

Srovnávací analýza uplatnitelnosti středních odborných škol Zlínského kraje

Ing. Gabriela Olejníková

Bakalářská práce
2007



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Ing. Gabriela OLEJNÍKOVÁ**

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

Studijní obor: **Učitelství odborných předmětů pro SŠ**

Téma práce: **Srovnávací analýza uplatnitelnosti absolventů středních odborných škol Zlínského kraje**

Zásady pro vypracování:

Zpracování teoretické části

Zpracování praktické části – metodologie výzkumu

Zpracování výsledku výzkumu

Doporučení pro praxi

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

MAŇÁK, J., ŠVEC, V. Cesty pedagogického výzkumu. Brno: Paido, 2004. 78 s. ISBN 80-7315-078-6

MAŇÁK, J., ŠVEC, Š., ŠVEC, V. Slovník pedagogické metodologie. 1. vyd. Brno: Paido, 2005. 134s. ISBN 80-210-3802-0

VOJTĚCH, J., ÚLOVCOVÁ, H., TRHLÍKOVÁ, J., FESTOVÁ, J. Uplatnění absolventů středních škol na trhu práce -- 2003. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2003. 71 s. ISBN 80-85118-80-7

BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost - psychologický, sociální a ekonomický problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 8024790068

Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. Praha: Úřad vlády, 2003. 64 s. ISBN 80-86734-02-1

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Štefan Chudý, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **23. února 2007**

Termín odevzdání bakalářské práce: **25. května 2007**

Ve Zlíně dne 23. února 2007


Ing. Jitka Chudarová
pověřená děkanka

L.S.


prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Moje bakalářská práce je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti absolventů středních odborných škol a její vývoj jak ve Zlínském kraji tak v České republice. Zabývá se také možnostmi zlepšení uplatnění těchto absolventů na trhu práce.

Klíčová slova: absolvent, nezaměstnanost, střední škola, střední vzdělávání, trh práce, klíčové schopnosti, vzdělávací program

ABSTRACT

My bachelor work is pointed at issue of unemployment of secondary school graduates and evolution of unemployment of graduates in Zlín region and in Czech republic too. It pursues possibilities of optima solutions to improve assertion of these graduates on labour market too.

Keywords: graduate, unemployment, secondary school, secondary education, labour market, key competences, plan of education

Ráda bych touto cestou poděkovala svému vedoucímu bakalářské práce Mgr. Štefanovi Chudému, PhD. za jeho trpělivost a ochotu vždy pomoci. Stejně tak velmi děkuji všem pracovníkům Úřadu práce ve Zlíně, kteří mi byli velmi nápomocni při jejím zhotovení.

OBSAH

| | | |
|-----------|---|-----------|
| ÚVOD..... | 8 | |
| I | TEORETICKÁ ČÁST | 9 |
| 1 | VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ | 10 |
| 1.1 | ABSOLVENT..... | 10 |
| 1.2 | TRH PRÁCE | 10 |
| 1.2.1 | Klíčové schopnosti, dovednosti, znalosti | 11 |
| 1.3 | NEZAMĚSTNANOST..... | 13 |
| 1.3.1 | Důsledky nezaměstnanosti | 14 |
| 2 | ÚLOHA ŠKOL, ŠKOLSTVÍ..... | 16 |
| 2.1 | SYSTÉM VZDĚLÁVACÍCH PROGRAMŮ..... | 16 |
| 2.1.1 | Národní program vzdělávání..... | 17 |
| 2.1.2 | Rámcový vzdělávací program..... | 18 |
| 2.1.3 | Školní vzdělávací program..... | 18 |
| 2.2 | STŘEDNÍ ODBORNÉ VZDĚLÁNÍ | 18 |
| 2.3 | PROFIL ABSOLVENTA | 20 |
| 3 | ABSOLVENTI NA TRHU PRÁCE..... | 21 |
| 3.1 | VÝHODY A NEVÝHODY ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ | 21 |
| 3.2 | MOŽNOSTI NABÍZENÉ ÚŘADY PRÁCE | 22 |
| 3.2.1 | Rekvalifikace..... | 22 |
| 3.2.2 | Rekvalifikace - stáž | 22 |
| 3.2.3 | Odborná praxe | 23 |
| 3.2.4 | Investiční pobídky | 23 |
| 3.2.5 | Společensky účelná pracovní místa..... | 23 |
| 3.2.6 | Překlenovací příspěvek | 23 |
| 3.2.7 | Příspěvek na zapracování..... | 23 |
| 4 | TEORETICKÁ VÝCHODISKA ANALÝZY..... | 24 |
| 4.1 | SPOLUPRÁCE ŠKOL S TRHEM PRÁCE..... | 24 |
| 4.2 | FAKTORY NEZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ..... | 24 |
| II | PRAKTICKÁ ČÁST | 26 |
| 5 | METODOLOGIE VÝZKUMU..... | 27 |
| 5.1 | PRACOVNÍ HYPOTÉZY | 27 |
| 5.2 | DRUHY A ZPŮSOBY ZÍSKÁVÁNÍ DAT..... | 28 |
| 5.2.1 | Výhody sekundárních dat | 28 |
| 5.2.2 | Nevýhody sekundárních dat | 28 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 6 | CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE..... | 29 |
| 6.1 | PŘÍRODNÍ A GEOGRAFICKÉ PODMÍNKY | 30 |
| 6.2 | EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ PODMÍNKY | 30 |
| 7 | STRUKTURA ABSOLVENTŮ SOŠ A STRUKTURA VOLNÝCH MÍST | 32 |
| 7.1 | VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚTNÁNÍ V LETECH 2003 - 2006..... | 32 |
| 7.1.1 | Vzdělanostní struktura absolventů a mladistvých v letech 2003 – 2006 | 33 |
| 7.2 | OBOROVÁ STRUKTURA ABSOLVENTŮ V LETECH 2003 - 2006 | 34 |
| 7.2.1 | Srovnání uplatnitelnosti absolventů SOŠ v roce 2003 | 34 |
| 7.2.2 | Srovnání uplatnitelnosti absolventů SOŠ v roce 2004..... | 36 |
| 7.2.3 | Srovnání uplatnitelnosti absolventů SOŠ v roce 2005..... | 37 |
| 7.2.4 | Srovnání uplatnitelnosti absolventů SOŠ v roce 2006..... | 39 |
| 7.3 | NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ VE ZLÍNSKÉM KRAJI A V ČR..... | 40 |
| 8 | VÝSLEDKY ANALÝZY | 43 |
| 9 | DOPORUČENÍ..... | 44 |
| | ZÁVĚR | 46 |
| | SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY | 48 |
| | SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK | 51 |
| | SEZNAM OBRÁZKŮ | 52 |
| | SEZNAM TABULEK..... | 53 |
| | SEZNAM PŘÍLOH..... | 54 |

ÚVOD

Pro svoji bakalářskou práci jsem zvolila téma uplatnění absolventů středních odborných škol ve Zlínském kraji. Proto, že toto téma je velmi široké, chtěla bych se věnovat především srovnání uplatnění absolventů jednotlivých odborných škol v rámci oborového třídnění, ale i postihnout pojem nezaměstnanosti této rizikové skupiny na trhu práce. Stejně tak bych se ráda zaměřila na vývoj jejich uplatnitelnosti v průběhu let 2003 – 2006.

V teoretické části chci vymezit pojmy nepochybně spojené s tímto tématem jako je absolvent nebo trh práce. Ráda bych také osvětlila úlohu škol a celého školství vůbec. Jaké úkoly, cíle a funkce by každá škola měla plnit. A jaké nástroje k tomu v současnosti používá.

Důležité je jistě i popsat soudobou situaci absolventů na trhu práce. Jakým rizikům mohou být vystaveni? Zda a jakým způsobem jim lze předejít? Ale také jaká je spolupráce škol s trhem práce? Jaké faktory ovlivňují nezaměstnanost absolventů? Jaké možnosti jim nabízí úřady práce? To vše jsou otázky, které se budu snažit zodpovědět.

Základem mé praktické části pak bude stanovení hypotéz, které dále chci metodou srovnávací analýzy potvrdit či vyvrátit. Samotná analýza pak bude zahrnovat rozbor vzdělanostní struktury tak rizikové skupiny jakou jsou absolventi obecně. Chci také, jak jsem výše naznačila, charakterizovat a blíže popsat oborovou strukturu ve sledovaném období a její vliv na uplatnitelnost absolventů jednotlivých odborných škol.

Posledním cílem je srovnání nezaměstnanosti absolventů ve Zlínském kraji a v České republice. A to jak přímo mezi „postavením“ tohoto specifického druhu nezaměstnanosti k celkové nezaměstnanosti, tak porovnáním jejích hodnot mezi Zlínským krajem a Českou republikou.

Přesto, že moje práce je především analytického charakteru a nepřináší přímo samotná řešení, věřím, že bude základem právě pro další nápady a podněty, jak usnadnit vstup absolventů nejen na trh práce.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Téma mé práce se týká problematiky uplatnění absolventů SOŠ v praxi. V této kapitole tak chci definovat a vymežit některé ze základních pojmů, které právě s tímto tématem souvisí.

1.1 Absolvent

Jedním ze základních pojmů je i samotný pojem „absolvent“. Koho můžeme považovat za absolventa?

V mnoha zdrojích, zabývajících se nejen pedagogikou, je absolvent charakterizován jako ten, kdo úspěšně splnil všechny podmínky dokončení studia na střední nebo vysoké škole, v kurzu či jiném vzdělávacím programu, a získal tak patřičné osvědčení.

Detailnější „definici“ absolventa obsahoval také Zákoník práce. Do roku 2004 tak absolventem - uchazečem o zaměstnání byli ti uchazeči, jejichž celková (kumulovaná) doba zaměstnání v pracovním nebo podobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia dvou let (nezapočítávala se např. mateřská dovolená, pracovní neschopnost nebo základní vojenská služba). Tento přístup však způsoboval nepřesnosti dané tím, že mezi absolventy pak byli zahrnováni i ti, kteří absolvovali školu před více lety a to tak dlouho, dokud neodpracovali požadované 2 roky.

Současný zákoník práce však ve smyslu této definice označuje tímto pojmem absolventa pouze absolventy ve spojení s jejich odbornou praxí.

Nový zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti pojem absolvent-uchazeč o zaměstnání přesně nedefinuje, pouze vyčleňuje uchazeče, kterým je potřebné věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Zde je vyhrazena kategorie *fyzické osoby do 25 let věku*, kam spadají právě absolventi středních škol.

Specifickou skupinou jsou pouze absolventi vysokých škol, kteří jsou do této kategorie „absolventů“ zahrnováni po dobu 2 let po úspěšném ukončení VŠ, maximálně však do 30 let jejich věku. (zákon o zaměstnanosti, 2004)

1.2 Trh práce

Neméně důležitým pojmem úzce spojeným s tématem mé práce je pojem „trh práce“. Trh práce lze definovat jako místo, kde se střetává nabídka a poptávka pro práci. Stranu po-

ptávky tvoří ty ekonomické subjekty, které hledají vhodné pracovníky a nabízí určitou cenu (mzdovou sazbu) a určité podmínky, za nichž by mohli uchazeči o zaměstnání pracovat. Stranu nabídky pak představují lidé, kteří na tomto trhu svou práci nabízejí, tedy uchazeči o zaměstnání. (Žák, 1999)

Od trhu práce se v tržní ekonomice očekává, že zabezpečí ekonomiku dostatkem pracovních sil v požadované struktuře a umožní tak pracovní proces, produkci statků a služeb.

Trh práce můžeme rozlišovat z mnoha hledisek. Základním je dělení na trh práce primární a sekundární.

Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti, s vyšší prestiží a možnostmi profesionálního růstu. S tím jsou spojeny i vyšší výděly a lepší pracovní podmínky. Sekundární trh práce naopak charakterizuje vyšší fluktuace pracovníků způsobená nižšími výděly, značnou nejistotou zaměstnání, ale i nižšími požadavky na kvalifikaci. (Winkler, Wildmanová, 1999)

V literatuře je často uváděno také členění na interní (vnitřní) trhy a externí (vnější) trhy. Interní trhy pak představují pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem a externí trhy, kde se přímo setkává nabídka (zaměstnanci) a poptávka (zaměstnavatelé) na trhu práce. Právě vnější trhy pak tvoří lokální, regionální nebo mezinárodní trhy práce. (Armstrong, 1999)

1.2.1 Klíčové schopnosti, dovednosti, znalosti

Uchazeči o zaměstnání však nenabízejí pouze svou práci, ale všechny své schopnosti, znalosti, vědomosti, dovednosti a zkušenosti. Ráda bych se proto zaměřila i na vymezení těchto jednotlivých termínů, které jsou významnou součástí fungování propojení nabídky a poptávky na trhu práce.

Schopností můžeme označit soubor předpokladů nutných k úspěšnému vykonávání jakékoliv určité činnosti (Hartl, Hartlová, 2000). Schopnosti můžeme členit z mnoha různých hledisek. Podle tělesných a duševních dispozic je pak můžeme rozdělit na:

- a) pohybové (motorické) – nezbytné pro pohybové aktivity, zahrnující potřebu určité míry obratnosti, pružnosti, pohybové koordinace;
- b) smyslové (senzorické) – závislé na biologických charakteristikách lidských smyslů;

- c) rozumové (kognitivní) – základ schopnosti učit se, podmiňují míru přizpůsobivosti, analytického myšlení. (Bedrnová, 1998; Provazník, 1997)

Velmi důležitými, často na trhu práce považované za základní, jsou nabízené nebo poptávané *znalosti a vědomosti*. Znalost lze definovat jako systém poznatků nebo jako systém zpracovaných informací. Vědomostí pak označujeme učením osvojený poznatek, tj. zapamatované informace včetně pochopení vztahů, pravidel, zákonů a vzorců používaných mezi nimi.

S těmito termíny těsně souvisí pojem *dovednost*. Tato dispozice získaná taktéž učením nebo výcvikem vede k efektivnějšímu vykonávání různých činností vhodnou metodou (Hartl, Hartlová, 2000). Současně ji můžeme označit, jak uvádí V. Švec (Švec, 1998), jako stále komplexnější způsobilost člověka k řešení úkolových a problémových situací, která se projevuje pozorovatelnou činností.

Velmi často jsou zaměstnavateli požadovány také *zkušenosti*, které si lidé osvojují nejen v průběhu svého „pracovního života“. Pojem zkušenost je možno vymezit jako to, co bylo prožito a uchováno v paměti jednotlivce. (Hartl, Hartlová, 2000)

Snadno můžeme nalézt vzájemný vztah mezi výše vysvětlenými termíny a pojmy jako je pracovní způsobilost a kvalifikace. Ráda bych se proto ještě zaměřila na tyto dva zbývající pojmy.

Pracovní způsobilost a kvalifikace jsou vzájemně propojeny. Pracovní způsobilost tvoří fyzická (zdravotní stav), psychická a odborná způsobilost daného pracovníka současně s jeho morální bezúhonností. Označíme-li kvalifikaci jako předpoklady jedince pro výkon konkrétní činnosti, jak uvádí Provazník (Provazník, 1997), pak můžeme říci, že jejich úspěšným uplatňováním se rozvíjí a upevňuje odborná způsobilost.

Obdobnou definici kvalifikace můžeme najít i u H. Kolibové. Ta říká, že kvalifikace je dynamický systém pracovních, vědomostních, dovednostních, návykových, postojových a činnostních složek, které jsou potřebné k úspěšnému vykonávání povolání. (Kolibová, 2001)

Úspěšný rozvoj kvalifikace, schopností, dovedností, znalostí a odborné způsobilosti lze podpořit tzv. *klíčovými kompetencemi*. Kompetence umožňuje lépe zvládnout různé situa-

ce, činnosti založené na vzájemně se ovlivňujících schopnostech a s nimi souvisejících dovednostech.

Klíčové kompetence v sobě spojují schopnosti, dovednosti, postoje, hodnoty a další charakteristiky osobnosti, které umožňují člověku jednat adekvátně a hlavně efektivně v různých pracovních a životních situacích. (Belz, Siegrist, 2001)

H. Belz a M. Siegrist mezi klíčové kompetence řadí:

- *sociální kompetenci,*
- *kompetenci ve vztahu k vlastní osobě,*
- *kompetenci v oblasti metod.*

Sociální kompetence pak podle těchto autorů zahrnuje schopnost týmové práce, kooperativnost, schopnost čelit konfliktním situacím a komunikativnost. Kompetencí ve vztahu ke vlastní osobě pak rozumí nakládání s vlastní hodnotou, schopnost být vlastním „manažerem“, schopnost reflexe vůči sobě samému a vědomé rozvíjení sama sebe a vlastních hodnot.

Mezi kompetence v oblasti metod pak zahrnují schopnost vypracovávat tvořivé řešení, strukturovat a klasifikovat nové informace, dávat věci do souvislostí, zkoumat tyto souvislosti, kriticky přezkoumávat a dosahovat tak inovací, stejně tak jako zvažovat rizika a šance.

Vzájemným působením těchto kompetencí pak podle nich vzniká individuální kompetence k jednání. (Belz, Siegrist, 2001)

1.3 Nezaměstnanost

Pojmem velmi úzce souvisejícím s trhem práce je nezaměstnanost. Nejen v současnosti je „horkým“ problémem v moderních společnostech.

Nezaměstnanost vzniká v případě převahy nabídky nad poptávkou po pracovní síle. Lze ji definovat jako takový stav ekonomiky, v kterém osoby schopné práce v produktivním věku si přejí pracovat a přitom nemohou najít práci (Jírová, 1998). Nejen ekonomické teorie rozlišují několik typů nezaměstnanosti.

Prvním typem je tzv. frikční (dočasná) nezaměstnanost. Ta vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi pracovními příležitostmi nebo místy výkonu práce v průběhu jednotlivých stádií jejich života. Můžeme sem zařadit jak pracovníky, kteří byli propuštěni např. v důsledku zániku firmy nebo jiných změn v podniku, ale i „naše“ absolventy, kteří hledají práci po ukončení středního vzdělávání. Tento druh nezaměstnanosti je často krátkodobý a poměrně stabilní.

Dalším typem je nezaměstnanost strukturální. Mluvíme-li o tomto typu, popisujeme tak určitý nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících v některých odvětvích výroby. Nejčastěji je vyvolána klesající poptávkou po produkci určitého statku, služby. Setkáváme se tak s nerovnováhami u jednotlivých povolání, z nichž některé se úspěšně rozvíjejí a další naopak upadají. Je také hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly mezi mírami nezaměstnanosti na trhu práce.

Cyklická nezaměstnanost souvisí s ekonomickým cyklem. Hovoříme o ní pokud je celková poptávka pro práci nízká v důsledku hospodářské krize nebo útlumu podniků, resortů či celého národního hospodářství. Důsledkem sezónní fluktuace poptávky po práci je sezónní nezaměstnanost. Ta je běžná v oblastech jako zemědělství, stavebnictví či cestovní ruch. Jako sezónní nezaměstnanost však můžeme chápat i zvýšení míry nezaměstnanosti absolventů v podzimních měsících. (Jírová, 1998) (Winkler, Wildmanová, 1999)

1.3.1 Důsledky nezaměstnanosti

Pomineme-li ekonomické či politické důsledky nezaměstnanosti, dostaneme se k sociálním důsledkům tohoto jevu. Jak jsme si výše řekli, nezaměstnanost má mnoho podob a tak je i konkrétními lidmi různě vnímána a pocíťována. Sociální důsledky jsou spojeny s dopady na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných, na jejich společenský život.

K nejvýznamnějším sociálním důsledkům patří:

- vliv na životní úroveň,
- vliv na rodinu,
- vliv na strukturaci a vnímání času,
- vliv na psychické a fyzické zdraví.

Lépe se s nezaměstnaností vyrovnávají ti co jsou nezaměstnaní krátkou dobu nebo s předchozí prací nebyli spokojeni.

Také všechny skupiny pracovníků nejsou ohroženy nezaměstnaností stejně. K rizikovým skupinám patří zejména ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny a pracovníci předdůchodového věku. Nejčastěji jsou jí také postiženi pracovníci s nižším vzděláním, kvalifikací. Právě tyto skupiny se také často nejvíce potýkají se sociálními důsledky tohoto jevu (Buchtová, 2002).

2 ÚLOHA ŠKOL, ŠKOLSTVÍ

Cílem této části je vymezení úlohy školství a škol, především středních škol, a zároveň popsat jejich úlohu v souvislosti s uplatněním absolventů na trhu práce.

Základem pro nalezení uplatnění je především dostatečná kvalifikace absolventů společně s alespoň částečně rozvinutými schopnostmi, dovednostmi a některými klíčovými kompetencemi. Právě toho pak má být dosaženo vzděláním.

2.1 Systém vzdělávacích programů

Z mnoha podmínek úspěšného systému přechodu mezi školou a zaměstnáním dvě klíčové zajišťuje vzdělávací systém. Je to především promyšlená soustava vzdělávacích drah propojujících počáteční vzdělávání se zaměstnáním a dalším studiem. Dále také kombinace vzdělávání a podnikové praxe.

Na tyto pak navazují další dvě podmínky a těmi je hustá sociální síť chránící osoby se zvýšeným rizikem, mezi něž absolventy řadíme, a dobře organizovaná informační a poradenská soustava.

Vyhledky jsou pak větší i tam, kde mají mladí lidé zřetelně vymezené vzdělávací dráhy i kvalifikační kategorie, kterých lze dosáhnout. Zároveň je však nutné zajistit jejich větší flexibilitu a to rozšířením odborné složky ve všeobecném vzdělávání a naopak. (Walterová, 2004)

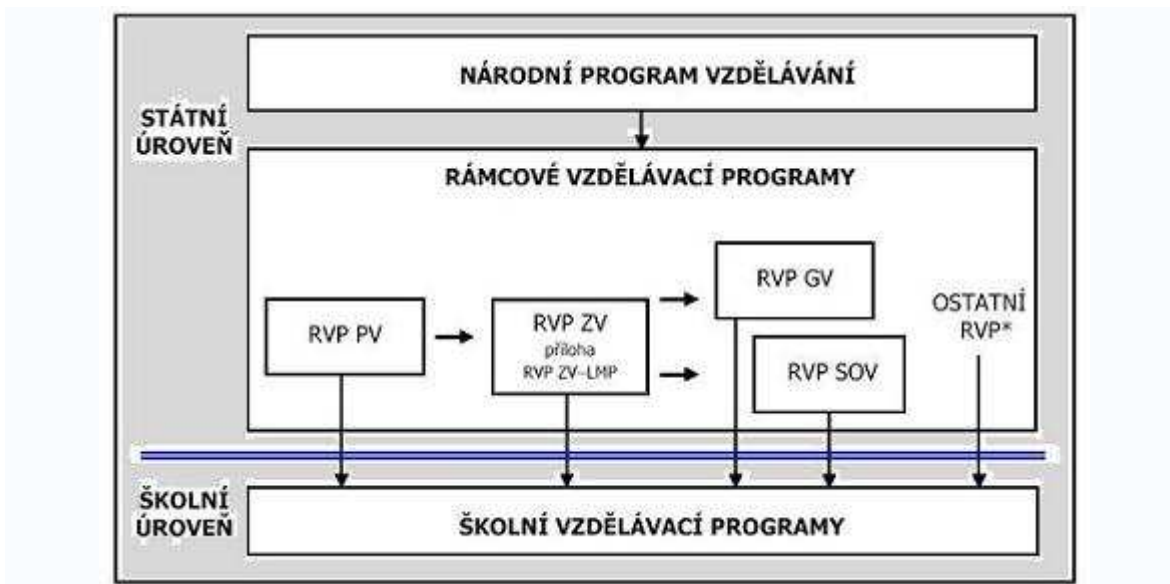
V roce 2004 MŠMT ČR schválilo nové principy v politice pro vzdělávání žáků od 3 do 19 let. Toto rozhodnutí změnilo systém kurikulárních dokumentů, které jsou nyní vytvářeny na dvou úrovních a to na úrovni státní a na úrovni školské.

Vzdělávací systém je korigován pomocí tzv. systému vzdělávacích programů. Dle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále školský zákon) je tento systém tvořen:

- Národním programem vzdělávání,
- rámcovými vzdělávacími programy,
- školními vzdělávacími programy.

Státní úroveň představuje Národní program pro rozvoj vzdělávání (tzv. Bílá kniha) a rámcové vzdělávací programy.

Školní úroveň pak představuje školní vzdělávací programy, podle kterých se uskutečňuje výuka na jednotlivých školách.



Obr. 1. Struktura systému vzdělávacích programů (Wikipedie, 2007)

2.1.1 Národní program vzdělávání

Dokument české vzdělávací politiky označovaný běžně jako Bílá kniha. Byl vypracován týmem odborníků na zadání MŠMT ČR. Ještě předtím mu však předcházela veřejná diskuze. (Průcha, Walterová, Mareš, 2003)

Národní program vzdělávání rozpracovává cíle vzdělávání stanovené školským zákonem a vymezuje hlavní oblasti vzdělávání, obsahy vzdělávání a prostředky, které jsou nezbytné k dosahování těchto cílů.

Předkládá především principy vzdělávací politiky:

- spravedlivý přístup ke vzdělání,
- maximální rozvíjení potenciálu každého jedince,
- proměna tradiční školy – obsah vzdělávání, klima, metody a formy výuky,
- nové utváření vzdělávacího systému, autonomie škol i propojení s ostatními partnery (samospráva, státní správa, obce, trh práce, rodiče),

- zvyšování statusu i profesionality pedagogů, zdokonalování procesů vzdělávání na základě vědeckého poznání. (Prášilová, 2003)

2.1.2 Rámcový vzdělávací program

V návaznosti na Bílou knihu jsou vyvíjeny Rámcové vzdělávací programy (RVP). Ty vymezují cílové zaměření vzdělávání na daném stupni nebo pro daný obor a očekávané výstupy. Lze je charakterizovat stanovenými prioritami, cíly, stanovením klíčových kompetencí a obsahů v širších, všeobecnějších oblastech. (Průcha, Walterová, Mareš, 2003)

Dále pak vymezují povinný obsah, rozsah a podmínky, které jsou závazné pro tvorbu školních vzdělávacích programů, hodnocení výsledků dětí a žáků, tvorbu a posuzování učebnic a učebních textů. Současně je i závazným základem pro stanovení výše finančních prostředků přidělovaných ze státního rozpočtu. (Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, 2005)

2.1.3 Školní vzdělávací program

Na základě RVP pak jednotlivé školy vytváří vlastní školní vzdělávací programy, přizpůsobené podmínkám regionu. (Průcha, Walterová, Mareš, 2003)

Školní vzdělávací program, je-li pro něj vydán RVP musí být v souladu s tímto. Není-li pro něj však vydán, pak musí školní vzděl. program vždy stanovit alespoň:

- konkrétní cíle vzdělávání,
- délku, formu, obsah a časový plán vzdělávání,
- podmínky přijímání uchazečů, průběhu a ukončování vzdělávání,
- označení dokladu o ukončeném vzdělávání.

Musí však stanovit i mnohé další podmínky a jejich podrobné popisy. (Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, 2005)

2.2 Střední odborné vzdělání

Protože pro téma, které jsem si zvolila pro svou bakalářskou práci, je základem vzdělávání na středních školách, je určitě nutné vymezit tento typ vzdělání a konkretizovat funkce a poslání středních odborných škol vůbec.

Podle školského zákona střední vzdělávání rozvíjí vědomosti, dovednosti, schopnosti, postoje a hodnoty získané v základním vzdělávání důležité pro osobní rozvoj jedince. Dále poskytuje obsahově širší všeobecné nebo odborné vzdělání a zároveň upevňuje hodnotovou orientaci studentů. Vytváří tak předpoklady nejen pro výkon povolání nebo pracovní činnosti.

Ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání studenti dosáhnou jednoho ze tří stupňů a to buď středního vzdělání, středního vzdělání s výučním listem a nebo středního vzdělání s maturitní zkouškou. (Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, 2005)

Dalším možným dělením, podle soustavy KKO^{V*}, je rozdělení až na kmenové obory vzdělání. Toto členění je pak mnohem podrobnější. Zahrnuje:

- *absolventy učebních oborů SOU ;*
- *absolventy studijních oborů SOU;*
- *absolventy nematuritních oborů středních odborných škol;*
- *absolventy studijních oborů všeobecného zaměření (gymnázia);*
- *absolventy studijních oborů středních odborných škol s maturitou.*

Střední odborné školy poskytují především úplné střední odborné vzdělání ukončené maturitní zkouškou ve 4letých oborech. Kromě toho nabízejí i dvou až tříleté studium v oborech poskytujících střední odborné vzdělání, ve kterých však studuje méně než jedno procento studentů.

Střední odborné školy připravují absolventy především pro výkon odborných činností v technicko-hospodářských, ekonomických, zdravotnických, pedagogických a dalších oborech. Připravují se však také na studium na vysoké nebo vyšší odborné škole. (Festová, Národní ústav odborného vzdělávání, 2006)

* soustava vymezující konkrétní kmenové obory vzdělání (Klasifikace kmenových oborů vzdělání)

2.3 Profil absolventa

Profil absolventa musí podrobně, jasně a srozumitelně stanovit cíl studia. Měl by se stát základní informací pro uchazeče o studium, podle něž si budou volit školu a obor. Musí tak především stanovit, co se studující skutečně naučí a jak budou moci získané vzdělání uplatnit. Profil absolventa má proto přesně vymezit vzdělávací a výchovné cíle pro určitý typ školy, oboru.

Tyto cíle pak mají být základem při tvorbě a formulaci konkrétních cílů jednotlivých vyučovacích předmětů. Zároveň tak nastavují první pomyslnou příčku kvality, jíž by měl každý z absolventů „pokořit“. (Průcha, Walterová, Mareš, 2003)

V současnosti však profily jsou pouhou formalitou vyžadovanou předpisy. Jedním z problémů je skutečnost, že mnoho oborů má stejné profily pro absolventy různých typů studia nebo profily vůbec chybí.

Absolventské profily i samotná výuka se dnes soustředí spíše na znalosti a vědomosti, méně na rozvíjení schopností a dovedností. Minimální důraz je kladen na rozvoj klíčových schopností, které jsou v současnosti na trhu práce stále častěji požadovány. (Voříšek, 2002)

3 ABSOLVENTI NA TRHU PRÁCE

Nejen zaměstnání je jedinou cestou, po které se mohou absolventi vydat. Dalšími možnostmi, které se jím nabízejí jsou:

- studium na VOŠ a VŠ,
- studium jazyků,
- možnost vycestování do zahraničí a mnohé další.

Při zapojení se absolventů do pracovního procesu, vzniká, jak již bylo řečeno, také riziko nezaměstnanosti. V případě čerstvých absolventů je toto riziko stále poměrně velké.

3.1 Výhody a nevýhody zaměstnávání absolventů

K častým argumentům zaměstnavatelů, proč nezaměstnat čerstvého absolventa školy, patří především nedostatek praktických zkušeností. Zaměstnavatelé si totiž často neuvědomují, že tento nedostatek mohou mladí lidé často nahradit energií a nadšením dokázat své kvality.

Absolventi nemají zatím „vypěstované“ pracovní zlovyky, naopak mají velkou chuť do práce, protože často zaměstnání neberou pouze jako povinnost, ale vidí v ní jak možnost seberealizace, tak často velmi vítanou možnost osamostatnění se.

K. Kroužková (Kroužková, 2002) poukazuje i na ekonomický aspekt zaměstnávání absolventů. Možnost zaměstnat absolventa znamená pro podnik nižší mzdové náklady než na zaměstnance s praxí. Firma si ale také navíc tohoto nového pracovníka může „vychovat k obrazu svému“ a vytvořit si tak loajálního a výkonného zaměstnance.

Často jsou absolventi ochotni pokud považují danou pracovní nabídku za perspektivní obětovat své práci i velké množství volného času. Mívají také menší problémy s mobilitou než je tomu u jejich „usedlejších“ kolegů.

Přijmout do pracovního kolektivu absolventa školy může být pro firmu nepochybně přínosem. Samozřejmostí je vždy výběr toho nejlepšího. Aby však měla organizace z čeho vybírat je důležité se zaměřit i na potřeby strany druhé, kterou tvoří právě absolventi, a nabídnout jim vhodné pracovní podmínky.

3.2 Možnosti nabízené úřady práce

Jednou z cest jak řešit problémy s nalezením práce je i registrace na úřadech práce. Tam se nejen absolventi dozví o všech možnostech, které jim mohou napomoci při hledání vhodného zaměstnání. Nástroje, kterými je tzv. aktivní politika zaměstnanosti realizována, a které mohou pomoci zajistit pracovní místa pro absolventy, jsou tyto:

- a) rekvalifikace, odborná praxe,
- b) investiční pobídky,
- c) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- g) příspěvek na zapracování.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství pro volbu povolání, zprostředkování vhodného zaměstnání, volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a poradenství při volbě vhodného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. (zákon o zaměstnanosti, 2004) (Pavlík, 2007)

3.2.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, kterou je potřebné zajistit získáním nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou, umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Jsou to také kurzy, které prohlubují nebo rozšiřují stávající kvalifikaci uchazeče o nové znalosti a dovednosti žádané na trhu práce. (zákon o zaměstnanosti, 2004) (Pavlík, 2007)

3.2.2 Rekvalifikace - stáž

Je určena absolventům SŠ nebo SOU, kteří potřebují získat po úspěšném ukončení studia praxi v oboru. V průběhu této stáže je absolvent stále v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a v případě nároku na hmotné zabezpečení je mu toto zabezpečení vypláceno.

Absolvent není v pracovním poměru u organizace, kde stáž probíhá, ale vztahuje se na něj Zákoník práce včetně nároku na dovolenou. Maximální délka rekvalifikace - stáže je 12 měsíců. Po ukončení rekvalifikace - stáže absolvent obdrží od organizace, která ji zabezpečuje, potvrzení o její délce, druhu činnosti a krátké pracovní hodnocení. (Pavlík, 2007)

3.2.3 Odborná praxe

Odborná praxe absolventů škol a mladistvých. V rámci tohoto nástroje APZ jsou vytvářena místa pro odbornou praxi absolventů středních odborných učilišť a středních a vysokých škol., kteří jsou úřadem práce evidováni jako uchazeči o zaměstnání. (Pavlík, 2007)

3.2.4 Investiční pobídky

Investiční pobídky probíhají formou finanční podpory vytváření nových pracovních míst či rekvalifikaci a školení nových zaměstnanců. (Zákoník práce, 2006)

3.2.5 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) jsou pracovní místa, která jsou zřizována zpravidla na dobu minimálně dvou let pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění a na jejich zřízení jsou poskytovány příspěvky. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005)

3.2.6 Překlenovací příspěvek

Tento příspěvek může úřad práce poskytnout OSVČ, která zřídí společensky účelné pracovní místo a zaměstná tak evidovaného uchazeče o zaměstnání. Tento příspěvek se poskytuje po dobu nejdéle 3 měsíců. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005)

3.2.7 Příspěvek na zapracování

Příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče, např. fyzické osoby do 25 let. (Pearce, 1995)

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy. (Zákoník práce, 2006) (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005)

4 TEORETICKÁ VÝCHODISKA ANALÝZY

Jedním z významných úkolů školy je připravit své absolventy tak, aby našli uplatnění na trhu práce. Každá škola by si zároveň měla ověřovat, zda a jak tuto úlohu plní. Právě zdar v této oblasti je často základním kamenem úspěchu školy v tržní ekonomice.

4.1 Spolupráce škol s trhem práce

Mnoho kladů přináší větší spolupráce s potenciálními i současnými zaměstnavateli, stejně tak jako s absolventy samotnými.

Absolventi na vlastních zkušenostech mohou poukázat jak na klady, tak zápory uskutečněného vzdělávacího procesu. A dát tak velmi hodnotné podněty k jejich různým zlepšením a inovacím. Naopak kontaktem se školou získávají stálý přístup k informacím o rozvoji vystudovaného oboru, mohou se snadněji seznámit s novými poznatky a také navázat kontakty přínosné pro jejich další kariérní rozvoj.

Zaměstnavatelé mohou podávat školám zpětnou vazbu ohledně toho, jak absolventi splňují jejich požadavky, vyjadřovat se k tomu, zda je daný studijní program vhodný a zda poskytuje reálné informace o podmínkách zaměstnání. Na druhou stranu také firmy získávají přístup k novodobým poznatkům a naskýtá se jim také lepší možnost najít a posléze si vychovat pracovníka, který bude přesně odpovídat jejich představám.

4.2 Faktory nezaměstnanosti absolventů

V současné době se přechod mladých lidí ze školy do praxe prodlužuje a komplikuje, a to se projevuje především ve vysoké míře nezaměstnanosti absolventů. Proto je třeba realizovat celou řadu podpůrných opatření ve spolupráci se sociálními partnery, tj. především se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců jak na centrální, tak zejména na regionální a místní úrovni.

Jedním z důvodů obtížného přechodu absolventů do praxe je to, že zaměstnavatelé mají omezené možnosti ovlivňovat odborné vzdělávání, které velmi často, a to i v praktické výcviku v učebních oborech, probíhá zcela ve školním prostředí odtržené od reálného pracovního prostředí podniků a firem. Velká část absolventů učebních oborů stále velmi často vůbec nevstoupí v průběhu přípravy do pracovního prostředí a nemá tudíž o něm reálnou představu. (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2001)

Postavení absolventů na trhu práce však ovlivňuje i celková ekonomická aktivita země, trendy jejího vývoje a současně i tendence ve vývoji struktury ekonomiky. V období ekonomické stagnace mají zaměstnavatelé menší zájem zaměstnávat absolventy škol, protože mají většinou jen velmi malé, nebo často žádné zkušenosti s konkrétní prací. (Hospodářské noviny, 2002)

Požadavky kladené zaměstnavateli na uchazeče o zaměstnání se týkají zejména dosažené úrovně vzdělání, oborového zaměření, délky předchozí praxe, kompetencí a osobnostních charakteristik uchazečů.

Pokud jde o **dosažené vzdělání uchazečů**, nelze jednoznačně říci, zda zaměstnavatelé mají větší zájem o středoškoláky či vysokoškoláky. Navíc existují pozice, na které jsou firmy ochotny přijmout jak pracovníka se středním, tak vysokoškolským vzděláním, což ovšem často souvisí s délkou předchozí praxe. Významnou roli zde hrají i osobnostní charakteristiky kandidátů a charakter vykonávané praxe.

Pomineme-li hledisko oborového členění pak mezi další kritéria patří **zkušenosti**. Minimální délka praxe, kterou zaměstnavatelé od uchazečů požadují, do značné míry závisí na konkrétní pracovní pozici či individuálních požadavcích firem. V případě středoškoláků se nicméně jedná většinou o 2–3 roky.

Mezi **klíčové kompetence** (tzn. přenositelné znalosti, schopnosti a dovednosti), které jsou ze strany zaměstnavatelů nejžádanější, jednoznačně patří zběhlost v cizích jazycích, komunikační schopnosti a adaptabilita a flexibilita. Často je požadována rovněž zběhlost v používání výpočetní techniky a ochota učit se. Podle vyjádření zástupců personálních agentur by školy měly u svých žáků více rozvíjet především zběhlost v cizích jazycích (a to i v případě vyučených), komunikační schopnosti a dovednosti (včetně schopnosti prezentace a sebe prezentace), schopnost řešit problém, schopnost samostatného rozhodování a ochotu nést zodpovědnost. (Štastnová, 2006)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGIE VÝZKUMU

V druhé části své bakalářské práce bych ráda navázala na problémy naznačené v teoretické části. Ráda bych se věnovala, jak už sám název napovídá, analýze uplatnitelnosti absolventů středních odborných škol ve Zlínském kraji.

Metodou, kterou chci použít při jejím zpracování, je srovnávací analýza. Tato výzkumná metoda je založená na srovnávání vzdělávacích jevů a systémů. Přímé srovnání vyžaduje shodnost zkoumaných, srovnávaných jevů, které lze zkoumat na základě společných proměnných. Komplexnost a složitost vzdělávacích jevů však často neumožňuje jejich vyjádření v identických jednotkách, a proto jsou jako základ srovnávání hledány jevy ekvivalentní.

V pedagogice se uplatňují následující typy mezinárodních srovnávacích analýz:

- studie o jednotlivých zemích,
- soubory studií o více zemích neobsahující společná kritéria srovnávání,
- průřezové studie založené na společných kritériích,
- mezinárodní studie založené na předem vymezených společných kategoriích,
- nadnárodní studie, které chápou národní rozdíly jako varianty jevů obecných, globálních. (Průcha, Walterová, Mareš, 2003)

5.1 Pracovní hypotézy

Prvním krokem mé analýzy je stanovení hypotéz. Na základě teoretického základu a obecného povědomí o situaci absolventů v oblasti uplatnitelnosti, nebo spíše nezaměstnanosti jsem si stanovila tyto 3 hypotézy:

1. Nezaměstnanost absolventů SOŠ v průběhu let 2003 – 2006 stále klesá a jejich uplatnitelnost se tak v průběhu sledovaných let stále zvyšuje.
2. Nejproblematictější skupinou, co se týče nalezení zaměstnání, jsou absolventi ekonomických škol.
3. Vývoj nezaměstnanosti absolventů SOŠ ve Zlínském kraji se neliší od vývoje v ČR.

5.2 Druhy a způsoby získávání dat

Pro získání dat potřebných pro potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz jsem využila data získaná z interních dokumentů Úřadu práce ve Zlíně, kde již nějakou dobu pracuji a jiných důvěryhodných zdrojů jako je Statistický úřad ČR, atd..

Tento typ dat je nazýván tzv. daty sekundárními. Sekundární data jsou data, která jsou využita ve stávajícím výzkumu, byla shromážděna v dřívější době, k jinému účelu a někým jiným. Analýza sekundárních dat představuje rozbor široce dostupných údajů obsažených ve statistických ročenkách, regionálních, odvětvových, oborových a sociálních statistických souhrnech. Analýza sekundárních dat vytváří rámcový obraz o oboru činností a ekonomických podmínkách podnikání.

5.2.1 Výhody sekundárních dat

Mezi výhody použití sekundárních dat patří:

- jsou snadno dostupné
- lze je pořídit rychle a levně
- historická data lze získat většinou sekundárním výzkumem.

5.2.2 Nevýhody sekundárních dat

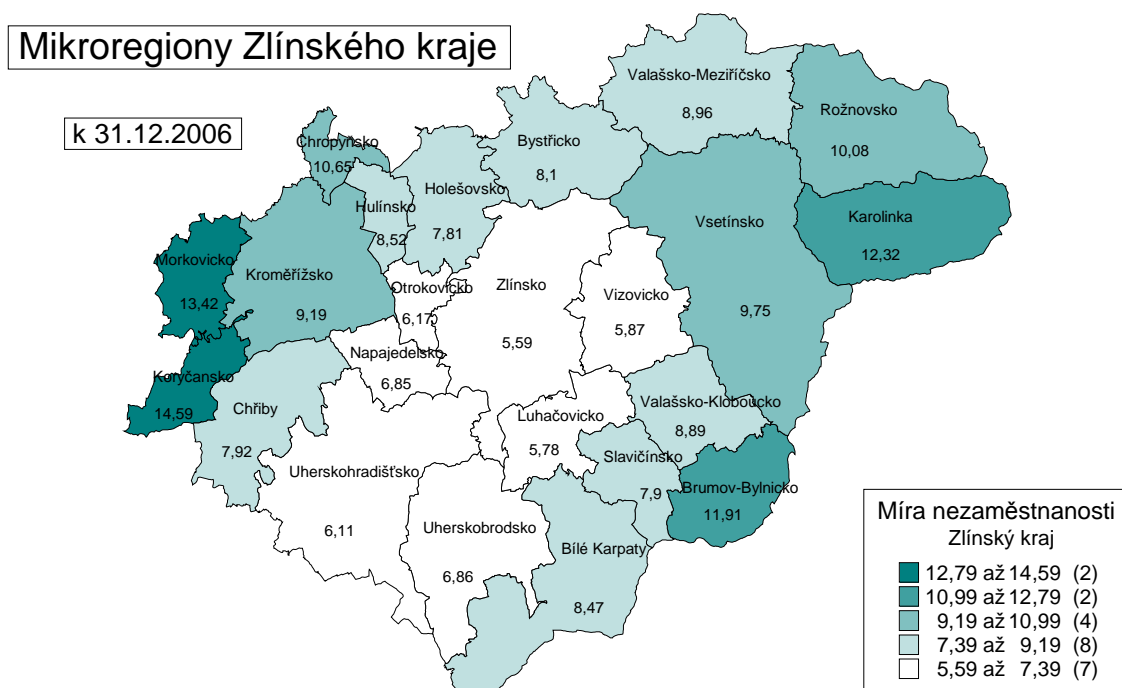
Za nevýhody lze považovat:

- jiná struktura obsažených informací,
- zkoumané jednotky nemusí být v souladu s požadavky stávajícího výzkumu,
- zastaralé informace,
- musí být ověřena jednotka zkoumání, způsob sběru a období shromažďování. (Chovancová, 2006)

6 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE

První částí samotného výzkumu je stručná charakteristika Zlínského kraje. V této části se chci především zaměřit na regionální specifika v oblastech ovlivňujících uplatnění a nezaměstnanost absolventů. Ráda bych i stručně vymežila faktory působící na podmínky podnikání jejich potenciálních zaměstnavatelů.

Zlínský kraj se nachází na východě republiky, kde jeho východní okraj tvoří hranici se Slovenskem. Na jihozápadě sousedí s krajem Jihomoravským, na severozápadě s Olomouckým a v severní části s krajem Moravskoslezským. Svou rozlohou 3 964 km² je čtvrtým nejmenším krajem v republice. Má celkem 304 obcí (z toho 30 měst), ve kterých v roce 2006 žilo 590 142 obyvatel. Hustota zalidnění 149 obyvatel/km² výrazně převyšuje republikový průměr. Nejvyšší zalidněnost je v okrese Zlín (187 obyvatel/km²) a nejnižší v okrese Vsetín (128 obyvatel/km²).



Obr. 2. Míra nezaměstnanosti v jednotlivých regionech Zlínského kraje (Zlínský kraj, 2007)

Základní demografické údaje:

| | |
|--|--------------------------------|
| ➤ počet obyvatel | 590 142 obyvatel |
| ➤ hustota obyvatelstva (na 1 km ²) | 149 obyvatel/1 km ² |
| ➤ podíl městského obyvatelstva | 61,2% |
| ➤ podíl obyvatelstva ve věku 0-14 | 15,0% |
| ➤ podíl obyvatelstva ve věku 15-64 | 70,7% |
| ➤ podíl obyvatelstva ve věku 65 a více let | 14,3% |
| ➤ průměrný věk | 39,9 let |

6.1 Přírodní a geografické podmínky

Území má členitý charakter. Z převážné části se jedná o kopcovitý terén, tvořený pahorkatinami a pohořími. V části kraje, v povodí řeky Moravy, se táhne rovinatá úrodná oblast – Haná na Kroměřížsku a Slovácko na Uherskohradištsku.

Pro svažitost a členitost terénu velké části kraje je obdělávání půdy obtížné. Z celkového půdního fondu kraje je 49,4% zemědělské a 50,6% nezemědělské půdy. Nejvíce zemědělské půdy má okres Uherské Hradiště (58,5% celkové výměry okresu, z toho je 71,8% půdy orné). Zcela odlišné rozdělení půdy je v okrese Vsetín, ve kterém podíl nezemědělské půdy je výrazně vyšší (64,3%) a z ní 83,8% zabírají lesy, převážně smrkové.

6.2 Ekonomické a sociální podmínky

Ekonomika v kraji byla a je založena především na zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. Export v kraji je negativně poznamenán polohou kraje v rámci ČR a jeho špatnou dopravní dostupností.

Průmyslový potenciál Zlínského kraje tvoří podniky zpracovatelského průmyslu, kterých je 17,9% z celkového počtu registrovaných subjektů. Zejména jde o podniky průmyslu hutnického a kovodělného, dřevozpracovatelského, elektrotechnického a textilního. Jejich charakteristickou stránkou je však nízká úroveň modernizace výroby ve srovnání s ČR.

V rámci ČR patří Zlínský kraj v tvorbě hrubého domácího produktu (HDP) mezi kraje s nižší hodnotou. HDP na 1 obyvatele v roce 2005 dosáhl hodnoty 232 558,- Kč, což představuje 80,1% úrovně HDP na jednoho obyvatele České republiky. Nejvyšší HDP uvádí

kraj Praha – 606 925,- Kč HDP/obyvatele, nejnižší kraj Karlovarský – 225 410,- Kč HDP/obyvatele.

Ve Zlínském kraji působí 305 mateřských škol, 232 základních škol, 15 gymnázií, 50 středních odborných škol, 30 středních odborných učilišť, 11 vyšších odborných škol a dvě vysoké školy.

Je to Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, která má veřejnoprávní statut a poskytuje bakalářský a magisterský stupeň vzdělání. Druhou je soukromá vysoká škola Evropský polytechnický institut, s.r.o. v Kunovicích v okrese Uherské Hradiště. (Zlínský kraj, 2007)

7 STRUKTURA ABSOLVENTŮ SOŠ A STRUKTURA VOLNÝCH MÍST

Studijní obory na středních odborných školách (SOŠ) jsou určeny pro přípravu na nižší manažerské funkce nebo technické, ekonomické, pedagogické a další činnosti. V této skupině jsou zastoupena také lycea, která na úrovni středního vzdělávání představují přechodovou oblast mezi všeobecným a odborným vzděláváním.

SOŠ jsou typem středních škol zahrnující m.j. obchodní akademie, střední zdravotnické školy, střední průmyslové školy, střední uměleckoprůmyslové školy, střední pedagogické školy a střední zemědělské školy.

7.1 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2003 - 2006

Při orientačním srovnání vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání se vzdělanostní strukturou obyvatelstva zjistíme, že největší problémy s uplatněním na trhu práce mají dlouhodobě občané vyučení. Zatímco mezi obyvateli Zlínského kraje bylo přibližně 39 % vyučených, v evidenci úřadů práce Zlínského kraje bylo jejich zastoupení více jak dvakrát vyšší (vždy přes 40 %).

Tab. 1. Vzdělanostní struktura obyvatelstva Zlínského kraje v letech 2003 – 2006 (vlastní vypracování)

| vzdělání | obyvatelstvo ze sčítání lidu 2001 | | uchazeči o zaměstnání ve Zlínském kraji | | | | | | | |
|---------------------|-----------------------------------|---------------|---|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | | k 31.12.2003 | | k 31.12.2004 | | k 31.12.2005 | | k 31.12.2006 | |
| | celkem | podíl | celkem | podíl | celkem | podíl | celkem | podíl | celkem | podíl |
| bez vzdělání | 3 023 | 0,6% | 51 | 0,2% | 17 | 0,1% | 21 | 0,1% | 14 | 0,1% |
| základní | 122 299 | 24,6% | 6 879 | 21,8% | 6 665 | 19,7% | 6 219 | 21,1% | 5 508 | 21,5% |
| SOU + SO | 193 818 | 39,0% | 15 417 | 48,8% | 15 452 | 45,9% | 14 518 | 49,2% | 12 292 | 48,0% |
| střední s maturitou | 106 792 | 21,5% | 7 189 | 22,7% | 7 063 | 20,6% | 6 502 | 22,0% | 5 780 | 22,6% |
| střední všeobecné | 23 100 | 4,7% | 1 030 | 3,3% | 1 031 | 3,0% | 933 | 3,2% | 815 | 3,2% |
| VŠ | 43 700 | 8,8% | 1 055 | 3,3% | 1 378 | 4,2% | 1 312 | 4,4% | 1 175 | 4,6% |
| nezjištěno | 3 863 | 0,8% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| celkem | 496 595 | 100,0% | 31 621 | 100,0% | 31 606 | 93,4% | 29 505 | 100,0% | 25 584 | 100,0% |

Obdobná situace je u středního odborného vzdělání. Zde je však stav poněkud vyrovnanější. Při srovnání jednotlivých let lze vidět, že se struktura uchazečů o zaměstnání se vzdělá-

ním SOŠ příliš nemění. Stabilně tvoří cca 20% podíl z celkového počtu uchazečů. Jejich absolutní počet se však v průběhu sledovaných let stále snižuje. Srovnání tak ukazuje na zhoršující se uplatnění tohoto „typu“ uchazečů o zaměstnání (viz Tab.č. 1).

Naopak zastoupení vysokoškoláků v evidenci úřadů práce je téměř o polovinu nižší než jejich zastoupení v populaci.

7.1.1 Vzdělanostní struktura absolventů a mladistvých v letech 2003 – 2006

Počet absolventů škol a mladistvých evidovaných úřady práce ve Zlínském kraji se v roce 2004 výrazně snížil oproti stavu v roce 2003. Jak již bylo řečeno v teoretické části, v roce 2004 došlo nejen na ÚP ke změně definování a chápání pojmu absolvent. Právě tato změna způsobila v evidenci výrazný rozdíl mezi těmito dvěma roky. Proto srovnání těchto dvou údajů nemá vypovídající hodnotu.

V dalších letech však již bylo využíváno jednotného výkladu. V oblasti středního vzdělávání došlo v průběhu let nejvíce ke snížení počtu absolventů s výučním listem evidovaných na ÚP. Pokud porovnáme absolutní hodnoty, menší úbytek nastal i v počtech absolventů s maturitou. V relativních hodnotách však můžeme pozorovat malý nárůst absolventů tohoto typu vzdělání. Tyto zjištění částečně podporují i výsledky analýzy vzdělanostní struktury všech uchazečů o práci.

Tab. 2. Vzdělanostní struktura absolventů a mladistvých v letech 2003 – 2006 (vlastní vypracování)

| vzdělání | absolventi a mladiství - uchazeči o zaměstnání ve Zlínském kraji | | | | | | | |
|---------------------|--|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| | k 30.9.2003 | | k 30.9.2004 | | k 30.9.2005 | | k 30.9.2006 | |
| | celkem | podíl | celkem | Podíl | celkem | Podíl | celkem | podíl |
| bez vzdělání | 0 | 0,0% | 6 | 0,2% | 1 | 0,0% | 6 | 0,2% |
| základní | 128 | 2,6% | 96 | 2,5% | 118 | 3,9% | 91 | 3,4% |
| SOU + SO | 2 097 | 42,7% | 1473 | 39,1% | 1161 | 38,3% | 958 | 36,3% |
| Střední s maturitou | 2 099 | 42,8% | 1 478 | 39,2% | 1246 | 41,1% | 1063 | 40,3% |
| střední všeobecné | 169 | 3,4% | 87 | 2,3% | 53 | 1,8% | 56 | 2,1% |
| VŠ | 416 | 8,5% | 629 | 16,7% | 449 | 14,8% | 465 | 17,6% |
| nezjištěno | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| celkem | 4 909 | 100,0% | 3 769 | 100,0% | 3 028 | 100,0% | 2 639 | 100,0% |

Důvodem tohoto stavu je stále se zvyšující počet nabídek středního odborného vzdělání s maturitou (s i bez vyučení). Naopak stále ubývá SOU, které nabízejí obory, po nichž absolventi získají „pouze“ výuční list a poté hledají zaměstnání.

V současnosti je tento trend ovlivněn hlavně požadavky, poptávkou žáků ZŠ po těchto typech středního vzdělání. Příčinami, jak ukazují analýzy nejen ÚP ve Zlíně, jsou především:

- práce v „řemeslech“ je často považována za méně prestižní,
- vyhlídka lepšího platového ohodnocení,
- neochota pracovat manuálně.

7.2 Oborová struktura absolventů v letech 2003 - 2006

Problémovost absolventů škol spočívá v nulové praxi, ve zranitelnosti z hlediska sociálně patologických jevů, malých zkušenostech, a v profesní a vzdělanostní struktuře. Vzdělanostní strukturou jsem se již zabývala v předchozí kapitole, proto se teď chci spíše zaměřit na oborovou, profesní strukturu.

Další část analýzy chci věnovat přehledu skupin oborů členěných dle druhu studia a počtu absolventů, které se vyučovaly na jednotlivých typech středních škol v letech 2003 - 2006. A jejich srovnání s typem nabízených volných pracovních míst na Úřadech práce ve Zlínském kraji (Zlín, Vsetín, Uherské Hradiště, Kroměříž).

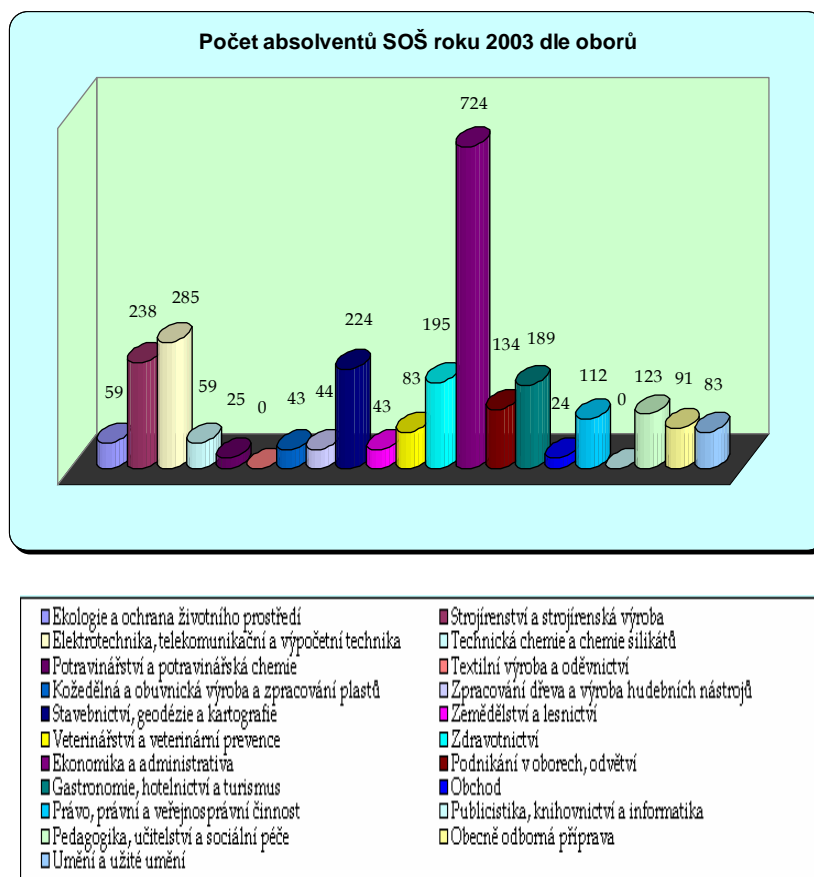
V datech uvedených v grafech jsou zahrnutý údaje o školách zřizovaných Zlínským krajem, soukromých i církevních školách.

7.2.1 Srovnání uplatnitelnosti absolventů SOŠ v roce 2003

Oborová struktura vycházela ze soustavy oborů vzdělání stanovené oborovou nabídkou permanentně aktualizovanou změnovým řízením, které je realizováno ve smyslu zák. č. 564/1990 Sb., v platném znění a vyhl. č. 354/1991 Sb., a její přílohy č. 1, v platném znění a od roku 2004 nařízením vlády ČR č. 689/2004 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů a vyšších odborných škol.

V oborech středního vzdělání s maturitní zkouškou bylo nejvíce absolventů v roce v oborech Ekonomika a administrativa (724), Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní

technika (285), Strojírenství a strojírenská výroba (238), Stavebnictví, geodézie a kartografie (224) a Zdravotnictví (195). Nezájem byl naopak o obory skupin Textilní výroba a oděvnictví (0), Publicistika, knihovnictví a informatika (0), Obchod (24) a Potravinářství a potravinářská chemie (25). V závorkách jsou uvedeny počty absolventů dané skupiny ve sledovaném roce.



Obr. 3. Počet absolventů jednotlivých oborů v roce 2003 (vlastní vypracování)

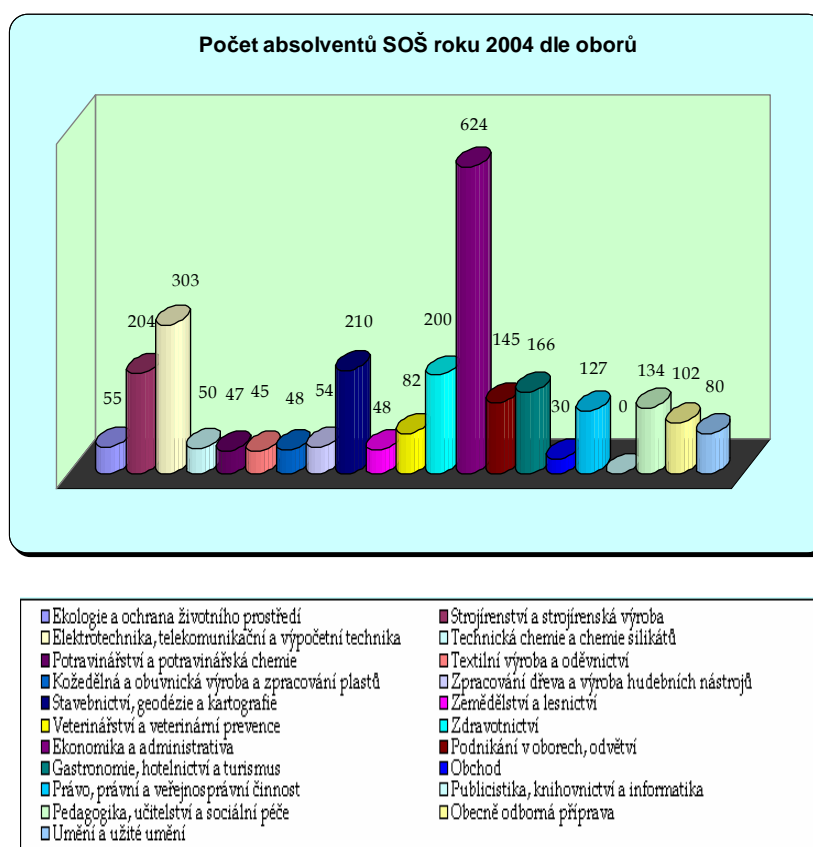
Struktura volných pracovních míst podle požadavků na vzdělání patří k dalším významným ukazatelům. Absolutně nejvíce je nahlášeno volných míst s požadavkem na vzdělání z odborného učiliště či odborné školy (vyučení), k 31.12.2003 jejich podíl činil 60,3% všech míst, což představuje 735 míst. Do této skupiny spadají především místa pro vyučené kvalifikované uchazeče o zaměstnání. Jedná se tedy o odborné dělnické profese, ať již ve stavebnictví či strojírenství, dále pak o prodavačky, dělnice do obuvnického a textilního průmyslu.

Téměř čtvrtina uchazečů o zaměstnání v kraji má dokončené středoškolské odborné vzdělání s maturitou. Pro tuto skupinu uchazečů ale úřady práce nemají odpovídající počet volných pracovních míst. Většinou se jedná o místa pro odborné administrativní pracovníky a technické pracovníky.

7.2.2 Srovnání uplatnitelnosti absolventů SOŠ v roce 2004

Podle stupňů vzdělání, členěných pomocí ISCED 97, je situace v kraji poměrně jednoznačná. Absolutně nejvíce je opět nahlášeno volných míst s požadavkem na vzdělání z odborného učiliště či odborné školy (vyučení), k 31.12.2004 jejich podíl však oproti roku 2003 činil již jen 48,7 % všech míst, což představuje 858 míst.

Pro absolventy SOŠ k 31. 12. 2004 bylo evidováno 129 volných míst určených především pro administrativní a ekonomické pracovníky, pracovníky strojírenských oborů a jiných technických oborů.



Obr. 4. Počet absolventů jednotlivých oborů v roce 2004
(vlastní vypracování)

Přestože došlo ke snížení znovu se opakuje nejvyšší „boom“ absolventů v oborech skupiny Ekonomika a administrativa (624), Stavebnictví, geodézie a kartografie (210) a Strojírenství a strojírenská výroba (204). Naopak ještě více se navýšil počet studentů, kteří úspěšně ukončili studium oborů skupin Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika (303) a Zdravotnictví (215).

Nezájem byl opět o obory skupiny Publicistika, knihovnictví a informatika (0), kde, dá-li se to tak říct, zůstal počet absolventů nezměněn. Přestože došlo k navýšení počtu absolventů, jejich nejmenší počet byl v těchto oborech: Textilní výroba a oděvnictví (45), Obchod (30) a Potravinářství a potravinářská chemie (47).

Přesto se toto navýšení dá počítat mezi úspěšné reakce škol na požadavky trhu. Jak bylo výše uvedeno v roce 2003 byla největší poptávka, přestože se většinou nabídka volných pracovních míst týkala absolventů SOU s výučním listem, po oborech v textilní výrobě, strojírenství a stavebnictví.

Dalším ukazatelem může být v tomto případě i podílové srovnání počtu evidovaných absolventů SOŠ – uchazečů o zaměstnání na příslušných úřadech práce a celkového počtu absolventů jednotlivých skupin oborů ve Zlínském kraji. Ve sledovaném období měly nejvyšší míru tohoto ukazatele tyto skupiny oborů (viz příloha č. IV):

- zemědělství a lesnictví,
- zdravotnictví,
- obchod a
- pedagogika, učitelství a sociální péče.

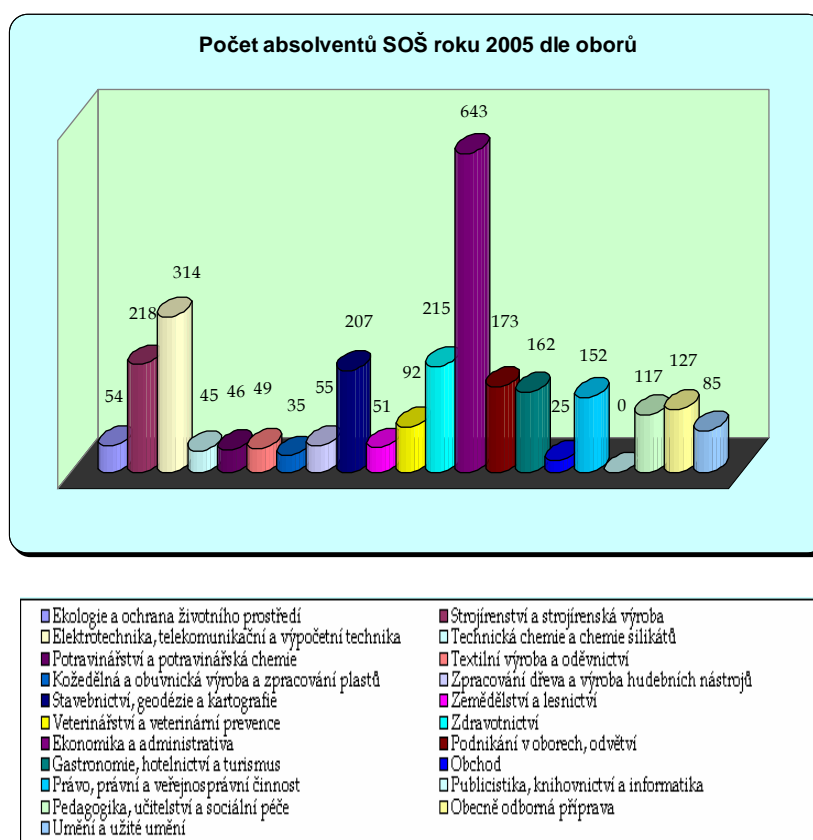
Tyto údaje mají však pouze orientační charakter, protože nezohledňují počet absolventů, kteří sice absolvovali SOŠ ve Zlínském kraji, ale na základě jejichž trvalého bydliště spadají pod správu úřadů práce jiného kraje.

7.2.3 Srovnání uplatnitelnosti absolventů SOŠ v roce 2005

V roce 2005 byla situace téměř shodná se situací v roce 2004. Absolutně nejvíce je nahlášeno volných míst s požadavkem na vzdělání z odborného učiliště či odborné školy (vyučení), k 31.12.2005 jejich podíl činil 54,9% všech míst, což představuje 1134 míst.

Jak je vidět v následujícím grafu znovu se navýšil počet absolventů oborů zaměřených na ekonomiku a administrativu, elektrotechniku a výpočetní techniku a zdravotnictví. Naopak se mírně snížil počet absolventů oboru oblasti stavebnictví, geodézie a kartografie. Navýšil se také počet absolventů textilních a strojírenských oborů.

K 31. 12. 2005 bylo na úřadech práce ve Zlínském kraji evidováno 183 volných míst pro uchazeče o zaměstnání se středním odborným vzděláním s maturitou.



Obr. 5. Počet absolventů jednotlivých oborů v roce 2005 (vlastní vypracování)

I v tomto sledovaném období můžeme na ukazateli srovnávacím evidovaný počet a celkový počet absolventů SOŠ, sledovat vývoj poptávky a nabídky zaměstnání na trhu práce. Opět dle něj můžeme říci, že nejhůře hledají práci absolventi skupiny oborů Zemědělství a lesnictví.

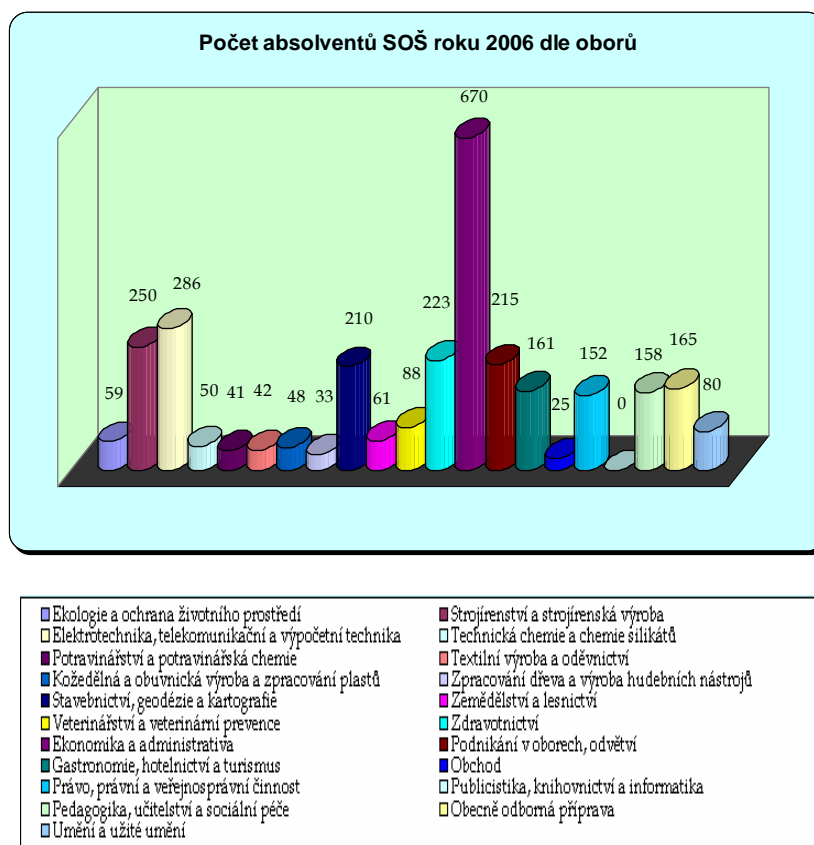
Mezi skupiny oborů hůře uplatnitelných absolventů můžeme, kromě Zemědělství a lesnictví (přes 50 %), také zařadit Kožené a obuvnickou výrobu a Textilní výrobu. V těchto oborech bylo přes 30 % všech absolventů evidováno jako uchazeči o zaměstnání. Naopak

se zlepšilo uplatnění absolventů zdravotnických oborů. Těch bylo v roce 2004 evidováno přes 40 % absolventů, v roce 2005 pak už jen něco málo přes 30 % (viz příloha č. III).

7.2.4 Srovnání uplatnitelnosti absolventů SOŠ v roce 2006

K 31.12.2006 bylo v evidenci úřadů práce Zlínského kraje 2 639 absolventů škol a mladistvých. Počet absolventů škol a mladistvých evidovaných úřady práce ve Zlínském kraji se v roce 2006 výrazně snížil. V porovnání s koncem roku 2005 došlo ke snížení o 389 osob, tj. pokles o 12,8%.

Nejčastěji evidovaly v roce 2006 místa pro kvalifikované dělníky. V rámci hlášených volných pracovních míst mezi nejpočetnější profese patřili např. konzervovači ovoce a zeleniny (místa evidována pouze v okrese Uherské Hradiště), svářeči a řezači plamenem, zedníci a kamenáři, nástrojaři a zámečníci. Dále pak byla velká poptávka po řidičích nákladních automobilů a tahačů, obsluze strojů na výrobu a dokončovací úpravy obuvi – šičky.



Obr. 6. Počet absolventů jednotlivých oborů v roce 2006
(vlastní vypracování)

Vzdělanostní struktura absolventů byla ve všech okresech Zlínského kraje podobná. Největší zastoupení v kraji měli absolventi se středním odborným vzděláním s výučním listem. Druhou nejpočetnější skupinou byli absolventi se středním odborným vzděláním s maturitou (454).

Co se týče absolventů tohoto roku, situace se oproti minulému sledovanému období příliš nezměnila. Nejvíce opět „vyšlo“ studentů ze škol oborového zaměření Ekonomika a administrativa, Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika a Strojírenství a strojírenská výroba.

Ukazatel srovnání evidovaných a všech absolventů úspěšně ukončených SOŠ pak ukazuje, že nejspíše se uplatňují absolventi oborů z těchto skupin (viz příloha č. II):

- veterinářství a veterinární prevence,
- strojírenství,
- obecně odborného vzdělávání,
- ale i stavebnictví, geodézie a kartografie.

Mezi absolventy s průměrnou možností uplatnitelnosti patří i studenti, kteří úspěšně složili maturitní zkoušku v oborech zaměřených na ekonomiku a administrativu nebo obchod. V těchto oborech můžeme stabilně sledovat stále menší počet evidovaných absolventů. Absolutní i relativní počty tak ukazují na jejich stále lepší možnost nalezení práce.

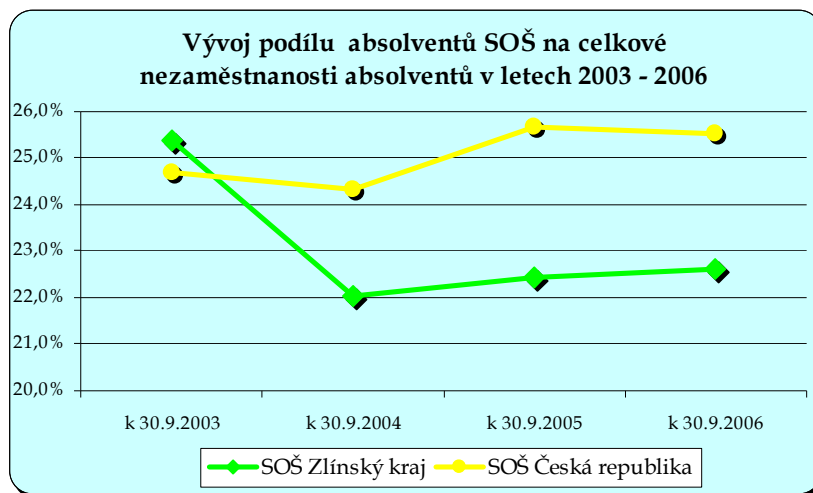
7.3 Nezaměstnanost absolventů ve Zlínském kraji a v ČR

Další částí mojí analýzy je srovnání vývoje nezaměstnanosti absolventů SOŠ ve Zlínském kraji a v ČR. Ráda bych také odpověděla na otázku související s hypotézou č. 3.

V České republice je výrazným jevem posledních tří let pokles počtu nezaměstnaných absolventů. Analýzy příčin tohoto snížení ukazují na kombinaci více faktorů, které ovlivnily a ovlivňují tento vývoj.

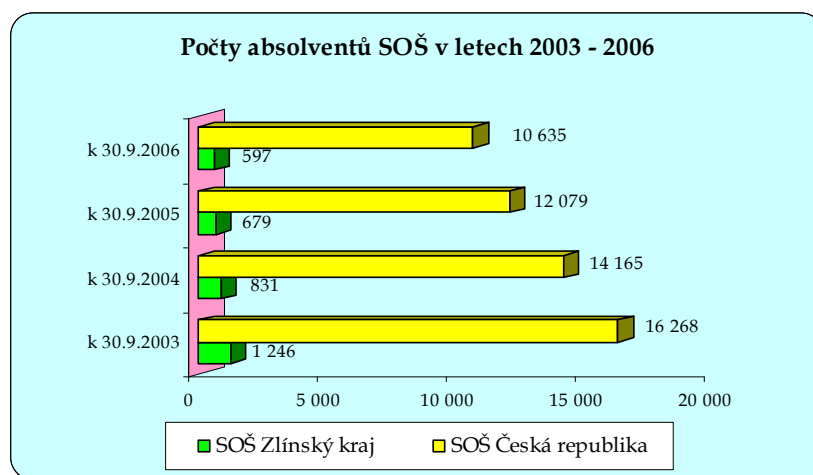
Mezi takovéto faktory můžeme zařadit hlavně výrazně vyšší počet absolventů, kteří v posledních třech letech pokračují ve vzdělávání. Stanovený faktor také nejvíce souvisí s uplatnitelností absolventů SOŠ. Tento trend je rovněž ovlivňován ekonomickým vývojem v zemi (s ekonomickým růstem, větší nabídkou volných pracovních míst, nižší nezaměstnaností, příchodem zahraničních investorů apod.).

Právě u skupiny absolventů byl zaznamenán nejvyšší meziroční pokles nezaměstnanosti a to jak jejich celkového počtu, tak jejich podílu k celkové nezaměstnanosti. K 31.12. 2006 byl tento podíl 17,5 %.



Obr. 7. Vývoj podílu evidovaných absolventů SOŠ na celkovém počtu evidovaných absolventů v letech 2003 – 2006 (vlastní vypracování)

Ve stanoveném období můžeme sledovat i podíl absolventů SOŠ na celkové nezaměstnanosti evidovaných na úřadech práce jak ve Zlínském kraji tak v České republice. Jak je vidět trend poklesu počtu nezaměstnaných absolventů je obdobný i ve Zlínském kraji. Křivky uvedené v předchozím grafu mají podobný průběh. V rámci České republiky jsou však výkyvy méně výrazné než je tomu v oblasti Zlínského kraje.



Obr. 8. Vývoj absolutního počtu absolventů SOŠ evidovaných na ÚP ve Zlínském kraji a v ČR v letech 2003 – 2006 (vlastní vypracování)

Od roku 2003 do roku 2006 došlo k poklesu evidovaných absolventů – uchazečů o zaměstnání o téměř 50 %. Tento údaj však nemá přesnou vypovídací hodnotu, proto jak již bylo několikrát řečeno v roce 2004 došlo ke změně definice absolventa evidovaného na úřadech práce.

Přesto lze tento stejný vývoj pozorovat i v letech 2004 – 2006. V tomto období došlo k poklesu o více než 200 absolventů. Relativní pokles je pak téměř 30 %.

Dalším možným ukazatelem, jak již bylo řečeno, je i míra uplatnitelnosti absolventů. V následující tabulce můžeme vidět její vývoj ve sledovaném období.

Tab. 3. Vývoj míry uplatnitelnosti absolventů SOŠ ve Zlínském kraji v letech 2003 – 2006 (vlastní vypracování)

| Míra "uplatnitelnosti" absolventů SOŠ | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Zlínský kraj | 55,15% | 69,83% | 76,30% | 80,21% |

I vývoj tohoto ukazatele potvrzuje předchozí zjištění. Na základě poklesu jeho hodnot a již dříve sledovaného stále většího počtu absolventů v oblasti středního vzdělání s maturitou na SOŠ můžeme říci, že se uplatnitelnost absolventů stále zlepšuje. Faktory, které tento jev ovlivňují byly popsány výše.

8 VÝSLEDKY ANALÝZY

Ústředním cílem této bakalářské práce je nalezení odpovědí na otázku uplatnitelnosti absolventů SOŠ ve Zlínském kraji. Mým prvním krokem bylo stanovení hypotéz, které by měly napomoci k lepšímu pochopení situace absolventů daného typu vzdělávání nejen na trhu práce.

První hypotéza byla, že nezaměstnanost absolventů SOŠ v průběhu let 2003 – 2006 klesá a jejich uplatnitelnost na trhu se tak stále zlepšuje. Tuto hypotézu moje analýza zcela potvrdila. Přesto, že v průběhu výzkumu jsem nakonec musela omezit relevantní výsledky jen na období 2004 – 2006, i v tomto časovém úseku lze vidět potvrzení stanovené hypotézy. Důvodem zkrácení sledované doby bylo vydání nového Zákoníku práce v roce 2004, kde došlo ke změně způsobu evidování absolventů na úřadech práce v České republice a následně zkreslení srovnávaných údajů.

V tomto omezeném období se právě nezaměstnanost absolventů vyznačovala nejvyšším meziročním poklesem. K 31.12.2006 byl podíl nezaměstnanosti absolventů na celkové nezaměstnanosti 17,5 %. V průběhu pak konkrétně došlo ke snížení absolutního počtu evidovaných absolventů SOŠ – uchazečů o zaměstnání z 831 (k 30.9.2004) na 597 (k 30.9.2006).

Ukazatelem, který také prokázal tyto výsledky je i míra „uplatnitelnosti“ absolventů, jehož hodnota neustále stoupá. Mezi faktory, které jej nejvíce ovlivňují pak patří především stále větší počet studentů, kteří dále pokračují ve studiu na VOŠ nebo VŠ.

Druhou hypotézou bylo, že nejhůře hledají práci absolventi oborů zaměřených na ekonomiku, administrativu a obchod. Tato hypotéza nebyla plně vyvrácena ani potvrzena. Skupina absolventů těchto oborů se vyznačuje ve sledovaném období stabilní možností uplatnění. Přesto v průběhu sledovaných let dochází ke stálému snižování počtu evidovaných absolventů s tímto typem vzdělání. Absolutní i relativní hodnoty tohoto ukazatele pak naznačují stále lepší možnosti uplatnění, jistě posílené o zvyšující se nabídku studia v terciárním vzdělávání zaměřeném na tuto oblast.

Poslední hypotézou pak bylo tvrzení, že vývoj nezaměstnanosti absolventů SOŠ ve Zlínském kraji se neliší od vývoje v České republice. Tato hypotéza byla opět potvrzena a to srovnáním jak absolutních, tak relativních hodnot evidovaných absolventů na příslušných úřadech práce.

9 DOPORUČENÍ

Na základě předchozí analýzy bych ráda navrhla několik doporučení, která by částečně ještě mohla zlepšit výchozí situaci každého absolventa na trhu práce.

Především by, dle mého názoru, střední odborné školy stále více měly upírat svoji pozornost nejen na obsahovou stránku odborné přípravy. Je velmi důležité zjišťovat aktuální požadavky potenciálních zaměstnavatelů jejich absolventů.

Dobrym způsobem, který lze určitě doporučit a který je stále častěji na školách využíván, je odborná praxe v průběhu studia. Přesto, že se téměř na každé odborné škole setkáme s požadavkem na absolvování praxe, v současnosti je především její časový rozsah velmi omezený. Studenti tak mají velmi málo možností seznámit se s reálným pracovním prostředím.

Často se pak při vstupních pohovorech zaměstnavatelé podivují nad neznalostí souvislostí, popř. velmi nereálnými požadavky uchazečů jak v oblasti čistě pracovní, tak v oblasti např. jejich mzdového ohodnocení.

Požadavky zaměstnavatelů, jak vyplynulo z teoretické i praktické části mé práce, se stále častěji týkají především ochoty učit se, komunikačních dovedností, práce s informacemi, s výpočetní technikou, jazykových znalostí a celé řady jiných sociálních kompetencí. Přesto, že by se mohlo zdát, že se tak trochu dostávají „do pozadí“ odborné znalosti, není tomu tak. Pouze jsou v současnosti nejen na absolventy kladeny vyšší požadavky spojené právě s rozvojem těchto klíčových schopností.

Školní programy jsou však zaměřené především na oblast odbornosti a zapomínají často na rozvoj schopností, dovedností a vrozených vlastností jednotlivých studentů. Proto bych doporučovala větší orientaci právě na jejich růst a zdůraznění.

Aktivnímu zapojení absolventů na trhu práce je věnována značná pozornost i ze strany úřadů práce. Jedná se zejména o nabídku poradenství a následně využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Příprava na volbu povolání by neměla probíhat pouze ze strany budoucích absolventů, ale měla by být zdůrazňována v průběhu celého jejich studia.

Jednou z možností je i povědomí o zařazení do projektů financovaných Evropským sociálním fondem. Pro absolventy, evidovanými jako uchazeče o zaměstnání méně než půl roku,

jsou určeny národní projekty Najdi si práci ve Zlínském kraji, Najdi si práci ve Zlínském kraji II a Najdi si práci ve Zlínském kraji III.

Např. v rámci projektu Najdi si práci ve Zlínském kraji tak mohou absolvovat aktivity jako Vstupní modul, Neprofesní vzdělávání a samotnou Rekvalifikaci. Aktivita Vstupní modul zahrnuje seznámení se s pravidly bezpečnosti a ochrany při práci, základními normami v oblasti českého nebo evropského pracovního práva a mnohé další.

Aktivita Neprofesní vzdělávání pak nabízí pomoc při správném sestavení životopisu, účastníci si mohou vyzkoušet, jak se chovat při pohovoru, dozví se rady z mnoha oborů práva, ergonomie práce, ale také informace z oblastí komunikace, managementu a marketingu. Součástí této aktivity je i výuka práce s počítačem, završená některými z účastníků zkouškou ECDL.

Právě těmito typy aktivit se snaží úřady práce reagovat na poptávku zaměstnavatelů po tzv. klíčových schopnostech. Přestože tyto druhy projektů, ať už z časového nebo finančního hlediska, nenahrazují plnohodnotné vzdělávání mohou být prvním krokem, který může napomoci při hledání vhodného zaměstnání nejen absolventům SOŠ.

Doporučovala bych také větší spolupráci výchovných poradců na školách a pracovníky informačních a poradenských středisek úřadů práce, kteří mohou absolventům nabídnout mnoho způsobů, jak udělat jejich „první krok do práce“ snazším. Z rozhovorů právě se zaměstnanci úřadu práce jsem se dozvěděla o stále větším využívání těchto služeb. Přesto si myslím, že ještě není ideálně navázána komunikace mezi všemi nejen středními odbornými školami a těmito pracovníky.

Dalšími z možností jsou například příspěvky na zahájení podnikání, příspěvky pro zaměstnavatele určené na zapracování pracovníka nebo absolvování rekvalifikace. Přesto, že je nejen úřady práce nabízeno mnoho způsobů, jak pomoci nejen absolventům SOŠ při hledání práce, určitě je lépe zaměřit se na prevenci jejich nezaměstnanosti než na následné řešení jejich důsledků.

ZÁVĚR

Každý z nás se jistě potýkal, nebo alespoň setkal, s problémy spojenými s hledáním vhodného zaměstnání. Přesto, že absolventi středních odborných škol v současnosti často využívají možnosti dalšího studia nebo práce v zahraničí, nezanedbatelnou skupinu tvoří i ti, kteří právě hledají po ukončení studia práci.

Jejich situace je ztížena mnoha faktory jako je např. nedostatek zkušeností, malá samostatnost či problémy, které vznikají s nedostatečným seznámením se reálnými podmínkami na trhu. I úřady práce, kteří se nezaměstnaností obecně zabývají, označují tuto skupinu za rizikovou.

Ve své práci jsem se proto zaměřila na problém uplatnitelnosti absolventů středních odborných škol především na trhu práce. Na základě vymezení základních pojmů a teoretických východisek jsem se v praktické části snažila analyzovat jak vzdělanostní tak oborovou strukturu absolventů SOŠ jak v časovém vývoji, tak v porovnání s obdobnou situací v rámci České republiky.

Srovnávala jsem tak nabídku a poptávku po absolventech SOŠ na trhu práce. Stranu poptávky jsem však nahradila daty o nezaměstnanosti (evidence absolventů – uchazečů o zaměstnání) a pro reprezentaci nabídky jsem pak využila data o celkovém počtu „vycházejících“ absolventů ze SOŠ Zlínského kraje.

Hlavním výsledkem pak bylo především zjištění, že uplatnitelnost absolventů se každým rokem zlepšuje. Dílčími zjištěními pak byl přehled o uplatnitelnosti skupin absolventů jednotlivých oborů.

Nejvíce a stabilně špatně umístitelní jsou především absolventi oborů zaměřených na zemědělství, lesnictví, stejně tak málo jsou požadované práce s dřevem, výroba hudebních nástrojů nebo kožedělnictví. Přesto, že prvotním předpokladem bylo, že hůře hledají uplatnění absolventi ekonomických a administrativních oborů, toto se nepotvrdilo.

Tyto typy vzdělání jsou charakteristické poměrně stabilní mírou uplatnění. Na úřadech práce je každým rokem stále méně jejich absolventů evidováno jako uchazečů o zaměstnání. Jistě to ale není způsobeno pouze stále se zvyšujícími potřebami těchto pracovníků. Významným faktorem je i stále velká nabídka dalšího vzdělání v těchto oborech.

Vývoj nezaměstnanosti absolventů SOŠ ve Zlínském kraji a jeho srovnání s vývojem v České republice naznačuje dle výsledků analýzy velmi podobný vývoj. I zde se prokázalo, že uplatnitelnost studentů stále roste a míra jejich nezaměstnanosti naopak klesá. Přesto nelze říci, že je tento stav uspokojivý.

Na závěr své práce jsem nastínila několik doporučení, která by mohla napomoci ke zlepšení situace absolventů SOŠ při vstupu na trh práce. Mezi tato doporučení jsem především zahrнула větší důraz na praxi studentů, stejně tak ale na rozvoj a zdůraznění tzv. klíčových schopností jednotlivých studentů v průběhu celého studia. Často jsou to totiž ony, které brání úspěšnému, jak z pohledu zaměstnavatelů tak uchazečů o práci, zaměstnání absolventů.

V případě řešení samotné nezaměstnanosti absolventů jsem pak poukázala na možnosti, které nabízí úřady práce a které často nejsou jak absolventy, tak zaměstnavateli dostatečně využívány. Častým důvodem je nevědomost o těchto možnostech. Dalším doporučením je proto i větší míra komunikace mezi školami, reprezentovanými výchovnými poradci, zaměstnavateli, samotnými absolventy a úřady práce.

Závěrem bych chtěla říci, že je mnoho způsobů jak usnadnit absolventům nalezení uplatnění, přesto nelze opomenout, že největší díl práce musí vycházet z jejich snahy, zájmu a píle. Bez nich i největší pomoc „vyzní“ naprázdno.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

ARMSTRONG, M. *Personální management*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. 963 s. ISBN 80-7169-614-5.

BEDRNOVÁ, E. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1998. 559 s. ISBN 80-85943-57-4.

BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Přel. D. Lisá. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, 375 s. ISBN 80-7178-479-6.

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

HARTL, P., HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 774 s. ISBN 80-7226-161-4.

CHOVANCOVÁ, M. a kol. *Marketing II*. Zlín : Univerzita Tomáše Bati, 2006. 255 stran. ISBN 80-7318-380-3.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1998. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČR. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice : Bílá kniha*. 1. vyd. Praha : Tauris, 2001. 98 s. Dostupný z WWW: <<http://www.msmt.cz/files/pdf/BilaKniha.pdf>>. ISBN 80-211-0372-8.

PEARCE, D. a kol. *Macmillanův slovník moderní ekonomie*. Praha: Victoria Publishing, 1995. 549 stran. ISBN 80-85605-42-2.

PRÁŠILOVÁ , M. *Vybrané kapitoly ze školského managementu pro učitele*. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2003. 164 s. ISBN 80-244-0676-4.

PROVAZNÍK, V. a kol. *Psychologie pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1997, 232 s. ISBN 80-7169-434-7.

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J.. *Pedagogický slovník*. 4. vyd. Praha : Portál, s.r.o., 2003. 322 s. ISBN 80-7178-772-8.

ŠVEC, V. *Klíčové dovednosti ve vyučování a výcviku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998. 178 s. ISBN 80-210-1937-9.

WALTEROVÁ, E. a kol. *Úloha školy v rozvoji vzdělanosti I*. díl. 193. publikace. Brno: Paido-edice pedagogické literatury. 2004, 295 s. ISBN 80-7315-083-2

WINKLER, J., WILDMANOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1.vyd. Praha: Computer Press, 1999, 143 s. ISBN 80-726-195-9.

ŽÁK, M. a kol. *Velká ekonomická encyklopedie*. Praha: Linde, 1999. 806 s. ISBN 80-7201-172-3.

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

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) ve znění zákona č. 383/2005 Sb.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2006, Ing. Jeny Festová, ing. Jiří Vojtěch, vydal Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2006

Seriálová literatura:

KOLIBOVÁ, H. *Limity zaměstnatelnosti v dimenzi absolventských startů*. Personál, 2001, roč. VII, č. 7-8, s. 45-46

KROUŽKOVÁ, K.. Uspěť v prvním zaměstnání. *Hospodářské noviny*. 30.5.2002, č. 105, příloha Kariéra Start, s. 4.

Ekonomická aktivita mladých osob. *Hospodářské noviny*, 13.5.2002, č. 91, příloha č. 91, příloha Kariéra Business, s. 1.

Výroční zpráva o stavu koncepce a rozvoje sítě výchovně- vzdělávací soustavy ve Zlínském kraji za školní rok 2002/2003. Zlínský kraj. 2004

Výroční zpráva o stavu a rozvoji vzdělávací soustavy ve Zlínském kraji za školní rok 2004/2005. Zlínský kraj. 2006

Výroční zpráva o stavu a rozvoji vzdělávací soustavy ve Zlínském kraji za školní rok 2005/2006. Zlínský kraj. 2007

Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003 : ZLÍNSKÝ KRAJ. Úřad práce ve Zlíně, Zlín 2004

Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004 : ZLÍNSKÝ KRAJ. Úřad práce ve Zlíně, Zlín 2005

Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2005 : ZLÍNSKÝ KRAJ. Úřad práce ve Zlíně, Zlín 2006

Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006 : ZLÍNSKÝ KRAJ. Úřad práce ve Zlíně, Zlín 2007

Internetové zdroje:

WIKIPEDIE Otevřená encyklopedie : *Rámcový vzdělávací program* [online]. 2007, 9.4.2007 [cit. 2007-05-10]. Dostupný z WWW: <http://cs.wikipedia.org/wiki/R%C3%A1mcov%C3%BD_vzd%C4%9B%C3%A1vac%C3%AD_program>.

VORÍŠEK, M., a kol. *Studujme jinak : Návrh nového studijního systému*. Diskuze k aktuálním problémům FF UK [online]. 2002 [cit. 2007-05-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.ff.cuni.cz/as04-06/diskuze/koncepce/021213vorisek.php>>.

ŠTASTNOVÁ, P., et al. *Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů*. Národní ústav odborného vzdělávání [online]. 2006 [cit. 2007-05-10], s. 80. Dostupný z WWW: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/Analyza%20inzerce.pdf>

PAVLÍK, M. . *INFORMACE o možnosti poskytování finančních příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2007 : Právní úprava: Zákon č.435/2004 Sb.,o zaměstnanosti – část pátá, §§ 104 - 120* [online]. [2007] [cit. 2007-05-10]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/trhprace/apz>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Státní politika zaměstnanosti* [online]. 30.8.2005 , 30.8.2005 [cit. 2007-05-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

| | |
|------|--|
| APZ | Aktivní politika zaměstnanosti |
| HDP | Hrubý domácí produkt |
| KKOV | Klasifikace kmenových oborů vzdělání |
| MŠMT | Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky |
| ČR | |
| OSVČ | Osoba samostatně výdělečně činná |
| SOŠ | Střední odborná škola |
| SOU | Střední odborné učiliště |
| SÚPM | Společensky účelná pracovní místa |
| VOŠ | Vyšší odborná škola |
| VŠ | Vysoká škola |
| ÚP | Úřad práce |

SEZNAM OBRÁZKŮ

| | |
|---|----|
| Obr. 1. Struktura systému vzdělávacích programů..... | 17 |
| Obr. 2. Míra nezaměstnanosti v jednotlivých regionech Zlínského kraje | 29 |
| Obr. 3. Počet absolventů jednotlivých oborů v roce 2003..... | 35 |
| Obr. 4. Počet absolventů jednotlivých oborů v roce 2004..... | 36 |
| Obr. 5. Počet absolventů jednotlivých oborů v roce 2005..... | 38 |
| Obr. 6. Počet absolventů jednotlivých oborů v roce 2006..... | 39 |
| Obr. 7. Vývoj podílu evidovaných absolventů SOŠ na celkovém počtu evidovaných absolventů v letech 2003 - 2006 | 41 |
| Obr. 8. Vývoj absolutního počtu absolventů SOŠ evidovaných na ÚP ve Zlínském kraji a v ČR v letech 2003 – 2006 | 42 |

SEZNAM TABULEK

| | |
|--|----|
| Tab. 1. Vzdelanostní struktura obyvatelstva Zlínského kraje v letech 2003 – 2006 | 32 |
| Tab. 2. Vzdelanostní struktura absolventů a mladistvých v letech 2003 – 2006..... | 33 |
| Tab. 3. Vývoj míry uplatnitelnosti absolventů SOŠ ve Zlín. kraji v letech 2003 - 2006..... | 42 |

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|---|----|
| Příloha P I: Vývoj podílu evidovaných uchazečů – absolventů SOŠ k celkovému počtu absolventů SOŠ ve zlínském kraji v letech 2003 - 2006 | 55 |
| Příloha P II: Počet evidovaných absolventů SOŠ ve Zlínském kraji v roce 2006 | 56 |
| Příloha P III: Počet evidovaných absolventů SOŠ ve Zlínském kraji v roce 2005 | 57 |
| Příloha P IV: Počet evidovaných absolventů SOŠ ve Zlínském kraji v roce 2004..... | 58 |
| Příloha P V: Počet evidovaných absolventů SOŠ ve Zlínském kraji v roce 2003..... | 59 |

**PŘÍLOHA P I: VÝVOJ PODÍLU EVIDOVANÝCH UCHAZEČŮ –
ABSOLVENTŮ SOŠ K CELKOVÉMU POČTU ABSOLVENTŮ SOŠ VE
ZLÍNSKÉM KRAJI V LETECH 2003 - 2006**

| | Kód oboru | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---|-----------|------|------|------|------|
| Textilní výroba a oděvnictví | 31 | 0% | 24% | 37% | 57% |
| Pedagogika, učitelství a sociální péče | 75 | 59% | 37% | 29% | 35% |
| Zemědělství a lesnictví | 41 | 93% | 54% | 53% | 31% |
| Gastronomie, hotelnictví a turismus | 65 | 42% | 31% | 27% | 30% |
| Zdravotnictví | 53 | 45% | 46% | 33% | 27% |
| Koždělná a obuvnická výroba a zpracování plastů | 32 | 51% | 35% | 37% | 25% |
| Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů | 33 | 61% | 30% | 24% | 24% |
| Podnikání v oborech, odvětví | 64 | 108% | 33% | 31% | 24% |
| Ekologie a ochrana životního prostředí | 16 | 42% | 31% | 11% | 19% |
| Ekonomika a administrativa | 63 | 35% | 27% | 24% | 18% |
| Technická chemie a chemie silikátů | 28 | 32% | 32% | 13% | 18% |
| Právo, právní a veřejnosprávní činnost | 68 | 52% | 22% | 22% | 17% |
| Potravinářství a potravinářská chemie | 29 | 64% | 30% | 9% | 17% |
| Umění a užité umění | 82 | 48% | 30% | 22% | 15% |
| Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika | 26 | 30% | 17% | 12% | 12% |
| Obchod | 66 | 38% | 40% | 24% | 12% |
| Stavebnictví, geodézie a kartografie | 36 | 30% | 13% | 18% | 12% |
| Strojírenství a strojírenská výroba | 23 | 32% | 17% | 13% | 11% |
| Obecně odborná příprava | 78 | 41% | 21% | 12% | 9% |
| Veterinářství a veterinární prevence | 43 | 13% | 13% | 3% | 5% |
| Publicistika, knihovnictví a informatika | 72 | 0% | 0% | 0% | 0% |

PŘÍLOHA P II: POČET EVIDOVANÝCH ABSOLVENTŮ SOŠ VE ZLÍNSKÉM KRAJI V ROCE 2006

| Kroměříž | | Uherské Hradiště | | Vsetín | | Zlín | |
|----------------|--------|------------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|
| Součet z | Celkem | Součet z | Celkem | Součet z | Celkem | Součet z | Celkem |
| KKOV | | KKOV | | KKOV | | KKOV | |
| 23-41-M/001 | 2 | 16-01-M/004 | 5 | 16-01-M/004 | 5 | 16-01-M/004 | 1 |
| 26-43-M/004 | 4 | 21-42-M/001 | 1 | 23-41-M/001 | 16 | 23-41-M/001 | 3 |
| 26-47-M/002 | 2 | 23-41-M/001 | 4 | 26-41-M/002 | 1 | 23-45-M/004 | 1 |
| 26-47-M/004 | 1 | 26-41-M/002 | 4 | 26-43-M/004 | 5 | 26-41-M/002 | 1 |
| 26-47-M/006 | 1 | 26-47-M/006 | 1 | 26-45-M/004 | 1 | 26-43-M/004 | 3 |
| 28-41-M/001 | 1 | 28-44-M/001 | 1 | 26-47-M/002 | 8 | 26-47-M/006 | 3 |
| 28-44-M/001 | 2 | 29-41-M/001 | 2 | 31-43-M/001 | 5 | 28-44-M/001 | 1 |
| 28-44-M/002 | 1 | 31-43-M/001 | 3 | 33-42-M/001 | 2 | 28-44-M/005 | 1 |
| 28-44-M/005 | 1 | 33-41-M/002 | 1 | 33-42-M/003 | 1 | 29-42-M/001 | 1 |
| 28-44-M/007 | 1 | 36-41-M/001 | 4 | 36-41-M/001 | 3 | 31-43-M/001 | 11 |
| 29-41-M/001 | 1 | 37-41-M/006 | 1 | 36-47-M/001 | 9 | 32-41-M/002 | 1 |
| 29-42-M/001 | 3 | 41-41-M/001 | 9 | 41-41-M/001 | 5 | 32-44-M/004 | 7 |
| 31-43-M/001 | 5 | 53-41-M/001 | 16 | 41-44-M/001 | 1 | 32-44-M/005 | 1 |
| 32-42-M/001 | 1 | 53-41-M/007 | 3 | 43-41-M/001 | 1 | 32-44-M/006 | 2 |
| 33-42-M/001 | 3 | 53-43-M/002 | 2 | 53-41-M/001 | 8 | 33-42-M/001 | 1 |
| 34-41-M/001 | 1 | 63-41-M/004 | 8 | 53-41-M/007 | 6 | 36-47-M/001 | 4 |
| 36-45-M/002 | 1 | 63-41-M/006 | 1 | 63-41-M/004 | 11 | 41-41-M/001 | 1 |
| 36-46-M/002 | 2 | 63-41-M/013 | 3 | 63-41-M/006 | 1 | 41-46-M/001 | 1 |
| 36-47-M/001 | 2 | 63-41-M/015 | 1 | 63-41-M/013 | 20 | 43-41-M/001 | 2 |
| 41-41-M/001 | 2 | 63-41-M/040 | 1 | 64-42-M/037 | 1 | 53-41-M/001 | 9 |
| 43-41-M/001 | 1 | 64-42-M/036 | 1 | 64-42-M/043 | 6 | 53-41-M/007 | 4 |
| 53-41-M/001 | 11 | 64-42-M/037 | 3 | 65-42-M/004 | 14 | 53-43-M/001 | 1 |
| 53-41-M/004 | 12 | 64-43-M/002 | 4 | 66-43-M/001 | 1 | 63-41-M/004 | 14 |
| 63-41-M/006 | 15 | 65-42-M/004 | 8 | 68-42-M/001 | 1 | 63-41-M/006 | 2 |
| 63-41-M/013 | 12 | 68-41-M/005 | 1 | 68-42-M/003 | 2 | 63-41-M/013 | 19 |
| 63-41-M/025 | 1 | 68-43-M/001 | 6 | 68-43-M/001 | 9 | 63-41-M/037 | 1 |
| 63-41-M/037 | 1 | 69-41-M/000 | 9 | 69-41-M/010 | 1 | 64-42-M/009 | 6 |
| 64-42-M/029 | 4 | 75-41-M/003 | 3 | 75-31-M/005 | 2 | 64-42-M/034 | 1 |
| 64-42-M/036 | 2 | 75-41-M/004 | 1 | 75-31-M/008 | 2 | 64-42-M/036 | 3 |
| 64-42-M/037 | 1 | 75-41-M/008 | 1 | 75-41-M/003 | 1 | 64-42-M/037 | 16 |
| 64-42-M/040 | 1 | 75-41-M/009 | 2 | 75-41-M/004 | 5 | 64-42-M/043 | 1 |
| 65-42-M/004 | 16 | 78-42-M/001 | 2 | 75-41-M/008 | 2 | 64-42-M/048 | 1 |
| 66-43-M/001 | 1 | 78-42-M/002 | 2 | 75-41-M/009 | 2 | 65-42-M/004 | 10 |
| 68-41-M/005 | 1 | 82-41-M/001 | 1 | 78-42-M/001 | 3 | 66-43-M/001 | 1 |
| 68-42-M/003 | 2 | Celkový součet | 115 | 82-41-M/001 | 2 | 68-42-M/003 | 4 |
| 69-41-M/000 | 6 | | | 82-41-M/041 | 1 | 69-41-M/000 | 7 |
| 69-41-M/010 | 2 | | | Celkový součet | 164 | 69-41-M/001 | 2 |
| 72-41-M/001 | 1 | | | | | 69-41-M/010 | 5 |
| 75-31-M/005 | 5 | | | | | 75-31-M/005 | 1 |
| 75-41-M/003 | 3 | | | | | 75-31-M/008 | 3 |
| 78-42-M/001 | 3 | | | | | 75-41-M/003 | 7 |
| 82-41-M/007 | 1 | | | | | 75-41-M/004 | 14 |
| 82-41-M/037 | 1 | | | | | 75-41-M/008 | 1 |
| Celkový součet | 140 | | | | | 75-41-M/009 | 1 |
| | | | | | | 78-42-M/001 | 3 |
| | | | | | | 78-42-M/002 | 2 |
| | | | | | | 82-41-M/002 | 1 |
| | | | | | | 82-41-M/012 | 1 |
| | | | | | | 82-41-M/022 | 2 |
| | | | | | | 82-41-M/026 | 1 |
| | | | | | | 82-41-M/037 | 1 |
| | | | | | | Celkový součet | 191 |

PŘÍLOHA P III: POČET EVIDOVANÝCH ABSOLVENTŮ SOŠ VE ZLÍNSKÉM KRAJI V ROCE 2005

| Kroměříž | | Uherské Hradiště | | Vsetín | | Zlín | |
|-----------------|--------|------------------|--------|-----------------|--------|-----------------|--------|
| Součet z Celkem | | Součet z Celkem | | Součet z Celkem | | Součet z Celkem | |
| KKOV | Celkem | KKOV | Celkem | KKOV | Celkem | KKOV | Celkem |
| 16-01-M/004 | 1 | 16-01-M/004 | 2 | 16-01-M/004 | 3 | 23-41-M/001 | 4 |
| 23-45-M/004 | 2 | 23-41-M/001 | 3 | 23-41-M/001 | 16 | 23-45-M/005 | 1 |
| 23-45-M/006 | 2 | 26-41-M/002 | 2 | 26-43-M/004 | 3 | 26-41-M/002 | 1 |
| 26-43-M/004 | 7 | 26-47-M/006 | 2 | 26-47-M/002 | 7 | 26-43-M/004 | 5 |
| 26-47-M/002 | 2 | 28-43-M/001 | 1 | 26-47-M/004 | 1 | 26-45-M/004 | 1 |
| 26-47-M/004 | 1 | 28-44-M/001 | 1 | 31-43-M/001 | 5 | 26-47-M/002 | 1 |
| 26-47-M/006 | 2 | 29-42-M/001 | 1 | 33-42-M/001 | 3 | 26-47-M/006 | 2 |
| 28-44-M/002 | 1 | 32-44-M/004 | 1 | 33-42-M/003 | 4 | 28-44-M/001 | 2 |
| 28-44-M/005 | 1 | 32-44-M/005 | 3 | 36-41-M/003 | 4 | 31-43-M/001 | 10 |
| 29-42-M/001 | 3 | 33-42-M/001 | 1 | 36-41-M/004 | 2 | 32-42-M/001 | 2 |
| 31-43-M/001 | 3 | 36-41-M/001 | 2 | 36-43-M/001 | 1 | 32-44-M/004 | 5 |
| 33-42-M/001 | 4 | 36-47-M/001 | 1 | 36-45-M/002 | 1 | 32-44-M/006 | 2 |
| 34-41-M/001 | 2 | 37-42-M/001 | 1 | 36-47-M/001 | 8 | 33-42-M/001 | 1 |
| 36-41-M/001 | 1 | 41-41-M/001 | 9 | 37-41-M/000 | 1 | 36-43-M/001 | 1 |
| 36-45-M/002 | 3 | 41-46-M/001 | 2 | 41-41-M/001 | 7 | 36-45-M/002 | 3 |
| 41-04-M/001 | 1 | 43-41-M/001 | 1 | 41-46-M/001 | 3 | 36-47-M/001 | 11 |
| 41-41-M/001 | 2 | 53-41-M/001 | 22 | 43-41-M/001 | 1 | 37-42-M/001 | 1 |
| 53-41-M/001 | 17 | 53-41-M/007 | 1 | 53-41-M/001 | 12 | 39-08-M/001 | 1 |
| 53-41-M/007 | 1 | 63-41-M/004 | 19 | 53-41-M/007 | 1 | 39-41-M/003 | 2 |
| 53-43-M/001 | 1 | 63-41-M/025 | 1 | 53-44-M/007 | 1 | 41-41-M/001 | 1 |
| 53-43-M/002 | 1 | 63-41-M/040 | 1 | 63-41-M/002 | 1 | 41-44-M/001 | 1 |
| 63-41-M/004 | 22 | 64-42-M/036 | 3 | 63-41-M/004 | 27 | 41-46-M/001 | 1 |
| 63-41-M/006 | 21 | 64-42-M/037 | 1 | 63-41-M/013 | 18 | 43-41-M/001 | 1 |
| 63-41-M/013 | 7 | 64-43-M/002 | 3 | 64-42-M/043 | 12 | 53-41-M/001 | 12 |
| 63-41-M/014 | 3 | 65-42-M/004 | 9 | 65-42-M/004 | 14 | 53-41-M/007 | 1 |
| 63-41-M/037 | 1 | 66-43-M/001 | 1 | 66-43-M/001 | 1 | 53-43-M/001 | 1 |
| 64-42-M/009 | 1 | 68-42-M/003 | 1 | 68-41-M/005 | 1 | 63-41-M/004 | 23 |
| 64-42-M/029 | 2 | 68-43-M/001 | 4 | 68-42-M/001 | 2 | 63-41-M/013 | 8 |
| 64-42-M/036 | 4 | 69-41-M/000 | 15 | 68-42-M/003 | 4 | 63-41-M/014 | 2 |
| 64-42-M/037 | 2 | 75-31-M/005 | 1 | 68-43-M/001 | 11 | 63-41-M/032 | 1 |
| 64-42-M/043 | 2 | 75-31-M/008 | 1 | 69-41-M/001 | 1 | 63-41-M/037 | 1 |
| 64-43-M/002 | 1 | 75-41-M/003 | 3 | 75-31-M/005 | 3 | 64-42-M/009 | 4 |
| 65-42-M/004 | 14 | 75-41-M/008 | 1 | 75-41-M/003 | 1 | 64-42-M/029 | 1 |
| 68-42-M/003 | 2 | 78-42-M/002 | 1 | 75-41-M/004 | 6 | 64-42-M/036 | 3 |
| 69-41-M/000 | 12 | 82-41-M/007 | 1 | 75-41-M/006 | 1 | 64-42-M/037 | 13 |
| 69-41-M/010 | 3 | 82-41-M/022 | 1 | 78-42-M/001 | 6 | 64-42-M/048 | 1 |
| 75-31-M/005 | 2 | 82-41-M/023 | 1 | 78-42-M/003 | 1 | 65-41-M/000 | 1 |
| 75-41-M/003 | 2 | 82-41-M/034 | 1 | 82-41-M/001 | 1 | 65-42-M/004 | 6 |
| 75-41-M/006 | 1 | 82-41-M/037 | 1 | 82-41-M/007 | 1 | 66-43-M/001 | 4 |
| 75-41-M/009 | 1 | Celkový součet | 126 | 82-41-M/041 | 2 | 68-42-M/001 | 1 |
| 78-42-M/001 | 1 | | | 82-41-M/042 | 1 | 68-42-M/003 | 4 |
| 78-42-M/002 | 1 | | | 82-44-M/001 | 1 | 68-43-M/001 | 3 |
| 82-41-M/007 | 1 | | | Celkový součet | 200 | 69-41-M/000 | 9 |
| 82-41-M/022 | 2 | | | | | 69-41-M/001 | 1 |
| 82-41-M/034 | 1 | | | | | 69-41-M/010 | 5 |
| Celkový součet | 167 | | | | | 72-41-M/001 | 1 |
| | | | | | | 75-31-M/005 | 1 |
| | | | | | | 75-31-M/008 | 1 |
| | | | | | | 75-41-M/003 | 4 |
| | | | | | | 75-41-M/008 | 3 |
| | | | | | | 75-41-M/009 | 2 |
| | | | | | | 78-42-M/001 | 4 |
| | | | | | | 78-42-M/002 | 1 |
| | | | | | | 82-41-M/002 | 1 |
| | | | | | | 82-41-M/022 | 1 |
| | | | | | | 82-41-M/037 | 1 |
| | | | | | | 82-44-M/001 | 1 |
| | | | | | | Celkový součet | 186 |

PŘÍLOHA P IV: POČET EVIDOVANÝCH ABSOLVENTŮ SOŠ VE ZLÍNSKÉM KRAJI V ROCE 2004

| Kroměříž | | Uherské Hradiště | | Vsetín | | Zlín | |
|-----------------|--------|------------------|--------|-----------------|--------|-----------------|--------|
| Součet z Celkem | | Součet z Celkem | | Součet z Celkem | | Součet z Celkem | |
| KKOV | Celkem | KKOV | Celkem | KKOV | Celkem | KKOV | Celkem |
| 16-01-M/004 | 1 | 16-01-M/004 | 4 | 16-01-M/004 | 12 | 21-42-M/001 | 1 |
| 23-45-M/005 | 1 | 21-42-M/001 | 1 | 23-41-M/001 | 20 | 23-41-M/001 | 1 |
| 23-45-M/006 | 1 | 23-41-M/001 | 8 | 23-45-M/004 | 1 | 26-41-M/002 | 2 |
| 26-41-M/002 | 1 | 23-45-M/004 | 1 | 26-43-M/004 | 3 | 26-43-M/004 | 4 |
| 26-43-M/004 | 15 | 23-45-M/005 | 1 | 26-47-M/002 | 12 | 26-47-M/002 | 1 |
| 26-47-M/002 | 2 | 26-41-M/002 | 7 | 28-44-M/003 | 2 | 28-41-M/001 | 1 |
| 26-47-M/006 | 1 | 26-47-M/006 | 2 | 29-41-M/001 | 1 | 28-41-M/003 | 1 |
| 28-43-M/001 | 1 | 28-44-M/001 | 2 | 29-46-M/002 | 1 | 28-44-M/001 | 2 |
| 28-44-M/001 | 5 | 29-41-M/001 | 1 | 31-43-M/001 | 1 | 29-41-M/001 | 1 |
| 28-44-M/002 | 2 | 29-42-M/001 | 1 | 32-42-M/001 | 1 | 29-42-M/001 | 1 |
| 29-41-M/001 | 2 | 31-43-M/001 | 2 | 33-42-M/001 | 3 | 31-43-M/001 | 6 |
| 29-42-M/001 | 5 | 32-44-M/004 | 1 | 33-42-M/003 | 1 | 32-42-M/001 | 2 |
| 29-46-M/002 | 1 | 32-44-M/005 | 4 | 36-41-M/003 | 6 | 32-44-M/004 | 4 |
| 31-43-M/001 | 2 | 33-42-M/001 | 1 | 36-41-M/004 | 1 | 32-44-M/005 | 3 |
| 33-42-M/001 | 8 | 36-41-M/001 | 4 | 36-43-M/001 | 2 | 32-44-M/006 | 2 |
| 36-43-M/001 | 1 | 41-41-M/001 | 5 | 36-45-M/002 | 5 | 33-42-M/001 | 2 |
| 36-47-M/001 | 1 | 41-44-M/001 | 1 | 36-47-M/001 | 3 | 33-42-M/003 | 1 |
| 37-41-M/006 | 1 | 41-46-M/001 | 3 | 37-41-M/000 | 1 | 36-41-M/001 | 1 |
| 37-42-M/001 | 1 | 53-41-M/001 | 25 | 37-41-M/006 | 1 | 36-45-M/002 | 1 |
| 41-04-M/001 | 1 | 53-41-M/007 | 1 | 39-41-M/003 | 1 | 36-47-M/001 | 3 |
| 41-46-M/001 | 4 | 53-43-M/002 | 1 | 41-41-M/001 | 4 | 41-41-M/001 | 2 |
| 43-41-M/001 | 4 | 53-44-M/003 | 1 | 41-44-M/001 | 1 | 41-44-M/001 | 1 |
| 53-41-M/001 | 22 | 63-41-M/004 | 17 | 41-46-M/001 | 4 | 43-41-M/001 | 5 |
| 63-41-M/004 | 32 | 63-41-M/006 | 2 | 43-41-M/001 | 2 | 53-41-M/001 | 22 |
| 63-41-M/006 | 25 | 63-41-M/025 | 1 | 53-41-M/001 | 13 | 53-41-M/007 | 1 |
| 63-41-M/013 | 2 | 64-42-M/036 | 3 | 53-41-M/007 | 3 | 53-43-M/002 | 1 |
| 63-41-M/014 | 8 | 64-42-M/037 | 1 | 53-43-M/002 | 1 | 63-41-M/004 | 31 |
| 64-42-M/009 | 1 | 64-42-M/043 | 1 | 53-44-M/001 | 1 | 63-41-M/006 | 1 |
| 64-42-M/013 | 1 | 64-43-M/002 | 2 | 63-41-M/004 | 27 | 63-41-M/013 | 6 |
| 64-42-M/029 | 2 | 65-42-M/004 | 15 | 63-41-M/006 | 2 | 63-41-M/014 | 3 |
| 64-42-M/036 | 2 | 66-43-M/001 | 5 | 63-41-M/013 | 8 | 63-41-M/032 | 2 |
| 64-42-M/037 | 1 | 68-41-M/005 | 1 | 63-41-M/018 | 1 | 64-42-M/009 | 6 |
| 64-42-M/043 | 2 | 68-42-M/003 | 5 | 64-42-M/036 | 1 | 64-42-M/029 | 2 |
| 65-42-M/004 | 11 | 68-43-M/001 | 7 | 64-42-M/043 | 8 | 64-42-M/036 | 5 |
| 68-41-M/005 | 1 | 69-41-M/000 | 21 | 65-42-M/004 | 9 | 64-42-M/037 | 10 |
| 68-42-M/003 | 2 | 69-41-M/010 | 1 | 68-42-M/001 | 2 | 65-42-M/004 | 16 |
| 68-43-M/001 | 1 | 75-31-M/005 | 2 | 68-42-M/003 | 1 | 66-43-M/001 | 7 |
| 69-41-M/000 | 12 | 75-31-M/008 | 2 | 68-43-M/001 | 3 | 68-41-M/005 | 1 |
| 69-41-M/001 | 3 | 75-41-M/008 | 3 | 69-41-M/000 | 2 | 68-42-M/001 | 1 |
| 69-41-M/010 | 5 | 75-41-M/009 | 3 | 69-41-M/001 | 1 | 68-42-M/003 | 2 |
| 75-31-M/005 | 7 | 78-42-M/002 | 2 | 69-41-M/010 | 1 | 68-43-M/001 | 1 |
| 75-31-M/008 | 1 | 82-41-M/001 | 1 | 75-31-M/005 | 2 | 69-41-M/000 | 27 |
| 75-41-M/005 | 1 | 82-41-M/002 | 2 | 75-31-M/008 | 2 | 69-41-M/001 | 2 |
| 75-41-M/006 | 1 | 82-41-M/007 | 2 | 75-41-M/003 | 2 | 69-41-M/010 | 13 |
| 78-42-M/002 | 1 | 82-41-M/022 | 1 | 75-41-M/004 | 4 | 72-41-M/001 | 1 |
| 78-42-M/003 | 1 | 82-41-M/023 | 3 | 75-41-M/006 | 1 | 75-31-M/008 | 6 |
| 82-41-M/016 | 1 | 82-41-M/028 | 1 | 78-42-M/001 | 12 | 75-41-M/005 | 1 |
| 82-41-M/037 | 1 | 82-41-M/034 | 1 | 78-42-M/003 | 2 | 75-41-M/006 | 1 |
| 82-41-M/041 | 1 | | | 82-41-M/031 | 1 | 75-41-M/008 | 4 |
| Celkový součet | 209 | Celkový součet | 182 | 82-41-M/041 | 2 | 75-41-M/009 | 7 |
| | | | | 82-41-M/042 | 2 | 78-42-M/001 | 2 |
| | | | | 82-46-M/001 | 1 | 78-42-M/002 | 1 |
| | | | | Celkový součet | 204 | 82-41-M/001 | 1 |
| | | | | | | 82-41-M/002 | 2 |
| | | | | | | 82-41-M/023 | 1 |
| | | | | | | Celkový součet | 235 |

PŘÍLOHA P V: POČET EVIDOVANÝCH ABSOLVENTŮ SOŠ VE ZLÍNSKÉM KRAJI V ROCE 2003

| Kroměříž | | Uherské Hradiště | | Vsetín | | Zlín | |
|-----------------|--------|------------------|--------|-----------------|--------|-----------------|--------|
| Součet z Celkem | | Součet z Celkem | | Součet z Celkem | | Součet z Celkem | |
| KKOV | Celkem | KKOV | Celkem | KKOV | Celkem | KKOV | Celkem |
| 23-41-M/001 | 2 | 16-01-M/004 | 1 | 16-01-M/004 | 22 | 16-01-M/004 | 2 |
| 26-41-M/002 | 4 | 23-41-M/001 | 14 | 23-41-M/001 | 48 | 23-41-M/001 | 10 |
| 26-42-M/002 | 1 | 23-45-M/004 | 1 | 23-45-M/006 | 1 | 26-41-M/002 | 3 |
| 26-43-M/004 | 17 | 23-45-M/005 | 1 | 26-41-M/002 | 1 | 26-43-M/004 | 6 |
| 26-44-M/001 | 1 | 26-41-M/002 | 8 | 26-43-M/002 | 2 | 26-47-M/002 | 4 |
| 26-47-M/002 | 6 | 26-47-M/003 | 1 | 26-43-M/004 | 9 | 28-41-M/001 | 2 |
| 26-47-M/006 | 1 | 28-41-M/003 | 1 | 26-47-M/002 | 21 | 28-41-M/003 | 1 |
| 28-41-M/003 | 1 | 28-44-M/002 | 1 | 26-47-M/003 | 1 | 28-43-M/001 | 3 |
| 28-44-M/001 | 1 | 28-44-M/003 | 1 | 29-41-M/001 | 1 | 28-44-M/001 | 4 |
| 28-44-M/003 | 1 | 29-42-M/001 | 1 | 29-46-M/002 | 2 | 28-44-M/005 | 2 |
| 28-44-M/006 | 1 | 31-41-M/050 | 1 | 31-41-M/003 | 1 | 31-41-M/004 | 1 |
| 29-41-M/001 | 4 | 31-43-M/002 | 1 | 31-43-M/001 | 7 | 31-43-M/001 | 1 |
| 29-42-M/001 | 4 | 32-44-M/005 | 1 | 33-41-M/001 | 2 | 32-41-M/002 | 1 |
| 29-44-M/001 | 1 | 32-44-M/006 | 1 | 33-42-M/001 | 6 | 32-42-M/001 | 4 |
| 29-46-M/002 | 3 | 33-42-M/001 | 2 | 33-42-M/003 | 1 | 32-44-M/003 | 2 |
| 31-41-M/003 | 1 | 36-41-M/001 | 6 | 36-41-M/001 | 11 | 32-44-M/004 | 3 |
| 31-43-M/001 | 4 | 36-47-M/001 | 3 | 36-41-M/003 | 10 | 32-44-M/005 | 9 |
| 32-44-M/006 | 1 | 37-41-M/004 | 1 | 36-41-M/004 | 9 | 33-42-M/001 | 1 |
| 33-42-M/001 | 15 | 41-41-M/001 | 6 | 36-41-M/005 | 6 | 36-41-M/001 | 1 |
| 34-41-M/001 | 1 | 41-43-M/002 | 1 | 36-42-M/009 | 1 | 36-47-M/001 | 2 |
| 36-41-M/001 | 1 | 41-44-M/001 | 1 | 36-43-M/001 | 4 | 37-42-M/001 | 1 |
| 36-43-M/001 | 1 | 41-46-M/001 | 1 | 36-45-M/002 | 7 | 41-41-M/001 | 2 |
| 36-47-M/001 | 4 | 43-41-M/001 | 1 | 36-47-M/001 | 2 | 41-46-M/001 | 1 |
| 39-08-M/001 | 1 | 53-41-M/001 | 18 | 39-08-M/001 | 2 | 43-41-M/001 | 1 |
| 39-41-M/003 | 1 | 53-43-M/001 | 1 | 41-41-M/001 | 12 | 53-41-M/001 | 13 |
| 41-41-M/001 | 5 | 53-43-M/002 | 1 | 41-44-M/001 | 1 | 53-41-M/007 | 4 |
| 41-44-M/001 | 1 | 63-41-M/004 | 26 | 41-46-M/001 | 7 | 53-43-M/001 | 1 |
| 41-46-M/001 | 2 | 63-41-M/006 | 1 | 43-41-M/001 | 3 | 53-43-M/002 | 2 |
| 43-41-M/001 | 6 | 63-41-M/013 | 1 | 53-41-M/001 | 13 | 63-41-M/004 | 37 |
| 53-41-M/001 | 15 | 63-41-M/014 | 1 | 53-41-M/007 | 9 | 63-41-M/006 | 4 |
| 53-41-M/007 | 7 | 63-41-M/032 | 1 | 53-43-M/001 | 1 | 63-41-M/013 | 5 |
| 63-41-M/001 | 2 | 64-42-M/001 | 2 | 53-43-M/002 | 2 | 63-41-M/014 | 6 |
| 63-41-M/004 | 37 | 64-42-M/009 | 6 | 63-41-M/004 | 35 | 63-41-M/030 | 1 |
| 63-41-M/006 | 28 | 64-42-M/013 | 2 | 63-41-M/005 | 3 | 63-41-M/032 | 5 |
| 63-41-M/013 | 11 | 64-42-M/036 | 1 | 63-41-M/007 | 1 | 63-41-M/034 | 1 |
| 63-41-M/014 | 24 | 64-42-M/037 | 4 | 63-41-M/011 | 1 | 64-42-M/009 | 13 |
| 63-41-M/015 | 1 | 64-42-M/043 | 3 | 63-41-M/013 | 18 | 64-42-M/013 | 4 |
| 63-41-M/027 | 1 | 64-43-M/002 | 11 | 63-41-M/020 | 4 | 64-42-M/036 | 5 |
| 64-42-M/003 | 1 | 65-42-M/004 | 22 | 64-42-M/000 | 1 | 64-42-M/037 | 38 |
| 64-42-M/010 | 3 | 66-43-M/001 | 5 | 64-42-M/009 | 1 | 65-42-M/001 | 2 |
| 64-42-M/024 | 2 | 68-42-M/001 | 1 | 64-42-M/010 | 2 | 65-42-M/004 | 13 |
| 64-42-M/029 | 8 | 68-42-M/003 | 4 | 64-42-M/013 | 2 | 66-43-M/001 | 4 |
| 64-42-M/036 | 7 | 68-43-M/001 | 16 | 64-42-M/016 | 5 | 68-42-M/001 | 1 |
| 64-42-M/037 | 1 | 69-41-M/000 | 10 | 64-42-M/020 | 14 | 68-42-M/003 | 9 |
| 64-42-M/040 | 1 | 75-31-M/005 | 2 | 64-42-M/037 | 1 | 68-43-M/001 | 3 |
| 65-42-M/004 | 19 | 75-31-M/008 | 5 | 64-42-M/040 | 1 | 69-41-M/000 | 10 |
| 68-42-M/003 | 7 | 75-41-M/003 | 2 | 64-42-M/043 | 6 | 69-41-M/001 | 2 |
| 68-43-M/001 | 1 | 75-41-M/004 | 1 | 65-42-M/001 | 1 | 69-41-M/010 | 6 |
| 69-41-M/000 | 9 | 75-41-M/006 | 1 | 65-42-M/002 | 1 | 75-31-M/005 | 2 |
| 69-41-M/001 | 1 | 75-41-M/008 | 4 | 65-42-M/003 | 2 | 75-31-M/008 | 10 |
| 69-41-M/010 | 2 | 75-41-M/009 | 6 | 65-42-M/004 | 19 | 75-41-M/005 | 1 |
| 75-31-M/005 | 11 | 82-41-M/001 | 2 | 68-41-M/005 | 1 | 75-41-M/008 | 2 |
| 75-31-M/008 | 3 | 82-41-M/007 | 1 | 68-42-M/001 | 1 | 75-41-M/009 | 2 |
| 75-41-M/006 | 3 | 82-41-M/011 | 1 | 68-42-M/003 | 7 | 78-41-M/002 | 2 |
| 78-41-M/001 | 1 | 82-41-M/022 | 1 | 68-43-M/001 | 7 | 78-41-M/004 | 3 |
| 78-41-M/002 | 2 | 82-41-M/023 | 3 | 69-41-M/000 | 2 | 78-42-M/001 | 2 |
| 78-41-M/003 | 2 | 82-41-M/028 | 1 | 69-41-M/001 | 1 | 78-42-M/002 | 6 |
| 78-41-M/004 | 5 | 82-41-M/034 | 2 | 69-41-M/010 | 2 | 82-41-M/022 | 1 |
| 78-42-M/001 | 2 | 82-41-M/037 | 1 | 75-31-M/005 | 4 | 82-41-M/058 | 1 |
| 82-41-M/007 | 1 | 82-41-M/041 | 1 | 75-41-M/004 | 6 | | |
| 82-41-M/008 | 1 | Celkový součet | 227 | 75-41-M/006 | 5 | Celkový součet | 288 |
| 82-41-M/010 | 1 | | | 75-41-M/008 | 1 | | |
| 82-41-M/022 | 1 | | | 75-41-M/009 | 1 | | |
| 82-41-M/037 | 1 | | | 78-41-M/004 | 4 | | |
| 82-41-M/050 | 1 | | | 78-42-M/001 | 8 | | |
| 82-44-M/001 | 1 | | | 82-41-M/000 | 1 | | |
| Celkový součet | 316 | | | 82-41-M/001 | 2 | | |
| | | | | 82-41-M/013 | 1 | | |
| | | | | 82-41-M/022 | 2 | | |
| | | | | 82-41-M/034 | 1 | | |
| | | | | 82-41-M/037 | 1 | | |
| | | | | 82-41-M/041 | 4 | | |
| | | | | 82-41-M/042 | 6 | | |
| | | | | Celkový součet | 411 | | |