

Analýza důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti u absolventů středních škol

Bc. Daniela Sychrová, DiS.

Diplomová práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Institut mezioborových studií Brno
akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Daniela SYCHROVÁ, DiS.**
Osobní číslo: **H128231**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Analýza důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti
u absolventů středních škol**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na nezaměstnanost jako psychologický, sociální a ekonomický problém současné společnosti

- na popis, příčiny a důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

- na negativní dopady nezaměstnanosti na jedince, jeho okolí a rodinu

Součástí práce bude výzkum zaměřený na sociální, společenské a patologické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti s lidmi vedenými v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce s důrazem na kategorii absolventů středních škol.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Slon, 2003.

Buchtová, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002.

Kotýnková, M., Němec, O. Lidské zdroje na trhu práce. Praha: Professional Publishing, 2003.

Kuchař, P. Trh práce. Praha: Karolinum, 2007.

Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON-Sociologické nakladatelství, 2002.

Sirovátka, T., Mareš, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: MU, 2003.

Sirovátka, T., Řezníček, I. Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť. Brno: MU, 1995.

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

Další literatura bude obsažena v Projektu diplomové práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Ivan Nedoma

Katedra sociální pedagogiky

Datum zadání diplomové práce:

30. listopadu 2012

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2014

V Brně dne 30. listopadu 2012


prof. PhDr. Pavel Múhlpachr, Ph.D.
vedoucí ústavu




doc. PhDr. František Vízdal, CSc.
vedoucí katedry

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 prezenčnímu 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.

DAVIDA SYCHAROVÁ

Jméno, příjmení studenta

V Brně 17.3.2014

David Sychara

Podpis

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

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

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

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

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

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či 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 jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato diplomová práce je zaměřena na důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů středních škol. V teoretické části se v jednotlivých kapitolách zabývá významem práce v lidském životě, motivací, profesními a klíčovými kompetencemi absolventů. Dále pak nezaměstnaností, jejími druhy, příčinami a důsledky, taktéž vývojem nezaměstnanosti v České republice. V poslední kapitole teoretické části této práce, jsou nastíněny možnosti řešení nezaměstnanosti. V praktické části diplomové práce je popsán realizovaný kvalitativní výzkum, který je zaměřen na vnímání dlouhodobé nezaměstnanosti absolventy středních škol.

Klíčová slova: absolvent střední školy, kompetence, motivace, trh práce, nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, důsledky nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti.

ABSTRACT

This dissertation is focused on consequences of long-term unemployment of graduates of High Schools. The theoretical part of my dissertation is focused on the meaning of labor in human life, motivation, vocational and key competences of graduates. In another part of the theoretical section I deal with different kinds of unemployment, with the reasons and consequences of unemployment and with the progress of unemployment in Czech Republic. In the last section of the theoretical part of my dissertation, there are sketched out possible solutions of unemployment in our country. The practical part of my dissertation is description of qualitative research, which is focused on perceiving of long-term unemployment by the graduates of High Schools.

Key words: graduate of high school, competence, motivation, employment market, unemployment, long-term unemployment, consequences of unemployment, active employment policy.

Děkuji panu PhDr. Ivanu Nedomovi za odborné vedení, rady, vstřícné jednání a metodickou pomoc při zpracování mé diplomové práce.

Také děkuji své rodině za trpělivost a podporu nejen při psaní této práce, ale během celého studia.

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

Daniela Sychrová

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 PRÁCE A ABSOLVENT	11
1.1 VÝZNAM PRÁCE	11
1.2 MOTIVACE	12
1.3 ABSOLVENT STŘEDNÍ ŠKOLY	15
1.3.1 České školství a volba povolání	16
1.3.2 Střední vzdělávání	18
1.4 TRH PRÁCE	21
1.4.1 Segmentace trhu práce	22
1.4.2 Zaměstnatelnost.....	23
1.5 KOMPETENCE ABSOLVENTA A POŽADAVKY ZAMĚSTNAVATELE	24
1.5.1 Klíčové kompetence	25
1.5.2 Profesní kompetence	27
1.5.3 Požadavky zaměstnavatele.....	28
2 NEZAMĚSTNANOST	32
2.1 NEZAMĚSTNANOST JEJÍ DRUHY A PŘÍČINY	33
2.1.1 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	36
2.1.2 Osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností	37
2.2 DŮSLEDKY A VNÍMÁNÍ DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI.....	38
2.3 ABSOLVENT A NEZAMĚSTNANOST	40
2.4 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V ČR S PŘÍHLÉDNUTÍM KE KATEGORII ABSOLVENT	43
3 MOŽNOSTI ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	47
3.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI, CÍLE A NÁSTROJE.....	48
3.2 VYBRANÉ PROJEKTY CÍLENÉ NA PROBLEMATIKU ZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ	51
II PRAKTICKÁ ČÁST	54
4 VNÍMÁNÍ DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTY STŘEDNÍCH ŠKOL	55
4.1 CÍL VÝZKUMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	55
4.2 METODY VÝZKUMU.....	57
4.3 PROSTŘEDÍ A ETIKA VÝZKUMU	58
4.4 VÝBĚR A POPIS VÝZKUMNÉHO VZORKU.....	59
4.5 PREZENTACE DAT A JEJICH INTERPRETACE	63
4.6 SHRNUTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI	75
ZÁVĚR	79
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	81
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	87
SEZNAM GRAFŮ	88

ÚVOD

Tématem diplomové práce je aktuálním problémem současné společnosti, a to dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky, s důrazem na kategorii absolventů středních škol. Zmiňovaná kategorie nezaměstnaných je skupinou značně heterogenní z několika pohledů, oboru a stupně dosaženého vzdělání, klíčových a profesních kompetencí, znalostí cizích jazyků, dosavadních pracovních zkušeností, podstatným znakem je i rodinné zázemí, sociální situace a v neposlední řadě i ochota a motivace začlenit se do pracovního procesu. První oficiální vstup na trh práce je pro mladého člověka zásadní změnou. Z nezaopatřeného jedince, kterého doposud zpravidla živilí rodiče, se přesouvá do kategorie osob výdělečně činných. Končí životní etapu předproduktivního věku a nastupuje etapu produktivní, tato etapa je z hlediska lidského života nejdelší a její úspěšné zahájení pro život a pracovní dráhu zásadní. V prvním zaměstnání absolvent získá tolik potřebné pracovní návyky a rozvine teoretické profesní kompetence do praxe, proto je nutné, aby přetržka mezi přípravou na zaměstnání a výkonem zaměstnání byla co nejmenší. Nejen, že důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti působí velmi negativně na nezaměstnaného, jeho okolí a celou společnost, ale nezaměstnanost zásadně ovlivňuje, degraduje profesní a klíčové kompetence a tím znesnadňuje participaci na trhu práce.

Cílem diplomové práce je v teoretické rovině popsat význam práce pro člověka, fungování a problémy trhu práce. Definovat zaměstnatelnost a faktory, které ji ovlivňují. Popsat nezaměstnanost, její příčiny, důsledky a vývoj. Zaměřit se na dlouhodobou nezaměstnanost a nastínit možnosti jejího řešení. To vše z pohledu absolventů středních škol. V praktické rovině je cílem práce realizovat kvalitativní výzkum s cílem zjistit, jak dlouhodobá nezaměstnanost a s ní spojené důsledky ovlivňují životy nezaměstnaných absolventů. Jak se tato skupina lidí orientuje na trhu práce a jaké má zkušenosti s hledáním zaměstnání, v čem je zásadní problém a kde vidí možnosti řešení této nepříznivé situace.

Výklad práce je uspořádán do čtyř hlavních kapitol a tematicky navazujících podkapitol. První kapitola se zabývá významem práce v lidském životě a motivací. Objasněn je pojem absolvent a středoškolské vzdělávání, trh práce a zaměstnatelnost a v poslední řadě požadavky zaměstnavatele na absolventa a s tím úzce spojené profesní a klíčové kompetence. Druhá kapitola se věnuje problematice nezaměstnanosti, jejím druhům, příčinám a důsledkům, uvedeny jsou osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností a jejich vnímání této náročné životní situace. Samostatná podkapitola je věnována problematice nezaměstnanos-

ti z pohledu absolventa a vývoji nezaměstnanosti v České republice s přihlédnutím k této kategorii nezaměstnaných osob. Třetí kapitola diplomové práce a zároveň poslední v teoretické části pojednává a nastiňuje možnosti řešení nezaměstnanosti, vymezeny jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti i inovační snahy Ministerstva práce a sociálních věcí. Samostatná podkapitola se opět věnuje konkrétně řešení nezaměstnanosti z pohledu absolventa. Čtvrtá kapitola je praktickou částí práce, zabývá se realizovaným výzkumem, jsou zde uvedené informace o použité metodice výzkumu, technice sběru dat, prostředí výzkumu, výzkumném vzorku a zpracování získaných dat s cílem zodpovězení výzkumných otázek.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PRÁCE A ABSOLVENT

„Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti“ (OSN, 1948, čl. 23, odst. 1.).

1.1 Význam práce

Práce plní v životě člověka důležité místo, ... *„je nedílnou součástí dospělosti. Představuje završení určitého procesu, kdy se člověk před dospělostí připravoval na výkon práce a v dospělosti pak tyto dovednosti zužitkovává“* (Doňková, Novotný, 2009, s. 128). Není pouze prostředkem obživy, ale současně možností seberealizace, získávání sociálních kontaktů, navazování přátelských vztahů. *„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství“* (Buchtová a kol., 2002, s. 75).

V naší kultuře se skrze zaměstnání určujeme. *„Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány z našeho zaměstnání. Naše vzdělání je chápáno jako příprava na zaměstnání a náš volný čas jako regenerace pro další práci v zaměstnání“* (Mareš, 1998, s. 68).

Význam placené práce (Mareš, 1998):

- Peníze – zdroj uspokojování potřeb, současně i určení potřeb člověka.
- Úroveň činnosti – zaměstnání je prostředkem získání a zdokonalení dovedností a schopností člověka.
- Rozmanitost žití – rozdílnost pracovního prostředí oproti prostředí domácnosti.
- Struktura času – den a aktivity jsou členěny podle rytmu práce.
- Sociální kontakt – navázání přátelských vztahů a spolupráce s ostatními lidmi.
- Osobní identita – zaměstnání přináší i určitý status a identitu.

Obdobně definuje význam práce Buchtová (2002), podle ní v lidském životě práce naplňuje pět základních prožitků a zkušeností. Přičemž psychické strádání spojené právě s nezaměstnaností, je možné měřit na těchto funkcích práce:

- časové členění průběhu dne,
- dělba a kooperace práce,
- sociální zkušenost,
- získaný status a identita,
- pravidelná aktivita.

Pro mladé lidi, kteří úspěšně dokončili studium, tedy přípravu na povolání je nalezení a nástup do prvního zaměstnání důležitým životním krokem. Ovšem mnohdy nevedou jejich první kroky po ukončení studia k prvnímu zaměstnavateli, ale na úřad práce. Což samo o sobě nemusí být velkým problémem, stěžejní je doba trvání nezaměstnanosti a hlavně ochota a snaha zaměstnání najít.

„Při výběru práce ovlivňují člověka čtyři základní motivační síly“ (Doňková, Novotný, 2009, s. 128):

- získat vnější hmotný prospěch, užít se,
- pomoc druhým lidem,
- využít v povolání své dispozice, realizovat se v zaměstnání,
- najít a navázat přátelské kontakty.

„Práce je – přinejmenším v naší civilizaci – základní člověkatvorný faktor, nemožnost pracovat člověka rozkládá, degraduje, psychicky i sociálně. Nezaměstnaní mladí lidé jsou další časovanou bombou, kterou si naše civilizace vytváří“ (Mühlpachr a kol., 2011, s. 8).

1.2 Motivace

Motivace vyjadřuje hybné síly chování, jde o druh regulace chování řízený psychikou. Základ motivace je jak biologický, tak současně sociální a kulturní. Vzhledem k tomu, že člověk je bytost společenská, tak i motivace podléhá vlivům prostředí kulturního a sociálního, především pak výchově. Motivace je síla uvnitř a vně člověka, co jej žene, nutí se nějakým způsobem chovat (Nakonečný, 1997a). *„Obecně platí, že motivace je intrapsychický probíhající proces, vyúsťující ve výsledný vnitřní stav, motiv“* (Nakonečný, 1997b, s. 7). Motivy, zjednodušeně řečeno - pohnutky, příčiny činnosti chování člověka, lze třídit

podle celé řady kritérií: podle místa vzniku a působení na **motivy vnější a vnitřní**, dále pak podle míry uvědomění na **vědomé a nevědomé**, přesněji ty které si uvědomujeme nebo naopak neuvědomujeme. K **vnějším motivům** patří: tresty, odměny, zákazy, příkazy, přání, očekávání, nabídky, vzory. Jak již název vypovídá, vychází především z vnějšího prostředí. **Vnitřními motivy** jsou: potřeby a pudy, zájmy, emoce, návyky, zvyky, hodnoty, postoje, plány, ideály, životní a pracovní cíle. Člověk motivuje sám sebe, tato motivace vychází z vnitřní touhy. Od vykonané práce očekává uspokojení a splnění cíle. Poháněn je odpovědností, možností seberealizace a uplatněním schopností a dovedností. Vztah mezi motivy a chováním je variabilní, jednak proto, že chování současně ovlivňuje více motivů, stejné motivy se mohou projevit v různém chování, ale i naopak stejné chování může být důsledkem odlišných motivů (Nakonečný, 1997a). Proces motivace je velmi individuální, každého motivuje něco zcela jiného a na podněty reaguje odlišně, uvedené lze označit jako motivační profil jedince, ten tvoří řada dimenzí, např. orientace na skupinu nebo individuální, také orientace na prospěch ekonomický nebo morální uspokojení (Bedrnová, Nový, 2007).

Podle Vízda (2009) motivem mohou být:

- pudy,
- **potřeby**,
- instinkty,
- zájmy, záliby a sklony,
- **hodnoty a ideály**,
- návyky,
- cíle,
- aspirace.

Co je tedy pro člověka motivem hledat a vykonávat určitou práci, mít zaměstnání? Zcela určitě a v první řadě **uspokojení potřeb**. Lze tedy zjednodušeně říct, že placená práce je prostředkem uspokojení lidských potřeb. Příkladem může být nejznámější klasifikace potřeb A.H. Maslowa, který rozdělil lidské potřeby do pěti hlavních kategorií, společných všem lidem. Kdy hlavním východiskem je předpoklad, že neuspokojení potřeby má za následek napětí a stav nerovnováhy. Podle této klasifikace je pro jedince základní uspokojení **potřeb fyziologických**, jako je jídlo, pití a přístřeší, toto je možné uspokojit z prostředků získaných z placeného zaměstnání. Dalším stupněm je **potřeba bezpečí**,

uspokojení potřeby stability a jistoty, což dokáže naplnit stálé zaměstnání, problém nastává v případě ztráty zaměstnání a následné nezaměstnanosti. Zaměstnání naplňuje i **potřeby sociální**, tedy touhu sblížit se s druhými lidmi, mít své místo ve skupině. **Potřeba uznání** se rozlišuje do dvou kategorií, ... „*první je sebeúcta, zahrnující potřebu svobody, sebedůvěry a úspěchu; druhou je respekt ze strany jiných a zahrnuje koncepty uznání, prestiže, přijetí, postavení a reputace*“ (Vízdal, 2009, s. 112). Úspěch v zaměstnání, uznání a přijetí od kolegů a okolí, určité postavení, prestiž vykonávané práce naplňuje čtvrtou kategorii potřeb, tedy uznání. Potřeba vnitřního růstu, vzrůstající kompetence, zvládání různých životních situací naplňuje poslední potřebu z původního hierarchického modelu, a to **potřebu seberealizace**, naplněním této potřeby se motivace stává vnitřní záležitostí a stimulace z vnějšího okolí není potřebná (Vízdal, 2009). Zaměstnání tedy naplňuje lidské potřeby, nejen po stránce hmotné, což lze alespoň částečně nahradit dávkami poskytovanými státem při ztrátě zaměstnání.

Výběr kvalifikace a následný přístup k práci a zaměstnání je individuální, podstatnou úlohu hrají motivační faktory a zcela určitě i sociální prostředí, ve kterém jedinec vyrůstá a je jím ovlivňován. „*Každá osobnost tíhne k určitým specifickým cílům, jichž si je více nebo méně vědoma. (“Hledá sama sebe“, “svou identitu“, “smysl svého života“ apod.) Volba cílů i prostředků je determinována její hodnotovou orientací, systémem hodnot, které - ať již bezděky, ať vědomě – přijala za své. Jen zvnitřnělé, interiorizované (internalizované) hodnoty působí jako motivy chování*“ (Kučerová, 1996, s. 98). Dalším motivem k vykonávání práce jsou **hodnoty a hodnotová orientace** člověka. Podle Vízdala (2009) mají značný motivující význam, v průběhu socializace se jedinec učí hodnoty rozpoznávat a kvalifikovat. Hodnotová orientace je „*podmíněna tradicemi a kulturou společnosti, v níž jedinec žije a samozřejmě nukleární rodinou...*“ (Vízdal, 2009, s. 114). Hodnoty člověka motivují k práci a jsou významným zdrojem postojů. Práce představuje řadu situací, které mohou být hodnotou a současně podle obsahu těchto situací se může práce projevit jako jedna z hodnot. Toto lze potvrdit již na smyslu a významu práce v lidském životě. Práce umožňuje kontakt s lidmi, aktivitu, pocit užitečnosti, možnost využít schopností, poskytuje postavení a prestiž. V české společnosti má hodnota práce v žebříčku hodnot vysoké postavení (Surynek, 2007).

Zjednodušeně lze uvést, že celkový přístup k práci stejně jako motivační faktory je individuální, vychází z charakterových vlastností každého člověka. Podle Vízdala (2009, s. 156) je charakter ... „*soubor kladných i záporných vlastností člověka, které mají úzký vztah*

k morálním požadavkům společnosti a představují jádro osobnosti, které dává každému člověku pečeť jedinečnosti a reguluje jeho chování.“

Charakter můžeme popsat prostřednictvím vztahů člověka (Vízdal, 2009):

- k sobě samému – sem patří sebepojetí a sebehodnocení člověka, seberegulační vlastnosti charakteristické pro člověka a ovlivňující chování, např.: charakterové vlastnosti jako – sebevědomí, sebedůvěra, sebekritičnost, sebekontrola, ...
- k druhým lidem – nejen vztah k dalším lidem, ale k celé společnosti, sem patří vlastnosti např.: vstřícnost, ochota pomoci, ochota ke spolupráci, ale i naopak lakota, povýšenost, závistivost, ...
- **k práci** – „jde o tzv. pracovní charakterové vlastnosti, které se projevují jak v **postoji k práci** (patří k nim např. odpovědnost, svědomitost, lenost, vyhýbání se práci, odolnost vůči zátěži, cílevědomost atd.), tak i ve **způsobu práce** (např. v dochvilnosti, pořádkumilovnosti, nespolehlivosti, lajdáctví, nedochvilnosti, nepřesnosti, povrchnosti atd.)“ (Vízdal, 2009, s. 156).
- k hodnotám – sem lze zařadit jak vztah k hodnotám materiálním, duchovním nebo k určitému objektu, k tomu co má pro jedince význam a současně uspokojuje potřeby a zájmy. Patří sem charakterové vlastnosti, které mají vztah k morálce, životnímu prostředí, ke světu, k penězům a majetku.

„Charakter není vrozený. Utváří se v průběhu života člověka a jeho utváření začíná kolem třetího roku věku dítěte, ...“ (Vízdal, 2009, s. 156). Zásadní vliv na utváření charakteru jedince má rodina, podstatné je výchovné působení a specifický způsob života každé rodiny. *„V rodinnom prostredí sa formujú charaktery ľudí, ich postoje k ostatným ľuďom k práci, k spoločnosti“* (Laca, 2011, s. 77). Celkový přístup k práci je tedy přenášen výchovou rodičů na děti, dále se k vlivu rodiny připojuje vliv školy, vrstevníků a celé společnosti. *„Práci ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty. Nabízíme jim možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu. Děti sice v dnešní době nevidí tak často rodiče pracovat, ale spoluprožívají jejich pracovní úspěchy i nezdary“* (Buchtová a kol., 2002, s. 75).

1.3 Absolvent střední školy

Jednoduše lze absolventa definovat jako mladého člověka, který stojí na prahu dospělosti a úspěšně ukončil studium, tedy přípravu na budoucí povolání. Z hlediska vývojové psycho-

logie se jedná o období mladé dospělosti (kolem 20-25 let života). „*Počátek dospělosti je charakterizován vrcholem fyzických sil a tvořivosti. Postupně narůstá úroveň psychosociálních dovedností, zlepšuje se schopnost odpovědného a etického jednání a stabilizují se základní životní postoje*“ (Doňková, Novotný, 2009, s. 127). Podle Langmeiera a Krejčířové (1998, s. 93) ... „*mladý člověk ještě řeší některé vývojové úkoly předchozího období a současně už musí čelit nově vznikajícím úkolům života v dospělosti.*“

Podle MPSV „*je pro potřeby statistického sledování používaná definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30.4. nebo 30.9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky*“ (MPSV, ©2014).

Zákon o zaměstnanosti pojem absolvent neuvádí, pouze jsou stanoveni uchazeči, kterým je nutné věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání: „*...kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují*“ (Česko, 2004a, § 33).

Obširněji definuje absolventa Zákoník práce, jako zaměstnance, který vykonává práci „*odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené*“ (Česko, 2006, § 229). Na rozdíl od definice MPSV používané pro statistické účely, je tedy za absolventa považován ten, kdo nedosáhl skutečné dvouleté praxe, doba nezaměstnanosti se do tohoto období nezapočítává.

1.3.1 České školství a volba povolání

O budoucnosti, volbě povolání, dalším uplatnění, výběru specializace studia v souvislosti s vytvářením vlastní identity se jedinec rozhoduje na začátku puberty, kdy srovnává své představy a přání ohledně povolání se skutečností. Jde o dva navzájem související aspekty, z hlediska jedince a společnosti. Tedy to, co on sám by chtěl dělat, kde uplatní své schopnosti, co ho bude uspokojovat a aby současně přispíval svou činností k plnění společenských úkolů (Doňková, Novotný, 2009).

Ne vždy je volba budoucího povolání jasná, nejistota se zvyšuje i tlakem okolí na volbu oboru studia. Adolescenty můžeme rozdělit do třech typů podle způsobu volby povolání (Doňková, Novotný, 2009):

- typ A – řídí se volbou podle přání a rozhodnutí rodičů,

- typ B – střední a nejčastější pozice. Existence určitých přání a představ, ovšem ne zcela jasných, která určují širokou orientaci a nevedou ke konkrétnímu povolání. Volba je nakonec pod tlakem okolí,
- typ C – volba je řízena osobním plánem, který je založen na vlastních cílech.

Volba středního vzdělání je zcela určitě složitým rozhodnutím. Vhodně promyslet a zvážit všechna pro a proti studia určitého oboru není jednoduché. Nejen, že by měl adolescent a potažmo i rodiče znát osobní předpoklady, schopnosti, dovednosti, ale i možnosti dalšího uplatnění na trhu práce. „*Prostředí rodiny má velmi silný vliv na život všech jejích členů*“ (Přadka a kol., 2002, s. 28). Zásadním činitelem ve výchově dítěte je rodina, Přadka tyto činitele dělí na subjektivní a objektivní. „*Subjektivní jsou ty, které jsou závislé na hodnotové orientaci, vzdělanostní úrovni rodičů, profesi, volném chování rodičů a vztazích v rodině. Objektivní jsou společenské, ekonomické, politické a dobové podmínky života rodiny*“ (Přadka a kol., 2002, s. 28). Vzdělání samo o sobě by nemělo být pouze teoretickou nebo praktickou přípravou pro výkon povolání, ale mělo by dát mladému člověku schopnosti a dovednosti pro úspěšný osobní a pracovní život ve společnosti. „*Vzdělání by mělo být záštitou člověku před protichůdnými tlaky a nárazy světa, před jeho riziky a ohrožením*“ (Kučerová, 1996, s. 205).

Vzdělání v České republice je založeno na **zásadách**: rovného přístupu každého občana, zohledňování vzdělávacích potřeb, vzájemné úcty, respektu, snášenlivosti. Základní a střední vzdělání je bezplatné, zřizované státem, krajem a obcemi. Podstatou je svobodné šíření poznatků současného stavu světa, zlepšení celkového procesu vzdělávání na základě výsledků vědy a výzkumů a uplatňování moderních pedagogických přístupů. Dále pak hodnocení výsledků vzdělávání a možnost vzdělávat se celý život s vědomím odpovědnosti za své vzdělání (Česko, 2004b).

Cílem vzdělávání je celkový rozvoj osobnosti, po stránce sociální a mravní, pro schopnost vést řádný občanský a osobní život a vykonávat povolání. Získat všeobecné nebo odborné vzdělání. Pochopit a uplatňovat zásady demokracie, základní lidská práva, princip rovnosti žen a mužů. Vyvíjet vědomí národní a státní příslušnosti, respekt a poznání světových kultur, etnik a hodnot. V neposlední řadě znalosti o životním prostředí a bezpečnost a ochrana zdraví (Česko, 2004b).

Vzdělávací soustavu tvoří školy a školská zařízení. „*Druhy škol jsou mateřská škola, základní škola, střední škola (gymnázium, střední odborná škola a střední odborné učiliště), konzervatoř, vyšší odborná škola, základní umělecká škola a jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky*“ (Česko, 2004b).

1.3.2 Střední vzdělávání

„*Střední vzdělávání rozvíjí vědomosti, dovednosti, schopnosti, postoje a hodnoty získané v základním vzdělávání důležité pro osobní rozvoj jedince. Poskytuje žákům obsahově širší všeobecné vzdělání nebo odborné vzdělání spojené se všeobecným vzděláním a upevňuje jejich hodnotovou orientaci. Střední vzdělávání dále vytváří předpoklady pro plnoprávný osobní a občanský život, samostatné získávání informací a celoživotní učení, pokračování v navazujícím vzdělávání a přípravu pro výkon povolání nebo pracovní činnosti*“ (Česko, 2004b, § 57).

Občanem se středoškolským vzděláním se člověk stává po úspěšném ukončení vzdělávacího programu středního vzdělávání.

Střední vzdělání je rozděleno do těchto stupňů (Česko, 2004b):

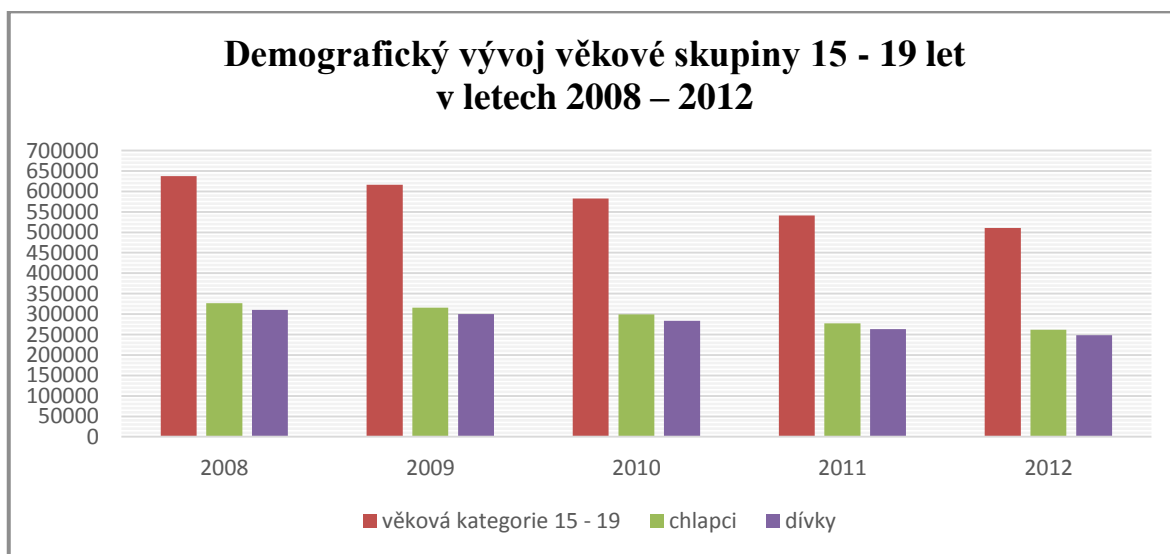
- 1) střední vzdělání (kategorie C+J),
- 2) střední vzdělání s výučním listem (kategorie E+H),
- 3) střední vzdělání s maturitní zkouškou (kategorie K+L+M).

Střední vzdělání se člení na teoretické, praktické a výchovu mimo vyučování. Praktické vyučování dále podle oborů vzdělání na odborný výcvik, cvičení, učební, odbornou nebo uměleckou praxi a sportovní přípravu. Přičemž středního vzdělání se dosahuje ve vzdělávacím programu v délce trvání jeden nebo dva roky, ukončuje se závěrečnou zkouškou a dokladem je vysvědčení o závěrečné zkoušce. Středního vzdělání s výučním listem lze dosáhnout dobou studia trvajícím dva nebo tři roky, ukončeno je taktéž závěrečnou zkouškou, výstupním dokladem je výuční list a vysvědčení o závěrečné zkoušce. Středního vzdělání s maturitní zkouškou je dosaženo dokončením šestiletého nebo osmiletého gymnázia, dále pak čtyřletého nebo nástavbového dvouletého studia. Studium je ukončeno maturitní zkouškou a absolvent se prokazuje vysvědčením o maturitní zkoušce. Maturitní zkouška se skládá z části společné, kdy zkušebními předměty jsou český jazyk a literatura, dále pak

cizí jazyk nebo matematika. Druhou částí maturitní zkoušky je část profilová, kdy zkoušky odpovídají danému oboru vzdělání (Česko, 2004b).

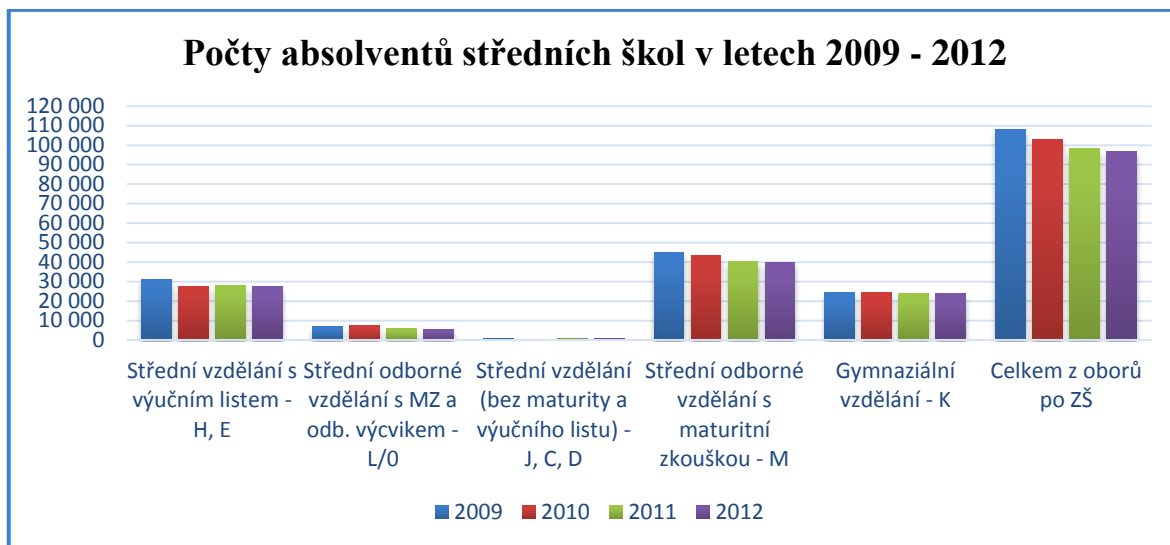
Od roku 2002 přesahuje podíl studentů středoškolského studia ukončeného maturitní zkouškou 60% z celkového počtu středoškolských studentů. V roce 2008 došlo ke zvýšení na 69%, ale v roce 2012 dochází k mírnému poklesu na 67%. Největší skupinu absolventů před rokem 2000 představovali absolventi s výučním listem, od té doby dochází ke snižování jejich počtu (Vojtěch, Chamoutová, 2013).

Počet středoškolských studentů se od roku 2009 mírně snižuje, příčinou jsou celkové demografické změny v populaci. V roce 2012 věková kategorie 15-19 let měla podíl na celkové populaci 4,85%, v roce 2008 6,09%. Z uvedených hodnot vyplývá snížení v posledních pěti letech o 1,23% (ČSÚ, ©2009-2013). Demografický vývoj této věkové skupiny je uveden v grafu č. 1.



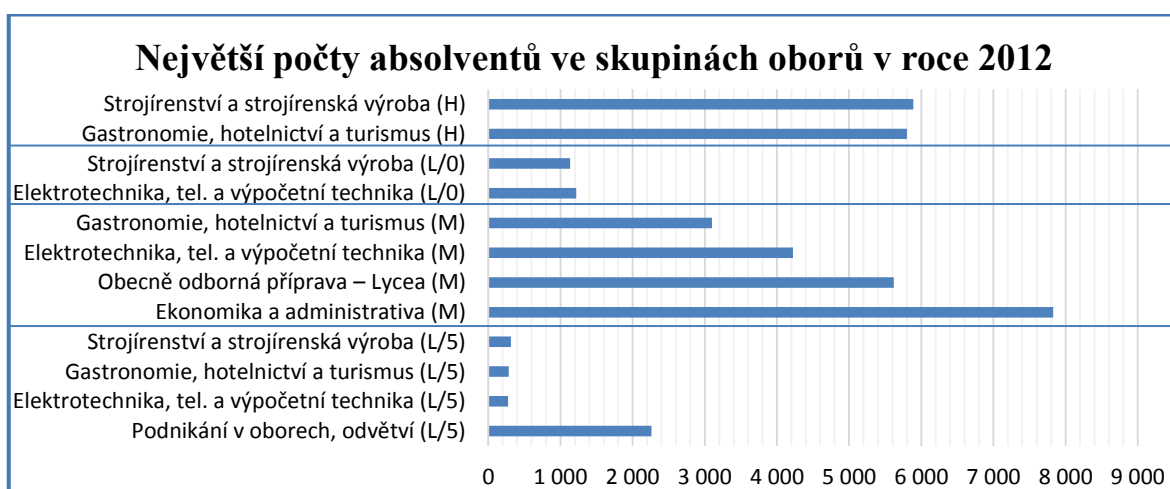
Graf č. 1: Demografický vývoj věkové skupiny 15-19 let v letech 2008-2012 (vlastní zpracování; zdroj: ČSÚ, ©2009-2013).

Nejvyšší počet absolventů je v kategorii středního odborného vzdělání s maturitou, od roku 2009 se počet mírně snižuje. Beze změny je kategorie gymnazistů, po mírném poklesu v roce 2010 zůstává relativně stejná kategorie středního vzdělání s výučním listem. Počty absolventů středních škol v roce 2009 až 2012 jsou znázorněny v grafu č. 2.



Graf č. 2: Počty absolventů středních škol v letech 2009 – 2012 (vlastní zpracování; zdroj: Vojtěch, Chamoutová, 2013).

v roce 2012 ukončilo středoškolské vzdělání 96813 absolventů. Nejvyšší počet absolventů středoškolského odborného vzdělání s maturitou je v kategorii vzdělání ekonomika a administrativa, celkem 7826 absolventů. U absolventů s výučním listem v kategorii vzdělání strojírenství a strojírenská výroba, činí celkový počet absolventů 5892. V grafu č. 3 jsou uvedeny nejvyšší počty absolventů v jednotlivých kategoriích vzdělání podle stupně dosažené kvalifikace v roce 2012 (Vojtěch, Chamoutová, 2013).



Graf č. 3: Největší počty absolventů ve skupinách oborů v roce 2012 (vlastní zpracování; zdroj: Vojtěch, Chamoutová, 2013).

1.4 Trh práce

Trh práce je spojen s tržní ekonomikou, ovšem nejsou zde prodávány a kupovány služby a výrobky, ale práce. Poptávka a nabídka po práci jsou proti sobě ve vzájemné soutěži, tím se vytváří cena práce. Rozsah populace a její podíl zahrnutý do ekonomicky aktivních obyvatel, počet odpracovaných hodin za rok pracovníkem, pracovní nasazení a zručnost ovlivňují nabídku práce (Mareš, 1998). „*Trh práce je prostorem, ve kterém se realizuje vztah dvou aktérů – pracovní síly a zaměstnavatele. Již svojí podstatou je tedy dějištěm neustálého pohybu, vyplývajícího z procesu hledání odpovídající polohy zmíněného vztahu*“ (Kuchař, 2007, s. 111). Hledání je oboustranné, pracovní síla se snaží o co nejlepší prodej své síly a zaměstnavatel ve snaze zajistit naplnění svých záměrů hledá optimální pracovní sílu. Ovšem obě strany jsou limitovány jak subjektivními zájmy jednotlivců, tak celospolečenskými procesy. Do výše zmíněného vztahu vstupuje jako další, tedy třetí účastník, stát se svými institucemi. „*Jeho úkolem je jednak formulovat pravidla, za kterých oba aktéři na trh vstupují, jednak (podle své povahy) více či méně zřetelně do tohoto vztahu zasahovat*“ (Kuchař, 2007, s. 111). Těmito zásahy je myšlen právní rámec, který upravuje chování subjektů na trhu práce a činnost institucí v oblasti politiky zaměstnanosti, jako jsou úřady práce a odbory. Cílem tohoto působení je podpora firem v procesu přizpůsobení se požadavkům trhu, ale také ochrana pracujících.

Česká společnost prošla od roku 1989 zásadními změnami, přechodem z totalitní společnosti na společnost s demokratickým uspořádáním. Došlo k zásadním změnám ve vlastnických a majetkových poměrech a zvýšily se rozdíly mezi lidmi. „*Změnily se též podmínky na trhu práce, který začal více než dříve odměňovat dosažené vzdělání a kvalifikaci – ačkoliv ovšem nešlo o jedinou osu nové společenské diferenciaci. Zcela novým jevem na trhu práce se stala nezaměstnanost*“ (Burdová a kol., 1999, s. 9). Míra nezaměstnanosti se postupně zvyšovala a ohrožovala různé skupiny ve společnosti. Propouštění se zpravidla týkalo mladých a starých lidí a z hlediska pohlaví pak více žen než mužů. Nejdramatičtější nárůst byl v odvětví průmyslu a zemědělství, ale naproti tomu se zvyšoval počet pracovních pozic ve službách. „*Placené zaměstnání přestalo být pro lidi samozřejmostí a permanentní soutěž na trhu práce vedla k nutnosti vytváření nových životních způsobů adaptujících se na nově vzniklou situaci*“ (Dudová, Hastrmanová, Hašková, 2007, s. 31). Zásadní změny tedy zaznamenává trh v utlumení **sektoru primárního** (zemědělství, lesnictví,...) a **sekundárního** (zpracovatelský průmysl, stavebnictví,...), narůstá a přesunuje se zaměstnanost do sektoru **terciárního** (tradiční služby) a **kvartérního** (věda, veřejná správa,...).

Z hlediska zaměstnanosti je pohyb pracovníků mezi sektory a jednotlivými profesemi důležitý (Burdová a kol., 1999). Kotýnková a Němec (2003) tento jev hodnotí pozitivně, právě sektor terciární považuje za perspektivní pro absorpci pracovních sil.

1.4.1 Segmentace trhu práce

Trh práce není homogenní, vedle sebe existuje několik trhů segmentovaných podle profesí nebo geografických oblastí. Segmentace je důsledkem nabídky a poptávky, ta člení trh na pracovní pozice výhodné a méně výhodné. V souvislosti se segmentací trhu práce zmiňuje Mareš (1998) **problém marginalizace** určité skupiny lidí, marginalizace je protikladem participace na trhu práce. *„Marginalizace je redukcí šancí, zatlačením pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce (nejčastěji na sekundární trh práce) a jejich vystavení vyššímu riziku nezaměstnanosti, respektive jejich vytlačení do dlouhodobé nezaměstnanosti“* (Mareš, 1998, s. 65). Znevýhodněnými mohou být celé sociální kategorie či skupiny nebo jednotlivci. Zpravidla se jedná o ženy, staré osoby, mladistvé, nekvalifikované osoby a příslušníky etnických minorit.

„Trend, který se na tomto segmentovaném trhu práce nyní prosazuje, je posun poptávky k mladším a vzdělanějším pracovníkům“ (Mareš, 1998, s. 61). Projevuje se nedostatek kvalifikované pracovní síly v určitých oborech a zároveň práci hledá velký počet osob. Zásadní příčinou jsou demografické změny populace, pracovní síla stárne a roste počet ekonomicky neaktivního obyvatelstva. Současně se snižuje počet mladých lidí na trhu práce s potřebnou kvalifikací a znalostmi.

Trh práce můžeme rozlišit na primární a sekundární, externí a interní nebo formální a neformální (Mareš, 1998).

Primární trh práce zahrnuje lepší a výhodnější pracovní nabídky s vyšší prestiží, s lepšími pracovními podmínkami, s možností profesionálního růstu, samozřejmostí je i dobré finanční ohodnocení, též je zaručen růst mezd. Zpravidla jde o pracovní pozice, kde je vyžadována vyšší kvalifikace. Současně je umožněno kvalifikaci zvyšovat a tím upevňovat stabilitu zaměstnání a šanci udržet se na trhu. Primární trh je možné definovat jako privilegovaný, kde ztráta zaměstnání v podstatě nehrozí. Protikladem je **sekundární trh práce**, který soustřeďuje pracovní pozice s nižší prestiží a mzdovou úrovní. Pracovní pří-

ležitosti jsou méně stabilní s téměř žádnou možností zvyšování kvalifikace, což je podstatná překážka pro získání pracovního místa v primárním sektoru. Pracovní kariéra osob podílejících na trhu práce je přerušovaná různě dlouhými obdobími nezaměstnanosti (Mareš, 1998).

Externí trh práce je trhem, na kterém si podniky vzájemně konkurují, oproti tomu **interní trh práce** je trhem uvnitř jednotlivých podniků, založený na specifickém charakteru pracovní síly podle potřeby firmy. Specifickým charakterem je myšlen určitý druh kvalifikace, znalostí a dovedností. „*Nezanedbatelným efektem existence interního trhu práce je i loajalita osob, které se na něm pohybují, vůči firmě*“ (Mareš, 1998, s. 62). Loajální a kvalifikovaní pracovníci posilují konkurenceschopnost firmy. Interní trh nabízí zaměstnancům lepší podmínky, než by našli na externím trhu práce. Je zde omezena mobilita pracovníků, která je jednou z určujících podmínek celkového fungování a pohybu mezd na trhu externím. Avšak i zde mohou existovat mezi pracovníky určité rozdíly, protože interní pracovní trhy jsou často založeny na principu seniority a kvalifikace (Mareš, 1998).

Trhem práce oficiálním je podle Mareše (1998) myšlen trh oficiálních pracovních příležitostí, regulovaný a kontrolovaný společenskými institucemi. **Trh práce neformální** je opakem, je mimo jakoukoliv státní kontrolu, zejména pak kontrolu daňovými úřady. Řazeny sem jsou nejen aktivity šedé či dokonce černé ekonomiky, ale současně i domácí práce a samozásobitelství, včetně výpomoci rodinné a sousedské. Nárůstem práce na černo získává neformální trh zejména v poslední době jistou váhu. Práce na černo se týká nejen dělnických profesí, ale i manažerů a státních zaměstnanců. Výhodnější podmínky pro uplatnění na trhu neformální se otevírají zvláště těm, kdo mají dobré postavení na formálním trhu práce, oba trhy jsou propojeny (Mareš, 1998).

1.4.2 Zaměstnatelnost

Podle Kuchaře (2007) je zaměstnatelnost schopnost člověka najít zaměstnání, které odpovídá jeho individuálním charakteristikám, ale současně i požadavkům trhu práce. **Osobní charakteristiky** dělíme na demografické a sociální. Mezi demografické patří: pohlaví, věk, národnost, sociální původ. Sociálními charakteristikami jsou: vzdělání, povolání, pracovní zkušenosti, aspirace, motivace, postoje. **Charakteristiky trhu práce** člení na makrosociální a makroekonomické a charakteristiky zaměstnavatele. Charakteristikou zaměstnavatele je: technologická úroveň, úroveň mezd, organizace práce a pracovní podmínky.

Makroekonomickými a makrosociálními charakteristikami potom: kulturní podmínky, tradice, národnost, politický a sociální systém, úroveň ekonomiky a právní systém.

Výše uvedené faktory se mezi sebou navzájem ovlivňují, jak ze strany zaměstnavatele, tak jedince. Ovšem charakteristiky demografické, makrosociální a makroekonomické ze strany zaměstnavatele a jedince není možné ovlivnit, jedná se o objektivně působící faktory, kterým je nutné se podřídit. „*Jednotlivec si (při vědomí sociální podmíněnosti této volby) volí své vzdělání a povolání, utváří si svůj vlastní systém hodnot, postojů, aspirací a motivů, buduje si své vlastní sociální síť. Stejně tak zaměstnavatel si sám rozhoduje o technologické úrovni své produkce a pracovních podmínkách, stanovuje úroveň mezd a způsob organizace práce*“ (Kuchař, 2007, s. 114). Problém zaměstnatelnosti jedince stojí na dvou důvodech. Jedním důvodem je neochota vyrovnat se s požadavky trhu práce, příčinou může být nabízená výše platu, délka dojíždění nebo celková neochota zaměstnání hledat. Druhým důvodem jsou již výše zmíněné objektivní důvody, které nelze ovlivnit, ovšem i v těchto případech je stěžejní vůle a snaha jedince. Jedinici by měly dokázat pomoci vyrovnat se s požadavky trhu práce nástroje sociální politiky. Ale i tato pomoc závisí na vůli a ochotě tuto pomoc přijmout, stejně jako přijmout odpovědnost za svoji situaci. Pokud ovšem chybí snaha situaci řešit, stává se člověk nezaměstnatelným (Kuchař, 2007).

1.5 Kompetence absolventa a požadavky zaměstnavatele

Od osobních charakteristik zaměstnatelnosti jedince se odvíjí požadavky zaměstnavatelů. Každá pracovní pozice předpokládá a požaduje určitou úroveň vzdělání, případně pracovní zkušenost a samozřejmě dovednosti a schopnosti. Pro výkon povolání je podstatná i motivace a postoje, v neposlední řadě věk a pohlaví. Trh práce se neustále vyvíjí a je nutné mít osvojené schopnosti, které lze přizpůsobovat měnícím se podmínkám. „*Pro plynulý přechod absolventů ze škol na trh práce je důležité, aby absolventi byli připraveni na požadavky a potřeby budoucích zaměstnavatelů, a jejich znalosti, schopnosti a dovednosti (tzv. kompetence) co nejvíce odpovídaly tomu, co od nich potenciální zaměstnavatelé očekávají*“ (Doležalová, 2014, s. 9).

Rychle se měnící společnost, klade na lidi a pracovníky stále vyšší nároky. Školním vzděláním získané **odborné znalosti** rychle zastarávají, do odborných znalostí jsou zahrnuty jak znalosti všeobecné, tak i specifické pro konkrétní obor. Tyto znalosti můžeme souhrnně označit jako kompetence potřebné k výkonu určité činnosti. Avšak odborné znalosti je nut-

né s ohledem na budoucnost dále rozvíjet, k čemuž může pomoci osvojení klíčových kompetencí, ty mají delší životnost jak kvalifikace odborné (Belz, Siegrist, 2001).

„Kompetence, kterými jsou pracovníci a uchazeči o zaměstnání v různé míře vybaveni, lze přitom rozdělit na profesní a klíčové“ (Doležalová, 2014, s. 9).

1.5.1 Klíčové kompetence

Pojem klíčové kompetence byl poprvé popsán v roce 1974 Dieterem Mertensem, německým školitelem výzkumných pracovníků v díle *“Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft“* (volně lze přeložit: Klíčové kvalifikace. Teze o vzdělávání v moderní společnosti). Ve školním, podnikovém a dalším vzdělávání nabývají významu až v posledních deseti letech. Mertens sestavil následující seznam klíčových kompetencí. *„Klíčovými kompetencemi je nazývá proto, že pomáhají vyrovnávat se se skutečností, a zvládat tudíž také nároky flexibilního světa práce“* (Belz, Siegrist, 2001, s. 28):

- **základní kompetence** – předpokladem zvládnutí různých situací a požadavků jsou základní myšlenkové operace,
- **horizontální kompetence** – získat různorodé informace, porozumět a zpracovat je,
- **rozšiřující prvky** – základní vědomosti a znalosti důležité pro výkon určitého povolání,
- **dobové faktory** – získávat nové poznatky a doplňovat tím mezery v dosavadních znalostech.

„Klíčové kompetence jsou takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které vyúsťují v kompetence, s jejichž pomocí je možno v daném okamžiku zastávat velký počet pozic a funkcí a které jsou vhodné ke zvládnutí problémů celé řady většinou nepředvídatelně se měnících požadavků v průběhu života“ (Belz, Siegrist, 2001, s. 174). Zvládnutí klíčových kompetencí znamená nejen flexibilně uplatňovat naučené. Ale navíc schopnosti naučené měnit podle momentální potřeby, zapracovat do systému kompetencí nové alternativy jednání, dokázat vybrat další vhodné možnosti s ohledem na vhodnost chování. Dále pak umět nové schopnosti spojit se schopnostmi již osvojenými a tímto spojením dospívat k dalším alternativám chování (Belz, Siegrist, 2001).

Klíčové kompetence jsou obsahově neutrální, obsah získávají až v konkrétních případech, posilují se praxí a zkušenostmi. *„Získávání klíčových kompetencí je tedy rozhodujícím kro-*

kem při rozvíjení osobnosti. Získávat klíčové kompetence znamená mít schopnost a být připraven učit se po celý život“ (Belz, Siegrist, 2001, s. 174, 175).

Podle Vízdala (2009) se učíme:

- vědomostem,
- **dovednostem**,
- návykům,
- způsobům chování,
- **vlastnostem osobnosti**.

Dovednostmi jsou učením získané dispozice k co nejefektivnějšímu vykonávání určité činnosti, členíme je na intelektové, senzomotorické, motorické, sociální a komunikační.

Vlastnosti osobnosti jsou trvalé, ale ne neměnné dispozice. Člověk se nerodí s hotovými vlastnostmi, ale osvojuje si je v průběhu života, zásadní vliv má výchova a následně i sebevýchova. Projevují se v chování a právě z toho usuzujeme, jaké vlastnosti člověk má.

Schopnosti patří mezi vlastnosti osobnosti, taktéž jsou získané. Člověk se rodí pouze s vlohami, ty se rozvíjí až výkonem určité činnosti (Vízdal, 2009). *„Ludské schopnosti sú historicky podmienené. Podľa toho, jako v historickom vývine ľudstva vznikali nové druhy práce, vznikali a rozvíjali sa nové ľudské potreby, vznikali a rozvíjali sa aj nové schopnosti“* (Štefanovič, Greisinger, 1987, s. 196).

Ovšem úspěch při výkonu činnosti nezávisí pouze na schopnostech, ale odvíjí se od celé osobnosti (Štefanovič, Greisinger, 1987). V psychologii není jednoznačně vymezen pojem osobnost, důvodem jsou zásadní rozdíly v přístupu k osobnosti, tyto různé pohledy vyplývají z odlišného pojetí psychologie jako vědy. Obecně lze osobnost definovat jako celek, který má naprosto interindividuálně odlišné kvality. Osobnost je tedy organizovaný a zcela individuální celek psychofyzických dispozic, určující projevy a průběh psychických reakcí (Nakonečný, 1998). Každý člověk je tedy jedinečný a záleží na něm a okolí jak, se bude dále rozvíjet. *„Získávání klíčových kompetencí je celoživotní, individuální proces, který slouží k rozvoji osobnosti“* (Belz, Siegrist, 2001, s. 168).

Belz a Siegrist (2001) člení klíčové kompetence do následující struktury:

- **Sociální kompetence** – dnes je obzvláště důležitá z důvodu častější týmové práce, zvláště je nutné ovládat schopnost sdělovat odborné znalosti ostatním. Mezi zásadní schopnosti této kompetence patří již uvedená schopnost týmové práce, koopera-

tivnost, komunikativnost, schopnost řešit konflikty. Sociální schopnosti umožňující kompetentní kontakt nejen s kolegy, nadřízenými pracovníky, ale i zákazníky.

- **Kompetence ve vztahu k vlastní osobě** – rozumí se schopnost zacházet sám se sebou, s vlastní hodnotou, být sám sobě manažerem. Sebepoznání, schopnost a ochota dále se rozvíjet.
- **Kompetence v oblasti metod** – jedná se o schopnost postupovat systematicky a uplatňovat odborné znalosti se zaměřením na cíl. Pracovat tvořivě, posuzovat nové informace a souvislosti. Kriticky hodnotit a brát v úvahu šance a rizika.

Ovládat uvedené schopnosti znamená pro člověka chovat se přiměřeně dané situaci, v souladu se svou osobou, jednat tedy kompetentně. „*Rovina kompetencí se vyznačuje mimo jiné tím, že různé velmi komplexní schopnosti působí společně*“ (Belz, Siegrist, 2001, s. 166). Potenciálem k využití kompetencí je individuální kompetence k jednání, vyvíjí se vzájemným spolupůsobením výše uvedených tří oblastí kompetencí. Přitom naprosto individuální je, která kompetenční oblast je výraznější.

1.5.2 Profesní kompetence

„*Profesní kompetence zahrnují znalosti, dovednosti a návyky získané příslušným vzděláním a praktickými zkušenostmi a jsou úzce svázány s konkrétní odborností. Jejich zvládnutí umožňuje výkon určitých profesí či povolání*“ (Doležalová, 2014, s. 9). Jedná se tedy o kompetence spojené s určitou pracovní pozicí. Profesní kompetence zahrnují složky umožňující dosahovat očekávaných pracovních výsledků, konkrétně se jedná o technické či funkční znalosti a dovednosti. Dále sem lze zařadit pracovní chování, pracovní návyky a také žádoucí postoj pracovníků k organizaci (Veteška, Tureckiová, 2008).

Ve vztahu k profesním kompetencím mluvíme o **pracovních návycích**. Vízdal (2009) návyk obecně definuje jako: ... „*opakováním získaná náklonnost (tendence) k vykonávání nějaké činnosti v dané situaci nebo na daný podnět*“ (Vízdal, 2009, s. 135). Návyk je tedy zautomatizovaná činnost, která lidem usnadňuje život, zvláště v časovém presu nebo v náročných situacích. Proto je pro člověka důležité si pracovní návyky osvojit a dále je rozvíjet.

1.5.3 Požadavky zaměstnavatele

Škola a částečně rodina a sociální prostředí ovlivňují rozsah a kvalitu kompetencí absolventa. „Z těchto důvodů je nezbytné vědět, jakou míru znalostí, dovedností a schopností zaměstnavatelé od svých budoucích zaměstnanců očekávají“ (Skácelová, Vojtěch, 2009, s. 22). Získané informace poskytují zpětnou vazbu školám, aby osvojené kompetence studiem co nejvíce odpovídaly požadavkům zaměstnavatelů a trhu práce. O tom jaké jsou požadovány kompetence při vstupu na trh práce, by měli být informováni i budoucí absolventi (Skácelová, Vojtěch, 2009).

Mezi klíčové a zaměstnavateli požadované kompetence v praxi řadíme tyto schopnosti, řazeno od schopnosti nejžádanější po žádanou nejméně (Belz, Siegrist, 2001):

Schopnost komunikovat a kooperovat – nejčastěji požadované kompetence na trhu práce. **Komunikativnost** znamená umět jasně a srozumitelně mluvit s ostatními a dokázat naslouchat druhým. Důležité je osvojení jak komunikace verbální, tak i neverbální. V komunikaci verbální ať už psané nebo mluvené je důraz kladen na slovní zásobu, větnou strukturu, gramatiku a používání cizích slov. Velký význam má i hlasitost, rychlost a hlavně srozumitelnost řeči. Držení těla, gestika, mimika a oční kontakt to jsou znaky neverbální komunikace. Důležitým ukazatelem je i péče o tělo, celková úprava zevnějšku, oblečení, vlasy, šperky. V neverbální komunikaci je významná i řeč prostoru, respektování zóny veřejné, sociální, osobní a intimní. Umění komunikace se učíme celý život, některé tělesné signály jsou vrozené, ale na většině je nutné pracovat a tuto schopnost dále rozvíjet. **Kooperativnost** sebou nese schopnost aktivně a zodpovědně spolupracovat ve skupině, ... „poskytovat své vědomosti, být vstřícný k ostatním a respektovat jejich představy a názory, dodržovat dohodnutá „pravidla hry“ a neztrácet ze zřetele společný cíl“ (Belz, Siegrist, 2001, s. 185).

Samostatnost a výkonnost – tato schopnost hraje zásadní význam i v každodenním životě. Znamená schopnost vyvinout vlastní iniciativu, pracovat soustředěně a vytrvale na úkolu, znát své slabé a silné stránky. Zastávat vlastní názor i proti ostatním, umět přijmout a vyrovnat se s kritikou, převzít odpovědnost a využít nabízené možnosti. Pro život je samostatnost a výkonnost důležitá, ovšem je nutné znát hranici výkonu. Výkon brzdí obavy, tlak a tíseň.

Schopnost řešit problémy a kreativita – tato schopnost se v období vysoké nezaměstnanosti požaduje nejen od žadatelů o práci, ale i od zaměstnavatelů. Cílem je vytváření no-

vých pracovních míst. **Schopnost řešit problémy** znamená být schopen převzít odpovědnost, poznat a řešit problém, nebát se nových a originálních postupů, hledat alternativy řešení, znát optimální cestu k cíli. Lidské jednání je ovlivňováno a určováno emocionálními kvalitami, které jsou zcela individuální a určují naše jednání a současně i schopnost řešit problémy. Patří sem ochota riskovat, spontánnost, odvaha, ale i důvěra, jistota, obava. Z tohoto důvodu je řešení problémů zcela individuální a v jednání se odráží i dosavadní zkušenosti. **Kreativita** je myšlení, které rozbíjí zaseté způsoby. Nové řešení vzniká kombinací různých informací, které doposud nebyly spojeny do vzájemných souvislostí. „*Být kreativní znamená používat nové techniky a principy myšlení*“ (Belz, Siegrist, 2001, s. 239).

Schopnost přijmout odpovědnost – schopnost přijmout odpovědnost by se měla uplatňovat nejen v zaměstnání, ale i v každodenním životě. „*Neboť slova „vlastní odpovědnost“ říkají: My odpovídáme. Za svou odpověď jsme zodpovědni sami sobě, neboť jen ten, kdo vychází sám se sebou, může vycházet s jinými*“ (Belz, Siegrist, 2001, s. 301). Tato schopnost přijmout odpovědnost je ochota nejen nést odpovědnost, ale umět odhadnout následky svého jednání, rozeznat spolehlivé jednání. Ovlivňovat výkon týmu pracovním nasazením a smyslem pro kvalitu. Pracovat spolehlivě, odhadnout důsledky svého jednání, chovat se kolegiálně, poznat problém a snažit se o vyřešení.

Schopnost zdůvodňovat a hodnotit – tato schopnost znamená připravenost a způsobilost zdůvodňovat a hodnotit výsledky práce jak vlastní tak skupiny, ale také výsledky cizí. Používat objektivní kritéria a měřítka a umět výsledky shrnout. Pracovat na základě vlastního rozhodnutí a zdůvodnění a takto postupovat i u hodnocení ostatních.

Schopnost přemýšlet a učit se – tyto schopnosti jsou důležité zejména při samostatné práci. Člověk by měl být schopen rozvíjet svoji způsobilost k učení, znát svůj přístup k učení, snažit se vyplnit mezery ve vědomostech. Zvídavě přistupovat k novým zdrojům informací a umět je smysluplně zpracovat a využít. Spojovat nově získané vědomosti s již osvojenými a v budoucnu tyto vědomosti dokázat smysluplně využít.

Uvedené kompetence se prolínají, lze je získat učením a upevňovat vlastními zkušenostmi.

Zaměstnavatelé působící na území České republiky pouze mírně upřednostňují profesní kompetence před kompetencemi klíčovými, drobné rozdíly se projevují v závislosti na sektorech trhu. Jasně si tak uvědomují důležitost klíčových kompetencí a považují je za srov-

natelné s profesními (Kalousková, Vojtěch, 2008). Vzhledem k faktu, že téma diplomové práce je zaměřeno na absolventy středních škol, tak z tohoto důvodu budu dále sledovat požadavky zaměstnavatelů na tuto skupinu absolventů.

U **absolventů středoškolského vzdělání s výučním listem** je jejich vzdělání zaměřeno na výkon manuálních a manipulačních činností. Po ukončení studia směřují do oblastí výroby či služeb a vykonávají většinou specializované činnosti manuálního a manipulačního charakteru. Za nejžádanější kompetence u absolventů s výučním listem ve všech zkoumaných sektorech jsou považovány (Kalousková, Vojtěch, 2008):

- čtení a porozumění pracovním instrukcím,
- ochota učit se,
- schopnost týmové práce,
- adaptabilita a flexibilita
- schopnost nést zodpovědnost.

„Pro výkon odborných činností v technicko-hospodářských, ekonomických, zdravotnických, pedagogických, sociálně-právních, uměleckých a dalších činnostech jsou pracovníci připravováni ve vzdělávacích programech středního odborného vzdělávání“ (Kalousková, Vojtěch, 2008, s. 9). **Střední odborné vzdělání s maturitou** připravuje absolventy pro výkon odborných profesí, jsou na ně kladeny vyšší nároky po odborné stránce. Řada absolventů pokračuje ve studiu na vysoké nebo vyšší odborné škole, pokud dále nestudují lze předpokládat, že odborná kvalifikace je dobrým začátkem na trhu práce. Nároky zaměstnavatelů na tyto absolventy jsou oproti vyučeným celkově vyšší. Nejvíce preferovanými kompetencemi jsou (Kalousková, Vojtěch, 2008):

- čtení a porozumění pracovním instrukcím,
- ochota učit se,
- komunikační schopnosti,
- schopnost používat výpočetní techniku,
- schopnost nést zodpovědnost a řešit problém,
- schopnost týmové práce a schopnost zacházet s informacemi,
- zběhlost v cizích jazycích.

Shrnu-li požadavky zaměstnavatelů na absolventy středních škol, tak za nejdůležitější kompetenci považují **čtení a porozumění pracovním instrukcím a ochotu učit se. Ocho-**

tu nést zodpovědnost to je zásadní požadavek zaměstnavatelů ze sekundárního a terciárního sektoru. V sektoru kvartérním jsou nejvíce ceněné **komunikační kompetence**. Za další důležité kompetence je považováno, **umění jednat s lidmi, praktické dovednosti a znalost praxe**, relativně žádanou kompetencí je schopnost **prezentace a sebe prezentace**. „*Poměrně vysoce je ve všech sektorech hodnocena i loajalita k zaměstnavateli, nejvíce však v terciárním sektoru. Je možné ji konkretizovat jako sounáležitost s firmou, vedením a její politikou či ztotožnění se s firemními cíli*“ (Kalousková, Vojtěch, 2008, s. 20).

Z pohledu zaměstnavatelů se předpokládá, že v **dalších letech poroste význam těchto kompetencí** (Kalousková, Vojtěch, 2008):

- zručnost v cizích jazycích,
- schopnost používat výpočetní techniku,
- ochota učit se,
- adaptabilita a flexibilita.

V sektoru kvartérním je zdůrazněna více než adaptabilita a flexibilita zručnost v zacházení s informacemi a komunikační schopnosti. Schopnost rozhodovat se a nést zodpovědnost je významná pro terciární sektor. Schopnost týmové práce a zacházení s informacemi bude nabývat významu v sektoru sekundárním. Je tedy zřejmé, že klíčové kompetence do budoucna považující zaměstnavatelé za významné. Proto je nutné kompetence co nejaktivněji rozvíjet a upevňovat.

Podle Kalouskové a Vojtěcha (2008, s. 23) *„...jednoznačně převažují případy, kdy zaměstnavatelé absolventy přijímají, ale nelze říci, že by je preferovali.“* I tady se projevují diference v závislosti na sektorech a velikosti firmy.

2 NEZAMĚSTNANOST

„Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství“ (Buchtová a kol., 2002, s. 64). Je zásadním problémem současné společnosti a zcela určitě se s nezaměstnaností setkal snad každý, ať už přímo osobně nebo prostřednictvím členů rodiny nebo přátel a blízkého okolí. Tento problém negativně ovlivňuje životy nezaměstnaných osob a lidí v blízkém okolí.

Jednoduše lze nezaměstnaného definovat jako osobu, která nepracuje a zaměstnaného naopak jako toho, kdo pracuje. Podle Mareše (1998) nelze vycházet z těchto základních a jednoduchých ukazatelů. Nutné je odlišit a vzít v úvahu i práce konané v domácnost, pro vlastní potěšení nebo pro charitativní účely. Podstatou zaměstnanosti je výkon práce na základě pracovní smlouvy, vykonávané s cílem materiální odměny. Za nezaměstnanost je tedy považován stav, kdy dojde ke ztrátě placeného zaměstnání a znemožnění participace na trhu práce. Mareš dále definuje nezaměstnanou osobu jako člověka schopného práce (zdravotním stavem, věkem), ochotného aktuálně pracovat, ale i přes veškerou snahu v danou dobu bez placeného zaměstnání.

Z ekonomického hlediska jsou za nezaměstnané považovány ty osoby v produktivním věku, které nemají placené zaměstnání, nepracují a čekají na opětovné zaměstnání, aktivně hledají práci a chtějí do práce nastoupit. Spolu s osobami, které vykonávají placené zaměstnání, tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo (Buchtová a kol., 2002). „Podstatnou kvalitativní charakteristikou, spjatou s existencí tržního prostředí, je setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky, tj. nezaměstnanost“ (Kotýnková, Němec, 2003, s. 121).

Prakticky je nezaměstnaným osoba, která se uchází o zaměstnání. Přičemž uchazečem o zaměstnání může být občan, který není v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonává samostatně výdělečnou činnost a není studentem denního nebo prezenčního studia. Dále pak požádal osobně o zprostředkování zaměstnání a je veden na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti povoluje výjimky pro občany, kteří vykonávají zaměstnání s odměnou do výše poloviny minimální mzdy, tito občané mohou být vedeni v evidenci úřadu práce bez nároku na podporu v nezaměstnanosti (Česko, 2004a, § 24, 25 a 44). U všech osob vedených v evidenci úřadu práce, ... „se implicitně předpokládá, že jsou to osoby, které mohou a chtějí pracovat, ale nenašly (samy nebo prostřednictvím úřadu práce) vhodné pracovní místo“ (Kotýnková, Němec, 2003, s. 121). Ovšem jsou zde zahr-

nuty i osoby, které skutečně mohou, ale nechtějí pracovat z různých důvodů (Kotýnková, Němec, 2003). Ze statistik nezaměstnanosti jsou pouze vyčleněny osoby vedené jako “nedosažitelné“, které se účastní rekvalifikačního kurzu nebo jsou v pracovní neschopnosti. Podle Siegela (2005) většina lidí v produktivním věku má zájem pracovat a v případě, že zaměstnání nemá, hledá zaměstnání nové. Společnost obecně očekává od nezaměstnaného, ..., *že tuto svoji situaci sám považuje za přechodnou a že se bude snažit ji řešit*“ (Brožová, 2003, s. 109).

Ovšem je nutné přiznat, že vždy bude existovat skupina lidí, které status nezaměstnaného vyhovuje, pracovat nechce, nebude a zaměstnání nehledá z různých důvodů. Těmito důvody může být “přející“ sociální systém, hodnotová orientace dané skupiny nebo dobré rodinné zázemí. Tuto skupinu nezaměstnaných definuje Šimek (2000) jako **nezaměstnanost dobrovolnou**, jsou to lidé, kteří dávají před placeným zaměstnáním přednost jiným aktivitám, preferují volný čas, péči o rodinu a děti, studium.

2.1 Nezaměstnanost její druhy a příčiny

„Znát trh práce, předpokládá, mimo jiné, identifikovat rozsah, strukturu a příčiny jednotlivých druhů nezaměstnanosti. Druhy nezaměstnanosti je však nutné přesně rozlišit a definovat příčiny jejich vzniku“ (Kotýnková, Němec, 2003, s. 122).

Většina autorů se shoduje na základním členění nezaměstnanosti (Mareš, 1998; Kotýnková, Němec, 2003; Šimek, 2000):

- frikční
- strukturální a technologická
- sezónní
- cyklická

Frikční nezaměstnanost

Podle Mareše (1998, s. 18) se jedná *„především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění.“* Tento druh nezaměstnanosti se vyskytuje v důsledku mobility pracovníků, lidé mezi pracovními místy dobrovolně přechází, zaměstnání mění

z různých příčin. Těmito důvody může být celková nespokojenost v původním zaměstnání, výše platu, pracovní kolektiv, ale i důvody zásadnější jako např. změna zaměstnání z důvodů neschopnosti vykonávat dosavadní zaměstnání ze zdravotních nebo rodinných důvodů – tímto důvodem může být například péče o děti do patnácti let. Důvod ukončení pracovního poměru je, ale podstatný pro výši přiznané podpory v nezaměstnanosti. Ten, kdo ukončí pracovní poměr z vážných důvodů, jako jsou důvody zdravotní nebo rodinné, má nárok na podporu v plné výši. Ovšem ten, kdo vážné důvody neprokáže, má přiznanou podporu po celou dobu podpůrní doby ve snížené výměře – 45% (Česko, 2004a, § 50).

Do této skupiny patří i absolventi po ukončení studia, kteří hledají první zaměstnání. Tento druh nezaměstnanosti není brán jako vážný, je vlastní tržní ekonomice. Zpravidla se jedná o krátkodobou nezaměstnanost, kdy délka trvání se pohybuje okolo tří měsíců (Kotýnková, Němec, 2003).

„Dobrovolnost opuštění pracovního místa by mohla svědčit o tom, že nabídka pracovních míst je vyrovnaná a frikční krátkodobá nezaměstnanost je tedy pouze nezbytným průvodním jevem umožňujícím žádoucí pracovní mobilitu“ (Šimek, 2000, s. 59). Podle Šimka můžeme u frikční nezaměstnanosti *„použít ještě jemnější rozlišení, když vymezíme typy“* (Šimek, 2000, s. 59):

- vyhledávací,
- opatrnostní,
- spekuláční.

V prvním typu jak již z názvu vypovídá, má pracovník představu o svém zaměstnání a vyhledává ideální práci s optimálními podmínkami. V případech kdy existují pochybnosti o kvalitě nabízené práce a pracovník vyhledává nabídky lepší, mluvíme o opatrnostní nezaměstnanosti. Spekulační nezaměstnanost je důsledkem dočasného poklesu reálné mzdy, kdy pracovníci omezují svoji nabídku a očekávají vyšší mzdovou nabídku v budoucnu (Šimek, 2000).

Ovšem i tady platí, ... *„čím je přijatelnější systém podpor sociálního státu v nezaměstnanosti, (welfare state benefits), tím více se prodlužuje čas hledání práce“* (Mareš, 1998, s. 20). Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti jsou stanovené Zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, pro splnění nároku musí uchazeč o zaměstnání prokázat zaměstnání v délce trvání minimálně dvanáct měsíců ve dvou letech před zařazením do evidence. Podpora v nezaměstnanosti se přiznává podle dosaženého věku, u občanů do

padesáti let činí pět měsíců, do padesáti pěti let osm měsíců a nad padesát pět let jedenáct měsíců (Česko, 2004a, § 39 – 43). Samozřejmě i od této skutečnosti se odvíjí délka frikční nezaměstnanosti, celá řada nezaměstnaných občanů se rozhodne využít této možnosti a do nového zaměstnání nastoupit až po vyčerpání uvedené podpůrní doby.

Strukturální a technologická nezaměstnanost

Důvodem vzniku strukturální nezaměstnanosti je nerovnováha nabídky a poptávky po pracovní síle na trhu práce. Lidé přicházejí o práci z důvodu rozpadu neefektivních podniků a změnami v určitých odvětvích trhu práce, v důsledku technologického rozvoje. Změny na trhu vyžadují nové profese, znalosti a dovednosti. „*Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště*“ (Mareš, 1998, s. 20). Podle Kotýnkové a Němce (2003, s. 124) jsou tímto druhem nezaměstnanosti, „...*,ohroženy především vdané ženy, rodiče s více dětmi, starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací a osoby se změněnou pracovní schopností.*“ Podstatným problémem této skupiny lidí je nižší flexibilita a adaptabilita, oproti mladší generaci, která není vázána na rodinu a je mnohdy technicky, fyzicky a psychicky zdatnější.

Strukturální nezaměstnanost mnohdy paradoxně postihuje i pracovníky vysoce kvalifikované, s dlouhou pracovní kariérou, s bohatými znalostmi a zkušenostmi ve svém dosavadním oboru. Takto postižena je řada profesí, které měly doposud vysokou prestiž a nyní nemají na trhu práce uplatnění (Mareš, 1998).

Podstatou strukturální nezaměstnanosti je nízká adaptabilita na strukturu pracovních míst. Podle Šimka (2000) se vyznačuje dvěma indikátory: prvním ukazatelem je „*vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, přičemž tento nesoulad může vzniknout proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco poptávka po jiném druhu práce klesá, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle*“ (Šimek, 2000, s. 59). Druhým ukazatelem je růst jak délky trvání nezaměstnanosti, tak neobsaditelnosti pracovních míst.

Hlubší příčiny tohoto druhu nezaměstnanosti jsou podle Kotýnkové a Němce (2003):

- prostorová imobilita pracovní síly,
- pokles poptávky z důvodu technologických a technických změn,

- pokles poptávky způsobený poklesem konečné poptávky,
- růst nabídky, kdy příčiny jsou ekonomické nebo politické, např. demografické změny a příliv imigrantů,
- pokles poptávky po určitém druhu kvalifikace.

Možnost jak řešit tento druh nezaměstnanosti je využití nástrojů politiky zaměstnanosti, které povedou k motivaci jak nezaměstnaných osob, tak i zaměstnavatelů k žádoucímu chování na trhu práce. Potřebné jsou zásahy v oblasti kvalifikace, využití nejen rekvalifikačních systémů, ale i přizpůsobení se profesní přípravě škol změnám na trhu práce (Šimek, 2000).

Sezónní nezaměstnanost

Jde o krátkodobou a pravidelnou nezaměstnanost. Důvodem je výroba a produkce v odvětvích závislých na ročních obdobích nebo na počasí. Mezi takto postižená odvětví patří stavebnictví, povrchová těžba, zemědělství, lesnictví, ale i některé druhy navazujících zpracovatelských odvětví, např. cukrovarnictví, konzervárenství (Šimek, 2000). Ovšem sezónní nezaměstnaností může být postižen i terciární sektor, a to služby spojené zejména s turistikou (Mareš, 1998).

Cyklická nezaměstnanost

„Je druhem nezaměstnanosti typicky makroekonomickým a bylo by obtížné identifikovat sociální faktory, podílející se na jejím vzniku“ (Šimek, 2000, s. 60). Vzniká zpravidla v období hospodářské recese a je vyvolaná cyklickými změnami v makroekonomickém rozměru. Poptávka po práci je nedostatečná a nestačí k zajištění zaměstnanosti pro osoby ochotné za daných podmínek pracovat.

2.1.1 Dlouhodobá nezaměstnanost

„Zdali je nezaměstnanost závažným společenským problémem, to závisí na délce jejího trvání“ (Brožová, 2003, s. 86). Změny v ekonomice doprovází změny a pohyb na pracovních trzích. Tento pohyb je přirozený, stěžejní je proluka mezi výstupem z jednoho zaměstnání a nástupem do zaměstnání dalšího. *„K tomu, aby našli nové pracovní místo, které*

by odpovídalo jejich schopnostem a kvalifikaci, potřebují nějaký čas“ (Brožová, 2003, s. 86). Za dlouhodobě nezaměstnaného je v našich podmínkách považována osoba, která je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než pět měsíců. Mareš (1998) mluví o dlouhodobé nezaměstnanosti trvající déle než jeden rok a o velmi dlouhé nezaměstnanosti v délce trvání více jak 24 měsíců. Buchtová (2002) přihlíží ke kategorii absolventů a za dlouhodobě nezaměstnané je považuje po šesti měsících bez zaměstnání.

„Za hlavní příčinu dlouhodobé nezaměstnanosti lze považovat především měnící se podmínky na trhu práce, které se projevují ve zvyšujících se požadavcích na kvalifikaci pracovní síly“ (Hora, 2008, s. 9). Problém s uplatněním na trhu práce mají pracovníci bez kvalifikace nebo osoby s kvalifikací neodpovídající současným požadavkům. Dalším zásadním činitelem, který ovlivňuje dlouhodobou nezaměstnanost, může být i diskriminační přístup k určité kategorii nezaměstnaných ze strany zaměstnavatelů, podstatné jsou rovněž osobní charakteristiky a rodinný stav, hodnotová orientace, ale i objektivní okolnosti jako je dojíždění a bydlení. Podle Mareše (1998) se dlouhodobá nezaměstnanost nejen rozšířila, ale zároveň se stává velkým sociálně politickým problémem. *„Obecně řečeno: čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději práci opět najít“* (Mareš, 1998, s. 46).

2.1.2 Osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

Problémem dlouhodobě nezaměstnaných je ve většině případů souhra několika handicapů, vyplývajících z jejich kvalifikačních, osobních, sociálních a pracovních charakteristik, stejně jako i úroveň pracovní motivace (Kotýnková, Němec, 2003).

Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje tyto skupiny lidí (Mareš, 1998):

- dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu - tito lidé jsou mnohdy velmi nepružní, těžce se orientují a uplatňují na trhu práce,
- nekvalifikovanou pracovní sílu – pro lidi s nízkým vzděláním a bez odborné kvalifikace je složité se přizpůsobit požadavkům současného trhu práce,
- osoby s osobními a sociálními handicapy,
- imigranty a národnostní menšiny,
- obyvatele z venkovských oblastí,

- osoby se zdravotním postižením – neschopnost vykonávat určité druhy zaměstnání, mnohdy i zaměstnání v původní kvalifikaci, problematická může být i vyšší nemocnost,
- mladistvé – zpravidla se základním vzděláním, bez pracovních zkušeností.

Kotýnková a Němec (2003) mezi osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností řadí i absolventy, konkrétně **absolventy středních škol**. „*Na trhu práce jde o skupinu, u které hrozí vytváření psychologicky i sociálně nežádoucích návyků, ...*“ (Kotýnková, Němec, 2003, s. 129).

2.2 Důsledky a vnímání dlouhodobé nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena s řadou důsledků. Je problémem nejen pro jedince, ale celou společnost. Siegel (2005) řadí mezi zásadní důsledky nezaměstnanosti z pohledu nezaměstnaného člověka důsledky spojené s finančními problémy tedy **ekonomické**. S ekonomickými důsledky mají přímou souvislost důsledky **sociální** jako izolace, omezené prostředky na vedlejší aktivity. A důsledky **psychické**, které se vyznačují stresem, nejistotou, sníženým sebevědomím. Kotýnková a Němec (2003) upozorňují i na důsledky **zdravotní**, prvotním znakem může být nespavost, bolesti hlavy, žaludeční potíže, obecná náchylnost k nemocem, zvýšená úmrtnost a v krajním případě sebevražda.

Podle Mareše (1998) zásadními důsledky nezaměstnanosti jsou:

- rozbití struktury denního času a celkové vnímání času, ztráta pravidelné činnosti
- sociální izolace,
- ztráta participace na skupinových a společenských cílech,
- ztráta statusu, prestiže, identity připisované osobě na základě pracovního postavení,
- rozklad rodinných vztahů,
- ztráta hodnot, respektu.

Z výše uvedených důvodů je zřejmé, že dlouhodobá nezaměstnanost je brána jako nežádoucí jev ekonomický, ale hlavně sociální a psychický. Z ekonomického hlediska se negativně projevuje zvýšenými nároky na státní rozpočet a na sociální a zdravotní služby (Buchtová a kol., 2002). „*Dlouhodobá nezaměstnanost je skutečným ekonomickým pro-*

blémem pro ekonomiku i pro jednotlivce, jichž se bezprostředně týká“ (Brožová, 2003, s. 95). S délkou nezaměstnanosti se snižuje pravděpodobnost nalezení nového zaměstnání. Vysvětlením je, následující společný vliv čtyř faktorů, kdy dlouhodobá nezaměstnanost (Mareš, 1998):

- Ničí pracovní etiku, demotivuje snahu hledat nové pracovní místo, následkem je definitivní vyloučení z trhu práce. *„Člověk si postupně zvykne na to, že nepracuje, a vypadne z pravidelného životního rytmu“* (Brožová, 2003, s. 87).
- Devastuje lidský kapitál, protože nezaměstnaný není schopen udržovat a vylepšovat svoji kvalifikaci a dovednosti. *„Ukazuje se, že čím delší je délka trvání nezaměstnanosti, tím těžší je vrátit se zpět na pracovní trhy“* (Brožová, 2003, s. 88).
- Stigmatizuje nezaměstnaného, na zaměstnavatele může působit *„dlouhodobá nezaměstnanost jako negativní signál: pracovník dlouho nepracoval, nemá chuť pracovat, ztratil nejenom smysl pro povinnost, ale i svoji odbornost“* (Brožová, 2003, s. 87, 88).
- Představuje krizi identity, ... *„ztrácí své místo ve společnosti, prestiž, společenské vztahy a kontakty“* (Brožová, 2003, s. 44).

Člověka, který je dlouhodobě nezaměstnaný postihuje ztráta sebevědomí, nízká aspirace, bezmoc, vyloučení ze společenského života, rozpad rodinných, příbuzenských a sousedských vztahů, celkově je odevzdaný svému osudu. Proto je pro člověka v takto negativním a pasivním rozpoložení těžké hledat nové zaměstnání a uplatnit se na trhu práce, tato skutečnost je jedním z důvodů, proč je dlouhodobá nezaměstnanost považovaná za problematickou (Mareš, 1998).

Nezaměstnanost může vyvolat v člověku různorodé pocity, z obecného pohledu jde o náročnou situaci, která působí převážně negativně, ale může působit i pozitivně. Mezi **negativní** důsledky jsou řazeny depresivní symptomy, zhoršení mezilidských vztahů, kriminalita a alkoholismus, všeobecná nespokojenost. Nezaměstnanost z **pozitivního** pohledu může dát člověku šanci změnit a rozhodnout se, co dělat jinak a nově nebo pracovat sám na sobě. Toto je samozřejmě podmíněno aktivním jednáním nezaměstnaného. *„Na prožívání nezaměstnanosti má vliv jak vlastní psychická výbava, typ osobnosti, tak také schopnost adaptability člověka“* (Kotýnová, Němec, 2003, s. 151).

Prožívání a vnímání nezaměstnanosti, zvláště dlouhodobé lze shrnout do těchto fází (Mareš, 1998):

- **fáze pocitu uvolnění a svátečních dnů**, nastupuje po ztrátě zaměstnání, je krátkým obdobím odpočinku po pracovním nasazení,
- **fáze úzkosti a deprese**, objevují se pocity méněcennosti, snížení sebeúcty a nastupuje pasivita,
- **fáze adaptace na nový způsob života**, je spojena s dlouhodobou nezaměstnaností. Kotýnková a Němec (2003) tuto fázi definuje jako období **rezignace**, ztráty zájmu o hledání zaměstnání, apatie a sžití se s rolí člověka bez práce.

Kotýnková a Němec (2003) počáteční reakci po ztrátě zaměstnání nazývají **fází šoku**, která se vyznačuje nechutí přijmout tuto skutečnost. Následuje **fáze optimismu**, kterou lze nazvat obdobím zvýšené aktivity, energie, usilovného hledání zaměstnání, snahy zlepšit své znalosti a dovednosti. *„Nejvhodnějším okamžikem pro nezaměstnaného je období jeho výrazné aktivity, kdy lze předpokládat nejen případný úspěch při nalezení vhodného zaměstnání, ale také významné prvky pro získání nových znalostí a dovedností“* (Kotýnková, Němec, 2003, s. 156). Ovšem pokud nezaměstnanost trvá, následuje **fáze pesimismu**, celkového útlumu a nástupu pasivity. Další fází je již zmíněná **fáze rezignace**.

Období nezaměstnanosti, jak krátkodobé tak dlouhodobé, je pro člověka, který má zájem o zaměstnání a uplatnění na trhu práce, obdobím náročným. Dá se tedy předpokládat, že tuto situaci bude řešit. Prvotní je snaha o vynaložení vlastní aktivity, zájem o informace a způsoby řešení. Druhým krokem může být pomoc a podpora rodiny. Další možností je obrátit se na kamarády a známé, kteří mohou poradit a zprostředkovat zajímavé a užitečné kontakty. Ale také lze očekávat pomoc od státu, který poskytuje alespoň částečnou ekonomickou jistotu a nástroje řešení nezaměstnanosti (Kotýnková, Němec, 2003).

2.3 Absolvent a nezaměstnanost

„Najviac ohrozenou skupinou na trhu práce je nezamestnaná mládež, ktorá ukončila svoje vzdelanie a hľadá si zamestnanie“ (Laca, Michal, Laca, 2011). Absolventi jsou na trhu práce zcela určitě výjimečnou skupinou, a to hned z několika pohledů. Jsou to mladí lidé s minimálními nebo žádnými pracovními zkušenostmi, vybaveni pouze teoretickými znalostmi a hlavně bez pracovních návyků. *„Důvod je jednoduchý – zaměstnavatelé požadují*

praxi a mladí lidé ji bohužel nemají. Dostávají se tak do začarovaného kruhu a výsledkem je tzv. ztracená generace. Generace lidí bez pracovních návyků a zkušeností“ (Bílková in. Beránková, 2013). Proto je velmi důležité, aby se co nejdříve dostali na trh práce, kde jim bude umožněno převést teoretické poznatky do praxe, osvojit si pracovní zkušenosti a návyky. Příliš dlouhá nezaměstnanost je pro absolventy problematická také z důvodu ztráty odbornosti. Stěžejní je adaptovat se na trhu práce, osvojit si takové znalosti a dovednosti, které ovlivňují a usnadňují hledání nového zaměstnání. Avšak každý potřebuje jiný časový úsek, adaptace je velmi individuální. *„Absolventi jsou na jedné straně lidé, kteří mají jen malou nebo vůbec žádnou pracovní zkušenost a často jim chybí potřebné informace a kontakty nezbytné pro dobrou orientaci na trhu práce. Na druhé straně jsou mladí a tedy i velmi adaptabilní“* (Burdová a kol., 1999, s. 65).

Za nejčastější bariéry na trhu práce lze považovat (Laca, Michel, Laca, 2011):

- nedostatek praxe,
- nevyhovující kvalifikace,
- nízká schopnost ovládat výpočetní techniku,
- neznalost cizích jazyků,
- problém dojíždění.

Kučař (2007) rozděluje příčiny problémů absolventů na obecné, které se týkají celé populace a ty, které se vztahují konkrétně k pozici absolventů. Obecné bariéry vidí ve značných rozdílech *„v regionální nabídce pracovních míst, způsobené jednak alokací vzdělávacích institucí, jednak kvalifikační strukturou pracovních míst a ovšem i rozdíly v situaci na regionálních trzích práce“* (Kučař, 2007, s. 151). Hlavní příčiny problémů absolventů dělí do dvou základních okruhů, z pohledu uchazečů o zaměstnání a na druhé straně z pohledu potenciálních zaměstnavatelů, zde se projevují značné rozdíly. Absolventi tedy **uchazeči o zaměstnání** nejčastěji uvádějí příčiny objektivní, které nejsou schopni sami ovlivnit. Za největší překážku absolventi se středoškolským vzděláním považují nízkou výši nabízeného platu. *„Problémy odpovídajícího uplatnění jsou výsledkem i postojů absolventů samotných“* (Burdová a kol., 1999, s. 65). Většina zaměstnavatelů odmítá zažitý předpoklad o nechuti přijímat absolventy, jsou si vědomi výhod, kterými disponují. **Zaměstnavatelé** vidí problematiku nezaměstnaných absolventů odlišně, u potenciálních zaměstnanců z řad absolventů ovšem postrádají širší profesní dovednosti, ochotu učit se a nést zodpovědnost. *„Tolik zdůvodňovaná absence pracovních zkušeností je jistě vnímána jako záporný jev,*

nicméně vypovídá o zájmu absolventa o daný obor. Úvaha je založena na předpokladu, že pokud se dotyčný o obor zajímal již v průběhu studia či učení, jistě nějaké zkušenosti získal“ (Kuchař, 2007, s. 152). Kuchař definuje příčiny problematiky nezaměstnanosti absolventů zcela odlišně, svá tvrzení opírá o výzkum z roku 1997, kdy bylo zjištěno, že jen třetina nezaměstnaných absolventů vidí svoji nezaměstnanost jako vážný problém, druhá třetina hodnotí situaci jako mírně problematickou a zbytek přímo přiznává nezáměr o zaměstnání. Ovšem v monografii tohoto autora, ze které čerpá tato diplomová práce, není zřejmé, se kterou skupinou nezaměstnaných absolventů byl výzkum prováděn, zda v kategorii dlouhodobě nezaměstnaných nebo krátkodobě nezaměstnaných. Pak je možné předpokládat, že pokud byli do výzkumu zařazeni absolventi evidovaní krátkodobě, mohl mít vliv na jejich odpovědi pocit nově nabytého volna po ukončení studijních povinností, a proto nezaměstnanost nevnímali až tak problematicky.

Podle Buchtové (2002) může mít dlouhodobá nezaměstnanost na některé mladé lidi velmi negativní vliv, protože při dlouhodobé absenci pracovní aktivity se mohou objevit závažné výchovné a psychické problémy. Včasné neosvojení pracovních návyků vede k problémům i v dospělosti, kdy tito lidé nejsou schopni a ochotni vůbec pracovat. Život bez pravidelné denní aktivity vede k nudě a mnohdy až k sociálně patologickému jednání. Proto doporučuje osvojit si takové osobní strategie, které povedou k překonání krizového období bez zaměstnání:

- Neztrácet naději a nepodléhat tlaku, nenechat se odradit, počítat s možností odmítnutí. Neúspěch nevztahovat přímo na svou osobu, jedná se vždy o souhrn více činitelů a neodpovídá o osobních a odborných kvalitách nezaměstnaného. Nutné je uchovat si sebedůvěru.
- Naplánovat si pravidelné denní aktivity, péči o sebe sama a další vzdělávání, tolik prospěšné pro zdravé sebevědomí a rozšiřování kvalifikace a dovedností. Dbát na volnočasové aktivity, koníčky a zájmy, nejlépe takové, které vedou k rozvíjení schopností, zvyšování sebevědomí a člověka potěší. Nezapomínat na rodinu a okolí, snažit se pěstovat dobré vztahy, nevyhýbat se společenským aktivitám.
- Zhodnotit dosavadní životní a pracovní zkušenosti, uvědomit si své dosavadní znalosti, schopnosti a vědomosti a naučit se je dobře a vhodně prezentovat.
- Osvojit si práva a povinnosti nezaměstnaného spojené s evidencí na úřadu práce a i při kontaktu se zaměstnavatelem.

- Neuzavírat se do sebe, sledovat okolní dění, být v aktivním kontaktu s trhem práce a sociálním okolím, tím lze docílit včasné informovanosti o volných místech.
- Najít si práci i méně placenou, pod dosaženou kvalifikaci, avšak jen na přechodnou dobu. Dle Buchtové, ... „*vykonávání práce bez uplatnění získané kvalifikace, je značnou ztrátou pro společnost*“ (Buchtová a kol., 2002, s. 100). Proto je důležité udržet si svá očekávání a požadavky na práci.
- Promyslet si úspornou životní strategii, zjednodušit dosavadní životní styl a případně přehodnotit životní hodnoty.
- Důsledně pečovat o své zdraví, negativní psychické důsledky nezaměstnanosti, jako jsou pocity úzkosti, smutku a deprese, mohou vyústit až v psychosomatické onemocnění. Z tohoto důvodu je dobré dbát na zdravý životní styl, duševní hygienu a dodržovat naplánovaný denní program.

Uvedená doporučení jsou vhodná pro absolventy středních škol, bez zaměstnání a neosvojených pracovních návyků. „*Životní styl, který si v této době zvolí, často rozhoduje o jejich úspěšném uplatnění nejen na trhu práce, ale i v celém jejich budoucím životě*“ (Buchtová a kol., 2002, s. 122).

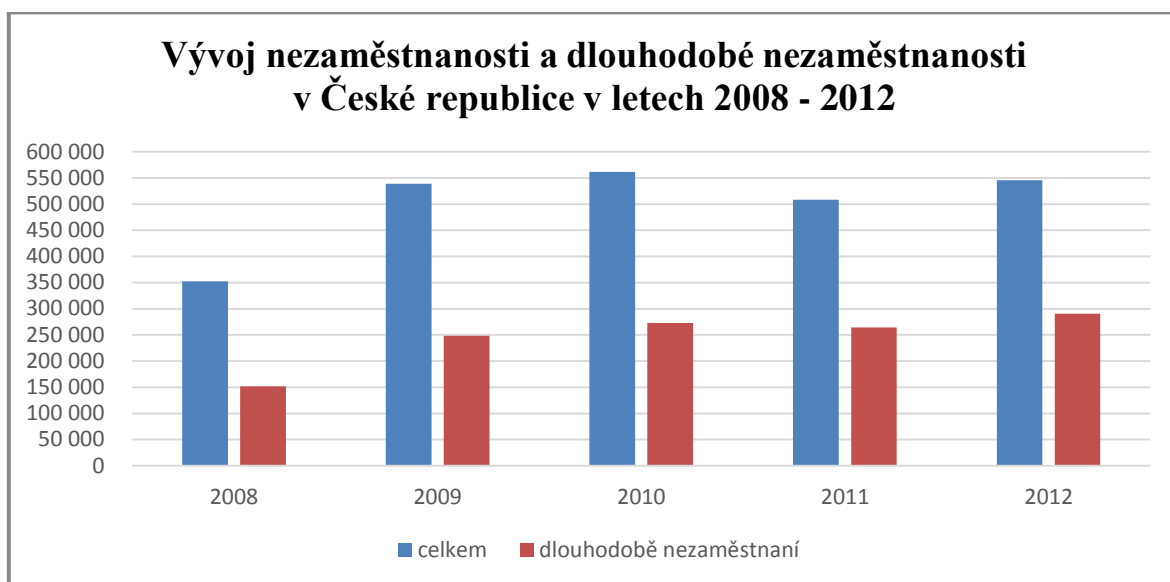
Nezaměstnanost absolventů je skutečným problémem, pro usnadnění přechodu ze škol do zaměstnání je nutná spolupráce škol a zaměstnavatelů. Potřebné je získání širokých odborných dovedností, obecné vzdělání a osvojení klíčových kompetencí, zvláště pak kompetence v mezilidských vztazích. „*Vzhledem k rostoucím problémům absolventů na trhu práce nabudou zjevně na významu techniky hledání zaměstnání*“ (Burdová a kol., 1999, s. 75). S největší pravděpodobností budou potřebné a významné poradenské a informační služby, i služby úřadu práce, oproti minulosti, kdy převažovaly inzeráty v tisku, osobní kontaktování zaměstnavatele a konexe (Burdová a kol., 1999).

2.4 Vývoj nezaměstnanosti v ČR s přihlédnutím ke kategorii absolvent

Nezaměstnanost se v České republice objevuje v roce 1989 v důsledku změny politických poměrů. V prvních dvou letech došlo k intenzivnímu růstu na 4%, následně v roce 1992 k poklesu na 3%, v této výši se nezaměstnanost držela i následující čtyři roky. Šlo tedy o poměrně nízkou nezaměstnanost, takto příznivá situace se dosud neopakovala. Změnou je rok 1997 a 1998, ekonomická recese zpomaluje hospodářský růst a zvyšuje se nezaměst-

nanost. V roce 2000 je míra nezaměstnanosti 8,8%, ke konci roku 2002 se zvyšuje na 9,8% a v únoru 2003 dokonce na 10,2% (Kotýnková, Němec, 2003).

V roce 2004 dochází k poklesu nezaměstnanosti, ovšem jedním z důvodů je i změna metodiky výpočtu míry nezaměstnanosti. Podle Kuchaře (2007) je rozdíl po této úpravě zhruba jeden procentní bod. Dále dochází k postupnému snižování nezaměstnanosti, v roce 2008 je nezaměstnaných 352250 lidí, což je 5,4%. Zásadní změnu přináší rok 2009, kdy se nezaměstnanost zvyšuje na 8%, bez zaměstnání je 539136 lidí, důvodem je ekonomická krize, ve vyšších číslech se nezaměstnanost drží až do roku 2012. Souběžně s růstem nezaměstnanosti se zvyšuje i dlouhodobá nezaměstnanost, v roce 2008 bylo v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců 151593 lidí a v roce 2012 290268 lidí (ČSÚ, ©2009-2013). Vývoj nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice v letech 2008 až 2012 je znázorněn v grafu č. 4.

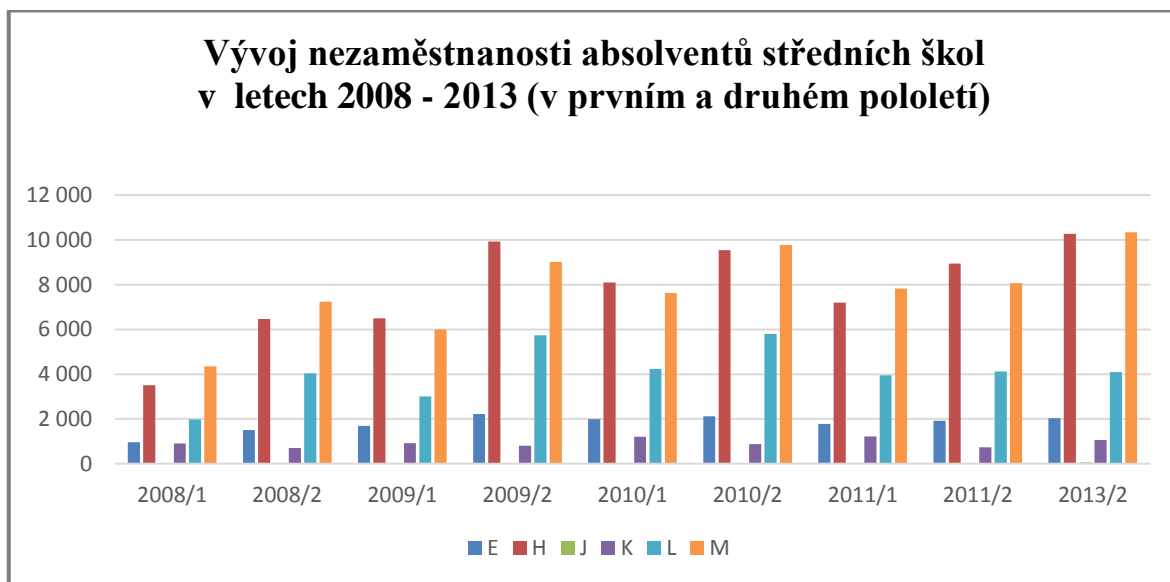


Graf č. 4: Vývoj nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice v letech 2008 – 2012 (vlastní pracování; zdroj: ČSÚ, ©2009-2013).

„Absolventi vždy tvořili jednu z rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce. Vůči ostatním uchazečům o zaměstnání jsou znevýhodněni nedostatkem praxe, chybějícími pracovními návyky a minimem zkušeností“ (Burdová, Vojtěch, 2013, s. 5). V letech 2003 - 2008 stejně jako u celkové míry nezaměstnanosti se nezaměstnanost absolventů zlepšila, důvodem je zlepšující se ekonomická situace, ochota firem přijímat absolventy, zvláště pak absolventy technických oborů. Dále také zrušení

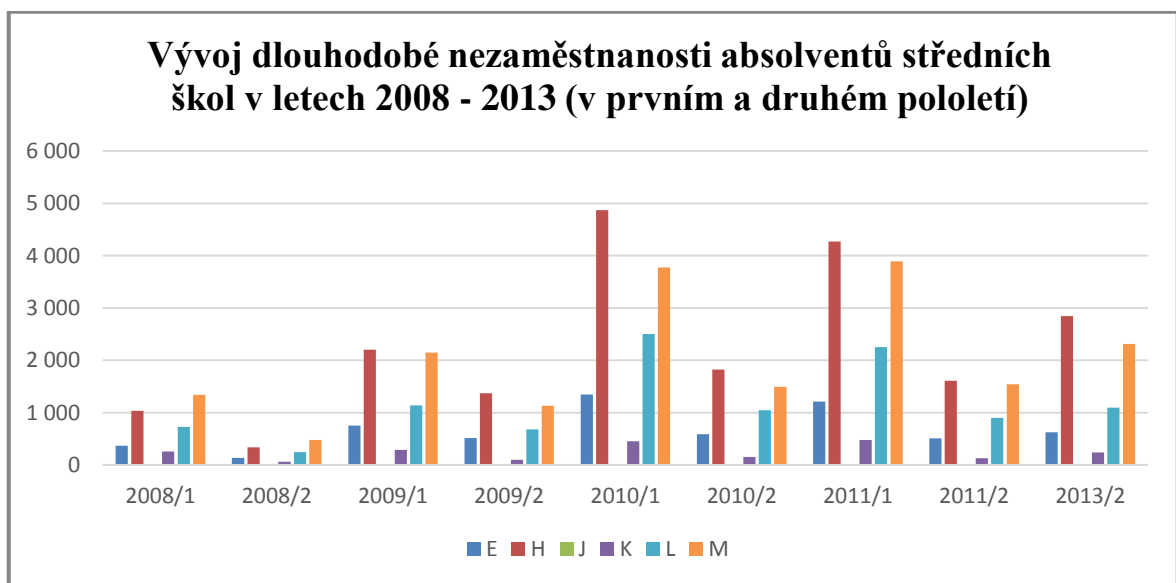
základní vojenské služby, rozšíření nabídky terciárního vzdělávání a legislativní změny v nároku na podporu v nezaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., změnil podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, podpora je vyplácena po odpracování dvanácti měsíců zaměstnání. Ovšem i přes toto zlepšení je stále míra nezaměstnanosti absolventů škol vyšší než celková míra nezaměstnanosti (Burdová, Vojtěch, 2013).

Změnu výše uvedeného příznivého vývoje přinesla ekonomická krize, jejím vlivem se nezaměstnanost absolventů od roku 2009 rapidně zvyšuje. Nepříznivá ekonomická situace současně potvrdila, že není možné přizpůsobovat nabídky vzdělání podle aktuálních potřeb trhu práce, ale je nutné, aby absolventi přicházeli na trh práce s co nejširším okruhem kompetencí, hlavně pak klíčových, a také schopností a ochotou se dále vzdělávat. „*Důležité je umožnit žákům studovat obory, o které se sami zajímají a pro něž mají nejlepší předpoklady*“ (Burdová, Vojtěch, 2013, s. 6). Vývoj nezaměstnanosti absolventů středních škol podle jednotlivých stupňů středoškolského vzdělání v letech 2008 až 2013 je znázorněn v grafu č. 5, chybí údaje za rok 2012 a první pololetí 2013, z důvodu přechodu ÚP ČR na nový informační systém, z tohoto důvodu MPSV tyto detailní informace nebylo schopno zpracovat a zveřejnit (MPSV, ©2008-2014).



Graf č. 5: Vývoj nezaměstnanosti absolventů středních škol v letech 2008 – 2013 (v prvním a druhém pololetí), (vlastní zpracování; zdroj: MPSV, ©2008-2014).

Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů středních škol je uveden v grafu č. 6. Dobře viditelný je nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti v prvním pololetí roku 2010 a 2011, opět chybí data za obě pololetí roku 2012 a první pololetí roku 2013 z výše uvedených důvodů. Důvodem zvýšení dlouhodobé nezaměstnanosti u absolventů středních škol je již zmíněná nepříznivá situace na trhu práce, což je příčinou pozvolné absorpce absolventů. Mírné zlepšení naznačoval rok 2010 a 2011 avšak v roce 2012 až 2013 dochází k výraznému zhoršení absorpce a tím prodlužování délky nezaměstnanosti a nárůstu kategorie dlouhodobě nezaměstnaných (Burdová, Vojtěch, 2013).



Graf č. 6: Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů středních škol v letech 2008 – 2013 (v prvním a druhém pololetí), (vlastní zpracování; zdroj: MPSV, ©2008-2014).

3 MOŽNOSTI ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost, zvláště pak dlouhodobá, je nechtěným jevem a každá vyspělá společnost považuje za nutné ji řešit. „*Redukce dlouhodobé nezaměstnanosti se stala hlavním cílem politiky zaměstnanosti vyspělých průmyslových zemí*“ (Mareš, 1998, s. 124). Podle Krebse (2007) je snahou a cílem politiky zaměstnanosti harmonizace mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Mareš (1998) za hlavní nástroje boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti považuje:

- zvyšování kvalifikace, doplňování kvalifikace, rekvalifikace a výcvik pro používání špičkové technologie,
- poskytování informací dlouhodobě nezaměstnaným, nejen o situaci na trhu práce, ale i vlastnostech potřebných k úspěchu na trhu práce a možnostech jejich rozvíjení s cílem zvyšování konkurenceschopnosti na trhu práce,
- podpora firmám při vytváření nových pracovních míst a podpora malého podnikání a sebezaměstnávání,
- finanční příspěvky a poskytování informací pro začínající podnikatele,
- rekvalifikační programy,
- poradenské aktivity zaměřené na rizikové skupiny nezaměstnaných,
- tvorba míst s nižším pracovním úvazkem.

„*Politika zaměstnanosti je definovaná jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání*“ (Kotýnková, Němec, 2003, s. 131). Cílem je vytvářet optimální podmínky pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Stát prostřednictvím pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti a hospodářsko-politických opatření ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce. Aktivní politika směřuje k předcházení nezaměstnanosti a zvyšování počtu pracovních míst, pasivní politika vyplácí podpory v nezaměstnanosti. Hospodářsko-politická opatření nejsou přímo orientovaná na trh práce, ale mají zásadní dopad, jedná se o investiční pobídky, podporu podnikání (Kotýnková, Němec, 2003). Václavíková, Kolibová a Kubicová zdůrazňují preventivní stránku politiky zaměstnanosti. „*Politika zaměstnanosti je specifickou aktivitou společnosti, jejímž prostřednictvím stát realizuje preventivní aktivity tak, aby přispěl ke stabilizaci a vytváření pracovních míst a omezil negativní dopady vyloučení osob z trhu práce*“ (2009, s. 97).

Zásadní role politiky zaměstnanosti z hlediska oživení trhu práce je sice pouze doplňková ke komplexu makroekonomických zásahů, ale hraje důležitou roli při zmírnění dopadu ekonomické krize na pracovní sílu, napomáhá připravenosti pracovní síly a pružnosti trhu práce. V neposlední řadě omezuje z hlediska času prodlevu mezi oživením trhu práce a odezněním recese (Sirovátka, Šimíková, 2013).

3.1 Aktivní politika zaměstnanosti, cíle a nástroje

„Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností. Jejím prostřednictvím mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce“ (Beránková, 2004, s. 1). Zákon o zaměstnanosti definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako *„souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti“* (Česko, 2004a, § 104). Orgány činnými v této oblasti jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.

Mezi **hlavní cíle aktivní politiky nezaměstnanosti** patří (Sirovátka, Rákoczyová, 2002):

- snaha o vytvoření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, zejména snižováním nákladů na hledání práce a pomoc při přizpůsobení požadavkům trhu práce, konkrétně je myšlena informovanost nezaměstnaných prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti a programy na zvyšování kvalifikace a motivace,
- přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných, zásadním předpokladem je, že kvalitní a dobře připravená pracovní síla se lépe uplatní v důsledku zvýšení poptávky po práci, ta vzroste právě v důsledku zkvalitnění pracovní síly,
- **umožnění prvního kontaktu s trhem práce** a udržení kontaktu s trhem práce po přerušení, podstatou je ochrana lidského kapitálu a kvalifikace nezaměstnaných, konkrétně jde o vytváření dočasných míst zejména ve veřejném sektoru a pracovní zkušenosti pro absolventy,
- prevence sociálního vyloučení a zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných, nástrojem pro splnění tohoto cíle jsou různé aktivující programy, které nevedou přímo k zaměstnání, ale jejich cílem je motivace nezaměstnaných.

„Vedle ekonomických cílů sleduje aktivní politika zaměstnanosti současně i cíle sociální: jde o udržení kvality lidského kapitálu a prevenci sociálního vyloučení v obdobích, kdy

nezaměstnanost roste, aby později při obnovení ekonomického růstu byla pracovní síla plně zaměstnatelná a schopná na oživení ekonomiky rychle reagovat“ (Kotýnková, Němec, 2003, s. 183).

Hlavní **nástroje aktivní politiky zaměstnanosti** podle Zákona o zaměstnanosti (Česko, 2004a) jsou **rekvalifikace**. Jejich cílem je získání nové kvalifikace nebo zvýšení a rozšíření kvalifikace dosavadní. Dále pak **veřejně prospěšné práce**. Jedná se o nové pracovní příležitosti, jejich cílem je zaměstnat na přechodnou dobu zpravidla obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče evidované na úřadu práce a tím jednak podpořit zachování jejich pracovních návyků, ale také je zbavit závislosti na sociálních dávkách. K dalším nástrojům patří **investiční pobídky**, u zaměstnavatele se hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a školení nebo rekvalifikace nových zaměstnanců. **Společensky účelná pracovní místa** jsou zřizována na základě dohody úřadu práce a zaměstnavatele s cílem tato místa obsadit uchazeči o zaměstnání, pro které není možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Tímto způsobem s totožným cílem jsou zřizována i pracovní místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. **Překlenovací příspěvek** se poskytuje osobě, která ukončila evidenci na úřadu práce z důvodu zahájení samostatně výdělečné činnosti, lze jej využít na úhradu provozních nákladů. **Příspěvek na zapracování** je možné poskytnout zaměstnavateli, který přijme uchazeče o zaměstnání, jimž je věnována zvýšená péče, jedná se o skupiny lidí ohrožené na trhu práce, pro svůj zdravotní stav, věk nebo péči o děti. Posledním nástrojem APZ je **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**, možnost poskytnutí tohoto příspěvku je vázána na strukturální a programové změny ve výrobě, zaměstnavatel tento příspěvek může čerpat tehdy, pokud nemůže z důvodu výše uvedených změn zabezpečit pro zaměstnance práci v plném rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Mezi další důležitá opatření APZ patří **poradenství** zabezpečované úřadem práce a **cílené programy k řešení nezaměstnanosti**, řeší konkrétní problematiku podle lokálních potřeb trhu práce. Tyto programy jsou specifické a jejich účinky nelze přímo měřit (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

„V rámci aktivní politiky zaměstnanosti se Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR snaží zavádět inovativní nástroje, které by měly pomoci lidem, jimž se nedaří z nejrůznějších důvodů najít práci“ (MPSV, ©2013a). Inovativní nástroje jsou zaměřené na individu-

ální práci s uchazeči, jejich využití v praxi přinese efektivnější a konkrétní služby cílenému uchazeči.

Konkrétně se jedná o **sdílené pracovní místo**, takto poskytnutý příspěvek umožní generační výměnu na pracovišti a přenos pracovních zkušeností z pracovníka předdůchodového věku na osoby vstupující na trh práce poprvé nebo po dlouhodobé přetržce. Na jedné straně je umožněno setrvání pracovníka předdůchodového věku na trhu práce, kterého je možné za pomoci příspěvku dále zaměstnávat jako mentora a na druhé straně nově zaměstnat např. absolventa, na toho lze též čerpat příspěvek ze stávajících nástrojů APZ. Dalším inovačním nástrojem je **Outplacement**, tento nástroj se týká zaměstnavatelů, kteří oznámí úřadu práce záměr hromadně propouštět. Úřad práce za tímto účelem vytvoří pracovní tým, který bude poskytovat maximální podporu propuštěným zaměstnancům, z aktuální nabídky se bude snažit propuštěné zaměstnance před přetržky na trhu práce umístit k novému zaměstnavateli, tomu by za tímto účelem byly poskytnuty příspěvky na mzdu. V případě, že vhodná pracovní místa na regionálním trhu nalezena nebudou, bude těmto zaměstnancům poskytováno poradenství, zejména pracovněprávní a o aktivitách úřadu práce (MPSV, ©2013a).

Vzhledem k růstu dlouhodobé nezaměstnanosti jsou další inovativní nástroje cílené na tuto kategorii uchazečů o zaměstnání. Dalším nástrojem je **Podpora krátkodobých pracovních příležitostí**. Příspěvek na úhradu mzdových nákladů bude poskytnut zaměstnavateli, který umožní uvedeným osobám výkon nekolidujícího zaměstnání, podmínkou je měsíční hrubý příjem maximálně do poloviny minimální mzdy. Není nutné uzavírat pracovní smlouvu, ale je možné opatření realizovat v rámci dohod mimo pracovní poměr, výkon činnosti by měl mít charakter obecné prospěšnosti. K obtížně umístitelným uchazečům směřuje další inovativní nástroj - **Individuální koučink**. Bude zajištěn prostřednictvím vybraných agentur práce, vybraným uchazečům bude poskytován aktivizačně motivační trénink a poradenství. Posledním nástrojem je **Příležitostná registrovaná práce** - zásadním cílem je snaha udržet u dlouhodobě nezaměstnaných pracovní návyky a sociální vazby. Jedná se, řekněme o obměněnou formu nekolidujícího zaměstnání s maximálním hrubým příjmem do poloviny minimální mzdy, ovšem výkon činnosti není odměňován platbou v hotovosti, ale poukázkou podobnou stravence, směna není možná a není možné ani využití k platbě za služby či zboží. Vstup uchazeče je dobrovolný a ošetřený standardní dohodou o provedení práce (MPSV, ©2013a).

3.2 Vybrané projekty cílené na problematiku zaměstnanosti absolventů

Nezaměstnanost absolventů se svými důsledky je velmi tíživým faktem na celosvětové úrovni. Za stěžejní problém mladých nezaměstnaných se obecně považuje nedostatek praxe. *„Uplatnění absolventů je velice ztíženo faktem, že po ukončení studia nemají žádnou praxi, že je obtížné ji získat a svoji pozici tím na trhu práce vylepšit, neboť o ně ze strany zaměstnavatelů není zájem“* (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 119).

Jedním z cílů Evropské unie pro rok 2020 je zvýšení zaměstnanosti, k tomuto cíli se jako členská země připojila i Česká republika. V této souvislosti byl vypracován „Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky“, jehož zásadním cílem je v kontextu národních dílčích cílů v rámci Strategie EVROPA 2020, dosažení snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí ve věkové skupině 15-24 let (MPSV, ©2013b).

„Opatření v rámci Programu Záruky pro mládež se zaměří především na zabezpečení zprostředkování zaměstnání, na podporu tvorby nových pracovních míst včetně samostatné výdělečné činnosti, na zabezpečení vzdělávacích aktivit, na propojení vzdělávání a požadavků praxe“ (MPSV, ©2013c, s. 4). Skupina nezaměstnaných mladých lidí je taktéž jednou z cílových skupin Operačního programu Zaměstnanosti na období 2014-20, v rámci investičních priorit tohoto programu budou investice zaměřeny na podporu odborné přípravy, stáže a poskytování prvních pracovních příležitostí. V rámci uvedených investičních priorit jsou zřizovány a dotovány níže uvedené projekty, umožňující integraci na trhu práce právě kategorii lidí ve věku 15-24 let. Projekt uvedený jako poslední „Příležitost pro mladé do 30 let“ je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

- **Stáže ve firmách – vzdělávání praxí**

Hlavním cílem tohoto projektu je zavedení nového způsobu dalšího individuálního vzdělávání pomocí stáží ve firmách a tím zvýšení uplatnitelnosti. Absolventi nebo osoby vracející se na trh práce se potýkají se zásadní překážkou, kterou je nedostatečná praxe. Zapojením se do tohoto projektu mají možnost získat nejen praxi ve svém oboru, ale zároveň si ověřit své znalosti a dovednosti. Tento projekt přináší i výhody pro zapojené podnikatelské subjekty, mají možnost během stáže zařazeného stážistu řádně poznat, zaškolit a v případě zájmu i zaměstnat a tím si sami vychovat budoucí odborníky pro svůj podnik. Termín realizace projektu červen 2012 až říjen 2014 (Stáže ve firmách, ©2012-14).

Projekt je určen hlavně pro tyto **cílové skupiny**, absolventy bez praxe, nezaměstnané, osoby vracející se zpět na trh práce nebo pro osoby zaměstnané mající zájem o prohloubení kvalifikace (Stáže ve firmách, ©2012-14).

O projekt je zájem, k říjnu 2013 bylo úspěšně ukončeno 3000 stáží a čtvrtině absolventů po ukončení stáže byla zaměstnavatelem nabídnuta další spolupráce (Stáže ve firmách, ©2012-14).

- **Odborné praxe pro mladé do 30 let**

Cílem projektu je získat odbornou praxi nebo trvalý pracovní poměr u soukromých zaměstnavatelů a v organizacích místní správy, tím si upevnit odborné znalosti a dovednosti pro výkon konkrétní profese. Aktivizovat a motivovat klienty k hledání a udržení si zaměstnání a tím předcházet opakované evidenci. Odborné praxe probíhají u zaměstnavatelů, kteří o tento typ zaměstnání mladých lidí projeví zájem. Zaměstnavateli je poskytnut mzdový příspěvek na mzdu účastníka odborné praxe a příspěvek na úslou mzdu mentora. Pracovní smlouva mezi zaměstnavatelem a nezaměstnaným absolventem je uzavírána na dobu jednoho kalendářního roku. Termín realizace projektu červenec 2013 až srpen 2015 (Odborné praxe, ©2013-14).

Projekt je zaměřen na **cílovou skupinu** uchazečů o zaměstnání do 30 let, kteří jsou evidováni na úřadu práce nejméně 4 měsíce a jejichž dosavadní délka pracovních zkušeností nepřekročila více než 2 roky po ukončení přípravy na budoucí povolání (Odborné praxe, ©2013-14).

O účast na projektu je velký zájem jak ze strany zaměstnavatelů tak nezaměstnaných absolventů, k nástupu do pracovního poměru již došlo u 1323 nezaměstnaných. Mezi přijatými jsou nejčastěji studenti středních a vysokých škol s oborovým zaměřením na ekonomii, podnikání, management, elektrotechniku, informační technologie, ale i obory stavební, strojní a humanitní (Beránková, 2014).

- **Příležitost pro mladé do 30 let**

Cíl projektu je zaměřen na zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti jednak osob nezaměstnaných a také osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Projekt se může zúčastnit až 700 zájem-

ců, kteří budou zařazeni do jednotlivých aktivit, lze absolvovat rekvalifikační kurzy, poradenství a bilanční diagnostiku. Pracovní místo bude zajištěno minimálně pro 300 osob z celkového počtu 700 účastníků projektů. Termín realizace projektu prosinec 2012 až prosinec 2014 (Příležitost pro mladé, ©2012-14).

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou uchazeči evidovaní na kontaktních pracovištích Krajské pobočky ÚP ČR Brno, délka trvání evidence nepřetržitě více jak pět měsíců a nedosáhli věku 30 let. Tento projekt má působnost pouze na regionální úrovni – v rámci Jiho-moravského kraje (Příležitost pro mladé, ©2012-14).

Z výše uvedených úspěchů zmíněných projektů jasně plyne zájem některých absolventů svoji nepříznivou situaci řešit. Pozitivním jevem je zcela určitě i zájem zaměstnavatelů zapojit se to těchto projektů a pomoci tak nezaměstnaným absolventům nejen v nalezení zaměstnání, ale hlavně v získání praxe, osvojení si pracovních návyků a využití klíčových a profesních kompetencí.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VNÍMÁNÍ DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTY STŘEDNÍCH ŠKOL

V praktické části diplomové práce se zaměřím na vnímání dlouhodobé nezaměstnanosti samotnými absolventy středních škol. Jaké má tato nepříznivá a náročná životní situace důsledky pro jejich životy, kde oni sami vidí možnosti řešení. Zda znají své schopnosti, dovednosti nebo případné nedostatky a dokáží se orientovat a prosadit na trhu práce.

4.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Cílem praktické části práce je, provést vlastní výzkum s cílem zjistit, jak dlouhodobá nezaměstnanost a s ní spojené důsledky (ekonomické, sociální a psychické) ovlivňují životy nezaměstnaných absolventů. Jak se tato skupina lidí orientuje na trhu práce a jaké má zkušenosti s hledáním zaměstnání, v čem je zásadní problém a kde vidí možnosti řešení.

Stanovené cíle se pokusím objasnit s pomocí těchto výzkumných otázek:

1. Ovlivňuje dlouhodobá nezaměstnanost životy absolventů?

V první části rozhovoru se pokusím zjistit, jak dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje životy mladých lidí. Jak se cítí v pozici člověka bez zaměstnání. Zda tato nelehká životní situace ovlivňuje jejich vztahy s rodinou a přáteli a jsou podporováni svými blízkými nebo jsou na zvládnutí tohoto problému sami. V neposlední řadě, jak tráví den a kolik času mají vyhrazeno pro aktivity spojené s hledáním zaměstnání.

Tazatelské otázky:

- Jak se srovnáváte s pozicí nezaměstnaného?
- Ovlivnila nezaměstnanost Vaše vztahy s rodinou a přáteli?
- Podporuje Vás rodina a přátelé?
- Jak trávíte den?
- Kolik času věnujete hledání zaměstnání?

2. Jak se orientují na trhu práce a jaké jsou dosavadní zkušenosti s hledáním zaměstnání?

Následující část rozhovoru je věnována orientaci na trhu práce a zkušenostem s hledáním zaměstnání. Cílem je zjistit, zda mají ujasněné, jaké zaměstnání by chtěli získat. Jest-li je některá pracovní pozice na pomyslném žebříčku možných zaměstnání nejvýše nebo na opačné straně, tedy zaměstnání, které vykonávat nechtějí. Dále jaké mají strategie při hledání zaměstnání a jakým způsobem oslovují zaměstnavatele. Následuje celkové shrnutí dosavadních zkušeností z jednání se zaměstnavateli.

Tazatelské otázky:

- O jaká volná místa se zajímáte?
- Je nějaké zaměstnání (pracovní pozice), o které máte velký zájem a naopak?
- Jak a kde vyhledáváte nabídky volných míst?
- Jakým způsobem kontaktujete zaměstnavatele?
- Jaké máte zkušenosti z jednání se zaměstnavateli?

3. Co je zásadní překážkou a jaké jsou možnosti řešení situace?

V závěru rozhovoru se pokusím najít subjektivní pohled na zásadní překážky vedoucí k trvání nezaměstnanosti. Dále pak budu zjišťovat, co jsou dotazovaní absolventi ochotni udělat pro získání zaměstnání nebo jakou mají jinou představu řešení této problémovou situace. Také zda jako uchazeči o zaměstnání, vedeni na úřadu práce, znají možnosti a nástroje řešení nezaměstnanosti. Těmito nástroji jsou myšleny různé projekty, příspěvky z aktivní politiky zaměstnanosti, rekvalifikační kurzy nebo poradenské programy.

Tazatelské otázky:

- Kde vidíte překážky nalezení zaměstnání?
- Co jste ochotni udělat nebo obětovat pro získání zaměstnání?
- Vidíte i jiné východisko z této situace?
- Znáte možnosti a prostředky řešení nezaměstnanosti, jako jsou projekty, příspěvky, rekvalifikační kurzy a poradenství?

4.2 Metody výzkumu

Metodologií výzkumu jsem zvolila kvalitativní výzkum, který zkoumané jevy popisuje v jejich jedinečnosti, zachycuje specifické rysy. Oproti kvantitativní analýze neověřuje předem stanovené hypotézy, ale získané poznatky se formulují během pozorování a popisu zkoumaných jevů, současně je popis velmi detailní. Popisují se jednotlivé případy, nikoliv rozsáhlé soubory. Cílem a snahou je popsat prožitky a názory samotných účastníků výzkumu (Švaříček, Šed'ová 2007).

Jako metodu výzkumu jsem zvolila polostrukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami. Otázky v polostrukturovaném rozhovoru jsou předem dané s možností případné odchylky nebo doplnění, za účelem zodpovězení hlavních výzkumných otázek. Vzhledem k faktu, že se jedná o polostrukturovaný rozhovor mohou být otázky mírně změněny nebo doplněny v závislosti na konkrétním rozhovoru, podstatným znakem a příčinou možné změny jsou znalosti, komunikační schopnosti a v neposlední řadě také ochota respondenta (Reichel, 2009). Získané údaje budu dále zpracovávat, to znamená kategorizovat, analyzovat a vyhodnocovat, za použití techniky otevřeného kódování a vyložení karet. Podstatou techniky otevřeného kódování je získaná data rozebrat, konceptualizovat a složit zcela novým způsobem. Text je rozčleněn na kategorie, kategoriím jsou přidělena jména a následně se s nově pojmenovanými částmi textu dále pracuje. V analýze a vyhodnocení dat budu dále pokračovat technikou vyložení karet. „*Jde zkrátka o to, že výzkumník vezme kategorizovaný seznam kódů, kategorie vzniklé skrze otevřené kódování uspořádá do nějakého obrazce či linky a na základě tohoto uspořádání sestaví text tak, že je vlastně převyprávěním obsahu jednotlivých kategorií*“ (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 226). Není nutné do výsledné analýzy zařadit všechny kategorie, je možné vybrat jen některé vztahující se k výzkumným otázkám a podle vzájemných souvislostí, ale výsledné kategorie spolu musí navzájem nějakým způsobem souviset (Švaříček, Šed'ová, 2007).

Zásadním důvodem volby tohoto výzkumného designu je získat realizováním výzkumu co nejvíce detailních informací o zkoumaném jevu a problematice dlouhodobě nezaměstnaných absolventů. Účastníci výzkumu nejsou nikterak limitováni a mají co největší prostor pro vyjádření svých názorů, postřehů a pocitů. Podstatnou předností kvalitativní výzkumné strategie je především možnost zkoumat problém do hloubky a tím shromáždit o zkoumaném problému mnoho informací. Avšak za slabinu nebo riziko lze považovat získávání informací od určitého, omezeného počtu jedinců, proto není možné získané informace zo-

becňovat. Pro kvalitativní výzkum je tedy charakteristická poměrně nízká reliabilita a vysoký stupeň validity (Hendl, 2005).

4.3 Prostředí a etika výzkumu

Výzkum je realizován na kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky, referátu zaměstnanosti. Já sama jsem zaměstnancem tohoto referátu, a proto při realizaci výzkumu mohu použít své zkušenosti z přímé práce s uchazeči o zaměstnání všech věkových kategorií, rovněž znalosti místní problematiky. Předpokládám, že i užší, řekněme osobní vztahy s klienty budou pro výsledky výzkumu přínosem, nikoliv překážkou. Jsem si vědoma **etických dimenzí výzkumu**, a proto jsem dbala na zásadu důvěrnosti, poučeného souhlasu a zpřístupnění práce účastníkům výzkumu (Švaříček, Šed'ová, 2007):

- Zásada **důvěrnosti** znamená, že nezveřejním data, podle kterých by šlo účastníky identifikovat. Před samotným provedením rozhovoru jsem o této skutečnosti respondenty informovala. Současně jsem požádala ředitelku kontaktního pracoviště o svolení k provedení výzkumu, za předpokladu ochrany osobních údajů klientů. Z tohoto důvodu též v samotné práci nespecifikuji, na kterém kontaktním pracovišti ÚP ČR byl výzkum prováděn.
- Zásadou **poučeného souhlasu od účastníků výzkumu** je myšlena naprostá informovat účastníky o povaze výzkumu a případných důsledcích účasti na výzkumu, poučení a souhlas je dobré vhodným způsobem zdokumentovat. Rozhovory probíhaly na půdě zmíněného kontaktního pracoviště ÚP ČR od listopadu 2013 do ledna 2014. Schůzka za účelem provést rozhovor byla s účastníky předem domluvena, následně prováděné rozhovory byly všechny nahrávány na diktafon a před samotným zpracováním důsledně přepsány, o této skutečnosti byli účastníci informováni a s tímto provedením souhlasili. V úvodu rozhovoru jsem účastníky poučila, dle zmíněných etických zásad.
- Poslední zásada **zpřístupnění práce účastníkům výzkumu** je problematická, respondentům by měla být tato skutečnost umožněna, ale problémem může být následné nepochopení výsledné výzkumné zprávy. S vědomím tohoto problému jsem tuto možnost respondentům nabídla, záleží už jen na jejich zájmu.

4.4 Výběr a popis výzkumného vzorku

Kritéria výběru zkoumaného vzorku:

- **Absolvent** – kritéria výběru vychází z definice absolventa MPSV, kdy je za absolventa považován ten, kdo úspěšně ukončí studiu a od této doby neuplynou více jak dva roky.
- **Dlouhodobá evidence** – evidence trvající nepřetržitě více jak 5 měsíců.
- **Středoškolské odborné vzdělání s maturitou (M)** – záměrně byl vybrán tento konkrétní stupeň vzdělání, zásadní důvod této diference vidím v nemožnosti společně prezentovat výsledky výzkumu u tak odlišných stupňů vzdělání jako je střední odborné vzdělání s maturitou a střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s výučním listem a maturitou. Absolventi vybaveni klíčovými a profesními kompetencemi dle stupně ukončeného středoškolského studia mají zcela jistě naprosto jiné podmínky a možnosti participace na trhu práce. Dalším důvodem je fakt, že absolventi středoškolského studia s maturitou jsou v celkovém počtu absolventů středního vzdělání zastoupeni v nejvyšším počtu, i přesto, že řada studentů po vykonání maturitní zkoušky pokračuje v dalším studiu na vysokých nebo vyšších odborných školách a nezařadí se tak mezi nezaměstnané. V evidenci úřadu práce dle statistických údajů MPSV je absolventů s nejvyšším dosaženým vzděláním ukončeným maturitní zkouškou v celkovém počtu nezaměstnaných absolventů nejvíce, obdobná situace je i u míry dlouhodobé evidence.

Všichni vybraní respondenti splňují stanovená kritéria. Do výběru jsou zařazeny jak ženy, tak muži. Původně bylo osloveno celkem 14 potenciálních respondentů, v rovném zastoupení podle pohlaví. Sedm žen se na smluvený termín rozhovoru dostavilo, problém nastal u mužů, kdy se jeden nedostavil bez omluvy a uvedení důvodu a druhý ukončil evidenci uchazečů o zaměstnání nástupem do pracovního poměru.

Výzkum byl tedy realizován s celkovým počtem respondentů 12, z toho 7 žen a 5 mužů. Níže uvedené údaje o uchazečích o zaměstnání zapojených do výzkumu jsem získala z dokumentů vedených úřadem práce, věk a délka evidence je uvedena ke dni realizace rozhovoru.

Z důvodu ochrany osobních údajů jsou jména klientů změněna:

Jana

Věk: 21

Délka evidence (v kalendářních měsících): 13

Obor vzdělání: 6341M Ekonomika a podnikání

Znalosti a dovednosti: uživatelské ovládání PC, řidičský průkaz sk. B

Jazykové znalosti: anglický jazyk aktivně, německý jazyk pasivně

Požadované zaměstnání: administrativní pracovník, účetní

Nikola

Věk: 21

Délka evidence (v kalendářních měsících): 11

Obor vzdělání: 6341M Ekonomika a management

Znalosti a dovednosti: uživatelské ovládání PC, státní zkouška z psaní na stroji

Jazykové znalosti: anglický jazyk aktivně, německý jazyk pasivně

Požadované zaměstnání: administrativní pracovník

Marie

Věk: 20

Délka evidence (v kalendářních měsících): 8

Obor vzdělání: 6542M Hotelnictví a turismus

Znalosti a dovednosti: uživatelské ovládání PC, řidičský průkaz sk. B

Jazykové znalosti: anglický jazyk aktivně, německý jazyk aktivně

Požadované zaměstnání: recepční

Tereza

Věk: 21

Délka evidence (v kalendářních měsících): 12

Obor vzdělání: 6341M Ekonomika a podnikání

Znalosti a dovednosti: uživatelské ovládání PC, řidičský průkaz sk. B

Jazykové znalosti: anglický jazyk aktivně, německý jazyk aktivně

Požadované zaměstnání: účetní

Iveta

Věk: 22

Délka evidence (v kalendářních měsících): 8

Obor vzdělání: 6542M Hotelnictví a turismus, jazyková škola – anglický jazyk

Znalosti a dovednosti: uživatelské ovládání PC, řidičský průkaz sk. B, barmanský kurz

Jazykové znalosti: anglický jazyk aktivně, německý jazyk aktivně

Požadované zaměstnání: referent cestovní kanceláře

Kamila

Věk: 21

Délka evidence (v kalendářních měsících): 12

Obor vzdělání: 6341M Obchodní akademie

Znalosti a dovednosti: uživatelské ovládání PC, řidičský průkaz sk. B

Jazykové znalosti: anglický jazyk pasivně

Požadované zaměstnání: účetní, fakturantka, prodavačka

Zuzana

Věk: 22

Délka evidence (v kalendářních měsících): 16

Obor vzdělání: 6341M Obchodní akademie

Znalosti a dovednosti: uživatelské ovládání PC, státní zkouška z psaní na stroji

Jazykové znalosti: anglický jazyk aktivně

Požadované zaměstnání: administrativní pracovník

Mírek

Věk: 21

Délka evidence (v kalendářních měsících): 13

Obor vzdělání: 6341M Ekonomika a podnikání - Informatika v ekonomice

Znalosti a dovednosti: ovládání PC, řidičský průkaz sk. B

Jazykové znalosti: německý jazyk pasivně

Požadované zaměstnání: IT technik, účetní, řidič

Matěj

Věk: 21

Délka evidence (v kalendářních měsících): 8

Obor vzdělání: 6341M Ekonomika a podnikání - Informatika v ekonomice

Znalosti a dovednosti: ovládání PC, řidičský průkaz sk. B

Jazykové znalosti: anglický jazyk aktivně

Požadované zaměstnání: správce počítačové sítě, policista, armáda ČR

Filip

Věk: 23

Délka evidence (v kalendářních měsících): 23

Obor vzdělání: 6341M Obchodní akademie

Znalosti a dovednosti: uživatelské ovládání PC, řidičský průkaz sk. B

Jazykové znalosti: anglický jazyk aktivně, německý jazyk pasivně

Požadované zaměstnání: administrativní pracovník, obchodní zástupce

Lukáš

Věk: 20

Délka evidence (v kalendářních měsících): 8

Obor vzdělání: 6345M Silniční doprava

Znalosti a dovednosti: uživatelské ovládání PC, řidičský průkaz sk. B, C

Jazykové znalosti: anglický jazyk aktivně

Požadované zaměstnání: dispečer autodopravy, automechanik

Václav

Věk: 21

Délka evidence (v kalendářních měsících): 7

Obor vzdělání: 6341M Elektrotechnika

Znalosti a dovednosti: ovládání PC, řidičský průkaz sk. B

Jazykové znalosti: anglický jazyk aktivně

Požadované zaměstnání: IT technik, elektromechanik

4.5 Prezentace dat a jejich interpretace

Nová nelehká zkušenost a těžké začátky

Ukončení studia a následná evidence na úřadu práce je pro řadu absolventů nelehkou zkušeností. Pro mnohé je **stresující už první kontakt s institucí úřadů práce**. „*Už když jsem poprvé přišla, těch lidí v čekárně, pak to děsný čekání, nakonec jsem byla ráda, že jsem to vůbec zvládla*“ (Tereza). Pro absolventa začíná naprosto nová životní etapa, kdy musí porozumět celé řadě nových informací. „*Byla jsem tak vystresovaná, že jsem snad nevěděla, co vlastně paní vykládala*“ (Nikola). Podle Kotýnkové a Němce (2003) zásadním úkolem činnosti referenta úřadu práce je osobní jednání s klientem. Při prvním kontaktu jsou podány základní informace o právech a povinnostech nezaměstnaného, volných pracovních místech a požadavcích zaměstnavatele. Referent musí při přijímání nového uchazeče roztrždit doklady potřebné k zjištění osobní a pracovní anamnézy uchazeče, které budou východiskem pro vyhledávání a nabízení vhodných volných míst. „*Už jenom vyplnění té žádosti byla fuška, napsat co umím a chci*“ (Mirek).

Nečekaně získaný volný čas po povinnostech středoškolského studia, může být i relativně příjemným obdobím. „*Ze začátku to celkem šlo, taková pohoda, ale teď už fakt přitvrzuje*“ (Filip). Podle Mareše (1998) jde o fázi pocitu uvolnění a svátečních dní, kdy si nově nezaměstnaný odpočine a udělá čas jen pro sebe a podle sebe. „*Léto a podzim ještě bylo dobrý, ale teď už jsem taková nesvá a podrážděná*“ (Iveta). Jak dlouhé trvání má toto období je naprosto individuální záležitost. Kuchař (2007) částečnou změnu a snížení míry nezaměstnanosti u absolventů vidí v novém Zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který změnil podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, podpora je vyplácena po odpracování dvanácti měsíců zaměstnání. Absolvent po ukončení přípravy na budoucí povolání, pokud nevykonával zaměstnání, kde za něj bylo odváděno důchodové pojištění, nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Obdobně zpravidla nemá přiznané ani sociální dávky, tady se sleduje příjem všech členů žijících ve společné domácnosti. **Nulový příjem a finanční závislost na rodičích** by mohlo být motivem pro co nejrychlejší získání zaměstnání. „*Rodiče mají svou práci a berou pár šušnou a já jim pořád visím na krku*“ (Filip). Svoji finanční situaci nepříznivě hodnotí i Lukáš, a to ve vztahu k svým pracujícím vrstevníkům. „*Více méně nemůžu se jim finančně rovnat, oni si užívají a já se musím krotit, to taky člověku nepřidá*“ (Lukáš).

„Peníze..., že jo, to potřebuje každéj“ (Václav).

Obecně dotazovaní absolventi **hodnotí svoji dlouhodobou nezaměstnanost negativně**. „Není to nic moc příjemného, se přiznám, snažím se moc si to nepřipouštět, necítím se zrovna ideálně“ (Marie). Daleko razantněji komentuje svoji situaci Filip, který je v evidenci úřadu práce ze všech dotazovaných nejdelší dobu. „Bože, co na to říct, nebudu sprostěj“ (Filip). Obdobně hodnotí svoji situaci a možnost umístit se na trhu práce Zuzana. „Špatný, navíc letos skončily děcka, co chodily do školy rok pode mnou, ti se taky snaží někde chytit a tím pádem je nás zase víc“ (Zuzana). Vyrovnat se s dlouhodobou nezaměstnaností není lehké. Obecně dochází k poklesu sebedůvěry, snížení pocitu vlastní hodnoty, k beznaději až k apatii. Zvládání situace je velmi individuální a záleží na odolnosti konkrétního člověka (Buchtová a kol., 2002). Dlouhodobá nemožnost získat zaměstnání, může vyústit až k rezignaci, pochybnostem o svých schopnostech a nízkému sebevědomí. „Jestli vůbec k něčemu jsem, ty odmítavé e-maily - vybrán lepší nebo jak to píšou vhodnější uchazeč, z toho fakt nejsem nadšeněj“ (Filip). Ovšem i přes nepříjemné zkušenosti a pocity je potřeba nevzdat se, vytrvat. „Je to těžký, pořád hledat, snažím se o pozitivní přístup a čekat, že to snad někdy vyjde, znám to i od kamarádek a to mají třeba i vyšší vzdělání“ (Iveta). Nezaměstnaní absolventi svoji nezaměstnanost spojují s různými pocity a emocemi. „Někdy mám takovou depku, prostě nevím, jak to mám ani říct, takovou zvláštní asi nevím úzkost, prostě nic příjemnýho no“ (Kamila). Nakonečný (2000) pocit úzkosti definuje jako nepříjemný duševní stav, doprovázený pocitem nějakého nebezpečí, hrozby, kterou nelze přesně určit. Příčin vyvolávajících úzkost je celá řada, např. nemoc, školní zkoušky, problémy v rodinných vztazích, finanční těžkosti. Dalším emočním stavem může být hněv, tedy reakce na překážku bránící dosažení cíle nebo konkrétně spíše pocit rozzlobení. Jde o slabší formu hněvu, zlobíme se, když se nám něco nedaří. *Někdy jsem rozzlobená, jak říká mamka na celej svět, není to celý nějaký divně nastavený, tolik lidí vyleze s maturitou a nejsou pro ně místa, no není to v tom státě celý divný*“ (Jana).

Mám se o koho opřít, je mi hej

Podstatnými důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti jsou zhoršené mezilidské vztahy, ať už v přímé rodině nebo s partnerem, tak i s širším sociálním okolím. Dlouhodobá nezaměstnanost je mnohdy příčinou omezení sociální komunikace a sociálních kontaktů (Kotýnková, Němec, 2003). Snaha a péče o dobré mezilidské vztahy je i jedním z bodů osob-

ních strategií potřebných pro překonání krizového období nezaměstnanosti (Buchtová a kol., 2002). V těžkých životních situacích potřebuje člověk mít pocit opory a pochopení u ostatních, zvláště blízkých lidí. „*Rodiče dobrý, zatím, jsou no benevolentní. Myslím, že chtěou, abych byl spokojenej a dělal, co mě baví*“ (Lukáš).

„*Zatím v pohodě, není to hrozný, časem by to bylo horší, proto říkám zatím*“ (Matěj).

„*Já mám tolerantní rodiče, jsme v pohodě*“ (Iveta).

Dotazovaní absolventi své **vztahy s rodiči většinou hodnotí jako bezproblémové**, ve svých rodičích mají oporu. Ovšem i tady jsou drobné diference. „*Rodiče se někdy dívají divně, není jim to příjemný, pak jsou takový ty zbytečný problémy, no ty hádky o ničem*“ (Filip). Rozdílná je také situace u mladých lidí, kteří se osamostatnili a již nežijí ve společné domácnosti s rodiči, ale bydlí s partnerem. „*No stoprocentní změna, doma to furt slyším, kdy si něco najdu, je blbý být závislá na příteli i našim je to trapný. Vlastně přítel byl trochu naštvanej, že všechno musí platit on, taková krizovka*“ (Nikola).

Co se týká vztahů s přáteli, zde se respondenti jednoznačně shodnou, že dlouhodobá nezaměstnanost jejich vztahy neovlivnila a nikterak nezměnila. Zjednodušeně lze uvést, že ztrátou sociálních kontaktů zpravidla spojených s nezaměstnaností netrpí. Mareš (1998) v souvislosti se ztrátou sociálních kontaktů uvádí termín sociální izolace, kterou jsou zpravidla více postiženi lidé staršího věku. „*S kamarádama ne, nezajímají se o to, mají svou práci, to neřeší*“ (Matěj).

„*Kámoši v pohodě, asi to neberou nijak tragicky, prostě to tak dnes je*“ (Václav).

„*S děčkama se potkáváme normálně, myslím, že se nic nezměnilo, ale já zase nejsem tak moc společenská*“ (Tereza).

Nejen, že absolventi mají v rodičích, potažmo i v přátelích citovou a morální podporu. Rodiči jsou podporováni samozřejmě i finančně. „*Jo, to určitě. Podpora psychicky, finančně, když nějaký místo vidí, tak řeknou*“ (Jana).

„*Jasně, že mě naši živí a sponzorujou, já se aspoň snažím doma pomáhat*“ (Mirek).

Efektivní využití volného času aneb bez práce nejsou koláče

Nezaměstnanost, zvláště pak dlouhodobá, je spojena s **nadbytkem volného a v mnoha případech neorganizovaného času**. Podle Buchtové (2002) je velmi důležité mít naplá-

nované pravidelné denní aktivity a důsledně dbát na jejich dodržování. Volný čas využívat efektivně s cílem rozšiřovat své dovednosti a kvalifikaci. Je vhodné navštěvovat různé volnočasové aktivity, kvalifikační kurzy, studovat cizí jazyky. Pro nezaměstnané je samozřejmé zapojení, mnohdy i převzetí prací spojených s domácností a chodem rodiny.

Respondenti bez rozdílu pohlaví otevřeně přiznávají, že **práce spojené s domácností** jim nejsou cizí. „*Vstanu, no taková žena v domácnosti, okolo baráku, i to se může do budoucna hodit*“ (smích – pozn. autorky) (Filip).

„*Tak různě, pomáhám v domácnosti, celkem mě chytlo vaření*“ (Zuzana).

Také se věnují svým koníčkům, zálibám a čas tráví s přáteli, na počítači a internetu. „*Snažím se sportovat, hodně chodím se psem ven, pomáhám doma, internet*“ (Jana).

„*Doma se snažím pomoci, zahrada a tak, jo taky samo počítač, internet*“ (Mirek).

„*Tak taky s klukama, na počítači*“ (Matěj). Doplnující otázka: Jak trávíte čas s přáteli?

„*Jo, to chodíme do posilovny, taky někdy běhat ven.*“

„*Jasně, že jdu na počítač, kouknu na facebook, co je kde novýho no..... a tak*“ (Marie).

Současně se snaží dále rozvíjet a **upevňovat své znalosti**, většinou se jedná o upevňování znalosti cizích jazyků. Podle Buchtové (2002) je úroveň kvalifikace a dovedností při hledání volného místa zásadní, nabízí více možností jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. „*Chci si vylepšit angličtinu, koukám na seriály v angličtině, aspoň toto nechci zapomenout*“ (Filip).

„*Mám maturitu z angličtiny, ale moc neumím němčinu, a co jsem si tak všimla, tak ji zaměstnavatelé celkem chtějí, tak teď chodím do kurzu tady pod městem, ani nebyl moc drahý*“ (Kamila).

„*Makám na fyzičce, chodím do posilovny, abych se dostal tam, kam chci*“ (Matěj).

Taktéž shodně uvádějí, že součástí jejich denních aktivit je **aktivní snaha hledat zaměstnání**. Podle Mareše (1998) se od nezaměstnaných obecně očekává, že budou vzniklou situaci řešit, hledat zaměstnání a této aktivitě věnují co nejvíce času a energie. Co se týká času věnovaného hledání zaměstnání, se u odpovědí objevují rozdíly, část respondentů vyhledává nabídky volných míst každý den u dalších je časový interval delší. Hlavní příčinu lze sledovat paradoxně v délce evidence a nejspíš i v osobních rysech respondentů. „*Je to různý, záleží, co ten den zrovna dělám, ale snažím se dívat na net každý den, aspoň překontrolovat co je nového*“ (Iveta).

„*Jak kdy, i hodinu záleží, co najdu, když odepisuju, je to delší*“ (Kamila).

„*Koukám po práci, co by se mně tak líbilo, firmy, který jsou zajímavý, průměrem přímý hledání, tak hodinu denně*“ (Lukáš).

„*Ty jo, tak týdně 10-20hodin, asi*“ (Matěj).

„*Tak dvě hodinky týdně, nedokážu říct přesně*“ (Tereza).

„*Obden, obdva, nabídky se moc nemění a taky jsou pořád dokola*“ (Filip).

„*Týdně dvě hodiny, asi průměrem možná tři*“ (Jana).

Žít svůj sen nebo se vzdát

Z dokumentů vedených úřadem práce a následných rozhovorů vyplývá, že dotazování absolventi mají zpravidla zájem o zaměstnání, odpovídající stupni a oboru dosažené kvalifikace. Buchtová (2002) považuje za důležité z celospolečenského pohledu u nezaměstnaných udržet si svá očekávání a požadavky na práci. „*Hledám v oboru, administrativa, zapisovatelka, něco v této oblasti*“ (Zuzana).

„*Tak ideálně v oboru, cestovní ruch nebo administrativa*“ (Iveta).

„*Nejradši bych dělal nějaký práce na počítači, účetního nebo taky řidiče*“ (Mirek).

Avšak z důvodu zdárného překonání krizového období nezaměstnanosti souhlasí a vítá přijetí práce pod úroveň kvalifikace a za nižší mzdu, ale jen krátkodobě, z důvodu udržení pracovní vitality a získaných pracovních schopností a dovedností (Buchtová a kol., 2002). Podle Kotýnkové a Němce (2003) si zvláště dlouhodobě nezaměstnaní pokládají otázky, zda pracovat nebo nepracovat za nižší mzdu nebo zda se mají vzdát své profese.

„*Tak při nejhorším bych šla i do toho supermarketu, ale moc mě to neláká*“ (Jana).

„*I tu servírku a barmanku bych vzala, než seženu něco lepšího*“ (Marie).

„*Cokoliv, i dělnický profese, montážní dělník, ale abych to zvládla*“ (Nikola).

Nutno přiznat, že respondenti mají svou představu o budoucím uplatnění na trhu práce. Dokonce i vysněná zaměstnání a doufají, že by se jim jejich představa mohla naplnit. Podle Bollese (2004) je důležité nejen sledovat nabídky volných míst, ale hlavně hledat a zajímat se o práci, o jakou máme skutečně zájem. „*Chtěl bych do armády nebo k policii, ale spíš je to jenom sen, i když přihlášky mám podané a zatím hledám i jiný místa a uvidím*“ (Matěj).

„*Jednoznačně, zkušební jezdec nebo dobrej mechanik ve značkovém servisu*“ (Lukáš).

Ale také znají své silné a slabé stránky a přesně vědí, co by dělat nechtěli. „*Jo, tak třeba taková pojišťovnačka, to bych vůbec nedala, přemlouvat lidi, to fakt ne*“ (Tereza).

Ovšem jak dlouhé čekání na vysněné nebo požadované místo je vhodné a v případě, že absolvent přijme místo pod svou kvalifikaci, dokáže se ještě propracovat k místu odpovídajícímu jeho kvalifikační úrovni? Neutrčí tím jeho profesní kompetence? Znamé české přísloví říká: „*Lepší vrabec v hrsti, nežli holub na střeše*“ (Citace In: Česká přísloví). Ale platí toto i v těchto případech? Na tyto otázky neexistuje jednoznačná odpověď a jejich řešení je velmi individuální.

Dát o sobě co nejlépe vědět a hlavně vydržet

Způsoby hledání zaměstnání je možné shrnout do několika navzájem se prolínajících kategorií. Nejefektivnější je mít předem připravený životopis a základní strukturu původního dopisu, ty pak dle potřeby měnit a rozesílat na vybrané pracovní pozice. Vytvořit si vlastní systém vyhledávání volných míst, který vyhovuje konkrétnímu jedinci. Pro každého je příjemnější jiný způsob, v každém případě lze zaměstnavatele kontaktovat telefonicky, osobně, písemně (Siegel, 2005).

Dotazovaní absolventi se přiklání k hledání volných míst na internetu a zaslání životopisů e-mailem. Tato skutečnost vypovídá o současné mladé generaci, zvyklé informace hledat na internetu a pohybovat se na sociálních sítích. Tento trend lze sledovat i v inzerované nabídce volných míst. V roce 2012 bylo 61% inzerátů s nabídkou volných míst umístěno na internetu, což je oproti roku 2005 podstatný nárůst, tehdy bylo tímto způsobem zveřejněno 26% inzerátů (Šťastnová, Tillner, 2013). „*Všechny místa hledám na netu a posílám životopisy*“ (Jana).

„*Dívám se na internet, posílám životopisy nebo přímo volám. Nejde snad ani říct, co je nejlepší, každá firma to má jinak, někde se ani nechcous bavit*“ (Václav).

„*Hlavně na internetu a taky někdy noviny*“ (Kamila).

„*Místa hledám na internetu a pak radši volám je to jistější, životopis taky můžou přehlednout*“ (Mirek).

„*Kamarádi mně taky o nějakých místech řekli i naši, ale jinak internet a volat*“ (Nikola).

Podle Mareše (1998) nezaměstnaní zpravidla hledají nové zaměstnání přímým kontaktem se zaměstnavatelem a registrací na úřadech práce. „*Obešla jsem jen tak nějaký firmy a cel-*

kem k ničemu to stejně nebylo, stejně řekli, ať tam nechám životopis, a že až něco bude, tak se ozvou“ (Iveta). Doplnující otázka: podle čeho jste firmy vybírala? „To bylo různý, co tak běžně znám, že tam třeba někdo dělá nebo by se mně tam i líbilo dělat, no asi tak, no tak.“

„Když jsem šel sem, tak jsem se díval na nástěnku, něco jsem našel, tak zkusím zavolat“ (Lukáš).

„Taky jsem měla nějaký nabídky od úřadu, ale nic z toho nevyšlo“ (Marie). Doplnující otázka: proč nic z nabízených volných míst úřadem práce nevyšlo? „Doporučenky jsem dostala celkem dvě, jedno místo chtěli praxi a na druhý mě stejně nevzali, vybrali někoho jinýho.“

Ovšem strategie hledání zaměstnání a způsob kontaktování zaměstnavatelů je potřeba mít důkladně promyšlené. Maximální snaha a vytrvalost se zcela určitě vyplácí, je dobré poslat životopis e-mailem, následně originál poštou a též dát zaměstnavateli o sobě telefonicky vědět (Bolles, 2004). *„Nestačí jen tak někam zajít, je potřeba vědět, co která firma chce a až potom je oslovit“ (Zuzana).*

Důležité je znát místní trh práce, místní firmy, vědět, čím se zabývají, o jaké zaměstnance mají zájem, jak probíhá nábor. Podstatné je i zvážit dostupnost bydliště a možnosti dojíždění. *„Jasně, že jsem napřed obešel firmy v okolí, který tak nějak znám nebo tam dělají kamarádi“ (Mírek).*

Tyto informace jsou základem úspěchu společně se znalostí sám sebe, je potřebné mít přehled o svých znalostech, zkušenostech, ale i nedostatcích, jednoduše vědět co lze zaměstnavateli nabídnout. *„No, já vůbec nejsem technicky schopná, nějaký šroubky a montování. Vím, že na těch linkách pracují i ženský, ale já bych to prostě nezvládla, tak takový místa prostě no nijak nevyhledávám“ (Jana).*

Schopnost se vhodně prezentovat je nedocenitelná, dobře vypracovaný životopis a perfektní příprava na výběrové řízení je tak základem úspěchu (Siegel, 2005). *„Životopis mám vypracovaný, už jsme se to učili ve škole a navíc nám dávala paní vzory tady na tom společným poradenství“ (Kamila).*

Podle Corfield (2005) je na osobní schůzku zváno více uchazečů, kteří mají o místo zájem a odpovídají požadavkům zaměstnavatele. Proto je velmi důležité se náležitě připravit, protože právě uchazeč má výrazný vliv na průběh celého pohovoru, je mu dán prostor pro

hovor a tím má možnost ovlivnit směr pohovoru, může tak efektivně upozornit na sebe a své přednosti. Nejčastější chyby u přijímacích pohovorů ze strany uchazečů, právě vidí v nesprávné komunikaci, neschopnosti odpovídat na otázky určitě, věcně, neodbíhat od tématu, taktéž neschopnost popsat své schopnosti a dovednosti. Samozřejmostí je i upravený vzhled a příjemné vystupování. „*Co jste tam pochopil, je dobrý mít takovej přehled. Myslím, že mě ty pohovory něco naučily, jak jednat, co tak vědět. Teď když už někam jdu, tak se napřed podívám na jejich stránky, abych měl přehled, a taky není špatný vědět i o konkurenci, prostě tak jako víc do detailu*“ (Filip).

„*Taky být jako dobře připravená, ne jenom vědomosti, vědět, co chci říct, jak bych se v té firmě uplatnila, co bych mohla dělat, co oni si představujou*“ (Nikola).

Žádost o pracovní místo je vždy spojena s rizikem odmítnutí, je nutné si uvědomit, že tato skutečnost nevypovídá o osobních a odborných kvalitách člověka (Buchtová a kol., 2002). Jako nejvíce nepříjemné uvádí respondenti čekání na výsledky výběrových řízení a obecně na jakoukoliv odpověď od zaměstnavatelů. „*Když už se někdo na e-mail ozve, tak to je snad zázrak, fakt to jsou výjimky*“ (Kamila).

„*Jo v praxi to vypadá, že pořád čekám, vlastně ani nevím, jest-li si to vůbec přečetli a stejně neodepíší*“ (Mirek).

„*Prostě neodpoví...a stejně se nic nedozvím, i když tam třeba znovu zavolám, buď tam není šéf nebo personální, ještě nejsou rozhodnutý a já nevím co ještě, ...asi výmluvy*“ (Nikola).

„*Neodpovídají vůbec, taky by si mohli uvědomit jak to, no jak je to nepříjemný*“ (Marie).

Zcela výjimečně se dotazovaní absolventi zmiňují o vyhledávání volných míst a kontaktů přes známé, tedy příbuzné, přátele a sousedy. Tato strategie hledání volných míst bývá mnohdy vnímána v negativním smyslu, jako možnost zaměstnání „přes známosti“, které ne každý má a mnohdy jsou na volná místa upřednostňovaní právě díky známostem lidí s neodpovídající kvalifikací a schopnostmi (Sychrová, 2012). „*S kámošem jsme měli místo odsud, no z nástěnky, tak jsme tam šli, ho vzali a mě nakonec stejně ne. Ale stejně tam měl někoho známýho nebo co*“ (Václav).

Vydržet stále aktivní a nenechat se neúspěchem odradit je určitě náročné a stojí nezaměstnaného mnoho sil. Období nezaměstnanosti je rozčleněno do několika fází, největší možnost uspět je ve fázi aktivity, samozřejmě časové úseky jsou individuální (Kotýnková, Ně-

mec, 2003). Záleží také na povahových rysech jedince, rodinném zázemí a též na aktuální situaci na trhu práce. Nejvyšší úspěšnost je vykazována v prvních šesti měsících nezaměstnanosti (Siegel, 2005). Dotazovaní absolventi zpravidla projevují aktivní snahu hledat zaměstnání a mají pozitivní pohled do budoucna. *„No, jsem tady už víc jak půl roku, ale myslím, teda spíš doufám, že na jaře to bude lepší i míst, že jako bude víc. V mém oboru aspoň na tu sezónu“* (Marie).

„Co můžete chtít na konci a začátku roku, věřím, že se to rozjede, určitě“ (Václav).

Ale objevují se i opačné odpovědi, spíše skeptické, ovšem ne s náznakem rezignace nebo apatie, to je zcela určité dobré znamení. *„Někdy už jsem taková, nevím, asi znechucená, přestávám si věřit a začala jsem myslet i s našima nad dalšíma možnostma jako jít do něčeho jinýho“* (Zuzana).

Zásadní překážka „strašák“ jménem praxe

Absolventi bez rozdílu vidí zásadní problém a překážku uplatnění se na trhu práce jednoznačně v nedostatku praxe. *„No, praxe, to je celkem jasný“* (Kamila).

„Tak určitě praxe, na tom vždycky narazím“ (Mirek).

„Na jisto praxe, co ve škole, to je jen na pár týdnů, to fakt nestačí“ (Václav).

Podle Šťastnové a Tillnera (2013) má praxe značný význam, konkrétně požadavek na praxi je uveden v 53,5% inzerátů, tento počet se na první pohled nemusí zdát závratný, ovšem lze předpokládat, že řada zaměstnavatelů tento požadavek přímo neuvádí, ale při přijímání pracovníků k praxi přihlíží. Požadavek na praxi v oboru je ze strany zaměstnavatele natolik specifickým nárokem, který není možné jinak nahradit nebo získat, je zásadně závislý na době strávené výkonem totožné nebo velmi podobné profese. Tuto skutečnost potvrzují i výpovědi respondentů. *„Ale kde tu praxi mám vzít, když mě nikdo nevezme, to je snad bez šance, ne“* (Marie).

Je nutné vzít v potaz, že zaměstnavatel má možnost volby, při výběru potenciálních zaměstnanců může volit z kandidátů s praxí a bez praxe. U uchazečů s praxí většinou o přijetí rozhoduje právě praxe a předchozí pracovní zkušenosti. U kandidátů bez praxe jsou potom stěžejní dovednosti, schopnosti a flexibilita. Zaměstnavatele většinou k přijetí člověka bez praxe vede právě možnost „vychovat“ si pracovníka podle svých potřeb takového, který není zatížený předchozími pracovními návyky. Podle Kalouskové (2006) naopak může být problémem i potřebná doba na zapracování a pracovní morálka. *„Je jasný, že na takový místa jako je administrativní pracovník se hlásí strašně moc lidí a vždycky je tam někdo*

kdo má praxi a pak, no určitě dají přednost jemu, aby nemuseli zaučovat a tak no to je problém“ (Zuzana).

Problematicky se může jevit už samotná volba studijního oboru, faktem je, že v posledních letech stoupl počet studentů ekonomických a administrativních oborů na úkor oborů technických (Kalhausová, 2013). Podle Kuchaře (2007) z důvodu změn ve složitosti práce, došlo ke snížení významu maturity jako legitimace pro výkon prací s vyšší úrovní kvalifikace. Maturita se stává nezbytnou pro výkon středně kvalifikované práce, pro výkon kvalifikovaných prací již mnohdy nestačí. *„Já nevím, tolik lidí má ekonomický zaměření, ale ty místa potom prostě nejsou. Pak vezmou někoho, kdo má praxi nebo třeba lepší školu, jako třeba vošku nebo bakaláře. Takže pro středoškoláka těch možností a takovejch jako, no jak to říct hezkejch míst moc není“ (Nikola).*

„No, zrovna na účetní fakt chtěj praxi i pět let no nebo vejšku aspoň toho bakaláře“ (Jana).
„Celkově těch míst je víc pro chlapy, zvlášť technický, to je jasný. Taky jsem se hlásila na odbytového referenta, a pak vzali spolužáka, nevím jest-li to jde vzít jako fakt, ale možná jsou na tom trochu líp“ (Zuzana). Obecně je možné říct, že český trh stále spíše preferuje takzvaný „mužský model pracovní kariéry“, tedy kariéru nepřerušovanou rodinnými událostmi jako je péče o děti a s tím spojená mateřská a rodičovská dovolená (Dudová, Hastrmanová, Hašková, 2007).

Problém praxe lze alespoň částečně řešit, společnost je si vědoma této problematiky a v současné době je v realizaci několik projektů, kde mají absolventi možnost praxi získat. *„Zajímala jsem se o ty různé projekty, viděla jsem informace na internetu, tak uvidím, snad z toho něco bude“ (Nikola).*

„Taky jsem měl nabídku jít do zaměstnání přes projekty pro absolventy, ale nakonec to skončilo na tom, že nemám řidičák“ (Filip). Doplnující otázka: řidičský průkaz nemáte proč, z nedostatku financí? *„Ne, to ne, taková blbá zkušenost, je těžký to překonat.“*

Někteří absolventi jsou mnohem konkrétnější při definování překážek pro získání zaměstnání a přiznávají nedostatky i ze své strany, zvláště pak v povahových rysech. *„Já nevím, je pro mě těžký se domluvit, no taky odvaha, spíš ta komunikace. Jak už jsem říkala, nejsem moc společenská a už vůbec ne komunikativní. Jo, to je ten problém“ (Tereza).*

„Já bych řek, že je to možná i, no z mé strany“ (Lukáš). Doplnující otázka: Jak to konkrétně myslíte? *„Jsou práce, který fakt moc dělat nechci a co bych chtěl, toho je zase málo,*

taky nejsem jen tak s něčím spokojenej, chci mít stoprocentní výsledky a ne jen tak něco.“ Spokojenost úzce souvisí s kvalitou života, kvalitně žije ten, kdo je spokojen se svým životem. Spokojen je člověk, tehdy pokud dosahuje cílů, které si předsevzal (Dvořáková, Dušková, Svobodová, 2006).

Bez ústupků nic nezískám aneb vždy je něco za něco

Předposlední otázka z celého rozhovoru (Co jste ochoten/na udělat pro získání zaměstnání?) z pohledu tazatele byla pro dotazované nejsložitější, většinou nad ní dlouze přemýšleli a zvažovali odpovědi. *„To je těžká otázka, život určitě ne (smích – pozn. autorky), ale ze začátku asi všechno, než se zapracuje, určitě bych slevila z takovýho toho pohodlí, no asi“* (Nikola). Doplnující otázka: Co myslíte pojmem pohodlí? *„Tak třeba určitě hodně ze svého času, máň zábavy. Určitě bych se taky musela něco novýho naučit, třeba i dál dojíždět, asi tak.“*

„Víc času, víc pile, jako do toho hledání.“ (Mirek).

„Všechno, to zní dost blbě“ (Lukáš).

„Co se dá obětovat, já nevím..., hm tak asi čas, třeba jsem taky uvažoval se přestěhovat, jako do většího města, ale pomůžu si a co bydlení, to taky něco stojí“ (Filip).

„Na dojíždění jsem zvyklá, to vůbec neřeším“ (Marie).

Obecně respondenti jsou ochotni pro získání zaměstnání **obětovat svůj čas, v mnoha případech i delší dojíždění a i změnit bydlení**. V České republice není oproti jiným zemím zvykem se stěhovat za prací, ale i toto se v důsledku hospodářské krize mění, zvláště pak u mladších lidí bez závazků (MPSV, ©2013d). V odpovědích dotázaných se objevují drobné rozdíly. *„Jasně, že bych nejradši pracovala v místě, ono i to dojíždění by nebyl až tak velkej problém, taky kam, to vypadá jednoduše, ale aby se to vyplatilo“* (Tereza). Obdobně spíše negativně se vyjadřují i k možnosti změny bydliště. *„Tak to bych fakt asi nechtěla“* (Nikola). Avšak jsou i naprosto opačné názory těch, kteří stěhování za prací zvažují. *„Zkousím i vzdálenější místa a hlavně větší města, tak bydlet jinde nevidím tak nereálně, už jsem se domlouvala s kamarádama, že by jsme našli byt a tak“* (Iveta). Bydlení s kamarády je podle Dudové, Hastrmanové a Haškové (2007) relativně novým způsobem, převážně využívaným mladými lidmi. Celkově není českou populací vnímán pozitivně, příznivci tohoto stylu bydlení jsou častěji mladí lidé převážně muži. Tento styl je hlavně preferován

studenty a nezaměstnanými, což se odvíjí od finanční situace. „*Bývalí spolužáci mají pronajatej byt, možná bych do toho šel, velký město víc možností, ušetří se i čas, myslím jako místo dojíždění, ale naši nejsou moc nadšení*“ (Václav).

Je kam se posunout aneb změna je život

Nezaměstnanost je zcela určitě náročným životním obdobím, o to více tehdy, pokud se nedaří na trhu práce uspět delší dobu. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk by měl svoji dosavadní snahu zhodnotit a zauvažovat zda postupuje správně, zvážit všechny další možnosti a případně se rozhodnout pro změnu. Záleží jen na nezaměstnaném, co je schopen a ochoten pro získání zaměstnání udělat. Každý nese sám odpovědnost za výsledky svých aktivit a rozhodnutí, proto je nutné přistupovat k možnostem vedoucím k zaměstnání důsledně (Siegel, 2005). Variant jak změnit své dosavadní strategie nebo dokonce „celý život“ je celá řada. Samozřejmostí je snaha o vytrvání v aktivním hledání zaměstnání. Jednou z možností je pracovat na rozšíření svých znalostí, této variantě se dotazovaní absolventi nebrání a již ji zvažují. „*Dívala jsem se i po nějakých kurzech*“ (Tereza).

„*Plánuju podat přihlášku na vysokou nebo na vošku, přece jenom bych měla těch možností daleko víc a vidím to jako celkem dobrou možnost jak, že bych už nebyla v evidenci*“ (Jana). Doplnující otázka: V jakém oboru? „*Určitě zůstanu ve svém, no ekonomie.*“

Také se objevila varianta naprosté změny dosavadního profesního zaměření. „*Mám v plánu si podat přihlášku, abych měla výuční list, měla jsem představu kuchařky nebo cukrářky, dokonce bych nemusela ani dělat celý tři roky, snad jenom dva. Zatím to všechno zjišťuju a taky záleží, jest-li mě přijmou*“ (Zuzana). Doplnující otázka: Domníváte se, že s výučním listem budete mít více možností? „*Myslím, že i jo nebo se taky třeba za ty dva roky úplně změní situace a najdu místo v administrativě.*“

Pozitivním zjištěním je, že dotazovaní absolventi se poměrně dobře orientují v nabízených možnostech řešení nezaměstnanosti. Jak již z předchozích odpovědí vyplynulo, jsou informovaní o možnostech směřujících k uplatnění absolventů, vědí o příspěvcích pro potenciální zaměstnavatele nebo i o možnosti příspěvku pro začínající podnikatele. „*Slyšel jsem, že pokud by mě chtěl někdo zaměstnat, může si vyřídit příspěvek z úřadu*“ (Mírek).

„*O tom příspěvku už jsem mluvil s jedním majitelem firmy, normálně by mě zaměstnat nemohl, ale toto prý zváží, tak se uvidí, co z toho bude*“ (Václav).

„*Taky jsem přemýšlel, že bych šel sám na sebe, ale je to trochu risk*“ (Lukáš). Doplnující otázka: Z čeho máte obavu a víte o možnosti příspěvku od úřadu práce? „*Je to strašná*

odpovědnost, nevím taky, abych všechno věděl, takový to papírování a tak. Ten příspěvek si vyřizoval jeden známej, ale to zase tolik peněz není. Přemýšlím nad tím, nejlepší by to bylo asi zatím jako vedlejšák k normálnímu zaměstnání.“

Z odpovědí vyplynula i další možnost řešení, a to odjezd za prací do zahraničí, což samozřejmě může být velmi prospěšné pro získání nových zkušeností a hlavně upevnění a prohloubení jazykových dovedností. „*Přemýšlel jsem o Anglii, přece jenom bych se no otrkal, ale hlavně se pořádně naučil angličtinu, přece jenom každodenní mluvení by bylo o něčem jiným než jenom učení doma“ (Filip).*

Možnost změnit dosavadní stav a situaci je pouze v rukou mladých nezaměstnaných. Pouze na nich záleží, co dalšího podniknou pro změnu ze stavu nezaměstnaného na stav zaměstnaného, podnikatele nebo studenta. Jako každé rozhodování i toto je velmi těžké a vyžaduje dostatek odvahy a informovanosti. Právě v tomto vidím potřebnost širší realizace poradenských programů.

4.6 Shrnutí praktické části

Cílem závěrečné kapitoly praktické části diplomové práce je shrnout získané informace z celého provedeného výzkumu a zodpovědět v úvodu položené hlavní výzkumné otázky.

1. Ovlivňuje dlouhodobá nezaměstnanost životy absolventů?

Životy nezaměstnaných absolventů jsou zcela určitě ovlivněny dlouhodobou nezaměstnaností v negativním směru. Nejtíživější dopad mají důsledky psychické a ekonomické. Důsledky sociální až tak důrazný dopad nemají, pokud bereme v úvahu zásadní vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na společenský život a začlenění se do sociální skupiny. Naprostá většina dotázaných se shoduje, že nezaměstnaností jejich dosavadní sociální kontakty nikterak neutrpěly, dokonce zmiňují, že jejich přátelské vztahy zůstávají na stejné úrovni. Taktéž pozitivně hodnotí své vztahy s rodinou, respektive s rodiči. Cítí, že v rodičích mají podporu, i když se objeví drobné neshody, nejedná se o nic razantního.

Jako zcela nejhorší a nejtíživější lze sledovat již zmíněné důsledky psychické. Z odpovědí vyplynulo, že je mnohdy velmi těžké vyrovnat se s odmítavým a netečným přístupem zaměstnavatelů a trvajícím neúspěchem ve snaze umístit se na trhu práce. Nezaměstnanost taktéž spojují s emočními projevy jako je úzkost nebo naopak zloba. Ztráta sebevědomí a

pocit vlastní neschopnosti nebo selhání je tedy neproblematičtější důsledkem. Ekonomickou situaci též dotazovaní nezaměstnaní zmiňovali, nulový příjem, závislost na rodičích a omezené prostředky, zvláště pak nemožnost vést životní styl jako zaměstnaní vrstevníci. Výrazně hůře je vnímána nepříznivá finanční situace spojená s nezaměstnaností u osob, které nežijí ve společné domácnosti s rodiči, ale žijí s partnerem.

Dostatek času pramenící z nezaměstnanosti není tazateli vnímán jako nevyužitý nebo promarněný, absolventi uvádějí, že se převážně věnují činnostem spojeným s chodem domácnosti, koníčkům, přátelům, ale také pracují na zdokonalení svých znalostí, snaží se rozvíjet převážně cizí jazyky. Čas tráví i na počítači a internetu, při této příležitosti zmiňují aktivity spojené s hledáním zaměstnání. Až na pár výjimek se shodují v tom, že hledáním zaměstnání se zabývají každý den, souhrnně lze uvést, že touto činností tráví několik hodin týdně. Cílem této výzkumné otázky bylo zjistit, jak dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje životy absolventů. Jako nejtěživější lze definovat důsledky psychické, podstatně ovlivněn je i život důsledky ekonomickými, tedy nulovým příjmem. Dopad sociálních důsledků se nezdá být až tak tíživý. Rodinné a přátelské vztahy i v době nezaměstnanosti jsou zachovány bez podstatných změn, taktéž tato skupina nezaměstnaných cítí a má podporu svých rodičů a potažmo i přátel. Čas tráví činnostmi spojenými s chodem domácnosti, rozvíjením přátelských vztahů, zdokonalováním se ve znalostech, dále pak na počítači a sociálních sítích a také aktivitami spojenými s hledáním zaměstnání.

2. Jak se orientují na trhu práce a jaké jsou dosavadní zkušenosti s hledáním zaměstnání?

Dobrym znamením je zjištění, že dotazovaní absolventi mají konkrétní představu o svém uplatnění na trhu práce. Zpravidla se jejich představy a požadavky slučují s absolvovaným oborem. V některých případech jsou ochotni ze svých požadavků slevit a na určitý čas, tedy krátkodobě a dočasně přijmout zaměstnání, které podle jejich představ není ideální a v mnoha případech je také pod hranicí dosažené kvalifikace. Taktéž znají své přednosti a nedostatky, jsou si vědomi svých povahových rysů a podle toho volí své místo na trhu práce. Výrazně pozitivně lze hodnotit i snahu a ochotu pracovat na zdokonalení svých schopností a dovedností za účelem získání vysněného zaměstnání.

Co se týká orientace na trhu práce ve smyslu hledání volných míst, lze zjednodušeně uvést, že respondenti obstáli. Většinou hledají volná místa na internetu, což je možné definovat jako současný trend a odpovídá tomu i skutečnost, že více jak polovina aktuálně nabíže-

ných volných míst jsou právě zveřejněny na internetu. Současně si dotazovaní uvědomují své schopnosti, které mohou nabídnout zaměstnavateli a také nutnost vyvinout větší aktivitu při hledání volných míst a následné komunikaci se zaměstnavatelem. Nestáčí jen poslat životopis a čekat. Jako vhodné vidí zaměstnavatele na sebe upozornit, tedy se ještě telefonicky dotázat. Taktéž přikládají důležitost důsledné přípravě na výběrové řízení, pohovor u potencionálního zaměstnavatele. Zcela výjimečně uvádějí, jako strategii hledání zaměstnání kontaktování známých, důvodem může být, že doposud nepracovali a nezískali takové kontakty, které mají vliv na umístění na trhu práce.

Zásadní překážku a problém vidí v komunikaci se zaměstnavatelem. S čím se setkávají naprosto běžně, je neschopnost a neochota zaměstnavatelů odpovědět na jejich dotaz na práci, zasláný životopis. V mnoha případech se nedočkali žádné odpovědi a neznají výsledek výběrového řízení. Ale i přes dosavadní neúspěch a odrazující chování řady zaměstnavatelů neztrácejí tolik potřebnou aktivitu a snahu situaci řešit.

Cílem této části rozhovoru bylo přinést odpověď na otázku, jak se absolventi orientují na trhu práce a jaké mají zkušenosti s hledáním zaměstnání. Absolventi převážně nabídky volných míst vyhledávají na internetu, rozesílají životopisy a dále pak zaměstnavatele kontaktují telefonicky. Zaměstnání většinou hledají ve svém absolvovaném oboru, což odpovídá jejich představě, avšak krátkodobě jsou ochotni ze svých požadavků slevit a přijmout i zaměstnání nižší úrovně. Jsou si vědomi důležitosti důkladné přípravy na prezentaci u potencionálního zaměstnavatele. Jako největší mínus vidí špatnou komunikaci ze strany zaměstnavatelů, respektive neochotu odpovídat na zasláné životopisy, i přes tuto překážku a trvající neúspěch se snaží nepříznivou situaci dále řešit.

3. Co je zásadní překážkou a jaké jsou možnosti řešení situace?

V poslední části rozhovoru jsem se pokusila zjistit, v čem vidí absolventi zásadní překážku nebo problém trvání současné situace. Odpověď je naprosto jednoznačná, největší problém vidí v nulové odborné praxi, která je zaměstnavateli ve většině případů požadována. A to i přesto, že zaměstnavatel prvotně praxi nepožaduje, ale v konečném výběru je úspěšný ten kdo praxi má alespoň krátkodobou nebo má případně vyšší kvalifikaci. V souvislosti s touto skutečností se respondenti zajímají o možnosti získání praxe prostřednictvím projektů zřizovaných pro uchazeče o zaměstnání s tímto problémem. Někteří absolventi vidí

problém nejen v nedostatečné praxi, ale i v nedostatečných komunikačních kompetencích a také neochotě slevit ze svých představ a požadavků.

Dalším bodem byla snaha zjistit, co jsou respondenti ochotni obětovat pro získání zaměstnání nebo kde případně vidí další možnosti řešení situace. Dotazovaní respondenti se v podstatné většině nebrání dojíždění a obětovali by svůj volný čas. Někteří by případně byli ochotni zvážit i změnu bydliště, hledat zaměstnání ve větších vzdálenějších městech a bydlet společně s přáteli. Taktéž jsou ochotni zvýšit si kvalifikaci, studiem vysoké nebo vyšší odborné školy nebo kvalifikaci změnit a studovat střední odborného učiliště. Další možností, která se objevila, je odjezd za prací do zahraničí a tím nejen získání nových pracovních a životních zkušeností, ale hlavně zdokonalení jazykových schopností tolik požadovaných zaměstnavateli. Příjemným zjištěním je skutečnost, že dotazovaní uchazeči jsou informováni nebo se sami zajímají o možnosti řešení nezaměstnanosti formou nástrojů APZ a zároveň zvažují jejich využití.

Cílem závěrečné části rozhovoru a poslední výzkumné otázky bylo odpovědět na otázku, co je zásadní překážkou nalezení zaměstnání a jaké jsou možnosti řešení současné situace. Dotazovaní absolventi jako zásadní překážku vidí nedostatečnou odbornou praxi. Pro získání zaměstnání by obětovali volný čas, přiklánějí se k ochotě dojíždět za zaměstnáním a někteří se nebrání i stěhování se za prací. Zvažují další studium s cílem zvýšit své šance na trhu práce. Jsou informováni, znají a zvažují využití nástrojů APZ.

Zcela jistě je výzkum ovlivněn osobou výzkumníka, za samozřejmé považují, že respondenti nebudou sdělovat vykonávání „práce na černo“, tedy participaci na neformálním trhu práce. Této možnosti jsem si vědoma a zároveň s ní z profesionální zkušenosti počítám. Ovšem, i přesto se domnívám, že se nejedná o zásadní problém, protože podstatným cílem a snahou je začlenit absolventy na trh práce formální.

ZÁVĚR

Práce je pro člověka důležitou součástí života. Nejen, že je prostředkem uspokojení materiálních potřeb, ale zároveň je možností seberealizace, uplatnění, získávání sociálních kontaktů a navazování přátelských vztahů. Přístup k práci a s tím úzce související úspěch na trhu práce je zcela individuální, podstatný vliv mají osobní charakteristiky jedince, motivační faktory a současně vliv rodiny a sociálního okolí. Pro absolventa je první zaměstnání zdrojem nových zkušeností, prostorem pro převedení teoretických znalostí a dovedností do praxe a hlavně možností získat pracovní návyky a zkušenosti. Proto je velmi důležité, aby se mladí lidé po úspěšném absolvování studia co nejdříve umístili na trhu práce.

Nezaměstnanost - a zvláště pak dlouhodobá - nejen že je celospolečenským problémem, ale hlavně důsledky s ní spojené negativně ovlivňují lidský život. Celý problém je nutné řešit od začátku, již během studia si osvojit takové klíčové a profesní kompetence, které umožní plynulý přechod ze školy na trh práce. Dokázat se prosadit, efektivně oslovit a zaujmout zaměstnavatele, stále na sobě pracovat a učit se, taktéž být v obraze a dokázat využít nabízených možností řešení nezaměstnanosti.

Cílem diplomové práce bylo popsat problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů středních škol, důsledky s ní spojené a nastínit možnosti řešení. V praktické rovině realizovat výzkum s cílem zjistit vliv důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti na životy absolventů středních škol, jejich orientaci na trhu práce a zkušenosti s hledáním zaměstnání a v neposlední řadě ozřejmit, v čem oni sami vidí zásadní problém dlouhodobé nezaměstnanosti a také jaké jsou možnosti řešení této situace.

Výzkum realizovaný mezi vybranými dlouhodobě nezaměstnanými absolventy středních odborných škol s maturitou potvrzuje negativní dopad dlouhodobé nezaměstnanosti na jejich životy. Za nejtěživější jsou považovány sociálních a ekonomické důsledky, problémem je ztráta sebevědomí a pocit vlastní neschopnosti, taktéž finanční závislost na rodičích. Nabídky zaměstnání zpravidla vyhledávají na internetu a mají zájem o uplatnění na trhu práce ve vystudovaném oboru, avšak krátkodobě jsou ochotni ze svých požadavků slevit. Za největší překážku je považován nedostatek praxe, která je ve většině případů zaměstnavateli požadována a upřednostňována. Pro získání zaměstnání jsou ochotni obětovat volný čas, dojíždět za prací a v některých případech i změnit bydliště. Jako jednu z možností řešení nepříznivé situace vidí zvyšování nebo změnu kvalifikace, taktéž se za-

jímají a znají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a projekty cílené na zaměstnanost absolventů.

Výsledky výzkumu jasně ukazují nutnost promyšlené volby studijního oboru, zájmu o studovaný obor, rozvíjení kompetencí a následně schopnost kompetence využít. Taktéž je velmi důležité sladit požadavky zaměstnavatelů a trhu práce se schopnostmi a znalostmi absolventů a těmto požadavkům přizpůsobit nabídku studijních oborů. Problematika nezaměstnanosti je celospolečenským sociálním problémem, absolventi jsou na trhu práce považováni za znevýhodněnou skupinu, je nutné jim věnovat zvýšenou péči, protože dlouhodobá nezaměstnanost má velmi nepříznivé důsledky pro další vývoj pracovní kariéry a na celkový způsob života.

Řešení této problematiky a snaha o zvýšení zaměstnanosti absolventů je jednou z priorit Evropské unie a samozřejmě i České republiky. Orgány činné v této oblasti, tedy Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky se snaží maximálně podporovat zaměstnanost mladých lidí. Již funguje několik projektů zaměřených právě na problematiku získání odborné praxe, financovaných jak z národních zdrojů, tak z peněz evropských. Důležité je tento problém dostat do povědomí široké veřejnosti, zvýšit zájem zaměstnavatelů o mladé lidi bez praxe. Zdůraznit jejich nesporné a mnohdy opomíjené přednosti, kterými jsou adaptabilita a z určitého pohledu i možnost vychovat si pracovníka dle svých představ nezatíženého předchozími pracovními zkušenostmi.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BEDRNOVÁ, Eva; NOVÝ, Ivan; a kol., 2007. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. vyd. Praha: Management Press, 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0.

BELZ, Horst; SIEGRIST, Marco, 2001. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení : východiska, metody, cvičení a hry*. 1. vyd. Praha: Portál, 375 s. ISBN 80-7178-479-6.

BERÁNKOVÁ, Kateřina, 2004. *Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí*: Tisková zpráva. [online]. [cit. 2014-02-14]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>

BERÁNKOVÁ, Kateřina, 2013. *Podpora absolventů je na místě*: Tisková zpráva. [online]. [cit. 2014-01-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

BERÁNKOVÁ, Kateřina, 2014. *“Odborná praxe“ sklízí úspěch*: Tisková zpráva. [online]. [cit. 2014-02-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

BOLLES, Richard N, 2004. *Jak si najít dobrý džob*. 1. vyd. Bratislava: Motýl, 144 s. ISBN 80-88978-99-8.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena; a kol., 2002. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický, a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

BURDOVÁ, Jeny a Jiří VOJTĚCH, 2013. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2013*. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-82&NazevSeo=Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a->

BURDOVÁ, Pavla; a kol., 1999. *Lidské zdroje v České republice*. 1. vyd. Praha: TAURIS, 219 s. ISBN 80-211-0325-6.

Citace In: Česká přísloví. [online]. [cit. 2014-02-27]. Dostupné z: http://cs.wikiquote.org/wiki/%C4%8Cesk%C3%A1_p%C5%99%C3%ADslov%C3%AD

CORFIELD, Rebecca, 2005. *Jak úspěšně zvládnout přijímací pohovor*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 72 s. ISBN 80-251-0688-8.

ČESKO, 2004a. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. 5. 2004. In: Sbíрка zákonů České republiky, 2004. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/>

ČESKO, 2004b. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ze dne 24. 9. 2004. In: Sbíрка zákonů České republiky, 2004. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/>

ČESKO, 2006. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ze dne 21. 4. 2006. In: Sbíрка zákonů České republiky, 2006. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/>

ČSÚ, ©2009-2013. *Statistické ročenky České republiky 2009, 2010, 2011, 2012, 2013*. [online]. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statisticke_rocenky_ceske_republiky

DOLEŽALOVÁ, Gabriela, 2014. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciárním sektoru - 2014*. [online]. [cit. 2014-02-24]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-85&NazevSeo=Potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu->

DOŇKOVÁ, Olga., NOVOTNÝ, Jan Sebastian, 2009. *Vývojová psychologie pro sociální pedagogy*. Brno: IMS Brno, 141 s.

DUDOVÁ, Radka; HASTRMANOVÁ, Šárka; HAŠKOVÁ, Hana; a kol., 2007. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 166 s. ISBN 978-80-7330-119-4.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana; DUŠKOVÁ, Lucie; SVOBODOVÁ, Lenka; a kol., 2006. *Svět práce a kvalita života*. [online]. [cit. 2014-01-11]. Dostupné z: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/svet_prace.pdf

HENDL, Jan, 2005. *Kvalitativní výzkum : základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 406 s. ISBN 80-7367-040-2.

HORA, Ondřej, 2008. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 384 s. ISBN 978-80-7416-004-2.

KALHAUSOVÁ, Vendula, 2013. *Důvod nezaměstnanosti absolventů? Volí špatné obory*. [online]. [cit. 2014-02-12]. Dostupné z: http://www.tyden.cz/rubriky/domaci/duvod-nezamestnanosti-absolventu-voli-spatne-obory_268304.html#UwxwJON5Nic

KALOUSKOVÁ, Pavla a Jiří VOJTĚCH, 2008. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled*. [online]. [cit. 2014-02-12]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-27&NavezSeo=Potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu->

KALOUSKOVÁ, Pavla, 2006. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciární sféře*. [online]. [cit. 2014-02-12]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost->

KOTÝNKOVÁ, Magdaléna; NĚMEC, Otakar, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce : vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

KREBS, Vojtěch, a kol., 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: Aspi, a. s., 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

KUČEROVÁ, Stanislava, 1996. *Člověk – hodnoty – výchova*. 1. vyd. Prešov: ManaCon, 229 s. ISBN 80-85668-34-3.

KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh práce : sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

LACA, Slavomír, 2011. *Sociální pedagogika*. 1. vyd. Brno: Institut mezioborových studií, 211 s.

LACA, Slavomír; MICHEL, Radoslav; LACA, Peter, 2011. *Nezaměstnanost mladých lidí „absolventov“ ako súčasný sociálny problém spoločnosti*. [online]. [cit. 2014-01-12]. Dostupné z: <http://www.prohuman.sk/socialna-praca/nezamestnanost-mladych-ludi-absolventov-akosucasny-socialny-problem-spolocnosti>

LANGMEIER, Josef; LANGMEIER, Miloš; KREJČÍŘOVÁ, Dana, 1998. *Vývojová psychologie s úvodem do vývojové neurofyzologie*. 1. vyd. Praha: H & H, 132 s. ISBN 80-86180-03-4.

MAREŠ, Petr, 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 172 s. ISBN 80-85850-60-5.

MPSV, ©2008–2014. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP*. [online]. [cit. 2014-02-18]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

MPSV, ©2013a. *Nové nástroje pro individuální práci s nezaměstnanými*. [online]. [cit. 2014-01-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

MPSV, ©2013b. *Program Záruky pro mládež*. [online]. [cit. 2014-01-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16867>

MPSV, ©2013c. *Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky*. [online]. [cit. 2014-01-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/>

MPSV, ©2013d. *Přestěhovat se za prací? Ano už říká 7 z 10 Čechů*. [online]. 14.10.2013. [cit. 2014-02-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16394>

MPSV, ©2014. *Definice absolventa pro potřeby statistického sledování*. [online]. [cit. 2014-01-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

MÜHLPACHR, Pavel; a kol., 2011. *Sociální pedagogika II*. Brno: IMS Brno, 252 s.

NAKONEČNÝ, Milan, 1997a. *Encyklopedie obecné psychologie*. 2. rozš. vyd. Praha: Academia, 437 s. ISBN 80-200-0625-7.

NAKONEČNÝ, Milan, 1997b. *Motivace lidského chování*. 1. vyd. Praha: Academia, 270 s. ISBN 80-200-0592-7.

NAKONEČNÝ, Milan, 1998. *Psychologie osobnosti*. 2. vyd. (dotisk). Praha: Academia, 336 s. ISBN 80-200-0628-1.

NAKONEČNÝ, Milan, 2000. *Lidské emoce*. 1. vyd. Praha: Academia, 335 s. ISBN 80-200-0763-6.

Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji, ©2013-14. [online]. [cit. 2014-02-22]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let-v-jihomoravskem-kraji>

OSN, Valné shromáždění, 1948. *Všeobecná deklarace lidských práv*. [online]. [cit. 2013-11-19]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>

PŘADKA, Milan; KNOTOVÁ, Dana; FALTÝSKOVÁ, Jarmila, 2002. *Kapitoly ze sociální pedagogiky*. 1. vyd. (dotisk). Brno: Masarykova univerzita, 45 s. ISBN 80-210-1946-8.

Příležitost pro mladé do 30 let, ©2012-14. [online]. [cit. 2014-02-22]. Dostupné z: <http://www.priležitostpromlade.cz/>

REICHEL, Jiří, 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 184 s. ISBN 978-80-247-3006-6.

SIEGEL, Zbyněk, 2005. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání : špičkové rady, tipy a příklady pro uchazeče o zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada, 165 s. ISBN 80-247-1388-8.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMÍKOVÁ, 2013. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. ISBN 978-80-7416-114-8.[online]. [cit. 2014-02-23]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_353.pdf

SIROVÁTKA, Tomáš a Miroslava RAKOCZYOVÁ, 2002. *Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků: Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*. [online]. [cit. 2014-02-23]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Aktiv.pdf>

SKÁCELOVÁ, Pavla a Jiří VOJTĚCH, 2009. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*. [online]. [cit. 2014-02-25]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-42&NavezSeo=Nazory-pracovniku-uradu-prace-na-uplatneni->

Stáže ve firmách, ©2012-14. [online]. [cit. 2014-02-22]. Dostupné z: <http://www.stazevefirmach.cz/clanky/o-projektu.html>

SURYNEK, Alois, 2007. *Hodnota práce a kvalita života*. [online]. [cit. 2013-01-11]. Dostupné z: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/hodnota_prace_a_kvalita_zivota-surynek.pdf

SYCHROVÁ, Daniela, 2012. *Age management - podpora zaměstnatelnosti lidí 50+*. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Institut mezioborových studií Brno, Katedra sociální pedagogiky. Vedoucí bakalářské práce Bohumíra Lazarová.

ŠIMEK, Dušan, 2000. *Sociologie práce*. 1. vyd. (dotisk). Olomouc: Univerzita Palackého, 82 s. ISBN 80-7067-705-8.

ŠŤASTNOVÁ, Pavlína a Jiří TILLNER, 2013. *Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu – 2012*. [online]. [cit. 2014-02-18]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-81&NazevSeo=Analýza-inzertni-nabidky-zamestnani-v-dennim-tisku->

ŠTEFANOVIČ, Jozef; GREISINGER, Jaroslav, 1987. *Psychológia*. 2. vyd. Martin: Osveta, 328 s.

ŠVARŤÍČEK, Roman; ŠEĐOVÁ, Klára, 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 1. vyd. Praha: Portál, 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna; KOLIBOVÁ, Helena; KUBICOVÁ, Alina, 2009. *Problematika trhu práce a politika zaměstnanost*. 1. vyd. Opava: Optys, 150 s. ISBN: 978-80-85819-76-2.

VETEŠKA, Jaroslav; TURECKIOVÁ, Michaela, 2008. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí*. 1. vyd. Praha: UJAK, 140 s. ISBN 978-80-86723-54-9.

VÍZDAL, František, 2009. *Základy psychologie*, Brno: IMS Brno 2009, 186 s.

VOJTĚCH, Jiří a Daniela CHAMOUTOVÁ, 2013. *Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v EU – 2012/13*. [online]. [cit. 2014-02-14]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-75&NazevSeo=Vyvoj-vzdelanostni-a-oborove-struktury-zaku-a->

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politiky zaměstnanosti
č.	Číslo
ČSÚ	Český statistický úřad
IT	Informační technik
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
PC	Počítač
ŘP	Řidičské průkaz
Sk. B	Skupina B (osobní automobil)
Sk. C	Skupina C (nákladní automobil)
Sb.	Sbírký
§	Paragraf

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Demografický vývoj věkové skupiny 15-19 let v letech 2008-2012.....	s.19
Graf č. 2: Počty absolventů středních škol v letech 2009 – 2012.....	s.20
Graf č. 3: Největší počty absolventů ve skupinách oborů v roce 2012.....	s.20
Graf č. 4: Vývoj nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice v letech 2008 – 2012.....	s.44
Graf č. 5: Vývoj nezaměstnanosti absolventů středních škol v letech 2008 – 2013 (v prvním a druhém pololetí).....	s.45
Graf č. 6: Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů středních škol v letech 2008 – 2013 (v prvním a druhém pololetí).....	s.46