet i různé formy aktivní politiky, jenž však až do 70. let nejsou příliš výrazné a to díky tomu, že vysoká míra zaměstnanosti nevyžadovala žádná velká opatření. S hospodářskou krizí 70. let však došlo k přehodnocení přístupů politiky zaměstnanosti a to zejména z toho důvodu, že podpora v nezaměstnanosti jednak problém nezaměstnanosti neřešila a navíc i částečně negativně ovlivňovala postoje nezaměstnaných osob k práci. S rostoucí nezaměstnaností také rostly výdaje na tuto podporu a tak začíná být věnována stále vyšší pozornost aktivním formám politiky zaměstnanosti, tato tendence je aktuální i v současné době, kdy většina vyspělých zemí investuje spíše do lidí a jejich schopností formou rekvalifikací nebo doškolování, nežli do finanční podpory nezaměstnaných. (Krebs et al., 2007)

Politika zaměstnanosti se zaměřuje na:

- a) **rozvoj stávající infrastruktury trhu práce** – politika zaměstnanosti se prostřednictvím penalizovaných institucí jako jsou úřady, snaží o dokonalejší informovanost o volných pracovních místech i o uchazečích o práci, snaží se také zabezpečit zprostředkovatelské, informační a poradenské služby,
- b) **podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností** – politika zaměstnanosti poskytuje finanční podpory na nová pracovní místa, snaží se o

usnadnění zaměstnávání osob s různým handicapem, podporuje veřejně prospěšné práce,

- c) **zvýšení adaptability pracovní síly** – formou rekvalifikačních programů usiluje politika zaměstnanosti o adaptabilitu a mobilitu pracovní síly,
- d) **zabezpečení životních podmínek občanů, kteří se stali nezaměstnanými** a to formou podpor v nezaměstnanosti, jež nezaměstnaným kompenzují ztrátu pracovního příjmu. Tím, že se nezaměstnaní nemusí díky této podpoře obávat o svou existenci, mohou se soustředit na hledání vhodného pracovního uplatnění. (Wildmanová, 2005)

Politika zaměstnanosti je financována z veřejných zdrojů, konkrétně z:

- a) **účelově vytvářených fondů na bázi pojištění v nezaměstnanosti** – tyto fondy jsou založeny na platbách pojistného ze strany zaměstnanců, zaměstnavatelů i osob samostatně výdělečně činných a ze
- a) **státního rozpočtu** – rozpočty jednotlivých zemí čerpají prostředky na financování politiky zaměstnanosti z daní,

a proto je třeba ji koncipovat citlivě a opatrně, aby její výsledný efekt nevedl k nepřiměřenému růstu ceny práce a k velkému zatížení státního rozpočtu. (Krebs et al., 2007)

Podle toho, na co konkrétně klade politika zaměstnanosti důraz lze rozlišit několik **modelů** této politiky:

- a) **reálně socialistický model** – zákonem je stanoveno právo i povinnost pracovat, tento model pracuje s direktivními nástroji (např. státní plány),
- b) **skandinávský model** – stát se snaží zachovat plnou zaměstnanost za cenu zvyšující se daňové zátěže nebo rostoucího deficitu státního rozpočtu,
- c) **konsensuální model** – velkou roli zde hraje tripartita (zaměstnavatelé, stát, odbory), členové tripartity spolu vyjednávají,
- d) **model tržně liberální** – nezaměstnanost je vnímána jako nutný produkt funkční ekonomiky. (Potůček, 1995)

3.1 Politika zaměstnanosti ČR

O politice zaměstnanosti na našem území hovoříme až v souvislosti s rokem 1990. Do roku 1990 bylo rozmístění pracovních sil založeno na centrálním plánování a tak vznikala tzv.

přezaměstnanost, jež měla za důsledek nízkou produktivitu práce a nepružnost nabídky. Po roce 1990 je do České republiky zaváděna tržní ekonomika, která znamenala řadu změn, jež vedly k zásadním změnám v oblasti zaměstnanosti. Nejvýraznější z těchto změn byl přesah nabídky pracovních sil a s tím spojená nezaměstnanost. Realizace politiky zaměstnanosti je spojena se zákonem o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., který zcela zásadně změnil výklad práva na práci jakožto práva na práci užitečnou a společensky prospěšnou, tedy právo:

- na pracovní uplatnění těch, kteří chtějí pracovat,
- na rekvalifikace,
- na hmotné zabezpečení v případě nezaměstnanosti a rekvalifikace. (Krebs et al., 2007)

V současné době je aktuální zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který sjednotil politiku zaměstnanosti ČR s politikou zaměstnanosti Evropské unie.

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti v České republice vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a pod toto ministerstvo spadající Úřad práce ČR.

3.1.1 Úřad práce České republiky

Úřad práce (ÚP) České republiky byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., dnem nabytí účinnosti tohoto zákona pak byly zrušeny původní okresní úřady práce, které byly nahrazeny čtrnácti krajskými pobočkami ÚP. Každá z Krajských poboček má pak svá jednotlivá Kontaktní pracoviště.

Úřad práce plní tyto základní funkce (Krebs et al., 2007):

- a) funkci informační** – ÚP poskytuje aktualizované přehledy týkající se nezaměstnanosti (struktura volných pracovních míst, jejich přehled, aktuální statistiky týkající se nezaměstnanosti) a trhu práce (příčiny nerovnováhy na trhu práce, aktuální vývoj),
- b) funkci poradenskou** – pracovníci ÚP poskytují poradenství v rámci pracovního uplatnění, rekvalifikace a v rámci dalších oblastí souvisejících s nezaměstnaností (právo, sociální otázky apod.)

- c) **funkci zprostředkovatelskou** – pracovníci ÚP zprostředkovávají uchazečům o práci nabídku volných pracovních míst, zabezpečují místa pro osoby s handicapem, poskytují hmotné zabezpečení uchazečům (v případě, že na něj mají nárok),
- d) **funkci podnikatelskou** – ÚP se podílí na tvorbě nových pracovních míst formou veřejně prospěšných prací, chráněných pracovišť a také na rekvalifikacích. Tato funkce ÚP je stěžejní.

3.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je realizována prostřednictvím finančního zabezpečení nezaměstnaných, jež má za cíl nezaměstnanému poskytnout částečnou náhradu jeho pracovního příjmu a současně také motivovat k nalezení nového pracovního uplatnění. (Krebs et al., 2007)

Základními dávkami v nezaměstnanosti jsou:

- a) odstupné ve formě jednorázového zaopatření,
- b) podpora v nezaměstnanosti,
- c) pomoc v nezaměstnanosti jako dávka sociální pomoci. (Wildmannová, 2005)

3.1.2.1 Podpora v nezaměstnanosti

Finanční podporu v nezaměstnanosti označuje Potůček (1995) jako paliativní funkci politiky zaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti nenáleží každému uchazeči o zaměstnání, ale její přiznání i výše se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (Česko, 2004) V Části druhé tohoto zákona, v Hlavě III jsou specifikovány podmínky vzniku nároku a výše podpory v nezaměstnanosti. Podle § 39 „**má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, který:**

- získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců (dále jen "předchozí zaměstnání") - tuto podmínku lze splnit i započtením náhradní doby zaměstnání,
- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu“.

Rozhodným obdobím jsou pak podle tohoto zákona **2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání**, náhradní dobou zaměstnání se podle tohoto zákona rozumí doba:

- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
- pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- osobní péče o dítě ve věku do 4 let,
- osobní péče o fyzickou osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo ve stupni IV, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, pokud jde o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
- výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstva vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonávané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu,
- osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I.

§ 43 zákona o zaměstnanosti dále stanovuje:

„ (1) Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu.

Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání

- a) do 50 let věku 5 měsíců,
- b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- c) nad 55 let věku 11 měsíců.

(2) Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.“

Výši podpory v nezaměstnanosti upravuje zákon o zaměstnanosti následovně:

- v prvních dvou měsících podpůrčí doby **65%**, další 2 měsíce **50%** a po zbývající podpůrčí dobu **45%** z průměrného čistého měsíčního výdělku posledního zaměstnání uchazeče nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost,
- **45%** z průměrného čistého měsíčního výdělku posledního zaměstnání uchazeče nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost

po celou podpůrnou dobu, pokud uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem.

3.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky jsou nezbytné pro dosažení přístupu na trh práce a setrvání na něm, omezením pro ně jsou však finanční limity daného státního rozpočtu. (Krebs et al., 2007)

Podle charakteru jednotlivých nástrojů je Sirovátka (1995) rozděluje do pěti skupin:

- a) **veřejné služby zaměstnanosti**, kam patří:
 - zprostředkování práce,
 - poradenství a kurzy,
 - podpora pracovní mobility,
- b) **pracovní příprava a výcvik**, jenž má vliv jednak na zaměstnanost, ale také na kvalitu života osob např. formou motivace k dalšímu sebezdokonalování. Cílem těchto nástrojů je zvýšení připravenosti a kvality pracovní síly,
- c) **programy pro nezaměstnanou mládež**, kde lze rozlišit
 - pracovní přípravu a výcvik pro mládež a
 - program pro nezaměstnanou handicapovanou mládež,
- d) **podpora tvorby pracovních míst** jednak v soukromém sektoru, dále prostřednictvím pomoci osobám, které se rozhodly samostatně podnikat a také přímou tvorbou pracovních příležitostí v rámci sektoru veřejného,
- e) **programy pro handicapované** ve smyslu trhu práce osob znevýhodněných zdravotně, mentálně, sociálně či kulturně. (In Wildmannová, 2005)

Cíle aktivní politiky zaměstnanosti shrnuje Kotýnková a Němec (2003) následovně:

- a) **podpora rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce** prostřednictvím snižování nákladů na hledání zaměstnání nebo prostřednictvím pomoci při adaptaci pracovní síly požadavkům trhu práce,
- b) **přerozdělování nezaměstnanosti ve prospěch skupin nejvíce ohrožených nezaměstnaností** a to prostřednictvím zkvalitnění přípravy pracovní síly,

- c) **umožnění prvního kontaktu, případně udržení kontaktu s trhem práce při jeho delším přerušení** díky ochraně lidského kapitálu a kvalifikace nezaměstnaných,
- d) **prevence sociálního vyloučení a zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných** díky aktivizačním programům či motivačním kurzům.

3.1.3.1 *Národní plán zaměstnanosti*

Národní plán zaměstnanosti představuje součást strategie zaměstnanosti, první Národní plán byl přijat v roce 1999, v platnost pak vstoupil v roce 2000. Tento plán byl každoročně specifikován Národním akčním plánem zaměstnanosti. Národní plán zaměstnanosti představoval nástroj k rozvoji lidských zdrojů a jeho základem byly čtyři pilíře:

- a) **podpora zaměstnatelnosti formou odstraňování bariér** zabraňujících mládeži, zdravotně handicapovaným a dlouhodobě nezaměstnaným ke vstupu na trh práce, dále také formou motivace pracovních sil ke vstupu do zaměstnání a setrvání v něm (např. zavedením předmětu Volba povolání do školních osnov) a v neposlední řadě i zabezpečováním kvalifikace a flexibility pracovní síly,
- b) **podpora podnikání** prostřednictvím opatření ve formě podpory drobného a středního podnikání, zlepšováním podmínek podnikání velkých investorů, snižováním daňové zátěže,
- c) **podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám**, jenž je ve velké míře založena na dialogu např. o vytváření podmínek pro zkrácené pracovní úvazky, pro zkrácenou pracovní dobu apod.,
- d) **podpora rovných příležitostí všech osob** a odstranění všech podob diskriminace v přístupu k zaměstnání. (Krebs et al., 2007)

Po vstupu ČR do Evropské unie byl Národní akční plán nahrazen **Národním Lisabonským programem** na léta **2005-2008** a poté **Národním programem reforem ČR pro období 2008-2010**. Účelem těchto dokumentů je sjednotit strategii zaměstnanosti České republiky se strategií Evropské unie.

Hlavními tématy Národního programu reforem ČR byla:

- **oblast makroekonomická**, kde je kladen důraz na hospodářskou stabilitu a efektivitu,
- **oblast mikroekonomická**, jež klade důraz na efektivní využívání informačních technologií, posílení konkurenceschopnosti a podporu malého a středního podnikání, poslední třetí oblastí je

- **oblast zaměstnanosti**, kde je za stěžejní považováno budování celoživotního přístupu k práci, podpora flexibility v rámci pracovního trhu, zkvalitnění investic do lidského kapitálu a zajištění inkluzivních trhů práce. (Česko, 2008)

3.1.3.2 *Programy aktivní politiky zaměstnanosti určené pro absolventy škol*

V zákonu o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., byli za absolventy – uchazeče o zaměstnání považováni pouze ti absolventi, od jejichž úspěšného studia uplynuly maximálně dva roky. Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., s pojmem absolvent – uchazeč již nepracuje. (Burdová, Chamoutová, 2011)

V § 33 tohoto zákona se pouze uvádí, že při zprostředkování zaměstnání je třeba věnovat zvýšenou péči těm uchazečům, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě či z jiných závažných důvodů potřebují. (Česko, 2004) Kategorie osob vyžadujících zvýšenou péči je tedy definována značně obecně což může být prospěšné zejména z toho důvodu, že odpadá přísná klasifikace konkrétně vymezených skupin osob, na druhou stranu to znatelně ztěžuje specifický přístup ke konkrétním skupinám uchazečů, jež vyžadují zvýšenou péči.

V souvislosti s touto obecností vymezení rizikových skupin se na absolventy středních škol vztahují veškerá opatření aktivní politiky zaměstnanosti jako na ostatní uchazeče. Konkrétně se jedná o:

- a) Individuální akční plán**, který má sloužit ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce, jeho obsahem je na základě vzájemné spolupráce uchazeče a pracovníka úřadu práce stanovený postup, jak zvýšit své možnosti uplatnění na trhu práce. Tento plán má vypracovaný každý uchazeč o zaměstnání, jenž je v evidenci ÚP déle než 5 měsíců.
- b) Job club**, což je poradenský program zaměřený na motivaci a aktivizaci účastníků, formou opakovaných skupinových setkání napomáhá účastníkům v orientaci na trhu práce, v seberepresentaci, podporuje sebevědomí uchazečů o zaměstnání.
- c) Informační a poradenská střediska při ÚP**, která provádějí jak individuální, tak také skupinové poradenství pro žáky ZŠ a ZvŠ, absolventy škol i širokou veřejnost související s volbou povolání či uplatněním v praxi, nabízí informace o možnostech rekvalifikace nebo také aktuální přehled volných pracovních míst.
- d) Podpora vzniku nových pracovních míst prostřednictvím společensky účelných pracovních míst** – ÚP může zaměstnavateli poskytnout příspěvek na zřízení takového místa pro uchazeče o zaměstnání, kterému nelze pracovní uplatnění zajistit ji-

ným způsobem. Takto zřízené pracovní místo musí mít minimální délku trvání 2 roky.

- e) **Veřejně prospěšné práce**, jež mají za hlavní cíl nalézt na přechodnou dobu pracovní uplatnění obtížně umístitelnému uchazeči o zaměstnání, délka takto vykonávané činnosti nesmí přesáhnout 12 měsíců.
- f) **Rekvalifikace** má prostřednictvím změny, doplnění či rozšíření kvalifikace zvýšit šanci uchazeče na nalezení nového zaměstnání. (Kotýnková, Němec, 2003) S účinností od 1. 1. 2012 si nově může uchazeč sám vybrat rekvalifikační kurz, o který má zájem, úřad práce poté posoudí uplatnitelnost takto získané rekvalifikace a pokud tento kurz nepřekročí maximální limit úhrady ceny, bude uchazeči po jeho úspěšném absolvování proplacen.

3.1.4 Referent zaměstnanosti Úřadu práce ČR

Jsou to právě referenti zaměstnanosti jednotlivých poboček Úřadu práce ČR, kteří uchazečům o zaměstnání zprostředkovávají konkrétní nástroje politiky zaměstnanosti. Jsou to právě oni, kteří jsou s nezaměstnanými osobami v přímém kontaktu, spolupracují s nimi při znovu uplatnění se na trhu práce. V následující podkapitole proto uvedu nejvýznamnější proměnné vzájemné spolupráce těchto referentů a uchazečů o zaměstnání.

3.1.4.1 Interakce s klientem

Je to právě oblast interakce s klientem, která významně ovlivňuje celý proces vzájemné spolupráce. Matoušek (2008, s. 80) interakcí rozumí „*sociální styk, v jehož rámci dochází ke vzájemnému působení lidí tak, že chování jednoho se stává podnětem pro chování druhého, jeho reakce se pak naopak stává podnětem pro prvního (či další). Zahrnuje jak komunikaci, tak uplatňování moci. Komunikace pak obsahuje jak složku obsahovou, tak i vztahovou. Moc je uplatnění přímého vlivu na chování lidí, případně na jejich přesvědčení, přičemž ten kdo moc uplatňuje, si to nemusí uvědomovat stejně jako ten, kdo je k něčemu nucen.*“

Interakce je samozřejmě ovlivněna řadou proměnných, ať už se jedná o vlastní osobnost jedinců v interakci nebo prostředí, kde k interakci dochází.

Z hlediska osobnosti jedince jak klient, tak i pracovník vnáší do této interakce své jedinečné osobnostní charakteristiky, povahové rysy, zanedbatelný není ani vliv vztahu k sobě samému a také vlastní soukromý život jedince, který do značné míry ovlivňuje jeho aktu-

ální naladění. Je důležité na tyto vlivy nezapomínat, uvědomovat si je a v rámci vzájemné interakce reflektovat fakt, že soukromý život ovlivňuje i život pracovní. (Schmidbauer, 2000)

Z hlediska vlivu konkrétního prostředí, ve kterém k interakci dochází lze rozlišit dva typy prostředí (Matoušek, 2008):

- a) **prostředí blokující interakci** – prostředí, ve kterém se klient cítí stísněně (např. hlučné prostředí, koncentrace více klientů v jedné kanceláři). V tomto prostředí existuje řada bariér, které zvětšují distanci mezi klientem a pracovníkem (např. nevhodně umístěný nábytek v kanceláři)
- b) **prostředí podporující interakci** – v tomto prostředí se klient cítí příjemně, může volně komunikovat, neexistují zde žádné objektivní překážky.

3.1.4.2 *Komunikace*

Nakonečný (1999) hovoří o komunikaci jako o prostředku sdělování informací a dorozumívání se. Tato komunikace může být buď **jednosměrná**, kdy dochází k jednosměrnému sdělování informací nebo **obousměrná**, kdy dochází ke vzájemné výměně informací. Komunikaci jako proces tvoří:

- a) **komunikátor** – osoba, která sděluje,
- b) **komunikant** – příjemce sdělení
- c) **komuniké** – obsah sdělení.

V rámci komunikace je také důležitý komunikační kontext, čili prostor a čas, ve kterém ke komunikaci dochází. Tento kontext může být:

- a) **vnitřní** – představy ovlivňující komunikujícího,
- b) **vnější** – souhrn fyzických a sociálních okolností. (Vybíral, 2000)

3.1.4.3 *Vztah pracovník a klient*

Významnou roli v rámci vzájemné spolupráce hraje i vztah pracovníka a klienta. Podle Úlehly (1999) je v rámci tohoto vztahu důležité, aby měl pracovník dovednosti k řešení a spolupráci, klient pak potřebuje svému problému rozumět. Charakteristikou pracovníka na základě jeho vztahu ke klientovi se zabývá řada autorů, pro potřeby mé práce jsem jako

nejlépe výstižnou vybrala typologii Banksové (2006), která na základě přístupu sociálního pracovníka k praxi definuje čtyři typy těchto pracovníků:

- a) **angažovaný sociální pracovník** – tento typ pracovníka chápe svoji práci jako způsob, kterým uplatňuje své morální hodnoty, ke klientovi přistupuje empaticky a s respektem,
- b) **radikální sociální pracovník** – pro tento typ pracovníka je charakteristické, že svoji práci chápe jako prostředek sociální změny ve smyslu změny legislativy, konkrétní oblastí sociální politiky dané země, nejde mu primárně o to, poskytnout klientovi bezpodmínečnou péči,
- c) **byrokratický sociální pracovník** - tento typ sociálního pracovníka má jasně danou hranici mezi osobní a profesní oblastí. Cílem jeho praxe je manipulace s klientem v zájmu jeho změny,
- d) **profesionální pracovník** – prioritou pro tento typ sociálních pracovníků jsou práva a zájmy klientů, individuální vztah s klientem, chápání klienta jako aktivního spolupracovníka.

V práci referenta zaměstnanosti ve větší míře převládá byrokratický přístup ke klientům, pracovník postupuje podle stanovených zákonů a pravidel, řídí se také předpisy, které určuje Úřad práce ČR.

Důležitým prvkem vzájemného vztahu pracovníka a klienta je moc pracovníka, kdy lze rozlišit:

- a) **moc institucionálně přidělenou** – v tomto případě rozhoduje pracovník o záležitostech klienta, které pro klienta znamenají výhodu či újmu, a
- b) **moc vzniklou v rámci vztahu pomáhání** – tato moc nesouvisí s pravomocemi pracovníka, klient pracovníka přijímá jako autoritu a současně přijímá i jeho vedení. (Kopřiva, 1999)

3.1.4.4 Přístup pracovníků k práci s klienty

Přístup pracovníka ke klientům je ovlivněn zvládnutím pracovních podmínek ze strany konkrétního pracovníka, který je nucen sladit nejrozličnější formy nejednoznačností a také respektovat nežádoucí či protichůdné faktory. Tuto situaci řeší pak pracovník tak, že hledá postupy, které v sobě nesou přijatelnou míru přijatelnosti pro něj samotného. (Musil, 2004)

Obecně lze rozlišit:

- a) **přístup direktivní** – pracovník vede klienta,
- b) **přístup nedirektivní** – pracovník podporuje klienta, aby on sám dospěl k řešení své situace. (Kopřiva, 1999)

Z hlediska postavení referentů zaměstnanosti v rámci hierarchie Úřadu můžeme rozlišit tři způsoby jejich přístupu ke klientům (Horák, Horáková, 2009):

- a) **profesionální přístup** – tento přístup spočívá v dodržování norem dané profese, které mohou být v kontrastu s pravidly dané organizace či zákona,
- b) **byrokratický přístup** – pro tento přístup je charakteristické fixování písemnou formou, výkon profese se děje na základě přesně stanovených postupů, které redukují osobní iniciativu pracovníka,
- c) **byroprofesionální přístup** – tento přístup představuje spojení prvků svou výše uvedených přístupů, kdy dochází ke kombinaci byrokratické administrativy a profesionální expertízy poskytovaných služeb.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

Poznatky uvedené v teoretické části mé diplomové práce naznačují jednak, jak velký význam má zaměstnání v životě dospívajícího člověka a tudíž je zřejmé, jak velký dopad může mít, když se tomuto jedinci po absolvování školy nedaří zaměstnání nalézt a také tyto poznatky ukazují význam úřadu práce, který je důležitým subjektem státní politiky zaměstnanosti, jenž napomáhá nezaměstnaným osobám řešit jejich situaci mimo jiné i pomocí s hledáním vhodného pracovního uplatnění. Za důležitý prvek tohoto procesu považuji vzájemnou spolupráci, která představuje hlavní objekt výzkumného zájmu tohoto výzkumu. Vzhledem k charakteru výzkumného problému jsem zvolila kvalitativní výzkum, protože spolupráce odráží osobnosti spolupracujících a její hodnocení má tedy spíše subjektivní charakter.

4.1 Cíl výzkumu

Hlavním cílem výzkumu je zjistit, jak nezaměstnaní absolventi středního stupně vzdělání hodnotí spolupráci s pracovníky Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou v kontextu profesionální pomoci při začlenění se na trh práce.

Dílčí cíle výzkumu:

- zjistit, jakým způsobem se sami absolventi středního stupně vzdělání snaží zvýšit možnosti svého uplatnění na trhu práce,
- zjistit, jak se nezaměstnaní absolventi středního stupně vzdělání cítí v roli nezaměstnaného.

Tyto dílčí cíle jsem zvolila z toho důvodu, že mají úzkou souvislost s cílem hlavním a umožňují porozumění tomuto cíli v kontextu širších souvislostí – to jak jedinec hodnotí svou roli nezaměstnaného odráží, jak se v této roli cítí, což se zpětně ovlivňuje celkový pohled na spolupráci, která by měla vést ke změně současné role. Hledisko vlastní aktivity při zvyšování možností uplatnění na trhu práce pak dotváří celkový obraz sebenáhledu respondenta.

Výzkum má za úkol přinést poznatky o hodnocení vzájemné spolupráce nezaměstnaných absolventů středního stupně vzdělání s pracovníky vybraného Kontaktního pracoviště úřadu práce ČR.

4.2 Metody výzkumu

Pro svůj výzkum jsem se rozhodla použít kvalitativní způsob získání a zpracování dat.

K získání potřebných dat jsem použila polostrukturovaný rozhovor, jehož cílem je získat detailní a celistvé informace o studovaném jevu. (Švaříček, 2007) Jak již z charakteristiky polostrukturovaného rozhovoru plyne, nelze výsledky plynoucí z tohoto rozhovor zobecnit na všechny nezaměstnané absolventy středního stupně vzdělání v ČR. Toto však ani není cílem mého výzkumu. Polostrukturovaný rozhovor mi poslouží k tomu, abych získala podrobný a do hloubky vedoucí náhled situace nezaměstnaných absolventů s cílem zjistit, jak tito absolventi vnímají spolupráci s pracovníky Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou.

Samotným rozhovorům předcházela analýza regionu Veselska s důrazem na instituce zajišťující vzdělání na úrovni středního stupně.

Pro zpracování získaných dat použiji metody kvalitativní analýzy, na základě výsledků takto zpracovaných dat pojmenuji silné a slabé stránky vzájemné spolupráce, případně navrhnou doporučení pro zlepšení této spolupráce.

Aby byla zajištěna důvěryhodnost celého výzkumu, použila jsem následující techniky:

- pro ověření mnou interpretovaných závěrů techniku členského ověřování. (Švaříček, 2007) Tato technika představuje určitý druh zpětné vazby, kdy jsem si své závěry ověřila přímo u osob, s nimiž byl rozhovor veden.

Těmto osobám jsem předložila náš společný rozhovor, kde již byly výpovědi zpracovány do jednotlivých kategorií a dala jim prostor, aby se k mnou interpretovaným závěrům vyjádřili. Respondenti vyjádřili naprostý souhlas s interpretovanými závěry.

- Dále jsem pak také využila možnosti citace zajímavých pasáží rozhovoru, díky kterým jsem přesněji dokreslila jednotlivé kategorie.
- Pro spolehlivé zpracování získaných dat byl celý rozhovor, se souhlasem respondentů nahráván na diktafon, aby byla možná přesná interpretace tohoto rozhovoru.

4.3 Výzkumná oblast

Výzkumná oblast: Nezaměstnanost absolventů středního stupně vzdělání na Veselsku

Hlavní výzkumná otázka: Jak hodnotí absolventi středního stupně vzdělání spolupráci s pracovníky úřadu práce ve Veselí nad Moravou?

4.3.1 Dílčí výzkumné otázky

Dílčí výzkumné otázky pro nezaměstnané absolventy středního stupně vzdělání:

- A. Jak jsou schůzky nezaměstnaných absolventů a pracovníků úřadu práce hodnoceny?
- B. Jaké jsou přínosy vzájemné spolupráce?
- C. Zda a jakým způsobem lze tuto spolupráci zefektivnit?
- D. Jakým způsobem se snaží absolventi středního stupně vzdělání zvýšit pravděpodobnost svého uplatnění na trhu práce?
- E. Co těmto absolventům jejich role nezaměstnaného přináší?

4.3.2 Operacionalizace výzkumných otázek

A. Jak jsou schůzky nezaměstnaných absolventů a pracovníků úřadu práce hodnoceny?

1. Co Vás vedlo k registraci na ÚP?
2. Myslíte si, že díky spolupráci s ÚP se zvyšují Vaše možnosti na nalezení zaměstnání?
3. Jak byste charakterizoval(a) náplň schůzek s pracovníky ÚP?
4. Od čeho se odvíjejí témata jednotlivých schůzek?
5. Vnímáte, že se náplň jednotlivých schůzek s pracovníkem ÚP určitým způsobem vyvíjí vzhledem k Vaší aktuální situaci (např. vzhledem k délce Vaší evidence, změnám na pracovním trhu apod.)?
6. Považujete četnost schůzek na ÚP za dostatečnou a účelnou?

B. Jaké jsou přínosy vzájemné spolupráce?

1. Jak hodnotíte spolupráci s pracovníkem ÚP, jaké silné a slabé stránky této spolupráce vnímáte?
2. Jaké způsoby řešení Vaší nezaměstnanosti jsou Vám ze strany pracovníka ÚP nabízeny (např. rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa)?

3. V čem myslíte, že jsou Vám nabídky řešení Vaší nezaměstnanosti přínosné?
4. Považujete nabízené možnosti za možnosti, jež mohou skutečně přispět k Vašemu lepšímu uplatnění na trhu práce?

C. Zda a jakým způsobem lze tuto spolupráci zefektivnit?

1. Je něco, co Vám na spolupráci s pracovníky ÚP vyloženě vadí?
2. Co byste na vzájemné spolupráci změnil/změnila a jakým způsobem?

D. Jakým způsobem se snaží absolventi středního stupně vzdělání zvýšit pravděpodobnost svého uplatnění na trhu práce?

1. Sháníte práci pouze v oboru, který jste vystudoval/vystudovala nebo se nebráníte práci i v jiných oborech?
2. Jste ochoten/ochotna za práci dojíždět, případně jaká vzdálenost je pro Vás únosná nebo si hledáte práci pouze v rámci svého bydliště?
3. Než jste si vybral/vybrala obor svého studia, zjišťoval/zjišťovala jste si, jaké jsou možnosti pracovního uplatnění po jeho dokončení, případně jakým způsobem jste si informace zjišťoval/zjišťovala?
4. Spoléháte se při hledání zaměstnání pouze na ÚP, nebo podnikáte i jiné kroky k tomu, abyste zaměstnání našel/našla – jaké?

E. Co těmto absolventům jejich role nezaměstnaného přináší?

1. Jak vnímáte svou současnou situaci?
2. Předpokládal/předpokládala jste, že po dokončení školy budete v evidenci ÚP?
3. Čím je pro Vás Vaše role nezaměstnaného zatěžující, co Vám na Vaší nezaměstnanosti vadí?
4. Existuje něco nové, přínosné, co Vám role nezaměstnaného přinesla do Vašeho života?
5. Jak byste zhodnotila své šance najít si v tomto regionu zaměstnání?
6. Jak nezaměstnanost ovlivňuje Váš život?

4.3.3 Výzkumný soubor

Pro získání výzkumného souboru byla použita metoda záměrného výběru. Technika výběru byla zvolena kritériální, což znamená, že výběr respondentů odpovídal předem stanoveným kritériím:

- musí se jednat o absolventa majícího střední stupeň vzdělání,
- absolvent musí být veden v evidenci Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou.

4.3.4 Nezaměstnaní absolventi středního stupně vzdělání

Základním souborem mého výzkumu jsou nezaměstnaní absolventi středního stupně vzdělání evidovaní na Úřadu práce ČR. Těchto osob bylo k 30. 9. 2011 podle portálu MPSV evidováno 23 812. Z tohoto základního souboru jsem si pro potřeby výzkumu vybrala nezaměstnané absolventy středního stupně vzdělání vedené v evidenci Krajské pobočky ÚP v Hodoníně, počet těchto osob k 30. 9. 2011 byl 654. (Ministerstvo práce a sociální věci ČR, cit. 2012-01-20)

V rámci mé profese sociálního pracovníka se často setkávám mladými lidmi, kteří po ukončení střední školy nebo středního odborného učiliště nemohou najít zaměstnání a jsou v evidenci Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou. Vzhledem k tomu, že mě tito mladí lidé znají a jejich nezaměstnanost představuje jednu z mnoha oblastí naší vzájemné spolupráce, rozhodla jsem se je oslovit s žádostí o spolupráci v rámci mého výzkumu. S osobami, které projevily zájem se tohoto výzkumu zúčastnit, jsme si po vzájemné dohodě stanovili vyhovující místo pro následný rozhovor, kterým byla ze strany všech respondentů zvolena moje kancelář, kterou všichni respondenti dobře znají, čímž byly minimalizovány obavy z neznámého prostředí a má kancelář také splňovala požadavek zachování soukromí. Před interpretací výsledků rozhovoru, jsem si s dotazovanými domluvila ještě jednu schůzku, na které jsem je požádala o zpětnou vazbu k mnou interpretovaným závěrům.

4.3.4.1 Charakteristika respondentů

Aby byla zaručena důvěrnost výzkumu, nevystupují respondenti pod svými pravými jmény. Současně jsem je před samotným zahájením rozhovorů seznámila s cílem výzkumu, obsahem rozhovoru a také s přibližnou délkou celého rozhovoru, aby měli dostatek informací k rozhodnutí, zda se do výzkumu zapojí či nikoliv.

Respondent č. 1 - Martina (20 let)

- absolventka oboru Modelářství a návrhářství oděvů na Střední škole oděvní,
- v evidenci Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou 32 měsíců, zpočátku rozhovoru byla mírně nervózní, postupně její nervozita však opadala, jako přijatelné pro uskutečnění rozhovoru se Martinějevilo vykání, které pro ni představovalo „ochranu“ proti tomu, aby ji na nahrávce případně nikdo nepoznal,
- rozhovor byl krátce narušen osobou, která neočekávaně vešla do mé kanceláře.

Respondent č. 2 – Lenka (21 let)

- absolventka Purkyňova gymnázia ve Strážnici,
- v evidenci Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou 30 měsíců,
- v průběhu celého rozhovoru byla poměrně nervózní, před samotným zahájením rozhovoru jsem ji několikrát ujistila v tom, že nahrávka bude rozhodně sloužit pouze pro účely mé diplomové práce a nedostane se do rukou třetích osob.

Respondent č. 3 – Saša (18 let)

- absolventka učebního oboru Cukrář na VOŠ, SOŠ a SOU Bzenec,
- v evidenci Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou devět měsíců,
- po celou dobu rozhovoru působila spíše laxním dojmem,
- Saša je poměrně silná kuřačka, ke konci rozhovoru již proto byla poměrně neklidná, působila dojmem, že už chce, aby byl rozhovor co nejdříve u konce.

Respondent č. 4 – Petr (20 let)

- absolvent studijního oboru Strojírenství na Střední odborné škole Strážnice,
- v evidenci Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou osm měsíců,
- v průběhu rozhovoru působil velmi klidně, odpovídal velmi stručně, ale věcně.

4.4 Zpracování dat

Pro zpracování získaných dat mi posloužil audiozáznam rozhovorů, se kterým jsem pak pracovala pomocí programu Winamp 5.623, díky kterému jsem mohla zachytit nejen přesné slovní vyjádření respondentů, ale také různé neverbální zvukové projevy (jako například pokašlávání, nervozitu ve vyjádřeném projevu nebo zdlouhavé přemýšlení nad odpovědí), které mi napomohly k ještě hlubšímu pochopení vyjádření jednotlivých respondentů.

Informace, které jsem získala prostřednictvím rozhovorů, byly podrobeny redukci prvního řádu, kdy byly očištěny od všeho nepodstatného. Takto upravená data jsem podrobila otevřenému kódování, jehož hlavním účelem je zejména hledání a pojmenovávání těch pasáží rozhovoru, které obsahují důležité informace. Díky kódování tak vznikly jednotky obsahující různě řečená vyjádření jednotlivých respondentů mající však podobný význam.

Na základě této podobnosti jsem tato data uspořádala do skupin, kategorií. Tato metoda je označována jako metoda vytváření trsů. V získaných datech jsem se jednak snažila nacházet opakující se témata či vzorce – zde hovoříme o metodě zachycení vzorců, současně jsem se a také zaměřila na případné rozdíly mezi jednotlivými sděleními prostřednictvím techniky vytváření kontrastů.

5 PROFIL POSUZOVANÉHO REGIONU

Region Veselsko se nachází na území Jižní Moravy v okrese Hodonín. Pod tento region spadají mikroregiony Strážnicko, Hornácko a Bzenecko, region jako celek má své kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR ve Veselí nad Moravou.

Míra registrované nezaměstnanosti k 30. září roku 2011 v okrese Hodonín byla 12,8 % což bylo o necelá 4% více, než činil celorepublikový průměr ke stejnému datu. Toto procentuální vyjádření představuje 10 868 osob, které byly k 30. září hlášeny jako uchazeči o zaměstnání, v praxi to pak znamená, že na jedno pracovní místo připadalo 25 uchazečů o zaměstnání. (Ministerstvo práce a sociální věcí ČR, 2011a)

Statistické údaje ze září roku 2011 jsou důležité zejména proto, že je lze velmi dobře porovnat s pravidelnými statistikami zabývajícími se nezaměstnaností absolventů škol, které Úřad práce ČR zveřejňuje vždy k 30. dubnu a 30. září daného roku.

5.1 Nezaměstnanost absolventů středního stupně vzdělání

Podle pravidelných statistik absolventů škol evidovaných na Úřadu práce ČR bylo k 30. září 2011 v okrese Hodonín registrováno 654 uchazečů o zaměstnání z řad absolventů všech kategorií středního stupně vzdělání, z nichž 174 bylo v evidenci déle než 5 měsíců. (Ministerstvo práce a sociální věcí ČR, 2011a)

5.1.1 Kategorie středního stupně vzdělání

Na základě školského zákona č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů lze kategorie středního vzdělání vymežit následovně (Česko, 2004a):

- a) **střední vzdělání**, které získá žák úspěšným ukončením vzdělávacího programu v délce 1 roku nebo 2 let denní formy vzdělávání,
- b) **střední vzdělání s výučním listem**, jež získá žák úspěšným ukončením denního vzdělávacího programu v délce 2 nebo 3 let nebo vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s výučním listem,
- c) **střední vzdělání s maturitní zkouškou**, které získá žák úspěšným absolvováním vzdělávacích programů šestiletého nebo osmiletého gymnázia, vzdělávacího programu v délce 4 let denní formy vzdělávání, vzdělávacího programu nástavbového studia v délce 2 let denní formy vzdělávání nebo vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s maturitní zkouškou.

K přesnějšímu posouzení problematiky absolventů středního stupně vzdělání na trhu práce je však potřeba podrobnější členění těchto absolventů, jenž je používáno v souvislosti s touto problematikou i ze strany MPSV. Blíže lze tedy střední stupeň vzdělání rozdělit do následujících kategorií:

a) **Střední vzdělání bez výučního listu nebo maturitní zkoušky** – tohoto stupně vzdělání dosáhnou úspěšní absolventi vzdělávacích programů v:

- délce trvání 2 let - **kategorie C** nebo
- v délce trvání 3 let - **kategorie J**.

Úspěšní absolventi získají vysvědčení o závěrečné zkoušce.

b) **Střední vzdělání s výučním listem** – tohoto stupně vzdělání dosáhnou úspěšní absolventi vzdělávacích programů v celkové délce 2 nebo 3 roky. Tuto kategorii lze rozčlenit na:

- **kategorii E – nižší střední vzdělání s výučním listem**; v rámci učebních oborů spadajících do této kategorie jsou žáci připravováni na výkon jednoduchých prací v rámci dělnických profesí,
- **kategorie H – střední vzdělání s výučním listem**; úspěšní absolventi těchto učebních oborů se mohou uplatnit v dělnických profesích a v rámci manuální a obslužné činnosti v oblasti služeb.

a) **Střední vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem – kategorie L**; tohoto stupně vzdělání dosáhnou úspěšní absolventi připravující se ve vzdělávacích programech odpovídajících dřívějším čtyřletým studijním oborům SOU, součástí vzdělání těchto absolventů je i odborný výcvik. Tito absolventi mohou vykonávat náročné dělnické práce nebo náročnější činnosti v oblasti služeb. Do této kategorie také spadají absolventi středního vzdělání s maturitní zkouškou, kteří se vyučili ve tříletém učebním oboru a po vyučení vystudovali v nástavbovém studiu pro absolventy učebních oborů.

b) **Střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou – kategorie M**; této úrovně vzdělání dosáhnou úspěšní absolventi 4letých studijních oborů středních odborných škol, jenž po absolvování získají maturitní vysvědčení. Jedná se o úplné střední odborné vzdělání ukončené maturitou, jehož součástí není odborný výcvik.

c) **Střední vzdělání s maturitní zkouškou získanou v oborech gymnázií - kategorie K**; do této kategorie patří úspěšní absolventi čtyřletých či víceletých oborů gymnázií. (Burdová, Chamoutová, 2011)

5.1.2 Instituce zajišťující vzdělávání středního stupně na Veselsku

Region Veselska má poměrně hustou síť škol zajišťujících střední vzdělání na různých úrovních. V následujícím přehledu uvedu tedy střední školy, střední odborná učiliště a odborná učiliště nacházející se v tomto regionu společně s vymezením kategorie vzdělání, kterou lze absolvováním dané střední školy či učiliště dosáhnout.

5.1.2.1 VOŠ, SOŠ a SOU Bzenec

Tato škola vznikla v roce 2004 sloučením Střední odborné školy, Středního odborného učiliště, Odborného učiliště, Střední průmyslové školy a Vyšší odborné školy. (VOŠ, SOŠ a SOU Bzenec, 2009)

VOŠ, SOŠ a SOU Bzenec nabízelo pro absolventy základních škol ve školním roce 2011/2012 následující studijní obory:

- a) **Potravinářská výroba, Zahradnické práce** – tyto tříleté obory žák absolvuje v rámci Odborného učiliště a jejich prostřednictvím může získat vzdělání kategorie E,
- b) **Cukrář, Zahradník, Kuchař–číšník** – v rámci Středního odborného učiliště získá žák úspěšným absolvováním některého z těchto tříletých učebních oborů vzdělání na úrovni kategorie H,
- c) **Gastronomie, Podnikání** - v rámci Střední odborné školy mají pak zájemci možnost dvouletého nástavbového studia, jehož úspěšným absolvováním získají vzdělání na úrovni kategorie L,
- d) **Hotelnictví, Analýza potravin** – úspěšným absolvováním těchto čtyřletých maturitních oborů v rámci Střední odborné školy získají žáci vzdělání kategorie M. (VOŠ, SOŠ a SOU Bzenec, 2009a)

5.1.2.2 Střední škola lesnická a rybářská Bzenec

Tato škola v rámci své výuky nabízí tyto obory:

- a) **Lesní mechanizátor, Rybář** – tříleté studijní obory, jejichž úspěšným absolvováním získávají žáci vzdělání kategorie H,
- b) **Mechanizace zemědělství a lesního hospodářství** – dvouletá maturitní nastavba, jejímž úspěšným absolvováním získá žák vzdělání na úrovni kategorie L,

- c) **Uměleckořemeslné zpracování dřeva** – čtyřletý maturitní obor, jehož úspěšným absolvováním získá žák vzdělání na úrovni kategorie L,
- d) **Ekologie a životní prostředí** – čtyřletý maturitní obor, který zajišťuje vzdělání kategorie M. (Střední škola lesnická a rybářská Bzenec, cit. 2011-12-15)

5.1.2.3 *Střední škola hotelová, služeb a Veřejnosprávní akademie, s. r. o.*

Tato střední škola sídlící ve Strážnici zajišťuje střední vzdělání v rámci následujících oborů:

- a) **Ekonomika a podnikání, Hotelnictví** – čtyřleté maturitní obory, úspěšné absolvování zajistí absolventovi vzdělání na úrovni kategorie M,
- b) **Kosmetické služby** - čtyřletý studijní obor zabezpečující vzdělání na úrovni kategorie L,
- c) **Kadeřník** – tříletý studijní obor zabezpečující vzdělání kategorie H,
- d) **Podnikání** - nástavbové dvouleté denní studium nebo tříleté dálkové studium, jehož úspěšným absolvováním student získá vzdělání kategorie L,
- e) **Veřejnosprávní akademie** - čtyřletý maturitní obor, který lze studovat denní nebo dálkovou formou, úspěšný absolvent získá vzdělání kategorie M. (Střední škola hotelová, služeb a Veřejnosprávní akademie, s.r.o., cit. 2011-12-15)

5.1.2.4 *Střední odborná škola oděvní a střední odborné učiliště, Strážnice*

Tato škola zajišťuje studium v následujících oborech:

- a) **Aranžér – propagační tvorba** – tento tříletý učební obor zajišťuje vzdělání v kategorii H,
- b) **Modelářství a návrhářství oděvů, Grafický design, Oděvní a interiérový design** – čtyřleté maturitní obory zabezpečující vzdělání na úrovni kategorie M,
- c) **Podnikání** – dvouletý denní nebo tříletý dálkový studijní program zajišťující vzdělání v kategorii L. (SOŠ oděvní a SOU, cit. 2011-12-15)

5.1.2.5 *Střední odborná škola Strážnice*

Tato střední škola zajišťuje svým žákům vzdělání ve čtyřletém studijním oboru **Strojírenství**, které poskytuje absolventům vzdělání na úrovni kategorie M. (Střední odborná škola Strážnice, cit. 2011-12-15)

5.1.2.6 *Purkyňovo gymnázium Strážnice*

Toto všeobecné gymnázium zajišťuje vzdělání formou osmiletého nebo čtyřletého denního studia, úspěšní absolventi získají vzdělání kategorie K.

5.1.2.7 *Střední odborná škola ekonomická a Střední odborné učiliště, Veselí nad Moravou*

Tato škola vznikla v roce 2004 sloučením Obchodní akademie, Středního odborného učiliště strojírenského a Středního odborného učiliště zemědělského. (Střední odborná škola ekonomická a střední odborné učiliště Veselí nad Moravou, 2007)

Střední odborná škola ekonomická a Střední odborné učiliště, Veselí nad Moravou nabízí tyto obory:

- a) **Strojní mechanik (zámečnick), Obráběč kovů, Hutník, Truhlář a Opravář zemědělských strojů** – tříleté studijní obory v rámci Středního odborného učiliště zabezpečující vzdělání v kategorii H,
- b) **Provozní technika** – nástavbové dvouleté studium zajišťující vzdělání v kategorii L. (Střední odborná škola ekonomická a střední odborné učiliště Veselí nad Moravou, 2007a)
- c) **Obchodní akademie, Ekonomická informatika a Informační technologie** čtyřleté studijní obory na Střední odborné škole ekonomické zajišťující vzdělání v kategorii M. (Střední odborná škola ekonomická a střední odborné učiliště Veselí nad Moravou, 2007b)

6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

V následující části se zaměřím na zjištění, jež vzešla z rozhovorů s nezaměstnanými absolventy středního stupně vzdělání. Tato zjištění jsou rozdělena podle jednotlivých cílů výzkumu, kdy nejprve uvádím interpretaci dílčích cílů, na jejich základě pak v závěru kapitoly interpretaci hlavního výzkumného cíle.

6.1 Jak se sami absolventi středního stupně vzdělání snaží zvýšit pravděpodobnost svého uplatnění na trhu práce

Hledání východisek tohoto dílčího cíle byla věnována samostatná část rozhovoru. Respondenti se zde vyjadřovali k širší spektra poptávky po práci, zda jsou ochotni za prací dojíždět, dále k tomu, zda si při výběru svého oboru zjišťovali možnosti budoucího uplatnění a v neposlední řadě také ke způsobům, jak si zaměstnání hledají. Na základě získaných odpovědí jsem definovala tyto kategorie:

6.1.1 Flexibilita

Tato kategorie byla definována na základě kódů: Lenka: „... v oboru bych asi těžko hledala, dívám se po jakýchkoliv nabídkách práce.“ Saša: „... Hledat práci přímo v tom oboru, tak to asi bych ji asi hoodně dlouho hledala.“ Petr: „Tak pokud neseženu v oboru, tak si hledám prostě v ostatních oborech, prostě v podstatě už jakoukoliv práci.“ Martina „Dívám se i v jiných oborech než jaké mám vlastně vzdělání.“

Současně byli také všichni respondenti ochotni za prací dojíždět: Martina: „vzdálenost do půl hodiny je pro mě přijatelná“, Petr: „do hodiny se dá dojíždět v pohodě“, Lenka: „dojíždění do půl hodinky je pro mě únosné.“

Poměrně zajímavě pak působí argument Saši, která je ochotna za prací dojíždět nejdéle čtvrt hodiny „už kvůli vstávání“. Takto malý časový úsek je při hledání zaměstnání poměrně limitující, neboť může výrazným způsobem minimalizovat nabídku vhodných pracovních míst. Tvrzení Saši je v poměrně jasném kontrastu s tvrzeními ostatních, kteří mimo ochotu pracovat v různých oborech jsou ochotni obětovat i určitou část svého osobního komfortu, což Saša očividně není a raději stráví čas spánkem než dojížděním za prací.

Současně lze vysledovat tendenci respondentů k předpokladu, že v oboru svého studia by práci hledali jen obtížně, tento fakt podle mého názoru úzce souvisí s následující kategorií

Laxní přístup, která vypovídá o přístupu respondentů k výběru střední školy či středního odborného učiliště.

Tato kategorie pro mě osobně představuje důkaz toho, že tito absolventi jsou připraveni hledat zaměstnání napříč různými obory, svůj vystudovaný obor nevnímají jako hranici svých možností. Tento fakt považuji v současnosti za velmi důležitý, protože je to právě důraz na určitou míru pracovní flexibility, který je pro současný trh práce charakteristický.

6.1.2 Laxní přístup

Tato kategorie vznikla na základě odpovědí týkajících se výběru střední školy, středního odborného učiliště z hlediska uplatnitelnosti po jeho úspěšném absolvování: Martina: „... nijak hluboce jsem to nestudovala“, Petr: „Na základce nemá člověk tolik rozumu,“ Lenka: „Já sem si ten obor vybírala spíš podle toho, že tam šly jakoby holky ze třídy, takže abych tam nebyla sama, takže nic takového jsem si nezjišťovala“, Saša: „Tak já jsem to asi nijak nezjišťovala, prostě jsem tam šla, protože mamka chtěla a brali tam bez přijímaček. Já jsem to jako nijak neřešila Já myslím, že je úplně jedno co máš za školu.“

Tato tvrzení poukazují na fakt, že je výběr střední školy, případně středního odborného učiliště do jisté míry podceňován, což může být také jedním z důvodů, proč absolventi po dokončení studia obtížně hledají zaměstnání. Z těchto tvrzení plyne, že výběr středního vzdělávání neodráží ani možnosti uplatnitelnosti, ale ani zájmy či schopnosti respondentů. Ani jeden z respondentů se pak v rámci odpovědi na otázku zjišťující způsob volby střední školy či středního odborného učiliště nevedl nic, co by nasvědčovalo tomu, že svůj postup při výběru dalšího studia nehodnotí jako příliš vhodný.

Na druhou stranu respondenti svůj absolvovaný obor nevnímají jako vymezení svých pracovních možností (viz. kategorie Flexibilita). Může to být právě značná proměnlivost trhu práce, co způsobuje, že výběru oboru studia po dokončení základní školy respondenti nevěnovali příliš pozornosti.

6.1.3 Aktivita

Základem pro vytvoření této kategorie byly kódy: Lenka: „... Dívám se různě po internetu, ptám se třeba známých“. Saša: „Já se dívám po internetu, třeba na Seznamu na práci a pak třeba v novinách, kde bývají nějaké inzeráty.“ Petr: „... třeba posílám životopisy, aktivně vyhledávám práci na webových portálech, sem tam zkusím projít nějaké nástěnky a

tak dále.“ Martina: „... odpovídám na různé nabídky práce, oslovuji zaměstnavatele z vlastní iniciativy“.

Při rozhovorech s jednotlivými respondenty mě příjemně překvapilo, že pasivně nečekají, až si je nějaký zaměstnavatel najde, ale podnikají sami kroky k tomu, aby práci našli. Ovšem v rámci této kategorie existují znatelné rozdíly v míře vlastní aktivity, která se pohybuje v rozmezí od sledování nabídek prostřednictvím internetu, přes sledování venkovních nástěnek s nabídkou zaměstnání v případě Petra až po aktivní oslovování potenciálních zaměstnavatelů v případě Martiny nebo Lenky: *„Po internetu na těch serverech práce ..., případně si tam najdu nějaké firmy, které jsou v okolí a pošlu jim tam svůj životopis s tím, že kdyby měli třeba zájem tak aby mě oslovili, že ráda přijdu osobně se ukázat.“*

Míra vlastní aktivity při hledání zaměstnání u jednotlivých respondentů se na základě jejich odpovědí liší i v závislosti na délce jejich nezaměstnanosti – zatímco Petr a Saša, kteří jsou nezaměstnaní osm, resp. devět měsíců, neuvádějí, že by sami aktivně oslovovali potenciální zaměstnavatele, naproti tomu Lenka, která je nezaměstnaná 30 měsíců naopak uvádí: *„... najdu si firmy v okolí a vlastně pošlu jim tam svůj životopis...“*, podobný přístup je patrný i u Martiny, která je nezaměstnaná 32 měsíců: *„...oslovuji zaměstnavatele z vlastní iniciativy.“* Na základě těchto odpovědí lze usuzovat, že čím déle jsou respondenti nezaměstnaní, tím více aktivních kroků k nalezení zaměstnání podnikají.

I když se aktivita jednotlivých respondentů různí, je dobrým zjištěním, že respondenti jenom pasivně nevyčkávají na nabídky zaměstnání, ale aktivně se snaží hledat nabídky zaměstnání sami. Bez ohledu na míru aktivity jednotlivých respondentů je zřejmé, že si uvědomují fakt, že vlastní aktivita je klíčem k úspěchu a rozhodně se nespolehnou pouze na pracovníky úřadu práce.

6.1.4 Shrnutí

V rámci tohoto dílčího cíle jsem dospěla ke zjištění, že respondenti jsou značně flexibilní, pokud se týče oborových možností zaměstnání, nehledají zaměstnání pouze v rámci oboru, který absolvovali, ale hledají nabídky zaměstnání napříč obory různými. Tento fakt považuji za pozitivní, protože vzhledem k aktuálnímu vývoji trhu práce by mohla oborová rigidnost představovat závažnou překážku vstupu na tento trh. Respondenti jsou také ve větší míře ochotni částečně obětovat svůj osobní komfort a za práci dojíždět. Tato skutečnost je opět dobrým vkladem k tomu, najít si na trhu práce uplatnění neboť dojíždění za prací je v dnešní době již naprosto běžné, zvláště v menších městech a na venkově. Výjimku této

časové flexibility do určité míry představuje respondentka Saša, pro kterou je maximální možný čas strávený dojížděním za prací patnáct minut, což značně redukuje její možnosti při hledání zaměstnání. Výše uvedená tvrzení reprezentuje kategorie Flexibilita.

Účastníci výzkumu nejsou při hledání uplatnění na trhu práce pasivní a sami se snaží si vhodné zaměstnání najít, i když míra jejich aktivity se značně liší, jak dokládá kategorie Aktivita. Na základě výpovědí respondentů jsme dospěla k závěru, že rostoucí délka nezaměstnanosti tuto aktivitu zvyšuje a vede dotazované k rozšiřování spektra možností, jak zaměstnání hledat. Respondenti, kteří jsou déle nezaměstnaní, nepropadají pasivitě při hledání zaměstnání, naopak hledají další cesty, jak lze zaměstnání nalézt.

Při hledání odpovědí na otázky tohoto dílčího cíle se však ukázal zřejmý nedostatek v rámci promyšlené přípravy na budoucí povolání, kde spatřuji značné rezervy. Účastníci výzkumu si téměř vůbec nezjišťovali, jaké budou mít po absolvování vybraného oboru možnosti pracovního uplatnění, což dokládá kategorie Laxní přístup. Myslím, že zde je místo pro činnost výchovných poradců základních škol a také rodičů žáků, kteří by si měli uvědomit důležitost vhodně vybraného vzdělání na úrovni středního stupně a to i přes značnou flexibilizaci pracovního trhu, na kterou se zdají být respondenti připraveni.

6.2 Jak se nezaměstnaní absolventi středního stupně vzdělání cítí v roli nezaměstnaného

Na zjištění tohoto dílčího cíle byla opět zaměřena samostatná část rozhovoru, která se věnovala subjektivnímu vnímání nastalé situace z pohledu respondentů, zhodnocení zátěže a přínosů souvisejících s nezaměstnaností, zhodnocením šancí na nalezení zaměstnání v daném regionu a v neposlední řadě také tomu, jak celkově nezaměstnanost ovlivňuje život respondentů.

Na základě podobnosti získaných dat vzniklo několik kategorií, jejich vzájemné odlišení bylo značně problematické, protože jsou hodně propojeny, jedna kategorie podmiňuje druhou a naopak.

6.2.1 Peníze

Tato kategorie vznikla na základě kódů těchto výpovědí: Martina: „*nemám finanční prostředky pro svoji osobní potřebu*“, Petr: „*nemám žádné peníze*“, Saša: „*nemám prašule*“, Lenka: „*nemám žádný peníze*“.

Tato kategorie potvrzuje jeden z nejviditelnějších dopadů nezaměstnanosti – nedostatek finančních prostředků. Jedná se o poměrně logický důsledek nezaměstnanosti absolventů, kterým nemohl vzniknout nárok na podporu v nezaměstnanosti. Finanční prostředky se prolínají různými oblastmi života člověka, jejich nedostatek pak logicky neovlivňuje jenom oblast spotřeby, ale také oblasti na první pohled s financemi nesouvisející, Petr: „*Nemám peníze, to znamená nemožu nikam chodit, protože na nic nemám, tím pádem su zašitý enom doma.*“ Saša: „*...si nemůžu dovolit to, co ostatní....Nemožu jezdit s holkama na ty nákupy.*“ Lenka: „*Občas si i v kolektivu připadám tak trošku jakože úplně za losera, že prostě nemám takové příjmy jak oni.*“

Na této kategorii lze dobře vidět důležitost finančních prostředků v současné společnosti, kdy jedinec, který tyto prostředky nemá, sice netrpí hladem, nicméně je do jisté míry stigmatizován. Výpovědi respondentů se vyznačují určitou mírou shody v tom, jak je nedostatek financí zatěžuje a i když tuto zátěž každý z dotazovaných pojmenovává jinak, lze říci, že nedostatek finančních prostředků je pro ně zatěžující zejména v kontextu začlenění se do společnosti, do konkrétního kolektivu lidí – peníze zde nemají roli prostředku k uspokojení základních fyziologických potřeb, ale prostředku k uskutečňování sociálního začleňování, k osamostatnění se.

Pocity týkající se nedostatku financí se shodně objevují u všech respondentů, bez ohledu na délku trvání jejich nezaměstnanosti, což může souviset s tím, že v roli studenta či učně vnímají respondenti svou finanční závislost zcela jinak než po absolvování oboru, kdy si uvědomují, že by měli vstoupit na pracovní trh a zajistit sebe sami hostečnými finančními prostředky.

6.2.2 Závislost

Základem této kategorie byly kódy: Lenka: „*cítím se taková hodně závislá na rodičích*“, Saša „*su furt závislá na mamce.*“

Tato kategorie velmi úzce souvisí s kategorií předešlou, protože právě nedostatek finančních prostředků vede k závislosti na rodičích, tedy těch, kteří mají určitý finanční příjem a zabezpečují základní potřeby nezaměstnaných, Saša: „*Ale tak štve mě, že nemám prostě prašule, když si chci něco koupit nebo tak, tak se musím ptat mamky,.. furt mi mamka jako hlídá moje výdaje.*“ Lenka: „*Taky se cítím taková hodně závislá na rodičích, protože nemůžu přispívat do společné domácnosti.*“

Petr ani Martina nevyjádřili nic, co by naznačovalo, že by se cítili být závislí na svých rodičích, lze však předpokládat, že vzhledem k tomu, že ani tito dva respondenti nemají pravidelný příjem, jsou podporováni právě rodiči, nicméně tento fakt nejspíše nevnímají tak intenzivně jako Lenka a Saša.

Za pozitivum zjištění této kategorie považuji fakt, že respondenti mají někoho, kdo je jim oporou, na koho se mohou spolehnout, na druhou stranu díky své nezaměstnanosti je oddálena fáze osamostatnění se od rodičů, což považuji za hlavní důvod negativního pocíťování určité formy rodičovské podpory ze strany dotazovaných absolventů.

6.2.3 Psychická nepohoda

Kategorie Psychická nepohoda byla definována na základě kódů: Lenka: „*Nezažívám nic vlastně, co je spojeno s tou prací,*“ Saša: „*Nemám z toho někdy dobrý pocit,*“, Petr: „...*Všeci mě nadávají, že nemám práci,*“, Martina: „*Je to spíš takové deprimující.*“

Psychická nepohoda je úzce spojena s předchozími dvěma kategoriemi, jedná se o jev, který s nezaměstnaností blízce souvisí. Zajímavé pro mě byly konkrétní případy toho, jak se nezaměstnanost odráží v psychickém naladění respondentů, Saša: „*Někdy mám tak jako pocit, že jestli je to jako o mě, že nemůžu najít práci a nebo prostě halt je taková situace. Občas z toho nemám dobrý pocit, prostě někdy to tak na člověka přijde a to je jako blbě pak.... Kdo má práci, tak se o tom hodně baví a já prostě tak hledím a nemám k tomu co říct. ... a občas se mi za těma lidma ani nechce, já se nemám úplně o čem bavit, ale to je prostě podle nálady, když na mě dojde taková nějaká depka, tak sedím doma zavřená. Ale zas když je po depce, tak mi to prostě nevadí, si poslechnu, jak se ostatní mají v práci.*“ Lenka: „*Nemám se o čem úplně bavit, nejsou ta témata...takže nemám se občas čím zapojit do těch rozhovorů, připadnu si občas taková jako vyčleněná z toho kolektivu těch mých přátel.*“ Martina: „*Je to spíš takové deprimující a určitě chybí i takový ten denní režim, nějaká ta pravidelnost toho pracovního procesu.*“

I když každý s respondentů spatřuje dopady své nezaměstnanosti odlišně, nelze přehlédnout značný negativní dopad na psychickou pohodu dotyčných respondentů. Z výpovědí lze usuzovat, že nezaměstnanost zasahuje psychické zdraví respondentů ve velké míře, ať už se jedná o negativní pocity v rámci kolektivu přátel u Lenky a Martiny, přes konflikty spojené s nezaměstnaností u Petra až po nedostatek pravidelného denního režimu u Martiny. Je to právě tento pravidelný denní režim, který je často z řad zaměstnaných lidí vnímán jako nudný stereotyp, který je obtěžuje. Výpověď Martiny může být podnětem k zamyšlení

se nad tím, zda je tento tzv. stereotyp skutečně tak nesnesitelný a zda nemá i nějaká pozitiva. Navíc pravidelný denní režim souvisí i s následující kategorií Volný čas.

Příjemným zjištěním byla přesnost, s jakou dokázali respondenti specifikovat, dopady nezaměstnanosti na jejich život.

6.2.4 Volný čas

Tuto kategorii jsem definovala na základě kódů: Lenka: „*můžu třeba rozvíjet nějaké své záliby*“, Saša: „*určitě bych měla míň volného času*“.

Tuto kategorii jsem zařadila především z toho důvodu, že volný čas představoval jediné pozitivum, které s sebou nezaměstnanost respondentům přinesla a to i přes to, že se jednalo o pozitivní přínos pouze přechodný: Lenka: „*Třeba si vyrábím nějaké domácí výrobky z keramiky, ale prostě je to koníček. Ze začátku mi bylo celkem příjemné, že sem na tu keramiku měla víc času, ale teď už mi to úplně nepříjde, že by to bylo nějaké extra přínosné. Myslím si, že by se to i klidně v rámci práce, po práci, že bych prostě měla čas na své koníčky*“

Saša: „*Určitě bych měla míň volného času, ale je fakt, že třeba teďka už, po tom roce zhruba občas ani nevím co s tím volným časem, ale jako ze začátku to bylo super. Teďka už třeba dlouho spím, tak už to nijak ani nevyužiju*“

Zde respondenti poměrně přesně odráží fakta z odborné literatury a potvrzují, že volný čas má svou hodnotu zejména jako protipól povinností, které musíme vykonat. Pokud se nám zmenší okruh povinností včetně povinností pracovních, sníží se i námi vnímaná hodnota volného času.

Pro ucelený pohled na přínosy nezaměstnanosti je třeba uvést názory zbývajících dvou dotazovaných. Martina nespatřuje žádná pozitiva, která by jí nezaměstnanost do života přinesla, Petr pak uvedl, že „*...zjistil sem, že to není tak jednoduché..., život po škole.*“ Na těchto výrocích je patrné, že délka nezaměstnanosti není z hlediska hodnocení její přínosnosti v případě těchto respondentů určující.

6.2.5 Naděje

Poslední kategorii v rámci uvedeného dílčího cíle jsem definovala na základě kódů: Lenka: „*tak 50:50*“, Petr: „*já si myslím, že práci někdy seženu*“, Saša: „*tak šance by tu byly*“.

Základem pro tuto kategorii byly otázky směřující na vizi nalezení zaměstnání v daném regionu. Pozitivně hodnotím, že i přes svou nezaměstnanost neztrácejí respondenti naději na to, že se jedná o přechodné stádium jejich života. Tento přístup považují za důkaz toho, že se respondenti nenechali svojí současnou situací natolik ovlivnit, aby ztratili vizi “lepších zítřků“. Současně s nadějí na nalezení zaměstnání jsou si však respondenti vědomi překážek, které je ve vstupu na trh práce do jisté míry omezují, velmi výstižně tento stav charakterizovala Martina: *„Myslím, že z větší části je to tím absolventem, kdy je člověk v takovém začarovaném kruhu, kdy většina zaměstnavatelů požaduje praxi, ale ty absolventy, aby ji mohli získat, tak nepřijímají, takže není kde tu praxi získat.“* Velmi podobně nahlíží na svoji šanci nalézt zaměstnání i Lenka: *„... oproti ostatním nemám co nabídnout, nemám prostě praxi, mám nějaké školní znalosti, ale prakticky nevím, jak se co dělá a proto si myslím, že když půjdu někam na pohovor nebo pošlu si někam životopis a budu tam já a někdo s praxí, tak bez ohledu na vzdělání, si myslím dají přednost tomu, kdo má praxi.“* Velmi podobně se vyjádřila i Saša: *„...tak šance by tam byly, ale možná že i to, že nemám žádnou praxi..., mám školu, ale nemám tu praxu, to možná ty šance snižuje.“*

Respondenti si velmi dobře uvědomují, že vše, co mohou budoucímu zaměstnavateli nabídnout je většinou převáženo jejich nedostatečnou praxí i přesto však nevnímají svoji současnou situaci jako definitivní a věří, že si zaměstnání najdou. Tento přístup je velmi důležitý a je třeba, ab respondენტům vydržel co nejdéle neboť pokud se vzdají šance na nalezení zaměstnání, bude jen velmi těžké tyto účastníky výzkumu motivovat k jakékoliv aktivitě související s hledáním zaměstnání.

6.2.6 Shrnutí

V této podkapitole jsem se zabývala tím, jak se dotazovaní cítí v roli nezaměstnaného, jednotlivé kategorie představují faktory, které v konečném souhrnu mají vliv na to, jak se dotyčný v roli nezaměstnaného cítí. V tomto neexistují mezi respondenty významnější rozdíly – všichni respondenti nejsou se svou rolí nezaměstnaného spokojeni, vnímají omezení která jim tato role přináší, nejvýrazněji pociťují nedostatek finančních prostředků a z něj plynoucí omezení v rámci sociálního začleňování se.

Lenka a Saša také pociťují značnou závislost na svých rodičích, která velmi úzce souvisí s tím, že samy nemají dostatek finančních prostředků k uspokojování svých potřeb. Nezaměstnanost pro dotazované také představuje značnou psychickou zátěž, konkrétní pociťované dopady na psychickou pohodu se u respondentů liší, jak dokládá kategorie Psychická

nepohoda. V dlouhodobějším horizontu nespátřují respondenti na nezaměstnanosti nic přínosné.

Na základě těchto zjištění lze konstatovat, že se dotazovaní v roli nezaměstnaného necítí vůbec dobře, významně pociťují odlišnost této své roli v kontrastu s rolí zaměstnaného, jsou si vědomi omezení, která s sebou nezaměstnanost přináší. Současně se však nevzdávají naděje na nalezení zaměstnání, i když i zde si jsou respondenti vědomi omezení, která souvisí s tím, že jsou absolventi a nemají tudíž pro zaměstnavatele dostatečnou praxi. V rámci tohoto dílčího cíle panuje mezi respondenty poměrně shoda.

Otázka finanční nezávislosti je, podle mého názoru řešitelná s velkými obtížemi proto, že pokud by absolventi pobírali podporu v nezaměstnanosti v určité výši, mohlo by to u některých z nich vyvolat spíše pasivnější postoj k hledání práce, na druhou stranu by však tato podpora mohla alespoň částečně zmírnit některé negativní dopady nezaměstnanosti, jako například závislost na rodičích nebo nepříjemné pocity v rámci srovnání s vrstevníky. Je však otázkou, zda by finanční částka v určité výši skutečně napomohla tomu, aby nezaměstnanost tak hluboce neovlivňovala zdraví jedince.

6.3 Jak nezaměstnaní absolventi středního stupně vzdělání hodnotí spolupráci s pracovníky Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou

Hlavním cílem tohoto výzkumu bylo zjistit, jak nezaměstnaní absolventi středního stupně vzdělání hodnotí spolupráci s pracovníky Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou v kontextu profesionální pomoci při začlenění se na trh práce. K tomuto cíli byla směřována převážná část rozhovoru s nezaměstnanými absolventy středního stupně vzdělání a právě u otázek vzájemné spolupráce měli respondenti nejvíce obav z toho, aby se jejich sdělení nedostala „ven“, konkrétně k pracovníkům Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou. Otázky se zaměřovaly jednak na důvody vlastní registrace na úřad práce, na hodnocení vzájemné spolupráce z hlediska obsahové náplně jednotlivých schůzek, na definování silných a slabých stránek vzájemné spolupráce a v neposlední řadě také na oblast možnosti případného zlepšení, zefektivnění této spolupráce.

Na základě kódování odpovědí respondentů jsem definovala několik kategorií, jejichž prostřednictvím lze hlouběji nahlédnout hodnocení vzájemné spolupráce ze strany respondentů.

6.3.1 Nutnost

Tato kategorie se prolínala celou částí rozhovoru týkající se hodnocení vzájemné spolupráce. Nejvíce znatelná byla tato kategorie v rámci zjišťování motivace respondentů k registraci na ÚP. Celkově jsem tuto kategorii definovala na základě těchto hlavních kódů: Lenka: *“Nutnost platit sociální a zdravotní pojištění“*, Saša: *„hlavně, že se to musí“*, Martina: *„Nutnost platit sociální a zdravotní pojištění.“*

Jak lze vidět na této kategorii, ani u jednoho z respondentů nebyl hlavním motivem k registraci na úřad práce pocit zvýšené možnosti získat zaměstnání. Výjimkou mezi respondenty byl Petr, který k motivům své registrace uvedl: *„K registraci na úřadu práce mě vedlo, abych si nemusel platit víceméně zdravotní a sociální a myslel sem, že tam bude nějaká možnost jako získat třeba zaměstnání nebo popřípadě rekvalifikaci.“*

Je samozřejmě dobře, že existuje alespoň nějaký motiv, který respondenty vedl k registraci na ÚP, nicméně pouze nutnost jako motiv považuji za poměrně zneklidňující, už jen z toho důvodu, že mimo funkci plátce sociálního a zdravotního pojištění by měl ÚP plnit i funkce jiné. Je to právě kritérium nutnosti, které se podle mého názoru sice ne příliš znatelně, ale i přesto prolíná napříč ostatními kategoriemi.

Jako nutnou však respondenti nenahlízejí pouze registraci na ÚP, ale nutnost se také objevuje v oblasti názoru na to, zda se díky spolupráci s pracovníky ÚP zvyšují možnosti nalezení zaměstnání, Saša: *„No já si myslím, že ani asi nijak ne. Že prostě to vyjde úplně nastejno, akorát že prostě tam musím docházet,“* Petr: *„Paní mi tu práce nenajde, ... tak proč tam zbytečně ztrácet čas.“*

6.3.2 Formalita

Kategorie Formalita vznikla na základě těchto základních kódů: Martina: *„spíš je to jenom o té docházce“*, Petr: *„Zjistil jsem, že úřad práce vůbec nijak aktivně nevyhledává mě zaměstnání, je pouze v roli toho, kdo platí sociální a zdravotní pojištění,“* Lenka: *„je to formální, nereaguje to na nějaké aktuální změny“*.

Tato kategorie se nejčastěji objevovala souvislosti s otázkami týkajícími se schůzek s pracovníky ÚP, Lenka: *“Já si myslím, že ty schůzky jsou stále stejné, že se nějak nemění oproti tomu, když jsem se tam byla čerstvě po škole zaregistrovat.... Myslím, že jsou furt stejné,“* Martina: *„Spíš je to jenom o té docházce, když je člověk objednan, tak se dostaví na úřad práce a je přeobednan na další termín... Je to takové úřední.“*

Mimo hodnocení schůzek bylo hledisko formálnosti zachytitelné i jinde, např. v oblasti hodnocení přínosu spolupráce na zvýšení možností nalezení zaměstnání, Lenka: *„...je to spíše o tom, že jsem někde vedená..., nepociťuju, že by to nějak zvyšovalo moje možnosti toho najít si nějakou práci.... Je to takové hodně formální, nereaguje to na nějaké aktuální změny, třeba to, je to stále stejné bez ohledu na to, jak dlouho jsem tam evidovaná.“*

Hledisko formality se také do značné míry objevovalo v otázkách zaměřených na to, zda a jak by se dala vzájemná spolupráce zlepšit: Martina: *„Aby to bylo víc osobnější, ...možná nějaký jakoby větší individuální přístup, a takové konkrétnější zaměření na toho člověka.“* Saša: *„Já bych rozhodně změnila to, že tam nepotřebuju chodit každý měsíc, to mi přijde úplně zbytečný. Změnila bych to, aby třeba se víc snažili a nečekali, že si mě odškrknou, že jsem tam byla. Aby prostě se na to asi nějak připravili a našli si na to víc času.“* Lenka: *„Pokud už tam mám chodit, tak aby to prostě k něčemu bylo, tzn. nějaký takový osobnější přístup..., aby se to odvíjelo od nějaké aktuální situace, aby to nebylo takové podle šablony, ...změnila bych to takovým operativnějším přístupem.“* Z těchto výpovědí je patrné, že uvedení respondenti by uvítali změnu v přístupu pracovníků Kontaktního pracoviště ÚP ve Veselí nad Moravou, nevyhovuje jim, jak jsou schůzky organizovány a vedeny, nevidí v těchto schůzkách příliš smysl. Významnou míru formality vnímají respondenti negativně bez ohledu na délku své evidence, což dokládá, že přístup k dotazovaným ze strany pracovníků ÚP je poměrně rigidní a pro všechny stejný, bez ohledu na aktuální potřeby. Určitou roli v hodnocení respondentů může hrát i fakt prvotní motivace k tomu, proč spolupracovat s Úřadem práce, kterým je určitá forma nutnosti. Na druhou stranu výroky respondentů odrážejí i jeden z nedostatků státní správy – řadu formalit, jejichž přínos zůstává občanům, v tomto případě nezaměstnaným skryt. Na druhou stranu tyto postoje do značné míry souvisí i s následující kategorií, kategorií Ztráta času.

6.3.3 Ztráta času

Tato kategorie úzce souvisí s předešlými kategoriemi, vznikla na základě kódování odpovědí v rámci celé části rozhovoru věnované hodnocení spolupráce s pracovníky ÚP. Základními kódy této kategorie jsou: Petr: *„Myslím si, že by úplně stačilo, kdybych tam došel po první a pak až po těch šesti měsících, protože to mezi tím nemělo žádný účel“*, Lenka: *„nepociťuju, že by mi ta spolupráce víceméně k něčemu byla, že by to mělo nějaký cíl“*, Saša: *„nechápu úplně k čemu je to prostě dobrý“*.

Velmi výrazně se kategorie Ztráta času jevila v otázkách zaměřených na to, zda a jak by se podle respondentů dala vzájemná spolupráce s úřadem práce zlepšit: Lenka: *„Mně hlavně vadí ten přístup, který je takový jakoby, já si udělám čárku, žes tu byla a to je tak všechno, takový ten papír pro papír...Myslím si, že tohle je úplně zbytečné.“* Saša: *„Já si myslím, že bych tam možná ani tak často nemusela chodit, že toho zas tolik nemám, co bych tam od ní (pozn. pracovnice) potřebovala.... No tak mně asi vadí ta neaktivita, jak sem říkala, že prostě musím dojít já s něčím, když něco potřebuju, ale jakoby ze strany té pracovnice je ten postup furt stejný a přijde mi, že to dělá tak, jak automat nebo tak, že prostě napíše, podepíše a prostě nazdar.“* Petr: *„Pro mě je to třeba zbytečné..., já si sháním práci aktivně sám..., vadí mi, že tam vůbec musím chodit“.* Saša: *„Já bych rozhodně změnila to, že tam nepotřebuju chodit každý měsíc, to mi přijde úplně zbytečný.“*

Z výpovědí respondentů je patrné, že spolupráci s pracovníky ÚP hodnotí jako něco, co je zbytečně zatěžuje, bere jim čas, ale nic jim nepřináší, Petr: *„Paní mi tu práce nenajde, ... tak proč tam zbytečně ztrácet čas.“* Tato kategorie poměrně zřetelně ukazuje, že hodnocení spolupráce jako ztráty času úzce souvisí s nízkou úrovní aktivity, zájmu, jenž respondenti pocítují ze strany pracovníků ÚP, což dokládá kategorie předešlá. Dotazovaní vnímají, že se na jednotlivých schůzkách téměř nic neděje, každá schůzka se dost podobá schůzce předešlé, v těchto schůzkách postrádají respondenti význam, bližší účel, a i proto pro ně mohou představovat zbytečnou ztrátu času.

Tuto kategorii poměrně výstižně vyjadřuje výrok Petra: *„A jinak celý ten úřad sám o sobě je nějaký divný, nevím, jestli to má vůbec smysl v dnešní době.“*

6.3.4 Přínosy

Tato kategorie představuje ne příliš dobře vyznívající výroky respondentů týkající se zhodnocení přínosů spolupráce s úřadem práce, vznikla na základě těchto kódů: Saša: *„mě se spolupracuje dobře, protože po mě víceméně nikdo nic nechce“*, Lenka: *„možná silná stránka je to, že po mě nikdo nic nechce, což mi celkem vyhovuje.“*

Je zajímavé, že určitá neaktivita ze strany pracovníků ÚP byla hodnocena velmi negativně, na druhou stranu je právě tato neaktivita a z ní plynoucí minimální požadavky na respondenty hodnocena ve vztahu k přínosům spolupráce poměrně kladně. Podle mého názoru to souvisí s tím, že veškerou spolupráci s pracovníky ÚP hodnotí respondenti jako ztrátu času a tudíž, čím méně jim jednotlivé schůzky a z nich případně plynoucí uložené povinnosti

zaberou jejich osobního času, tím lépe, Petr: *„Hlavně že paní to vždycky tak rychle vzala, že sem tam nemusel být dlouho.“*

Z hlediska přínosů vzájemné spolupráce se však také objevilo ocenění konkrétních pracovníků úřadu práce, Martina: *„Tento konkrétní člověk je takový příjemný, aspoň v rámci možností, že není nijak demotivující, je tady lehká motivace,“* Saša: *„Paní je taková příjemná, že asi chápe, že není lehké najít zaměstnání. Nepřistupuje ke mně s opovržením nebo tak.“*

Ocenění přístupu pracovníků hodnotím pozitivně, na rozdíl od výše uváděných přínosů, které pro pracovníky Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou nevyznívají příliš lichotivě, nemyslím, si, že přínosem spolupráce s ÚP by měla být co nejkratší délka jejího trvání.

6.3.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Tato kategorie vznikla na základě odpovědí respondentů na otázky týkajících se návrhů na řešení jejich nezaměstnanosti ze strany pracovníků Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou, Petr: *„po půl roce jsem dostal nabídku na rekvalifikaci“*, Saša: *„mi to nic neříká, rekvalifikace,“* Lenka: *„To si vůbec nevzpomínám, o těchle možnostech vím, ale spíš tak v tom obecném povědomí, nevzpomínám si, že by třeba mi nabízeli nějakou možnost rekvalifikace na pracáku.“*

Jak ukazují výše uvedené kódy, je tato kategorie poměrně rozmanitá, nicméně z dotazovaných absolventů se s nabídkou rekvalifikace ze strany pracovníků ÚP setkal pouze jeden, ostatní dotazovaní buď neměli představu o nástrojích aktivní politiky, Saša: *„Tak to vůbec nevím, o tom jsme se asi nijak nebavili..., mně to nic neříká, rekvalifikace,“* a nebo o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti věděli v rámci určitého obecného povědomí, v rámci spolupráce s pracovníky ÚP se však s ničím takovým nesešli, Martina: *„Žádná konkrétní nabídka rekvalifikace se ke mně nedostala... O možnosti rekvalifikaci jsem věděla tak všeobecně, i bez pracovnice.“*

Je pochopitelné, že k Saši se informace o nástrojích aktivních politiky ještě nemusely ze strany pracovníků dostat, je v evidenci relativně krátce, za závažnější však považuji fakt, že se tyto informace nedostaly ani k Lence a Martině, které jsou v evidenci značně déle a tyto nástroje by jim mohly pomoci.

Výroky této kategorie považuji za alarmující. Pokud se respondenti dlouhodobě vedení na ÚP nesetkají ani s informacemi o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, natož pak s konkrétními nabídkami myslím, že systém nefunguje tak, jak by měl.

6.3.6 Shrnutí

Hodnocení vzájemné spolupráce s pracovníky Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou nevyznělo příliš pozitivně a to díky vzájemně se prolínajícím faktorům nutnosti, formálnosti, ztrátě času, nejasných přínosů, až po velmi strohé informování o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti. Uvědomuji si, že toto hodnocení vzájemné spolupráce je jednostranné, nicméně i přesto si na základě výpovědi respondentů myslím, že pokud bude hlavním motivem ke spolupráci pouze potřeba, aby „někdo“ platil sociální a zdravotní pojištění, nelze očekávat, že se bude jednat o spolupráci výrazně efektivní. Větší motivovanosti však nepřispívá ani formálnost spolupráce, která je na jedné straně pochopitelná – pracovníci ÚP se musejí řídit platnými normami a musí také hospodárně vynakládat se svojí pracovní dobou, což může samozřejmě vést k tomu, že vzhledem k počtu uchazečů o práci si nemohou dovolit individuálnější přístup, který by v konečném důsledku představoval značné prodloužení schůzky s uchazečem o práci, na straně druhé však tento přístup vede k monotónní spolupráci, která v konečném zhodnocení nemůže být hodnocena jako přínosná a tudíž je chápána spíše jako zbytečná ztráta času, ne jako spolupráce přínosná, obohacující, což dokládá i výrok Lenky: *„No tak samozřejmě, že kdybych se spoléhala jenom na úřad práce, tak to asi, upřímně si nemyslím, že bych někdy práci našla.“*

Nespokojenost dotazovaných se vzájemnou spoluprací s pracovníky Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou může být způsobena tím, že sami respondenti vyvíjejí řadu aktivit k tomu, aby zaměstnání našli, instituce, která by jim v tomto měla být nápomocná, však z jejich pohledu nečiní nic, což může vyvolávat řadu negativních pocitů, protože může u dotazovaných vést k pocitu, že je vše pouze na nich a to, že nemohou najít zaměstnání pak v této souvislosti, mohou vnímat jako osobní selhání.

7 DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Výzkumná část mé diplomové práce poskytuje pohled na situaci nezaměstnaných absolventů středního stupně vzdělání v regionu Veselsko. Jedná se zejména o jejich hodnocení spolupráce s pracovníky Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí na Moravou, dále pak reflexi jejich vlastní aktivity při uplatnění se na trhu práce a v neposlední řadě také přiblížení pohledu těchto absolventů na vnímání jejich role nezaměstnaného.

Z tohoto výzkumu vyplynula řada informací, které mohou být přínosné jak pro zaměstnance Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou, tak také jako podklad pro práci s nezaměstnanými absolventy v rámci sociálních služeb.

Důležitou informací tohoto výzkumu je, že se dotazovaní absolventi pasivně nespolehnají na pomoc při hledání zaměstnání, ale sami se aktivně snaží najít si zaměstnání a to bez ohledu na vystudovaný obor. Toto zjištění může mnohé napovědět o jejich sebevědomí - nebojí se zaměstnání i v rámci jiného oboru, než jaký vystudovali. Toto přiměřené sebevědomí považuji za velmi důležité a je pro mě do jisté míry signálem toho, že zaměstnavatelé, kteří tyto absolventy odmítají jenom z důvodu nedostatečné praxe, si neuvědomují jejich potenciál.

Z výpovědí respondentů je zřejmé, že existuje určitý nedostatek týkající se hlubší motivace k výběru střední školy, případně středního odborného učiliště, který se většinou děje na základě výběru kamarádů nebo na základě možnosti být přijat bez absolvování přijímací zkoušky.

Co se týče respondentů a jejich role nezaměstnaného je patrné, že se nacházejí v provázaném koloběhu nedostatku finančních prostředků majícího za následek nemožnost osamostatnění se od rodičů, živitelů a samozřejmě celkové psychické nepohodě ve které se odráží určitá pocíťovaná stigmatizace ze strany okolí, nemožnost ztotožnit se se zaměstnanými přáteli. I přes všechna tato negativa se však respondenti nevzdávají naděje na to, že jejich nezaměstnanost představuje pouze přechodný stav a že dříve nebo později zaměstnání najdou.

Výrazně negativně dopadlo hodnocení celkové spolupráce s pracovníky Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou. Respondenti toto pracoviště nevyhledávají kvůli své osobní potřebě, ale pouze z povinnosti, kvůli platbě sociálního a zdravotního pojištění. Co se týče samotné spolupráce, považují ji respondenti za formální a tudíž ne

příliš účelnou. Schůzky s pracovníky pro ně představují ztrátu času. Tato nespokojenost může do jisté míry souviset se systémovým nastavením Úřadu práce ČR. Pozornost si však žádá fakt, že pouze jednomu z respondentů byl pracovník Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou nabídnut jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a to rekvalifikace. Tento fakt je znepokojující zejména proto, že je to právě Úřad práce ČR, který realizuje aktivní politiku zaměstnanosti a v tomto směru jej tudíž nemůže zastoupit žádná jiná instituce. Proto pokud nejsou respondentům nabídnuty různé možnosti využití aktivní politiky zaměstnanosti od pracovníků Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou, není nikdo jiný, kdo by v tomto směru mohl pracovníky tohoto Úřadu zastoupit a realizovat aktivní politiku zaměstnanosti.

Na základě dat získaných rozhovory s respondenty bych navrhovala, aby pracovník Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou přehodnotili způsob spolupráce s nezaměstnanými absolventy středního stupně vzdělání s důrazem na lepší informovanost o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti ČR. Toto vidím jako stěžejní výstup realizovaného výzkumu. I když jsou pracovníci jmenovaného Úřadu vázáni zákonnými normami a předpisy myslím, že by bylo vhodné s absolventy středního stupně vzdělání hodnotit vzájemnou spolupráci, například v rámci rozhovoru při sjednané schůzce, kdy by toto hodnocení mělo podobu ústní zpětné vazby, takže by pracovníky výrazněji nezatěžovalo. Důležitost tohoto hodnocení spatřuji v pojmenování silných a slabých stránek spolupráce a s tím spojenou možnost jejího zlepšení, což může vést ke zvýšení efektivity této spolupráce a přispět tak k rychlejšímu začlenění se absolventů v rámci pracovního trhu, což je vzhledem k věku těchto absolventů velmi důležité.

Jsme si vědoma, že pracovník Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou jsou velmi vytíženi, což značně ztěžuje individuálnější přístup. Zde vidím prostor pro sociální služby, které by se mohli specializovat na práci s nezaměstnanými v různých kategoriích například formou poradny. Žádná takto specializovaná sociální služba se v regionu Veselska nenachází a tak jsou nezaměstnaní, včetně nezaměstnaných absolventů odkázáni sami na sebe a na pomoc a podporu ze strany pracovníků Úřadu práce ČR.

ZÁVĚR

Cílem této práce je poukázat na problematiku nezaměstnaných absolventů středního stupně vzdělání vybraného regionu, regionu Veselska.

Prostřednictvím teoretické části jsem se snažila multidisciplinárně přiblížit problematiku nezaměstnanosti absolventů středního stupně vzdělání. I když je současný pracovní trh charakteristický značnou mírou flexibilizace, do jisté míry flexibilní absolventi středního stupně vzdělání jsou z něj často vyčleňováni a to často pouze na základě nedostatku praktických zkušeností. Touto prací jsem chtěla poukázat na to, že i tito absolventi mají na trhu práce co nabídnout současně s důrazem na to, že vzhledem k jejich věku může mít dlouhodobá nezaměstnanost horší dopady než u jiných věkových skupin.

Praktická část byla zaměřena na charakteristiku regionu Veselska s důrazem na obory, které nabízejí instituce zajišťující vzdělávání středního stupně, dále jsem se svým výzkumem zaměřila na spolupráci nezaměstnaných absolventů středního stupně vzdělání a pracovníků Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou. Konkrétně jsem zjišťovala, jak tito absolventi vzájemnou spolupráci hodnotí, vyhledala jsem úskalí této spolupráce a v závěru praktické části pak navrhla doporučení, která by mohla vést k zefektivnění této spolupráce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografické publikace:

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
- [2] BANKS, Sarah. *Ethics and Values in Social Work*. Third Edition. Basingtoke: Palgrave Macmillan, 2006. 218 s. ISBN 140399420X.
- [3] BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [4] HORÁK, Pavel a Markéta HORÁKOVÁ. *Role liniových pracovníků ve veřejné politice*. Sociologický časopis/Czech Sociological Review, 2/2009.
- [5] KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7419-017-9.
- [6] KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. 3. vyd. Praha: Portál, 1999. 147 s. ISBN 8071783188.
- [7] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. První vydání. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. ISBN 80_86419-48-7.
- [8] KRAUS, Blahoslav, POLÁČKOVÁ, Věra et al. *Člověk-prostředí-výchova. K otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido, 2001. 199 s. ISBN 80-7315-004-2.
- [9] KREBS, Vojtěch a kolektiv. *Sociální politika*. 4., přepracované a aktualizované vydání. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.
- [10] LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. Vydání 3., přepracované a doplněné. Praha: Grada Publishing, 1998. 344 s. ISBN 80-7169-195-X.
- [11] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upravené vyd. Praha: SLON, 2002. 175 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [12] MATOUŠEK, Oldřich. *Slovní sociální práce*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Portál, 2008. 272 s. ISBN 978-80-7367-368-0.
- [13] NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie*. Vydání 1. Praha: Academia, 1999. 287 s. ISBN 80-200-0690-7.

- [14] PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum, 2004. 270 s. ISBN 80-7184-569-8.
- [15] POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. Vydání první. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-X.
- [16] SCHMIDBAUER, Wolfgang. *Psychická úskalí pomáhajících profesí*. Vyd. 1. Přeložil Petr Patočka. Praha: Portál, 2000, 171 s. ISBN 80-7178-312-9.
- [17] ÚLEHLA, Ivan. *Umění pomáhat*. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999, 128 s. ISBN 80-85850-69-9.
- [18] VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie I: dětství a dospívání*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0956-8.
- [19] VYBÍRAL, Zdeněk. *Psychologie lidské komunikace*. Vyd. 1. Praha: Portál. 2000. 263 s. ISBN 80-7178-291-2.
- [20] WILDMANNOVÁ, Mirka. *Sociální politika: distanční studijní opora*. Vydání první. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 128 s.

Internetové zdroje:

- [1] BURDOVÁ, Jeny a Daniela CHAMOUTOVÁ. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské a poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2011 [cit. 2012-03-12]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2011_pro_www.pdf
- [2] ČESKO. *Národní program reforem České republiky 2008-2010* [online]. Česká republika, 2008 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/npr2008_2010.pdf
- [3] ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8332. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb143-04.pdf>
- [4] ČESKO. Zákon č. 561 ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004a, částka 190, s. 10262-10348. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb190-04.pdf>

- [5] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů-údaje za jednotl. čtvrtletí*. Veřejná databáze [online]. Aktualizováno dne: 14. 3. 2012 [cit. 2012-03-20]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VSPS+507_1&&kapitola_id=15
- [6] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Školy a školská zařízení v ČR ve školním roce 2010/2011: Střední vzdělávání - základní přehled*. Vydáváme: Lidé a společnost [online]. Aktualizováno dne: 5. 12. 2011 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/CSU/2011EDICNIPLAN.NSF/P/3301-11>
- [7] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika*. Statistika: Zaměstnanost, nezaměstnanost [online]. 2012a, Aktualizováno dne: 3. 2. 2012 [cit. 2012-01-20]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps
- [8] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Global Employment Trends 2012* [online]. First published. Geneva: International Labour Office, 2012 [cit. 2012-03-12]. ISBN 978-92-2-124925-2. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_171571.pdf
- [9] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Youth employment*. ILO home: Topics [online]. © 1996-2012 [cit. 2012-01-25]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm#a2>
- [10] KALOUSKOVÁ, Pavla a Jiří VOJTĚCH. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled* [online]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatelu_souhrn.pdf
- [11] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP*. Integrovaný portál MPSV [online]. 2011a [cit. 2012-01-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>
- [12] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Statistiky nezaměstnanosti*. Integrovaný portál MPSV [online]. 2011 [cit. 2012-01-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

- [13] SOŠ ODĚVNÍ A SOU. *Vzdělávání*. SOŠ oděvní a SOU [online]. 2011 [cit. 2011-12-15]. Dostupné z: <http://www.sosostraznice.cz/vzdelavani.html>
- [14] STŘEDNÍ ŠKOLA HOTELOVÁ, SLUŽEB A VEŘEJNOSPRAVNÍ AKADEMIE, s. r. o. *Studium SOU a SOŠ*. Střední škola hotelová, služeb a Veřejnosprávní akademie, s. r. o. [online]. 2011 [cit. 2011-12-15]. Dostupné z: <http://www.hs-straznice.cz/nabidka-studia.html>
- [15] STŘEDNÍ ŠKOLA LESNICKÁ A RYBÁŘSKÁ, BZENEC. *Nabídka oborů naší školy*. Střední škola lesnická a rybářská, Bzenec [online]. 2010 [cit. 2011-12-15]. Dostupné z: <http://www.soules-bzenec.cz/>
- [16] STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA STRÁŽNICE. *Charakteristika studijních oborů - Strojírenství*. Střední odborná škola Strážnice [online]. 2011 [cit. 2011-12-15]. Dostupné z: http://www.sosstr.cz/pro_uchazece/strojirenstvi.php
- [17] STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ A STŘEDNÍ ODBORNÉ UČILIŠTĚ VESELÍ NAD MORAVOU. *Historie*. Střední odborná škola ekonomická a střední odborné učiliště Veselí nad Moravou [online]. 2007 [cit. 2011-12-15]. Dostupné z: <http://www.oaveseli.cz/doc/33/>
- [18] STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ A STŘEDNÍ ODBORNÉ UČILIŠTĚ VESELÍ NAD MORAVOU. *Obory na SOŠE*. Střední odborná škola ekonomická a střední odborné učiliště Veselí nad Moravou [online]. 2007a [cit. 2011-12-15]. Dostupné z: <http://www.oaveseli.cz/doc/37/>
- [19] STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ A STŘEDNÍ ODBORNÉ UČILIŠTĚ VESELÍ NAD MORAVOU. *Obory na SOU*. Střední odborná škola ekonomická a střední odborné učiliště Veselí nad Moravou [online]. 2007b [cit. 2011-12-15]. Dostupné z: <http://www.oaveseli.cz/doc/38/>
- [20] VOŠ,SOŠ A SOU BZENEC. *Obory*. VOŠ,SOŠ a SOU Bzenec [online]. 2009a [cit. 2011-12-15]. Dostupné z: <http://www.elea.cz/sosbzenec/obory>
- [21] VOŠ,SOŠ A SOU BZENEC. *O škole*. VOŠ,SOŠ a SOU Bzenec [online]. 2009 [cit. 2011-12-15]. Dostupné z: <http://www.elea.cz/sosbzenec/historie-skoly>
- [22] TRHLÍKOVÁ, Jana, Helena ÚLOVCOVÁ a Jiří VOJTĚCH. *Přechod absolventů středních škol do praxe a jejich uplatnění - SOŠ I. etapa* [online]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?CiloveSkupiny=2&KodStranky=9.0.11>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ILO Mezinárodní organizace práce

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

ÚP Úřad práce

SEZNAM PŘÍLOH

P I Záznamový arch pro rozhovor

P II CD s uskutečněnými rozhovory

PŘÍLOHA P I: ZÁZNAMOVÝ ARCH PRO ROZHOVOR

Spolupráce s pracovníky Kontaktního pracoviště úřadu práce ve Veselí nad Moravou

- Co Vás vedlo k registraci na ÚP?
- Myslíte si, že díky spolupráci s ÚP se zvyšují Vaše možnosti na nalezení zaměstnání?
- Jak byste charakterizoval(a) náplň schůzek s pracovníky ÚP?
- Od čeho se odvíjejí témata jednotlivých schůzek?
- Vnímáte, že se náplň jednotlivých schůzek s pracovníkem ÚP určitým způsobem vyvíjí vzhledem k Vaší aktuální situaci (např. vzhledem k délce Vaší evidence, změnám na pracovním trhu apod.)?
- Považujete četnost schůzek na ÚP za dostatečnou a účelnou?
- Jak hodnotíte spolupráci s pracovníkem ÚP, jaké silné a slabé stránky této spolupráce vnímáte?
- Jaké způsoby řešení Vaší nezaměstnanosti jsou Vám ze strany pracovníka ÚP nabízeny (např. rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa)?
- V čem myslíte, že jsou Vám nabídky řešení Vaší nezaměstnanosti přínosné?
- Považujete nabízené možnosti za možnosti, jež mohou skutečně přispět k Vašemu lepšímu uplatnění na trhu práce?
- Je něco, co Vám na spolupráci s pracovníky ÚP vyloženě vadí?
- Co byste na vzájemné spolupráci změnil/změnila a jakým způsobem?

Vlastní aktivita při uplatnění se na trhu práce

- Sháníte práci pouze v oboru, který jste vystudoval/vystudovala nebo se nebráníte práci i v jiných oborech?
- Jste ochoten/ochotna za prací dojíždět, případně jaká vzdálenost je pro Vás únosná nebo si hledáte práci pouze v rámci svého bydliště?
- Než jste si vybral/vybrala obor svého studia, zjišťoval/zjišťovala jste si, jaké jsou možnosti pracovního uplatnění po jeho dokončení, případně jakým způsobem jste si informace zjišťoval/zjišťovala?
- Spoléháte se při hledání zaměstnání pouze na ÚP, nebo podnikáte i jiné kroky k tomu, abyste zaměstnání našel/našla – jaké?

Role nezaměstnaného

- Jak vnímáte svou současnou situaci?
- Předpokládal/předpokládala jste, že po dokončení školy budete v evidenci ÚP?
- Čím je pro Vás Vaše role nezaměstnaného zatěžující, co Vám na Vaší nezaměstnanosti vadí?
- Existuje něco nové, přínosné, co Vám role nezaměstnaného přinesla do Vašeho života?
- Jak byste hodnotila své šance najít si v tomto regionu zaměstnání?
- Jak nezaměstnanost ovlivňuje Váš život?

PŘÍLOHA P II: CD S USKUTEČNĚNÝMI ROZHOVORY