

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra: Sociálních studií a speciální pedagogiky

Studijní program: Sociální práce

Studijní obor: Sociální pracovník

ABSOLVENTI NA TRHU PRÁCE GRADUATES ON THE LABOR MARKET

Bakalářská práce: 10-FP-KSS-3004

Autor:

Pavla Bělochová

Podpis:

.....

Vedoucí práce: Mgr. Andrea Brožová Doubková

Konzultant:

Počet

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
111	40	0	24	52	3 + CD

V Liberci dne:

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(pro bakalářský studijní program)

pro (kandidát): Pavla Bělochová
adresa: Průmyslová 813, Železný Brod 468 22
studijní obor (kombinace): Sociální pracovník
Název BP: **Absolventi na trhu práce**
Název BP v angličtině: **Graduates on the Labor Market**
Vedoucí práce: Mgr. Andrea Brožová Doubková
Konzultant:
Termín odevzdání: duben 2011

Poznámka: Podmínky pro zadání práce jsou k nahlédnutí na katedrách. Katedry rovněž formulují podrobnosti zadání. Zásady pro zpracování BP jsou k dispozici ve dvou verzích (stručné, resp. metodické pokyny) na katedrách a na Děkanátě Fakulty přírodovědně-humanitní a pedagogické TU v Liberci.

V Liberci dne 1. 4. 2010



děkan



vedoucí katedry

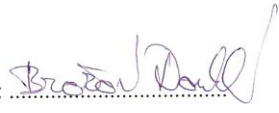
Převzal (kandidát): Pavla Bělochová

Datum: _____

Podpis: _____

Název BP: ABSOLVENTI NA TRHU PRÁCE

Vedoucí práce: Mgr. Andrea Brožová Doubková

Podpis: 

Cíl: Analyzovat problematiku absolventů na trhu práce. Zjistit a popsat postavení a uplatnění absolventů na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou. Porovnat výsledky průzkumu obou skupin – zaměstnaných a nezaměstnaných absolventů a vyhodnotit jejich rozdíly.

Požadavky: Formulace teoretických východisek, příprava průzkumu, sběr dat, interpretace a vyhodnocení dat, formulace závěrů.

Metody: Metoda dotazování – technika dotazník

Literatura: BUCHTOVÁ, Božena aj. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2001. ISBN 80-247-9006-8.
KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.
MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Slon. ISBN 80- 86429-08-3.
MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.
SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova Univerzita Brno, 1995. ISBN 80-210-1251-X.

Čestné prohlášení

Název práce: Absolventi na trhu práce

Jméno a příjmení autora: Pavla Bělochová

Osobní číslo: P08000417

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 60 – školní dílo.

Prohlašuji, že má bakalářská práce je ve smyslu autorského zákona výhradně mým autorským dílem.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval/a samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

Prohlašuji, že jsem do informačního systému STAG vložil/a elektronickou verzi mé bakalářské práce, která je identická s tištěnou verzí předkládanou k obhajobě a uvedl/a jsem všechny systémem požadované informace pravdivě.

V Liberci dne:

Pavla Bělochová

Poděkování:

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí bakalářské práce paní Mgr. Andreje Brožové Doubkové za odborné rady a připomínky, kterými mi přispěla k vypracování této bakalářské práce. Ráda bych také poděkovala paní Mgr. Jarmile Hejtmánkové z Úřadu práce v Jablonci nad Nisou, za umožnění realizace praktické části bakalářské práce. Dále bych také poděkovala svým zaměstnavatelům za vytvoření vhodných podmínek pro studium na Technické univerzitě v Liberci.

Název bakalářské práce: Absolventi na trhu práce

Jméno a příjmení autora: Pavla Bělochová

Akademický rok odevzdání práce: 2011/2012

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Andrea Brožová Doubková

Resumé:

Bakalářská práce se zabývá problematikou absolventů na trhu práce. Jejím cílem je analyzovat problematiku absolventů na trhu práce. Zjistit a popsat postavení a uplatnění absolventů na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou. Porovnat výsledky průzkumu obou skupin – zaměstnaných a nezaměstnaných absolventů a vyhodnotit jejich rozdíly. Bakalářskou práci tvoří dvě stěžejní části, teoretická a praktická. Teoretická část bakalářské práce objasňuje problematiku absolventů na trhu práce pomocí zpracování a prezentací odborných zdrojů. Praktická část bakalářské práce zjišťuje, pomocí techniky dotazníkové, jak zaměstnaní absolventi využívali a nezaměstnaní absolventi využívají svůj aktivní přístup, kompetence, profesní znalosti, odborné služby úřadů práce či agentur pro nejefektivnější a nejrychlejší uplatnění na trhu práce. Účelem průzkumu je porovnat výsledky obou skupin – zaměstnaných a nezaměstnaných absolventů a vyhodnotit rozdíly mezi nimi. Rozsah zkoumaného vzorku je 120 absolventů (60 zaměstnaných a 60 nezaměstnaných absolventů). Zjištěné poznatky vyústí v navrhovaná opatření. Za největší přínos praktické části bakalářské práce k řešené problematice je možné považovat zjištění, že nezaměstnaní absolventi neztratili při neúspěších při hledání zaměstnání motivaci k dalšímu hledání zaměstnání. Bakalářská práce přináší zmapování postavení a uplatnění absolventů na trhu práce. Za přínos bakalářské práce lze považovat skutečnost, že zjištěné údaje potvrzuje i odborná literatura.

Klíčová slova:

Absolvent, trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, státní politika zaměstnanosti, úřad práce, vzdělávání, vzdělání.

Název bakalářské práce: Graduates on the Labor Market

Jméno a příjmení autora: Pavla Bělochová

Akademický rok odevzdání práce: 2011/2012

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Andrea Brožová Doubková

Résumé:

This thesis deals with graduates' problems in the labor market. The purpose of this thesis is to analyse graduates' problems in the labor market, to find out and to describe graduates' position and application in the labor market in the district Jablonec nad Nisou, to compare the results of the survey of both groups – employed and unemployed graduates and to evaluate their differences. This thesis consists of two main parts – theoretical and practical. The theoretical part of the thesis clarifies graduates' problems in the labor market with the help of processing and presentation of professional sources. The practical part of the thesis detects by using a questionnaire technique how the employed graduates and unemployed graduates used their active approach, competence, professional knowledge, special services of the job centre or agencies the most efficient and the fastest assertion in the labor market. The purpose of the survey is to compare the results of both groups - employed and unemployed graduates and evaluate the differences. The scope between them of the surveyed sample is 120 graduates (60 employed and 60 unemployed graduates). The detected results lead to proposed action. The greatest contribution of the practical part of the thesis about the matters dealt is possible consider the finding that unemployed graduates did not lose the motivation for their further job searching in spite of failures during their job seeking. This thesis provides mapping position and graduates' assertion in the labor market. The asset of this thesis can be considered the fact that the discovered findings are confirmed as well as in the professional literature.

Keywords:

Graduate, labor market, unemployment, employment, government employment policy, Job centre, education, education.

OBSAH

1	ÚVOD.....	10
2	TEORETICKÉ ZPRACOVÁNÍ PROBLÉMU.....	12
2.1	Vysvětlení základních pojmů.....	12
2.2	Trh práce.....	13
2.3	Nezaměstnanost.....	15
2.3.1	Druhy nezaměstnanosti.....	16
2.3.2	Důsledky nezaměstnanosti.....	18
2.3.3	Státní politika nezaměstnanosti.....	19
2.4	Absolventi na trhu práce.....	22
2.4.1	Postavení absolventů na trhu práce.....	22
2.4.2	Uplatnění absolventů na trhu práce.....	25
2.4.3	Nezaměstnanost absolventů na trhu práce.....	26
2.4.3.1	Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů.....	27
2.4.3.2	Míra nezaměstnanosti absolventů na trhu práce.....	28
2.5	Úřady práce.....	29
2.5.1	Absolventi na úřadu práce.....	30
2.6	Absolventi na trhu práce a státní dávky.....	32
2.7	Základní aspekty hledání zaměstnání u absolventů na trhu práce.....	33
2.8	Školství, vzdělávání a vzdělání	35
3	PRAKTICKÁ ČÁST.....	37
3.1	Cíl praktické části.....	37
3.1.1	Stanovení předpokladů.....	37
3.2	Použité metody.....	38
3.3	Popis zkoumaného vzorku.....	38
3.4	Průběh průzkumu.....	39
3.5	Popis jabloneckého okresu a statistický rámec problematiky.....	40
3.5.1	Popis jabloneckého okresu.....	40
3.5.2	Statistické údaje týkající se nezaměstnanosti v České republice a v okrese Jablonec nad Nisou.....	41
3.6	Výsledky dotazníkového šetření a jejich interpretace.....	44
3.7	Shrnutí výsledků praktické části a diskuse.....	78

4	ZÁVĚR.....	85
5	NÁVRHOVANÁ OPATŘENÍ.....	87
6	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	90
7	SEZNAM PŘÍLOH.....	96

1 ÚVOD

Současná situace ve světě je charakteristická celosvětovou hospodářskou krizí tzv. krizí nezaměstnanosti, která je pro mnoho mladých lidí velice obtížná především z důvodu uplatnitelnosti na trhu práce.

Nezaměstnanost je na trhu práce největším celosvětovým problémem, který má mnoho příčin a přináší s sebou mnoho negativních důsledků, které mají dopad na ekonomický, společenský i na sociální život celé společnosti.

Je velice důležité jak dnešní dobu, která je charakteristická nezaměstnaností, využíváním státních dávek či kriminalitou, pojmu mladí lidé po ukončení vzdělání. Zda-li se stanou aktivními a pracujícími občany či neaktivními a nepracujícími občany, kteří budou závislí na státních dávkách a tím i budou přispívat ke stále narůstajícím dluhům naší země. **„Pozitivní či negativní myšlení, vnímání a činy mladých lidí ovlivňují budoucnost celé naší země“.**

Absolventi patří mezi tu část obyvatelstva, která má na trhu práce velice špatné postavení a uplatnění. K uplatnění na trhu práce hraje pro absolventy důležitou roli mnoho faktorů, např. situace na trhu práce v České republice a regionální situace na trhu práce (situace na trhu práce v místě, kde si absolvent hledá zaměstnání) - poptávka po pracovních místech a nabídka pracovních míst; kvalifikovanost; praxe; nároky zaměstnavatelů; aktivní přístup - snaha, využívání možností úřadu práce, využívání znalostí, dovedností, osobnostních dispozic a ochota pracovat. Je mnoho faktorů, které jsou překážkou k úspěšnému hledání zaměstnání, ale je na každém absolventovi, co všechno využije při hledání zaměstnání.

Je zřejmé, že pro absolventy jsou rozhodující jejich první zkušenosti při hledání zaměstnání, tzv. pozitivní či negativní zkušenosti při hledání zaměstnání. První zkušenosti při hledání zaměstnání velmi ovlivní absolventy v jejich dalším přístupu k hledání zaměstnání, tzv. v jejich ochotě či neochotě pracovat.

Úspěšnost absolventů při prvním hledání práce je individuální. Někteří absolventi svým aktivním přístupem, kvalifikovaností, osobnostními předpoklady na trhu práce najdou zaměstnání bez velkých potíží, jiní však nikoli.

Každý z nás během života nese odpovědnost za to, co udělal nebo naopak co neudělal, čeho dosáhl nebo nedosáhl. Najít v současné době dobré zaměstnání není nejen pro

absolventy snadný úkol. Každý z nás preferuje jiné hodnoty, tzn. někteří mají za prioritu maximální mzdu, jiní preferují dobré vztahy na pracovišti či dostupnost zaměstnání ze svého bydliště, jiní zase požadují, aby zaměstnání odpovídalo jejich profesní kvalifikaci. **Při hledání zaměstnání nelze jen kritizovat různé nedostatky na trhu práce a v ekonomice, které vedou k nezaměstnanosti, ale více se soustředit na své schopnosti a dovednosti při hledání zaměstnání. Je tedy zřejmé, že problematika absolventů na trhu práce je velice důležitým tématem, které je nutné řešit a které si zasluhuje pozornost celé naší společnosti.**

Téma bakalářské práce „Absolventi na trhu práce“ je velice pestrým a diskutovaným tématem.

Cílem bakalářské práce je analyzovat teoreticky i prakticky problematiku absolventů na trhu práce. Zjistit a popsat postavení a uplatnění absolventů na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou. Porovnat výsledky průzkumu, který bude zkoumat, jak zaměstnání absolventi využívali a nezaměstnaní absolventi využívají aktivní přístup, profesní znalosti, odborné služby úřadů práce či agentur pro jejich nejefektivnější a nejrychlejší uplatnění na trhu práce.

Teoretická část bakalářské práce se zabývá trhem práce, nezaměstnaností, postavením a uplatněním absolventů na trhu práce, úřadem práce, základními aspekty při hledání zaměstnání absolventy, školstvím a vzděláváním absolventů.

Praktická část bakalářské práce se zaměřuje na zjištění, jak jsou absolventi schopni využívat svůj aktivní přístup, profesní znalosti a služby úřadů práce či agentur pro co možná nejefektivnější a nejrychlejší uplatnění na trhu práce. Účelem průzkumu je porovnat výsledky dvou skupin – zaměstnaných a nezaměstnaných absolventů a vyhodnotit rozdíly mezi nimi. Pro praktickou část bakalářské práce byly stanoveny tři předpoklady, tzv. předpoklad č. 1 - lze předpokládat, že zaměstnaní absolventi využívali více svůj aktivní přístup k hledání zaměstnání, než nezaměstnaní absolventi; předpoklad č. 2 - lze předpokládat, že nezaměstnaní absolventi měli nižší úroveň vzdělání než zaměstnaní absolventi; předpoklad č. 3 - lze předpokládat, že více jak 50 % nezaměstnaných absolventů ztratila po určité době motivaci k dalšímu hledání zaměstnání. Předpoklady byly ověřovány dotazníkovým šetřením.

Bakalářská práce může být využita pro statistická hodnocení uplatnění absolventů na trhu práce, dále pro informaci veřejnosti o postavení a uplatnění absolventů na trhu práce, tzn. získané poznatky mohou pomoci k lepšímu zmapování této problematiky.

2 TEORETICKÉ ZPRACOVÁNÍ PROBLÉMU

Teoretická část bakalářské práce se pokusila vymezit základní pojmy a oblasti, které se vztahují k tématu bakalářské práce.

2.1 Vysvětlení základních pojmů

Absolvent graduate „Podle platné legislativy ČR (z. 1/1991, z. 9/1991, z. 306/1991, v. MPSV ČR 35/1997) označení občana, který úspěšně ukončil studium na střední nebo vyšší škole, případně na středním odborném učilišti, a to po dobu dvou let od ukončení studia. Doba, po kterou byl případně zaměstnán nebo vykonával samostatně výdělečnou činnost, nesmí překročit dva roky, nemá-li ztratit nárok na podporu státu při vstupu na pracovní trh. Pro absolventy jsou zřizována zvláštní pracovní místa dotovaná úřadem práce a jsou jim organizovány odborné stáže. Vychází se při tom z ověřené zkušenosti, že absolvent bez praxe se na trhu práce uplatňuje mnohem hůře než absolvent s praxí“.
(Matoušek, 2003, s. 21)

Trh práce „Je jako každý trh charakterizován nabídkou a poptávkou. Na tomto trhu nabízejí zaměstnavatelé pracovníkům práci za mzdu. V rámci zkoumání trhu práce se ekonomie snaží co nejlépe porozumět nezaměstnanosti a výši mezd. Jedná se o důležitý předmět zkoumání, protože výše nezaměstnanosti závažně ovlivňuje stav společnosti“.
(Trh práce, 2003)

Uchazeč o zaměstnání job seeker „Zpravidla se definuje jako člověk, který chce pracovat, přihlásí se o práci a je ochoten nabízenou práci přijmout. V legislativě ČR týkající se pracovního práva je to občan, který není v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje na zaměstnání a osobně se uchází o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce, v jehož obvodu má trvalý pobyt, a to formou písemné žádosti“.
(Matoušek, 2003, s. 247)

Úřad práce employment/labour office „Státní orgán patřící v ČR do sféry služeb zaměstnanosti. Síť úřadu práce vznikla v roce 1990 na úrovni okresů. Úřad práce sleduje ve svém regionu vývoj trhu práce a zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu. Registruje uchazeče o zaměstnání, rozhoduje o přiznání podpor v nezaměstnanosti, jejich zastavení a odejmutí, poskytuje podpory na zřizování pracovních

míst, poskytuje přehled nabídky pracovních míst, pomáhá při volbě povolání a při výběru školy, organizuje rekvalifikační kurzy, analyzuje vývoj trhu práce. Zvláštní pozornost má být věnována mladistvým, absolventům škol a občanům se změněnou pracovní neschopností, neboť tyto skupiny se uplatňují na trhu práce obtížněji než jiné“.

(Matoušek, 2003, s. 251)

Zaměstnaný ten, kdo vykonává placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou i ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, (např. jsou nemocní, na dovolené). **Nezaměstnaný** je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby (např. 14 dní) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně zaměstnání hledá. Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Lidé, kteří nepatří do žádné z těchto skupin (studenti a důchodci) jsou ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. (Brožová, 2003)

Zaměstnanost employment „Míra využití pracovních sil v ekonomice dané země. Pokud je tato míra vyšší než optimální, označuje se výsledný stav jako přezaměstnanost. Při tzv. plné zaměstnanosti je poptávka po práci v souladu s nabídkou pracovních míst. Podzaměstnanost je stav, kdy pracovních míst existuje více než vhodných zaměstnanců“.

(Matoušek, 2003, s. 269)

Nezaměstnanost nepříjemným průvodním jevem rozvoje společenských systémů založených na tržní ekonomice. Vysoká míra nezaměstnanosti ovlivňuje společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu a zdraví lidí. (Buchtová, aj., 2002)

2.2 Trh práce

Pracovní vztahy jsou navazovány a sjednávány v rámci trhu práce. Zaměstnanci jsou ti, co práci prodávají a zaměstnavatelé ti, co práci kupují. Zaměstnavatelé (firmy) se snaží udržet si optimální počet pracovníků, které si mohou dovolit zaměstnance dobře finančně uspokojit a mnohdy je za své náklady odborně kvalifikovat. Zaměstnanci mají velký zájem u zaměstnavatelů dlouhou dobu pracovat a splňovat všechny jejich požadavky, protože se v dnešní době krize, v oblasti práce, bojí o své pracovní místo a samozřejmě chtějí být od zaměstnavatelů dobře finančně ohodnoceni, aby se uživilí či uživilí svoji rodinu. Zaměstnavatelé hledají pracovní sílu (poptávka) a pracující ji nabízejí (nabídka). Vzájemný poměr působí na cenu práce (mzdy) a souvisí i s mírou nezaměstnanosti. **Člověk, který**

vstupuje na trh práce nabízí v první řadě svou kvalifikaci. Šanci na dobré uplatnění na trhu práce dnes mají především lidé, kteří jsou kvalifikovaní, flexibilní, odpovědní, schopní přizpůsobit se novým požadavkům a získávat nové zkušenosti a dovednosti. Zaměstnavatel si vybírá zaměstnance dle svých individuálních požadavků, které uchazeč o zaměstnání může do jisté míry předpokládat.

Trh práce je segmentován (segmentace vyplývá v rozdílnosti mezi lidmi a pracovními místy; má za následek snížení konkurence a rozdíly ve mzdách různých profesí ve všech místech České republiky a všech zemích) a podléhá státní regulaci, představuje strukturu pracovních příležitostí v různých sektorech.

Stát vystupuje jako garant určité kolektivní solidarity, tzv. vytváří systémy sociální péče a podpory. Práva odborů i zaměstnavatelů jsou regulována prostřednictvím zákonů. Na trhu práce je neoptimálnější, když je úroveň nezaměstnanosti v průměru a rovnováze, tzn. nabídka pracovních míst je v rovnováze s poptávkou po pracovních místech a mzdy zaměstnanců jsou v rovnováze s cenami na trhu práce.

„Trh práce (labour market) je trh, na kterém „vlastníci“ pracovních sil usilují o pracovní místa, zisk nejlepšího příjmu. Trh práce je ovlivněn mnoha faktory, jako je kvalifikace uchazečů a poptávka hospodářských organizací. Na reálném t.p. jsou šance uchazečů ovlivněny nejen jejich schopnostmi, ale i pohlavím, věkem, rasou nebo bydlištěm“. (Jandourek, 2001, s. 262)

Potůček (1995) uvádí, že trh je tzv. regulátorem, který usměrňuje nabídku a poptávku po pracovních silách. Reaguje pouze na momentální situace a není schopen předpovídat dlouhodobé trendy v poptávce. Stát upravuje podmínky pracovních smluv pracovním zákonodárstvím, účastní se formulace a realizace cílů vzdělávací politiky, vytváří specializované instituce, jejichž cílem je pomáhat lidem přizpůsobit se nárokům trhu, nalézt pracovní uplatnění nebo jim finančně pomoci v době, kdy ho nemůžou nalézt.

Podle Krebse, aj. (2007) **práce a pracovní uplatnění náleží k základním atributům člověka. Práce je určující pro ekonomický i sociální status jedinců, rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti.** Zajištění možností pracovního uplatnění se v tržních ekonomikách vzhledem ke specifičnosti trhu práce neprosazuje pouze jen s využitím tržních mechanismů. Ve většině vyspělých zemích se setkáváme i s určitými aktivitami státu na trhu práce, které bývají označovány jako politika zaměstnanosti.

Posláním politiky zaměstnanosti je přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, k níž fungování trhu práce ze své logiky inklinuje. **Nezaměstnanost jako důsledek fungování trhu práce je jedním z nejdůležitějších problémů současného světa.** Trh práce je trhem specifickým. Jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly a je úzce svázána s osobností člověka. Trh práce je v tržní ekonomice rozhodující v tom smyslu, že se od něj očekává, že:

- zabezpečí ekonomiku pracovními silami v požadované struktuře;
- zabezpečí zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy, a to v míře, která odpovídá jejich podílu na produkci.

Podle Giddense (1989) má zaměstnání vliv na psychologický stav jedince a na jeho každodenní cyklus činností a uplatňuje se při tom několik faktorů, tzv. podle Giddense je šest **charakteristik práce**, které mají pro člověka klíčový význam:

- **Peníze** (hlavní zdroj pro uspokojování potřeb).
- **Míra aktivity** (osvojení znalostí a schopností).
- **Změna** (poznání nového prostředí, kontext společenských vztahů).
- **Strukturovaný čas** (uspořádání denní aktivity).
- **Sociální kontakty** (spoluúčast na širších aktivitách s ostatními lidmi).
- **Osobní identita** (sebeúctu).

2.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost můžeme charakterizovat jako nerovnováhu na trhu práce. Rovnováha by byla, kdyby poptávka po práci ze strany zaměstnavatelů byla rovna množství nabízené práce potenciálními pracovníky. Nerovnováha by byla stanovena, kdyby ekonomika země nebyla schopna vytvářet pracovní příležitosti. Nezaměstnanost má ekonomické a sociální dopady i příčiny. Nezaměstnanost je složitým jevem a je důsledkem téměř všech negativních jevů na trhu práce. Pro řešení nezaměstnanosti je zapotřebí vycházet z mnoha informačních sítí, např. kde se vyskytuje, koho se týká, jak dlouho trvá. Nezaměstnanost znamená ztrátu statků a služeb, které by mohly být nezaměstnanými vytvořeny.

Nezaměstnanost v České republice narůstá. Poptávka po pracovní síle je menší než její nabídka. Současná úroveň zprostředkování zaměstnání a aktivní politiky zaměstnanosti vyčerpaly potenciál možné změny situace na trhu práce.

Míra nezaměstnanosti závisí na tom, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi. Míra nezaměstnanosti se v průběhu roku mění v závislosti na ročním období a je

odlišná v různých regionech republiky, v závislosti na počtu pracovních příležitostí a na ochotě lidí pracovat.

V České republice v roce 2009 míra registrované nezaměstnanosti průměrně činila 7,98 % a v roce 2010 byla tato míra 9,01 %. (Businessinfo.cz, 2001)

„Stejně jako ostatní trhy i trh práce se mění. 10% nezaměstnanosti znamená, že devět lidí z deseti má práci. Při 90 % zaměstnanosti se každý rok uvolní přes milion pracovních míst. Lidé odcházejí do důchodu, odcházejí ze zaměstnání z různých důvodů, odjíždějí do ciziny, mění zaměstnání či postupují na vyšší pozice“. (Best, 1997, s. 35)

Mezi faktory ovlivňující nezaměstnanost řadíme především výkonnost ekonomiky (např. růst a pokles hrubého domácího produktu) dále vývoj mezd (např. stanovení minimální výše mzdy vyřazuje z trhu práce pracovníky, jejíž práce nemá pro zaměstnavatele hodnotu vyšší než zákonem určená cena práce) dále flexibilita domácí pracovní síly (např. jak daleko jsou ochotni pracovníci dojíždět za prací); fluktuace na mezinárodním trhu práce (např. cizinci dělají podřadnější práce); celkový sociální systém, který se podepisuje na neochotě pracovat (např. sociální podpory, které mnohým lidem stačí k životu) a nekvalifikovanost pracovníků.

2.3.1 Druhy nezaměstnanosti

Podle přístupu lidí k nezaměstnanosti

- **Dobrovolná nezaměstnanost** - lidé neusilují o pracovní místo a nejsou vedeni na úřadě práce (např. mají dostatek finančních prostředků či upřednostňují volný čas).
- **Nedobrovolná nezaměstnanost** - lidé, kteří ztratili práci a mají o práci zájem (aktivní usilování o získání zaměstnání). Lidé jsou v evidenci úřadu práce a připravují se na návrat do pracovního procesu, jsou ochotni pracovat i za nižší mzdu.

Podle příčiny

- **Frikční nezaměstnanost** - počet volných pracovních míst se rovná požadovaných pracovních míst (souvisí se střídáním zaměstnání). Vzniká, když se zaměstnané osoby dobrovolně vzdaly pracovního místa, protože se rozhodly hledat jiné pracovní místo. Do

frikční nezaměstnanosti řadíme **absolventy škol**, matky po mateřské dovolené či lidi stěhující se do jiného města.

- **Sezónní nezaměstnanost** - jde o změny potřeby pracovních sil během roku ve specifických odvětvích. Je krátkodobá a řešitelná opatřeními v organizaci práce.

- **„Cyklická nezaměstnanost** je nezaměstnanost vyvolaná recesí v důsledku hospodářských cyklů zasahující většinou odvětví v ekonomice. V době, kdy se ekonomika nachází v recesi, je zaměstnáno méně lidí, než v době konjunktury“.

(Cyklická nezaměstnanost, 2003)

- **Strukturální nezaměstnanost** vzniká na základě nesouladu mezi nabídkou práce určitého druhu (vyžadující pracovníky určitého věku, kvalifikace) a poptávkou po práci. Nabídka po práci není vždy v souladu s probíhajícími změnami ve struktuře poptávky po práci. (Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005)

Nesoulad u strukturální nezaměstnanosti může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu práce se snižuje a nabídka práce se nepřizpůsobuje dostatečně rychle.

Podle časového pohledu

- **Krátkodobá nezaměstnanost** nepůsobí vážné problémy v ekonomice ani u nezaměstnaných. Lidé, kteří jsou nezaměstnaní krátkou dobu, mají větší šanci, že práci opět naleznou.

- **Dlouhodobá nezaměstnanost** je delší než jeden rok. Vede nezaměstnané ke snížení schopností a ochoty hledat si zaměstnání. Nezaměstnaní se mohou dostat do ekonomických potíží. Podílí se na vzniku chudoby.

Dlouhodobá nezaměstnanost poškozuje ekonomiku země, jelikož způsobuje zatížení veřejných rozpočtů - výdaje na sociální dávky a pojištění (nezaměstnaným jsou dávky a pojištění hrazeny z veřejných zdrojů); psychologický dopad (nezaměstnaní se cítí vyloučení ze společnosti, protože jsou vyřazeni z trhu práce (absolventům není vstup na trh práce umožněn)); dopad na vzdělanostní strukturu.

2.3.2 Důsledky nezaměstnanosti

Podle Siegela (2005) ztráta zaměstnání přináší pro člověka změnu do jeho života. Nezaměstnaným se může stát kdokoli, ale nejvíce se nezaměstnanými stávají lidé bez vlastního zavinění, např. **absolventi škol ukončí studia** či společnost snižuje stavy svých pracovníků. Změnu, kterou přináší vstup na trh práce, lze rozdělit do dvou bodů:

- Přijetí důsledku nezaměstnanosti - ekonomické (snížení příjmů), sociální (izolace), psychické (nejistota, stres).
- Adaptace na trhu práce - vstup na trh práce přináší změnu, nutnost osvojit si nová pravidla a přizpůsobit se. Při nástupu do zaměstnání je k adaptaci určena zkušební doba a člověk se dokáže přizpůsobit novému prostředí nebo o zaměstnání přijde. Správné pochopení a využití trhu práce odstraňuje psychické důsledky nezaměstnanosti a zvyšuje pravděpodobnost nalezení nového zaměstnání.

Mezi negativní důsledky nezaměstnanosti řadíme především zvýšení **kriminality (zvláště u mladistvých)**, nárůst drogové závislosti, pokusů o sebevraždu, nárůst psychosomatických onemocnění (srdeční choroby, žaludeční vředy) a zhoršení psychických poruch. U nezaměstnaných jedinců bylo zjištěno, že být bez zaměstnání má za následek: pokles sebedůvěry, snížení pocitu vlastní hodnoty, deprese, apatii, nárůst sociální izolace. (Buchtová, aj., 2001)

Nezaměstnanost má mnoho nepříznivých vlivů na duševní i tělesné zdraví nezaměstnaného člověka, které mohou zpětně snižovat předpoklady nezaměstnaného člověka pro úspěšné pracovní zapojení. (Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005)

Problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má společného jmenovatele ve stresu, atakující imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka. Ke stresu, kterým je ztráta zaměstnání provázena, se přidávají i doprovodné zesilující faktory, jako jsou např. kouření, požívání alkoholu, léků a drog. Se změnou míry nezaměstnanosti se mění i míra psychických onemocnění, protože důvodem je vyšší průměrná úroveň napětí a nižší úroveň štěstí u nezaměstnaných osob. (Mareš, 1998)

2.3.3 Státní politika zaměstnanosti

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřady práce. Státní politika zaměstnanosti se rozděluje na aktivní a na pasivní politiku zaměstnanosti. Financování aktivit státní politiky zaměstnanosti je zajištěno placením každého občana ČR příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Cíle politiky zaměstnanosti, které se vztahují ke zlepšení pracovního trhu, jsou: zabezpečení práva občanů na zaměstnání; dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách; přilákat více lidí do zaměstnání a udržet je v něm; opětovné profesní začlenění pracovníků, kteří ztratili své zaměstnání v důsledku ekonomických změn; nabídnout nezaměstnaným profesní poradenství, rekvalifikaci a sociální podporu; omezit nezaměstnanost a snížit státní sociální příspěvky; **zvýšení uplatnitelnosti absolventů škol (středních a vysokých)**, zdravotně postižených občanů na trhu práce, tzv. pomoc skupinám občanů znevýhodněných na trhu práce, apod.

„Státní politika zaměstnanosti zahrnuje informační, poradenské a zprostředkovatelské služby, rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců, poradenství pro volbu a změnu povolání, zřizování společensky účelných pracovních míst, vytváření veřejně prospěšných prací, podporu chráněných dílen a pracovišť a podle zákonů o zaměstnanosti poskytuje hmotné zabezpečení uchazečům o zaměstnání. Situace na trhu práce je soustavně sledována, vyhodnocována a zpracované koncepce, programy a opatření pomáhají řešit další pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců při strukturálních a organizačních změnách“. (Tomandl, Běhalová, Turek, 2000, s. 17)

„Nástroje politiky pracovního trhu řeší klasické dilema sociálního státu mezi „systémovým ekvilibriem“ (flexibilitou a funkčností mechanismu pracovního trhu), a „sociálním ekvilibriem“ (tedy rovností šancí na pracovním trhu). Úplné srovnání šancí by ovšem zničilo zájem strany poptávky (zaměstnavatelů) na směně a znamenalo by destrukci této směny. Politika pracovního trhu tedy musí řešit problém optimalizace jeho fungování jako ekonomického systému i jako sociální instituce současně“. (Syrůvka, 1995, s. 36-37)

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (active employment policy) je „snaha státu o rychlý návrat nezaměstnaných na trh práce, případně o poskytnutí pracovního místa těm, kdo ještě nepracovali a mají se získáním práce obtíže. Je součástí státní politiky zaměstnanosti.

Prostředky aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikační programy a zřizování společensky účelných pracovních míst. Tato nově zřizovaná místa jsou u nás dotovaná úřady práce. Další formou aktivní politiky zaměstnanosti jsou praktikantská místa ve státní správě či odborné praxe absolventů škol – i tyto formy dotuje úřad práce“.

(Matoušek, 2003, s. 25)

Jedním ze základních cílů sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Stát se snaží aktivně podílet na začlenění jedince do pracovního procesu.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou, např. rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, absolventská a praktikantská místa, zprostředkovatelské služby, intenzivní poradenské kurzy, podpora mobility pracovních sil, výcviky a kurzy, chráněné dílny či dotace na zkrácenou pracovní dobu.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro absolventy škol

Nástroje na uplatnění pracovního procesu znevýhodněné mládeže jsou, např. prostředky zaměřené na předčasné odchody jedinců ze školy nebo prostředky sloužící pro nezaměstnanou mládež, absolventská a praktikantská místa, rekvalifikace.

Rekvalifikací se rozumí získání kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace. Je určena pro všechny uchazeče o zaměstnání. Přednost mají uchazeči o zaměstnání, kterým je věnována ze zákona zvýšená péče (**např. absolventi**).

Absolventská a praktikantská místa mohou zaměstnavatelé pro absolventy vytvořit za určitých podmínek. Podmínkou je, že zaměstnavatel zaměstná absolventa v oboru, ve kterém se vyučil. Výše dotace je poskytnuta zaměstnavateli podle dosaženého vzdělání absolventa a podle umístitelnosti profese na trhu práce. Poskytnutí dotace na zřízení praktikantského či asistentského místa má mnoho dalších podmínek, např. zaměstnavatel uzavře s absolventem pracovní poměr na dobu neurčitou, popřípadě na dobu určitou se uzavře dohoda na 1 rok; týdenní pracovní doba (maximálně 43 hodin týdně); sjednání programu odborné praxe k získání praktických zkušeností k budoucímu výkonu práce; pokud-li zaměstnavatel nedodrží podmínky vrátí úřadu práce dotaci; pokud-li zruší pracovní poměr absolvent zaměstnavatel vrátí dotaci úřadu práce. Cílem praktikantského místa či asistentského místa je pomoci absolventům získat praxi ve studovaném oboru a

usnadnit jim uplatnění na trhu práce. Absolventská místa jsou považována za nejefektivnější formu aktivní politiky zaměstnanosti.

Pasivní politika zaměstnanosti

Stát „pasivně“ poskytuje finance a nesnaží se řešit danou situaci jedince; stát poskytuje dávku (podporu v nezaměstnanosti), která slouží ke krátkodobému zabezpečení finančních prostředků.

Legislativní ukotvení zaměstnanosti

Dnem 1. 10. 2004 nabyl účinnosti **zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti**, který řeší otázky zaměstnanosti u občanů České republiky. Tento zákon v souladu s právem Evropského společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Za dřívějšího režimu, tj. v Československé socialistické republice, byla povinnost pracovat ze zákona. Nyní máme právo na práci, kterou zajišťuje legislativní norma – **Zákoník práce**, podle kterého jsou zaměstnavatelé povinni nás přijmout do zaměstnání, pokud splňujeme dané podmínky. Zaměstnavatel je právnická osoba nebo fyzická osoba oprávněná k podnikání nebo-li subjekt, který provozuje svoji podnikatelskou činnost.

Legislativní rámec problematiky zaměstnanosti zajišťují právní předpisy, např.:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů.
- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů.
- **Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád**, ve znění pozdějších předpisů.
- **Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře**, ve znění pozdějších předpisů.
- **Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole**, ve znění pozdějších předpisů.

„Zákon o zaměstnanosti zakazuje diskriminaci z následujících důvodů - pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, **věk**, náboženství či víra, majetek a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů“.

(Hubále, Štěpánková, Zamboj, 2008, s. 19)

2.4 Absolventi na trhu práce

Záleží na každém mladém člověku, zda - li se rozhodne po ukončení základní školy dále vzdělávat nebo se začlenit do pracovního procesu. Znalosti, schopnosti, osobnostní vlastnosti a zájmy jsou velice důležité při výběru školy a při výběru zaměstnání. Jestliže se student rozhodne dále se vzdělávat, tak by měl pečlivě zvážit své studium, tzn. měl by zjistit, zda-li studijní obor, pro který se rozhodl, je na trhu práce zaměstnavateli vyžadovaný a zda-li je vyžadovaný v místě, kde by se chtěl ucházet o zaměstnání.

Po úspěšném ukončení středoškolského a vysokoškolského studia se **student** nazývá **absolventem**. Absolventem se nazývá dva roky po ukončení studia. Absolventy rozdělujeme na **zaměstnané absolventy**, kteří si zaměstnání po ukončení studia či po nějakém čase našli a na **nezaměstnané absolventy**, kteří si zaměstnání hledají.

Absolventi škol jsou významnou skupinou, protože rozšiřují stávající řady nezaměstnaných a jsou na trhu práce vystaveni riziku opakované nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti. Stát (tzn. politika zaměstnanosti) na absolventy myslí a různými způsoby se je snaží začlenit do pracovního procesu.

Situace absolventů (postavení a uplatnění absolventů) na trhu práce v České republice je podmíněna ekonomickým vývojem země, mírou nezaměstnanosti v kraji, regionálními podmínkami, strukturou volných pracovních míst, množstvím a strukturou uchazečů na trhu práce, dopravní obslužností, prosperitou firem v regionech, vzděláním absolventů, praxí absolventů, osobními dispozicemi absolventů, ochotou absolventů pracovat, apod.

R. Havighurts označuje věk 15-25 jako etapu „získání profesní identity“ ke které směřuje vývojový úkol „volba povolání a příprava na mě“; etapa 25-40 znamená stát se produktivním jedincem a vývojovým úkolem je plné zvládnutí vlastní profese. Jestliže do těchto etap profesní činnosti zasáhne ztráta zaměstnání, znamená to zásah do bytostně důležité orientace jedince. (Buchtová, aj., 2002)

2.4.1 Postavení absolventů na trhu práce

Absolventi všech typů škol se v posledních letech stávají jednou z problémových skupin na trhu práce. Absolventi škol jsou na trhu práce rizikovou skupinou především z toho důvodu, že jim **chybí praxe, nemají dostatečné pracovní návyky a chybí jim také profesní a vzdělanostní struktura**, která mnohdy neodpovídá poptávce zaměstnavatelů po pracovní síle. Absolventi mají oproti starším generacím nedostatky a nevýhody v tom, že jim chybí praktické zkušenosti, ale naopak **oproti jiným věkovým kategoriím konkurují**

v profesních přednostech, jako jsou např. jazykové a počítačové znalosti, schopnost rychle se učit a přizpůsobit se, cílevědomost či flexibilita.

Podle Vágnerové (2004) jsou **absolventi škol znevýhodněni tím, že nemají pracovní zkušenosti a praxi v oboru, který studovali ve škole.** Někteří absolventi studovali obor, po němž již nemusí být na trhu práce poptávka. Absolventi škol postrádají pracovní kontakty, které usnadňují lepší orientaci na trhu práce. Nezaměstnaným absolventům škol hrozí ekonomické problémy, psychologické problémy, výchovné potíže a zvyšuje se u nich riziko asociálního chování a vytvoření závislosti na rodičích.

Podle Vojtěcha a Festové (2003) **patří mezi přednosti u absolventů** např. teoretické znalosti; jazykové znalosti; počítačová gramotnost; profesní flexibilita; klíčové kompetence, které jsou v dnešní době velmi žádané (schopnost učit se, tvůrčí přístup, komunikační a prezentační schopnosti, písemný projev, schopnost sebevzdělávání, schopnost nést odpovědnost, dovednost práce v týmu, schopnost řešit problémy).

Postavení absolventů na trhu práce ovlivňují především tyto faktory:

- **Vzdělání** - Vzdelání je důležité při výběru povolání. Čím je vyšší vzdělání, tím je i vyšší možnost lepšího zaměstnání. Možnost k získání zaměstnání je u absolventů ovlivňována vzdělaností a oborovou strukturou a pracovními zkušenostmi, tzv. praxí.
- **Region, v němž se ucházejí absolventi o zaměstnání** - Každý region je specifický vzhledem své poloze, počtu obyvatel či struktuře obyvatel. Pro Českou republiku jsou regionální rozdíly týkající se nezaměstnanosti typické.
- **Využití svých osobnostních vlastností a znalostí při hledání zaměstnání** - Jak umí absolventi u zaměstnavatelů „prodat“ své znalosti, dovednosti a své osobnostní vlastnosti.
- **Využití aktivního způsobu při hledání zaměstnání** - Jak často absolventi zasílají životopisy zaměstnavatelů, kolikrát měsíčně navštíví zaměstnavatele (osobní pohovory), jak často si hledají zaměstnání na internetu, na nástěnkách, v novinách, apod.
- **Struktura volných pracovních míst, množstvím a strukturou uchazečů na trhu práce.**
- **Ekonomika země.**
- **Věk, pohlaví, zdravotní stav.**
- **Ochota absolventů pracovat.**

Cazes a Nešporová (2003) uvádějí, že nejstrmější pokles nabídky pracovních sil byl zaznamenán ve věkové kategorii od 15 do 24 let. Mladí lidé si prodlužují studium, aby před vstupem na trh práce získali vyšší vzdělání. Druhým faktorem vysvětlujícím nízkou míru účasti je čím dál více obtížnější přechod ze školy do zaměstnání. Mnoho mladých lidí se setkává s nedostatečnou poptávkou po jejich odborném vzdělání, což je důsledkem nedostatečné reformy systémů školství, které zaostávají za požadavky pracovního trhu a vytvářejí nesoulad mezi nabídkou a poptávkou odborností, takže si zaměstnavatelé stěžují na nízkou kvalitu vzdělávání.

Podle Průchy (1999) z hlediska pravděpodobnosti získat zaměstnání, představuje mládež ve všech vyspělých zemích rizikovou skupinu, protože zaměstnavatelé vyžadují u nově přijímaných pracovníků příslušnou kvalifikaci, ale také určité pracovní zkušenosti, které mladí lidé většinou nemají. Míra nezaměstnanosti mládeže je vyšší než nezaměstnanost v celkové populaci osob produktivního věku. Čím vyšší je úroveň dosaženého vzdělání mladých lidí, tím vyšší je šance zařadit se do pracovního trhu. Čím nižší je věk mladých lidí, tím více jsou postiženi nezaměstnaností. Požadavky trhu práce na úroveň vzdělání přijímaných pracovníků se stále zvyšují a v důsledku toho se stále větší počty mládeže snaží dosáhnout vyššího vzdělání. Časová vzdálenost mezi absolvováním školy a získáním zaměstnání se sleduje poměrně často. Zájem o tuto charakteristiku je dán tím, že celkový údaj o počtech nezaměstnaných absolventů nevypovídá o tom, zda jde o okamžitou nezaměstnanost hned po ukončení školy, nebo o dlouhodobou nezaměstnanost.

„Čerství absolventi škol jsou tradičně považováni za rizikovou skupinu na trhu práce. To platí zejména o absolventech nižších stupňů vzdělání. Průběh jejich vzdělávací dráhy a hodnocení úrovně a relevance přípravy ve škole, vnímání situace na regionálním trhu práce a obtíží, s jakými se na začátku své profesní dráhy setkávají, dotváří obraz přechodu absolventů ze školy do zaměstnání. Poznání různorodosti trhu práce v regionech a chování absolventů na trhu práce, co nejpřesnější identifikace problémů spojených s přechodem ze vzdělávání do praxe umožní připravit jak na centrální, tak i na krajské úrovni taková opatření, která mohou do značné míry absolventům usnadnit start profesní dráhy“.

(Budíková, aj., 2006, s. 3)

2.4.2 Uplatnění absolventů na trhu práce

„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (**věk**, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. U nás k nim patří **mladí lidé**, ženy s malými dětmi, zdravotně postižené občany, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti“. (Buchtová, aj., 2002, s. 109)

„Mladým lidem, kteří teprve vstupují na trh práce, by měla společnost i několikrát za sebou nabídnout různé rekvalifikace i jazykové kurzy. Tím se jim prodlouží období vzdělávání a pobyt v cyklu „střídání práce a volného času“. Výzkum K. Roberte a kol. (1982), který zahrnoval 551 mladých lidí bez práce, prokázal, že vysoké procento jich dávalo přednost nezaměstnanosti před neuspokojivými pracovními místy“. (Buchtová, aj., 2002, s. 110 - 111)

Absolventi mají problém při přechodu ze školy do pracovního života. Zda-li se uplatní na trhu práce je závislé na mnoha faktorech. Důležité je, jak jsou absolventi v oboru, který studovali, úspěšní a zda-li je po oboru na trhu práce zájem.

Možnost budoucího uplatnění absolventa je individuální a závisí na ochotě se dále vzdělávat a ochotě pracovat.

V dnešní době u absolventů roste zájem o zvýšení kvalifikace. Absolventi si uvědomují, že je nutné se dále vzdělávat. Tato skutečnost se projevuje jak u absolventů učebních oborů tak i u absolventů středních škol. Absolventi učebních oborů si mnohdy chtějí dodělat maturitu (možnost denního i dálkového studia) a absolventi středních škol využívají tříleté vysokoškolské bakalářské studium (možnost denního i dálkového studia).

„Srovnáme-li vyhlídky mladých lidí na uplatnění na trhu práce podle úrovně vzdělání, je z mnoha prací zřejmé, že **s růstem úrovně vzdělání se uplatnitelnost mladého člověka na trhu práce zvyšuje**. Projevuje se to zejména tím, že nejnižší míru nezaměstnanosti vykazují vysokoškoláci, vysokou míru nezaměstnanosti pak nacházíme u vyučených a ještě vyšší nezaměstnanost postihuje mladé lidi, kteří ukončili své vzdělávání pouze na úrovni základního vzdělání. Tento stav je trvalý a platí nejen v naší republice, ale i ve všech ekonomicky vyspělých zemích“. (Vojtěch, 2004, s. 19)

Podle Kadlece, aj. (2000) možnosti uplatnění absolventů škol souvisí se stavem ekonomiky země, tzv. rostoucí míra nezaměstnanosti, která je spojená s převahou poptávky po práci nad nabídkou volných míst, vytváří nepříznivé klima pro absolventy škol. Absolventi mají větší potíže v regionech s vysokou nezaměstnaností. Nedostatek praxe je hlavním důvodem toho, proč se někteří zaměstnavatelé absolventům vyhýbají. Podle pracovníků úřadu práce uplatnění absolventů negativně ovlivňuje jejich chybějící praxe a nevyhovující stav znalostí a dovedností. Vzdělávání by se měla zaměřit na osvojování odborných znalostí a dovedností a na rozvíjení klíčových kompetencí. Chybějící praxí u absolventů vyvažují i přednosti, oproti starší populaci jsou absolventi více sběhlí v práci s výpočetní technikou a jsou lépe jazykově vybavení.

Podle Kuchaře (2007) příčiny problému, se kterými se setkávají absolventi jsou jednak obecně týkající se celé populace, a jednak ty, které se vztahují k pozici absolventů. K obecným patří rozdíly, např. v regionální nabídce pracovních míst způsobené alokací vzdělávacích institucí, kvalifikační strukturou pracovních míst a rozdíly v situaci na regionálních trzích práce. Příčiny problémů absolventů samotných je třeba rozdělit do dvou okruhů, tzv. na problémy, které uvádějí uchazeči o zaměstnání, a na problémy, které uvádějí jejich potenciální zaměstnavatelé. Uchazeči o zaměstnání uvádějí jako překážky nalezení zaměstnání objektivní příčiny, které oni sami nemohou ovlivnit např. velká vzdálenost nabízeného zaměstnání od místa bydliště, nízký nabízený plat. Zaměstnavatelé u absolventů nejvíce postrádají širší profesní dovednosti, které preferují před hlubokými a úzce zaměřenými znalostmi; vyžadují ochotu stále se učit a nést odpovědnost za výsledky své práce. Mnoho zaměstnavatelů odmítlo zažitý předpoklad o odmítání zaměstnat nové absolventy škol, protože si uvědomují výhody, které mají oproti starším zaměstnancům, např. (znalost jazyků, práce s počítačem).

2.4.3 Nezaměstnanost absolventů na trhu práce

K rizikovým skupinám, které jsou ohroženy nezaměstnaností jsou zejména „ženy, **mladiství a absolventi škol**, handicapované skupiny a pracovníci předdůchodového věku. Nezaměstnanost mnohem častěji postihuje pracovníky s nižším vzděláním a kvalifikací a je diferencovaná podle profesí i z hlediska teritoria“. (Krebs, aj., 2002, s. 29)

Nezaměstnanost absolventů je ovlivněna mnoha faktory, např. celkovou ekonomickou situací, celkovou mírou nezaměstnanosti, regionálními podmínkami, stavem nabídky volných míst a nabízených míst, kvalifikací, praxí, osobnostními vlastnostmi a ochotou absolventů hledat si zaměstnání a chtít pracovat.

V regionálních oblastech s vysokou mírou nezaměstnanosti se registruje vyšší počet nezaměstnaných absolventů.

Analýzy nezaměstnanosti absolventů v oborovém členění mohou upozornit na problematické obory vzdělání, po jejichž absolvování je obtížné najít uplatnění a naopak obory, v nichž absolventy zaměstnavatelé potřebují.

Podle Festové (2004) je celkový počet nezaměstnaných absolventů a jeho vývoj ovlivněn řadou faktorů:

- **Úroveň celkové nezaměstnanosti** (absolventi škol jsou ohroženi nezaměstnaností daleko více než ostatní).
- **Cyklus školního roku** (počet absolventů, kteří hledají práci, se každý rok zvyšuje v červnu, protože končí školní rok; o maximálním počtu absolventů se dá mluvit v září, pak se postupně snižuje a nejnižší počet bývá v květnu).
- **Požadavek několikaleté praxe** (absolventi nedisponují dostatečnou praxí).
- **Nesprávná volba dalšího vzdělávání u absolventů základních škol** (nedostatek informací o situaci na trhu práce, nesprávně odhadnutí školského zařízení).

„Nezaměstnanost mladých lidí je velkým problémem. Prodlužuje jejich adolescenci se všemi negativními důsledky pro ně samotné i pro jejich rodiny a pro společnost. U samotných mladých nezaměstnaných vidí Hendry (1983) jako ohrožené především: rozvoj osobní identity, rozvoj identity mužství a ženství; dosažení nezávislosti na rodičích; akceptaci hodnot rodiny a společnosti; rozvoj profesionální role; rozvoj a rozšiřování okruhu přátel“. (Mareš, 1998, s. 127)

2.4.3.1 Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů

Negativní zkušenosti při hledání zaměstnání mnohdy vedou nezaměstnané absolventy k pasivnímu přístupu a ke ztrátě motivace si hledat zaměstnání. Dlouhodobě nezaměstnaní absolventi se často dostávají do ekonomických, sociálních a psychologických problémů. U dlouhodobě nezaměstnaných absolventů je velice častý výskyt sociálně patologických jevů, např. užívání alkoholu, drogy, sebevraždy, kriminalita, násilí, krize v rodinách, apod.

Dlouhodobá nezaměstnanost působí na chování nezaměstnaných absolventů, tzv. dlouhodobě nezaměstnaní absolventi si zvykají, že nepracují a mnohdy zjišťují, že se užíví ze státních dávek. Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů může být ovlivněna mnoha faktory, např. diskriminací absolventů ze strany zaměstnavatelů, nezájmem o práci ze strany samotných absolventů, závislostí na podpoře, nedostatečnou kvalifikací, dojížděním, regionálními podmínkami na trhu práce.

Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů mohou být postupný úpadek, ztráta sebedůvěry, ztráta smyslu každodenní činnosti, konflikty v běžném sociálním styku, zhoršení duševního a tělesného zdraví, snížení životní úrovně, deprese, ztráta motivace, pocit bezmocnosti, apod.

2.4.3.2 Míra nezaměstnanosti absolventů na trhu práce

Z nejdůležitějších ukazatelů uplatnitelnosti absolventů na trhu práce je jejich míra nezaměstnanosti.

Čím vyšší je úroveň vzdělání absolventů, tím nižší je jejich míra nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti absolventů souvisí s úrovní vzdělání absolventů. Nejvyšší míry nezaměstnanosti se nachází u absolventů s nižší vzdělanostní úrovní, např. absolventi základních a sociálně praktických škol; nižší míra nezaměstnanosti je u absolventů vyučených v učilištích a odborných učilištích a u absolventů nástavbového studia; u absolventů středních odborných škol, vyšších odborných škol a vysokých škol je vykázána nejnižší míra nezaměstnanosti.

„Objektivní posouzení situace absolventů se nemůže opírat pouze o údaje o počtech nezaměstnaných, ale především o hodnoty míry nezaměstnanosti, tedy poměru mezi počtem nezaměstnaných a počtem absolventů jednotlivých druhů studia a přípravy. V nejobecnějším pohledu platí u nás i ve vyspělých zemích celkem jednoduchý vztah: čím nižší je úroveň vzdělání, tím vyšší je míra nezaměstnanosti“. (Kadlec, aj., 2000, s. 9)

„Míra nezaměstnanosti absolventů je dána poměrem počtu nezaměstnaných absolventů konkrétního druhu přípravy či skupiny oborů k celkovému počtu absolventů (tj. zaměstnaných, nezaměstnaných i pokračujících v dalším vzdělávání) v daném druhu přípravy či v dané skupině oborů. Hodnota míry nezaměstnanosti tedy vyjadřuje, kolik procent absolventů dané skupiny zůstane bez zaměstnání“. (Vojtěch, Festová, 2003, s. 12)

„Nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazovali v dubnu 2011 čerství absolventi středního vzdělání s výučním listem a to 18,7 %. Nepatrně nižší byla míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem, v dubnu 2011 dosahovala 18,2 %. Míra nezaměstnanosti absolventů středního odborného vzdělání s maturitou meziročně mírně vzrostla na 11,4 %, oproti dubnu loňského roku se mírně zvýšila i míra nezaměstnanosti absolventů gymnázií (3,2 %). Meziročně došlo také k mírnému nárůstu míry nezaměstnanosti absolventů vyššího odborného vzdělání (9,4 %). Nižší míra nezaměstnanosti absolventů středního odborného vzdělání s maturitou ve srovnání s vyučenými absolventy je však dána nejen jejich vyšší šancí na uplatnění, ale také tím, že zdaleka ne všichni přicházejí ihned po škole na trh práce.“
(Národní ústav odborového vzdělávání, 2008)

2.5 Úřady práce

Podle § 18 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, je zprostředkování zaměstnání úřady práce bezplatné a dle § 19 tohoto zákona si fyzická osoba může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím úřadu práce, a to jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání. Informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech může fyzická osoba požadovat u kteréhokoli úřadu práce.

„Do kompetence úřadů práce spadá řešení nerovného zacházení v souvislosti s ucházením se o zaměstnání v oblasti působnosti zákona o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti stanoví zaměstnavatelům v § 4 odst. 1 povinnosti zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami uplatňujícími právo na zaměstnání“.
(Hubále, Štěpánková, Zamboj, 2008, s. 42)

Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejímž nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, řídí úřady práce, zpracovává koncept politiky zaměstnanosti, soustavně vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává státní rekvalifikační program, atd.

Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky a mohou zprostředkovat zaměstnání z České republiky do zahraničí a ze zahraničí do České republiky.

Úřady práce informují o aktuálních volných pracovních místech a o možnostech rekvalifikace, zpracovávají koncept vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, vedou evidenci uchazečů, zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, organizují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání, kontrolují dodržování pracovně právních předpisů, finančně podporují tvorbu nových pracovních míst, poskytují podporu v nezaměstnanosti, spolupracují s institucemi ovlivňující trh práce - se zaměstnavateli či s orgány sociálního zabezpečení, evidují nabídky práce – vyvěšují nabídky práce na webu a na nástěnkách, vytváří svou vlastní sociální politiku díky aktivním nástrojům politiky zaměstnanosti (např. společensky účelového místa, veřejně prospěšné práce), apod.

„Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud zákon o zaměstnanosti nestanoví jinak, je zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodovém pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti; jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby; které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce; které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby; pro uchazeče o zaměstnání, který je v evidenci déle než rok, i takové, jehož délka pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby“. (Leiblová, 2008)

2.5.1 Absolventi na úřadu práce

Podle zákona o č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, úřady práce věnují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání osobám fyzickým se zdravotním postižením, **fyzickým osobám do 25 let věku (mladistvím, absolventům středních škol, učilišť)**, absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let studia, těhotným ženám, fyzickým osobám pečující o dítě do 15 let věku, fyzickým osobám starší 50 let věku a osobám, které potřebují zvláštní pomoc.

Úřady práce vedou agentu absolventů škol v pololetním časovém horizontu a to již od roku 1998. Úřady práce sledují struktura uplatňování absolventů škol podle vzdělání (typ vzdělání – základní, vyučení, vyučení s maturitou, střední odborné školy, gymnázia, vyšší odborné školy, vysoké školy) a sbírají data po oborech, které nezaměstnaní absolventi ukončili. Úřady práce sbírají data o nezaměstnanosti absolventů dvakrát ročně (v dubnu a

v září). Údaje o absolventech škol jsou ovlivněny cyklem školního roku, tzn. v září jsou počty nezaměstnaných absolventů nejvyšší, protože studenti končí studium v červnu a poté se přihlašují na úřad práce, v dalších měsících počty absolventů postupně klesají a na jaře se pokles urychluje zahájením sezónních prací.

Do evidence úřadu práce často vstupují absolventi škol, kteří neznají situaci na trhu práce a většině z nich chvíli trvá, než si najdou nějaké uplatnění.

Po ukončení školy se absolvent nemusí zaevidovat na úřad práce, ale bude z hlediska zdravotního pojištění posuzován jako osoba bez zdanitelných příjmů; do každého osmého dne následujícího v měsíci musí odvést zdravotní pojišťovně pojistné. Nezaměstnaný absolvent, který se chce zaevidovat na úřadu práce, musí při první návštěvě na úřadu práce vyplnit „žádost o zprostředkování zaměstnání“. Žádost si vyzvedne na jakémkoliv úřadu práce, ale musí ji odevzdat na úřadu práce v místě trvalého pobytu. Nezaměstnaný absolvent musí sebou na úřad práce doložit občanský průkaz, doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání a nezaměstnaný absolvent, který pracoval a již nepracuje a chce se zaevidovat na úřad práce musí doložit zápočtový list od posledního zaměstnavatele. S potvrzením od úřadu práce musí nezaměstnaný absolvent zajít na zdravotní pojišťovnu, kde nahlásí, že je zaevidován na úřadu práce. Po dobu evidence na úřadu práce za nezaměstnaného absolventa stát hradí zdravotní pojištění.

Nezaměstnaný absolvent vedený v evidenci na úřadu práce má nárok, aby s ním úřad práce vypracoval **individuální akční plán**, tzn. plán, který slouží jako opatření ke zvýšení uplatnění na trhu práce. Nezaměstnaný absolvent musí spolupracovat s úřadem práce při zpracování plánu a plnit jeho podmínky. Osobám mladším 25 let a absolventům vysokých škol do 30 let musí úřad práce plán povinně nabídnout a odmítnutí individuálního plánu je pouze z vážných důvodů, např. zdravotní stav nezaměstnaného absolventa.

Programy/kluby úřadu práce pro absolventy

K tomu, aby se absolventi uplatnili na trhu práce zprostředkovává stát i soukromí podnikatelé mnoho možností, které mohou absolventi využít. Pro nezaměstnané absolventy evidované na úřadě práce jsou připraveny kluby práce, rekvalifikace či další různé aktivity, které mohou pomoci k získání zaměstnání. V poradenských střediscích v rámci úřadu práce absolventi mohou získat informace o možnostech dalšího studia (studia denního, dálkového, večerního) a mnohou získat informace o aktuální situaci na trhu práce.

„Úřady práce v ČR v posledních letech zavádějí dva intenzivní programy. Program určený mladým uchazečům do 25 let se jmenuje První příležitost. Jeho cílem je buď přímo nabídnout těmto lidem pracovní místo, nebo zvýšit jejich kvalifikaci a tím také jejich zaměstnatelnost v době do šesti měsíců od jejich nezaměstnanosti“.

(Matoušek, aj., 2007, s. 80)

Pod jednotlivými úřady práce v České republice jsou zřizována informační a poradenská střediska pro volbu povolání. Tato střediska mají klubový charakter. Programy „Job klubů“ jsou zaměřeny na získání a udržení dovedností, např. znalost technik hledání zaměstnání, schopnost sestavit životopis, reálný pohled na postavení na trhu práce. **„Start klub“ je zaměřen na absolventy a funguje na stejných principech.** Projekt prevence nezaměstnanosti mladých lidí pod názvem „DOM JOB“ je určen mladým lidem ve věkové kategorii od 16 do 24 let. Cílem DOM JOB je překlenout nedostatky v motivaci k práci i v pracovních návycích u nezaměstnaných absolventů. Program DOM JOB pomáhá nezaměstnaným mladým lidem zvládnout obtížné období života, kdy poprvé vstupují do zaměstnání a hledají uplatnění na trhu práce. (Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005)

2.6 Absolventi na trhu práce a státní dávky

V důsledku nezaměstnanosti, která má mnoho příčin, stále více přibývá nezaměstnaných absolventů škol, kteří žádají o různé státní dávky, tzv. **dávky státní sociální podpory, dávky hmotné nouze**. Nezaměstnaný absolvent může pobírat z instituce státní sociální podpory státní sociální dávku - příspěvek na bydlení a na obecním úřadě obce s rozšířenou působností, který je místně příslušný dle trvalého bydliště může pobírat dávky hmotné nouze – příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení.

- Nárok na **podporu v nezaměstnanosti** vzniká poté, co člověk odpracuje alespoň dvanáct měsíců v posledních třech letech před zařazením do evidence úřadu práce. U absolventů se do této doby započítává šest měsíců studia, to znamená, že musí být zaměstnán či výdělečně činný šest měsíců, tzn. nezaměstnaný absolvent vedený na úřadě práce nemá nárok po ukončení studia na podporu v nezaměstnanosti.

- **Příspěvek na bydlení (ze systému dávek státní sociální podpory)** - první podmínkou pro tuto dávku je mít trvalý pobyt v domě, v bytě či v samostatné bytové jednotce. Druhou podmínkou je mít v bytě či v samostatné bytové jednotce nájemní smlouvu (v domě – výpis z katastru nemovitostí) a zaplacené náklady na bydlení tři měsíce zpětně, než si zažádá o

příspěvek na bydlení. O příspěvek na bydlení se žádá čtvrtletně. Pokud je dotyčnému uznán příspěvek na bydlení ze SSP může pobírat i doplatek na bydlení, o který si může požádat na obecním úřadě obce s rozšířenou působností, který je místně příslušný dle trvalého bydliště.

- Na obecním úřadě obce s rozšířenou působností, který je místně příslušný dle trvalého bydliště si může na odboru sociálních věcí požádat o **příspěvek na živobytí**. Na tento příspěvek má nárok, pokud žije sám a je bez příjmů či jeho příjem dosahuje výše menší, než je životní minimum. Jestliže nezaměstnaný absolvent žije s rodiči, nemá nárok na příspěvek na živobytí ani na příspěvek na bydlení či na **doplatek na bydlení**, jelikož se posuzují příjmy v celé rodině.

Podle zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu ve znění pozdějších předpisů, činí částka životního minima pro jednotlivce, který je bez jakýchkoliv příjmů, 3126 Kč.

2.7 Základní aspekty hledání zaměstnání u absolventů na trhu práce

Absolventi k získání zaměstnání musí vynakládat mnoho aktivního přístupu, např. musí vyhledávat volná pracovní místa, reagovat na volná pracovní místa, absolvovat osobní pohovory; odborně zpracovat životopisy. Záleží na samotném absolventovi co je ochoten pro získání zaměstnání udělat. Absolventi by měli při hledání zaměstnání využít všechny své dovednosti, znalosti, zkušenosti a osobnostní vlastnosti.

Dle Friedricha (1992) jsou nejčastějšími požadovanými kritérii k získání zaměstnání: „osobnostní vlastnosti (vytrvalost, pečlivost, iniciativa) vlastní rozvoj (snaha o úspěšnost, snaha o vlastní rozvoj), rozhodovací schopnost (analytické myšlení, ochota rozhodovat, ochota riskovat), mezilidské vztahy (vystupování, přizpůsobivost), motivační oblast (zájem o povolání, snaha o výkon, samostatnost, prodejní schopnost), komunikační rozsah (ústní vyjadřování, písemné vyjadřování, schopnost naslouchat), vůdčí chování (schopnost zastupovat, kontrola a řízení), znalosti/schopnosti (schopnost vcítit se, flexibilita, odborné znalosti)“ .

Možnosti hledání zaměstnání

Absolventi mohou využít mnoho možností, kde hledat zaměstnání, např. inzeráty, televize, regionální a místní tisk, kontakty známých, přímé oslovení zaměstnavatele či soukromé zprostředkovatelny práce a kontakty získané prostřednictvím specializovaných institucí - úřad práce a agentury práce.

- **Úřady práce** (viz kapitola č. 2.5).
- **Soukromé zprostředkovatelny práce** - u zprostředkovatelen práce musí absolvent vyplnit dotazník nebo projít určitými testy, než firma zadá absolventovi údaje do databáze.
- **Agentury práce** – agentury práce nepřejímají činnosti úřadu práce, ale pouze zprostředkovávají zaměstnání, tzn. působí na úseku dočasného zaměstnávání - působí v oblasti poradenské, informační a v oblasti přímého zprostředkování zaměstnání. Agentury práce mohou zprostředkovávat zaměstnání na území České republiky nebo na území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Tuto činnost mohou provádět bezplatně nebo za úhradu. Za úhradu však nikoli od osoby, které zaměstnání zprostředkovávají, ale pouze od zaměstnavatele. Každý pracovně právní vztah, který student uzavře s agenturou, musí nově zakládat účast na sociálním pojištění. Agentura práce tak může se studenty uzavírat pouze dohodu o pracovní činnosti, která tuto podmínku splňuje.

Podle Siegela (2005) by se měl člověk připravit na všechny činnosti, které samotné hledání zaměstnání provázejí, např. vyhledávání volných pracovních míst; výběr volných pracovních míst; zpracovávání životopisu; psaní průvodních dopisů; oslovování zaměstnavatele (písemné, telefonické, osobní); absolvování osobního pohovoru (příprava, průběh, hodnocení); hodnocení kvality pracovního místa (v případě úspěchu).

Siegel (2003) uvádí tři formy oslovování zaměstnavatele, tzv. **písemné oslovení** zaměstnavatele (zaslání životopisu či průvodního dopisu zaměstnavateli); **telefonické oslovení** zaměstnavatele; **osobní oslovení** zaměstnavatele (vlastní iniciativa).

- **Písemné oslovení zaměstnavatele – životopis.** Životopis zastává jednu z nejdůležitějších rolí při hledání zaměstnání. Životopis se připravuje individuálně pro každou pracovní nabídku, o kterou se absolvent uchází. Zpracování životopisu se musí zaměřit na informace, které souvisejí s pracovním místem. Životopis by měl být zaměřený

na informace o vzdělání, dovednostech, zkušenostech, vědomostech, o pracovních zkušenostech a musí být přehledný, čistý, úhledný a chronologicky sestavený.

„Životopis je další důležitou součástí úplné a náležitě podložené žádosti o zaměstnání. Jemu se též – vedle žádosti samotné a vysvědčení – věnuje hlavní pozornost, neboť z uchazečova životopisu lze vyhodnotit mnohostranné závěry, které jsou pro zaměstnavatele při hodnocení žádosti velice významné“. (Farda, 1989, s. 77)

- **Osobní oslovení zaměstnavatele - osobní pohovor.** Zaměstnavatel je ten, kdo rozhodne zda-li absolventa do pracovního poměru přijme nebo nepřijme. Zaměstnavatel je důležitým činitelem v absolventově životě, protože ovlivní jeho profesní dráhu. Je důležité, aby absolventi při osobním pohovoru zaměstnavatele zaujali svými znalostmi, osobnostními vlastnostmi, chováním, přístupem a postojem k nabízenému zaměstnání.

2.8 Školy, vzdělávání, vzdělání

„**Vzdělávání** je učením zprostředkované přejímání dosavadních zkušeností lidstva, chování a hodnotových systémů a **vzdělání** je nejčastěji souhrn vědomostí, dovedností a postojů osvojených jedincem v průběhu života. Formálně je vzdělání označení stupně dosaženého vzdělání, příp. povolání či profese. (Hartl, 1993, s. 236)

Vzdělávací systém je závislý na státním rozpočtu. Vzdělání lidé mají vyšší adaptabilitu na měnící se požadavky na trhu práce a jsou schopni vyhovět požadavkům na trhu práce, požadavkům nových oborů a jsou schopni se lépe vyrovnat s nezaměstnaností.

Vzdělávání umožňuje rozvíjet znalosti, dovednosti, zkušenosti či komunikační schopnosti. **Vzdělání je důležité při hledání zaměstnání, tzn. čím vyšší je vzdělání, tím vyšší je možnost uplatnění se na trhu práce.**

Cílem vzdělávání je vytvořit předpoklady pro celoživotní zaměstnanost a přijmout řešení, která pomohou rizikové faktory omezit.

Vzdělávací nabídka školství je velice široká. Školy otvírají mnoho oborů. Ty obory, o které je projevován studenty velký zájem (mnoho studentů je na obor přijato, obor překračuje kapacitu), mají jednu velkou nevýhodu. Po jejich absolvování vychází na trh práce velké množství absolventů, kteří však nenajdou uplatnění ve studovaném oboru. Z tohoto důvodu musí mnoho absolventů hledat zaměstnání v jiném oboru nebo se musí

zaevidovat na úřadě práce. Je mnoho oborů, o které je projevován menší zájem tzn. nejsou pro studenty atraktivní, ale po jejichž absolvování je uplatnění na trhu práce vysoké.

Každý student by si měl proto velice důkladně promyslet a zvážit, pro jakou školu či obor se rozhodne v dalším vzdělávání. Měl by brát v úvahu i to, zda-li bude tento obor na trhu práce vyžadován nebo nevyžadován. Je však velmi těžké odhadnout situaci na trhu práce do budoucna.

Podle Brožové (2003) se zodpovědnost státu za vzdělávání občanů tradičně vysvětluje na základě požadavku společnosti, aby si každý člověk osvojil určitý stupeň gramotnosti a vzdělanosti a také, aby přijal určitý soubor kulturních či etnických norem, které jsou nezbytné pro fungování demokratické společnosti.

Hlavní problémy školství a vzdělávání

V oblasti školství a vzdělávání se vyskytuje mnoho problémů, například se jedná o problémy zasahující určitým způsobem do životů absolventů a převážně do jejich možností uplatnit se na trhu práce.

- Školy otevírají mnoho studijních oborů podle zájmu budoucích studentů a neberou ohledy na to, zda studenti po vystudování najdou uplatněním tzn. vytvářejí na trhu práce neodpovídající nabídku oborů. Školství se nedokáže přizpůsobovat změnám trhu práce. Nově zařazované obory je nutné kvalitně posoudit, aby byli absolventy na trhu práce uplatnitelní. Je potřeba zamezit otevírání nových učebních oborů a studijních oborů bez zpětné vazby na potřeby na trhu práce.
- Školám je vytýkána nedostatečná praxe jejich absolventů. Školy by si měly uvědomovat, že zaměstnavatelé požadují od svých zaměstnanců, např. od absolventů praktické dovednosti, klíčové kompetence, např. komunikační schopnosti či prodejní dovednosti.

V České republice má majoritu škol v působnosti **Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy**. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy stanovilo program „Podpora odborného vzdělávání“ - cílem projektu je, aby školy reagovaly na potřeby trhu práce v daném regionu; Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy podporuje projekt „Informačního systému o uplatnění absolventů škol na trhu práce“ - záměrem tohoto projektu je vybudování účelného informačního systému, jehož úkolem bude zpracovávání údajů o požadavcích a potřebách trhu práce.

(Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2006)

3 PRAKTICKÁ ČÁST

3.1 Cíl praktické části

Praktická část bakalářské práce s názvem „**Absolventi na trhu práce**“ a je zaměřena na zaměstnané a na nezaměstnané absolventy jabloneckého okresu.

Cílem praktické části bakalářské práce bylo analyzovat problematiku absolventů na trhu práce. Zjistit a popsat postavení a uplatnění absolventů na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou. Porovnat výsledky průzkumu obou skupin – zaměstnaných a nezaměstnaných absolventů a vyhodnotit jejich rozdíly.

Cílem průzkumu praktické části bakalářské práce bylo zjistit, jak zaměstnaní absolventi využívali a nezaměstnaní absolventi využívají svůj aktivní přístup, kompetence, profesní znalosti, odborné služby úřadů práce či agentur práce pro co možná nejefektivnější a nejrychlejší uplatnění na trhu práce.

Průzkum byl proveden mezi zaměstnanými absolventy v jabloneckém okresu, kteří si po ukončení studia již našli zaměstnání a mezi nezaměstnanými absolventy, kteří jsou v evidenci úřadu práce v jabloneckém regionu (Úřad práce Jablonec nad Nisou, Úřad práce Železný Brod a Úřad práce Tanvald) a práci si stále hledají.

Základem praktické části bakalářské práce je realizace vlastního průzkumu.

3.1.1 Stanovení předpokladů

Pro praktickou část bakalářské práce byly stanoveny tři předpoklady. Předpoklady byly ověřovány dotazníkovým šetřením.

■ Předpoklad č. 1

Lze předpokládat, že zaměstnaní absolventi využívali více svůj aktivní přístup k hledání zaměstnání, než nezaměstnaní absolventi.

■ Předpoklad č. 2

Lze předpokládat, že nezaměstnaní absolventi měli nižší úroveň vzdělání než zaměstnaní absolventi.

■ Předpoklad č. 3

Lze předpokládat, že více jak 50 % nezaměstnaných absolventů ztratila po určité době motivaci k dalšímu hledání zaměstnání.

3.2 Použité metody

K ověření stanovených předpokladů průzkumu a k dosažení cíle průzkumu byla zvolena **dotazníková technika**. Tato technika byla zvolena vzhledem k velikosti zkoumaného vzorku (120 absolventů – 60 zaměstnaných absolventů a 60 nezaměstnaných absolventů) a vzhledem k zajištění anonymity dotazovaných respondentů.

Dotazník byl vytvořený pro účel průzkumu praktické části bakalářské práce. Pro zaměstnané absolventy se dotazník skládal z 20 otázek a pro nezaměstnané absolventy z 21 otázek (viz. dotazník pro zaměstnané absolventy, dotazník pro nezaměstnané absolventy - příloha č. 1). Část dotazníku byla zaměřena na zjištění obecných informací o absolventech a v další části byly otázky zaměřeny na to, jak zaměstnaní absolventi využívali a nezaměstnaní absolventi využívají svůj aktivní přístup, kompetence, profesní znalosti, odborné služby úřadů práce či agentur práce.

Otázky pro zaměstnané a nezaměstnané absolventy byly totožné, odlišovaly se pouze ve formulaci věty, tzn. otázky pro zaměstnané absolventy byly vytvořeny v minulém čase a otázky pro nezaměstnané absolventy byly vytvořeny v přítomném čase. V dotazníku byly použity otázky otevřené, uzavřené; některé otázky uzavřené byly rozděleny na otázky výběrové a na výčtové. V dotazníku bylo uvedeno, že je dotazník anonymní, a že bude využit pro zpracování bakalářské práce.

V kapitole 3.5 „výsledky a jejich interpretace“ je vyhodnocen dotazník pro zaměstnané i pro nezaměstnané absolventy, tzv. výsledky průzkumu zaměstnaných a nezaměstnaných absolventů jsou zde porovnávány.

Zpracování dat průzkumu praktické části bakalářské práce bylo manuální a výsledky byly zpracovány v počítačovém programu Word. Otázky byly zpracovány do tabulek a grafů. Tabulky a grafy byly očíslovány a byla u nich vypsána otázka, na kterou respondenti odpovídali. Tabulky a grafy byly také doplněny slovním popisem dosažených výsledků.

3.3 Popis zkoumaného vzorku

Pro napsání praktické části bakalářské práce byly využity firmy a úřady práce v jabloneckém okrese. Různé firmy, podniky, instituce v jabloneckém okrese byly využity při dotazníkovém šetření u zaměstnaných absolventů. Pracovnice úřadů práce byly využity při dotazníkovém šetření u nezaměstnaných absolventů; jedná se o úřady práce ve městech s rozšířenou působností Jablonec nad Nisou, Železný Brod a Tanvald.

Základní vzorek tvořili respondenti - zaměstnaní absolventi a nezaměstnaní absolventi v jabloneckém okrese ve věkové kategorii od 15 do 23 let se středoškolským vzděláním. Zkoumaný vzorek tvořili zaměstnaní absolventi pracující v různých firmách v jabloneckém okrese a nezaměstnaní absolventi evidovaní a registrující se na úřadech práce v jabloneckém okrese.

Výběr respondentů mezi zaměstnanými a nezaměstnanými absolventy nebyl záměrný vzhledem k pohlaví respondentů. Vzorek byl rozdělen na 60 zaměstnaných absolventů a na 60 nezaměstnaných absolventů, z toho důvodu, jelikož cílem praktické části bakalářské práce bylo zjistit, jak zaměstnaní absolventi využívali a nezaměstnaní absolventi využívají svůj aktivní přístup, kompetence, profesní znalosti, odborné služby úřadů práce či agentur práce pro co možná nejefektivnější a nejrychlejší uplatnění na trhu práce.

3.4 Průběh průzkumu

Realizace průzkumu v praktické části bakalářské práce byla prováděna samotnou autorkou bakalářské práce a bylo spolupracováno s pracovníky úřadů práce v jabloneckém okrese. Zaměstnaným absolventům byly dotazníky rozdávány samotnou autorkou bakalářské práce; tyto dotazníky byly navraceny autorce bakalářské práce většinou ihned po jejich vyplnění a pro některé dotazníky se autorka bakalářské práce vracela zpět k respondentům. Při realizaci výzkumu bylo spolupracováno s pracovníky na úřadech práce v jabloneckém okrese, které rozdávaly nezaměstnaným absolventům dotazníky.

Respondenti dle zadaných pokynů vyplnili dotazníky; zaměstnaní absolventi vyplněné dotazníky navrátili autorce bakalářské práce a nezaměstnaní absolventi vyplněné dotazníky navrátili na příslušný úřad práce.

Dotazníky byly předávány zaměstnaným absolventům samotnou autorkou bakalářské práce ode dne 24. 11. 2011 a byly navraceny autorce bakalářské práce do 24. 1. 2011. Dotazníky pro nezaměstnané absolventy byly předávány na úřadech práce ode dne 24. 11. 2010 a byly navraceny dne 24. 1. 2011. Vyhodnocení a zpracování dat z dotazníkového průzkumu bylo prováděno od měsíce únor 2011 do měsíce srpen 2011.

Zkoumaný vzorek tvořilo 120 respondentů – 60 zaměstnaných absolventů a 60 nezaměstnaných absolventů. Průzkumem získaná data byla vyhodnocována z dotazníků odevzdaných od 57 zaměstnaných absolventů a od 51 nezaměstnaných absolventů; celkem tedy od 108 respondentů.

Celková návratnost dotazníků byla 90 % a z toho byla návratnost od zaměstnaných absolventů 53 % a od nezaměstnaných absolventů 47 %. Přístup respondentů k vyplňování dotazníků lze hodnotit jako velice kladný. Vysoká návratnost u zaměstnaných absolventů spočívá v tom, že dotazníky rozdávala samotná autorka bakalářské práce, která s dotazovanými zaměstnanými respondenty o jejich postavení a uplatnění na trhu práce nejprve diskutovala a poté respondenty požádala o vyplnění dotazníku. Mnoho zaměstnaných absolventů v přítomnosti samotné autorky dotazník hned vyplnilo a pro několik dalších dotazníků se autorka vracela zpět do firem zaměstnaných absolventů. Vysoká návratnost u dotazovaných nezaměstnaných absolventů spočívá v tom, že pracovním úřadu práce byly dotazníky přiděleny jejich hlavní vedoucí úřadu práce; tzn. dotazníky nebyly předány autorkou bakalářské práce samotným pracovním úřadu práce, ale byly předány vedoucí úřadu práce, která dotazníky pracovním přidělila. Autorkou bakalářské práce bylo předpokládáno, že pokud pracovním úřadu práce přidělí dotazníky (které musejí pracovníci vydat nezaměstnaným absolventům) vedoucí úřadu práce, bude návratnost dotazníků vyšší, než, kdyby dotazníky byly pracovním úřadu práce předány samotnou autorkou bakalářské práce.

3.5 Popis jabloneckého okresu a statistický rámec problematiky

3.5.1 Popis jabloneckého okresu

Dle českého statistického úřadu Liberec je jablonecký okres příhraničním okresem a sousedí na severu s Polskou republikou, na západě s okresem Liberec a na jihu a východě s okresem Semily. Okres Jablonec nad Nisou společně s okresy Liberec, Semily, Česká Lípa tvoří územně samosprávní celek Liberecký kraj. Jablonecký okres patří mezi 5 nejmenších okresů v České republice, avšak svou hustotou obyvatel se řadí mezi prvních deset okresů v České republice. V Jabloneckém okrese je 34 obcí (z toho 8 měst a 1 městys). Počet obyvatel v Jabloneckém okrese dosahoval cca. 90 569 osob k 31.12.2010. Sídlem okresu Jablonec nad Nisou je město Jablonec nad Nisou. Na území okresu Jablonec nad Nisou leží **správní obvod obce s rozšířenou působností Jablonec nad Nisou, Tanvald a Železný Brod**. Tato města jsou obcemi pověřených obecních úřadů, tzv. obce s rozšířenou působností. Míra registrované nezaměstnanosti byla cca. 10,02 % k 31.12.2010. V evidenci na úřadu práce bylo cca. 4 962 uchazečů o zaměstnání, o 1 volné pracovní místo se ucházelo cca. 35 uchazečů ke dni 31.12.2010.

(Český statistický úřad - Liberecký kraj, 2011)

Obce v jabloneckém okrese: Albrechtice v Jizerských horách, Bedřichov, Malešice, Desná v Jizerských horách, Držkov, Frýdštejn, Jablonec nad Nisou, Janov nad Nisou, Jenišovice, Jílové u Držkova, Jiřetín pod Bukovou, Josefův Důl, Koberovy, Kořenov, Líšný, Loužnice, Lučany nad Nisou, Malá Skála, Maršovice, Nová Ves nad Nisou, Pěnčín, Plavy, Pulečný, Radčice, Rádlo, Rychnov u Jablonce nad Nisou, Skuhrov, Smržovka, Tanvald, Velké Hamry, Vlastiboř, Zásada, Zlatá Olejnice a Železný Brod.

Jablonecký okres byl ve 20. století charakteristický svým sklářským průmyslem, bižuterií, textilním průmyslem, tzn. byl nejvíce známý sklářskými podniky či soukromými sklářskými firmami. Útlum těchto odvětví se zaznamenal koncem minulého století. Od krachu velkých skláren a textilních firem v jabloneckém okrese zůstaly stovky lidí bez zaměstnání. V průběhu posledních deseti let sklářský průmysl v jabloneckém okrese stále více upadá a více vzrůstá nezaměstnanost. Jen malé procento sklářských firem v tomto okrese udržuje výrobu. V jabloneckém okrese je proto malá nabídka práce a velká poptávka po práci. Jablonecký okres je turisticky navštěvovaná oblast, jelikož je vnímán jako křižovatka mezi Jizerskými horami a Českým Rájem. Turistický ruch má pozitivní vliv na ekonomiku a nezaměstnanost.

3.5.2 Statistické údaje týkající se nezaměstnanosti v České republice a v okrese

Jablonec nad Nisou

Internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí v oblasti „Úřady práce a Zaměstnanost“ znázorňuje strukturu (věkovou a vzdělanostní strukturu) uchazečů o zaměstnání (muži, ženy) v České republice ke dni 31.12.2010, viz tabulka č. 1. (Integrovaný portál MPSV, 2010)

Tabulka č. 1 - Věková a vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v České republice ke dni 31.12.2010

Věková struktura	561 551	Vzdělanostní struktura	561 551
Do 19 let	23 868	Bez vzdělání	521
Z toho do 18 let	4 585	Neúplné základní vzdělání	2 436
20 – 24 let	71 006	Základní vzdělání	144 657
25 – 29 let	61 820	Nižší střední vzdělání	400

30 – 34 let	67 478	Nižší střední odborné vzdělání	14 293
35 – 39 let	66 636	Střední odborné vzdělání s výučním listem	232 366
40 – 44 let	56 188	Střední nebo střední odborné bez maturity i výučního listu	4 286
45 – 49 let	58 931	Úplné střední vzdělání	14 895
50 – 54 let	67 544	Úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou	27 777
55 – 59 let	72 695	Úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	87 404
60 – 64 let	15 145	Vyšší odborné vzdělání	3 816
Nad 65 let	240	Bakalářské vzdělání	5 334
		Vysokoškolské vzdělání	22 699
		Doktorské vzdělání	667

Statistické údaje úřadů práce v České republice k 31.1.2011:

„Úřady práce evidovaly k 31. 1. 2011 celkem 31 393 volných pracovních míst. Počet míst byl o 590 vyšší než v předchozím měsíci a o 164 menší než v lednu 2010. Za měsíc leden bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno datem platnosti obsazení 17 355 pracovních míst a 16 765 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Míra registrované nezaměstnanosti k 31.1.2011 dosáhla 9,7 % (prosinec 2010 – 9,6 %, leden 2010 – 9,8 %).

K 31. 1. 2011 bylo evidováno 34 325 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, jejich počet poklesl ve srovnání s předchozím měsícem o 1 032 osob a ve srovnání s lednem 2010 byl nižší o 908 osob. Na celkové nezaměstnanosti se podílejí absolventi 6,0 % (prosinec 2010 – 6,3 %, leden 2010 – 6,1 %).“

(Kurzy.cz. 2000)

Jablonecký deník uvedl v listopadu 2010, podle mluvčího jabloneckého úřadu práce Mgr. Michala Holého, že je situace na trhu práce v jabloneckém okrese u absolventů špatná, jelikož o absolventy většina zaměstnavatelů jeví minimální zájem. Mgr. Michal Holý říká: „Samozřejmě záleží na oborech, ale obecně se dá říci, že v současné době absolventi nemají dobrou pozici. Ještě před dvěma lety se o ně firmy doslova praly, dnes je zájem velmi malý. Na druhou stranu situace stále není tak špatná jako ještě před deseti

lety“. Problém absolventů na trhu práce v jabloneckém okrese souvisí s dlouhodobým nedostatkem volných pracovních míst. Mgr. Michal Holý podotknul: „Zaměstnavatelé jich v současné době vytvářejí stále málo, a když už, tak většinou dávají přednost lidem se zkušenostmi“. Slova Michaela Holého potvrzují fakt, že nezaměstnanost už několik měsíců klesá a počet volných míst se výrazně nemění. Zaměstnavatelé stále nevytvářejí větší množství pracovních pozic, a proto se dlouhodobě nemění ani počet uchazečů, kteří připadají na jedno volné pracovní místo. Podle předpokladů jabloneckého úřadu práce koncem roku 2010 začne nezaměstnanost opět stoupat z toho důvodu, jelikož se opět očekává příliv zaměstnanců vykonávajících sezónní práce a lidí se smlouvou na dobu určitou. (Jabloneckýdeník.cz, 2005)

Mgr. Michal Holý, analytik trhu práce na Úřadě práce v Jablonci nad Nisou uvedl, že „ten kdo umí řemeslo a umí ho dobře, má vyhlídky k práci daleko lepší, než někteří neschopní absolventi středních škol“. Mezi žáky v jabloneckém okrese je nejvyšší zájem o studia na gymnáziu, obchodní akademii, oborech obchodně podnikatelských či kuchař/číšník. Uvedl, že absolventi technických oborů nalézají uplatnění i v menších městech, ať už se jedná o strojírenské, stavební či elektronické profese všech úrovní vzdělání. (Autanasbavi.cz, 2008)

Internetový portál Ministerstvo práce a sociálních věcí v oblasti „Úřady práce a Zaměstnanost“ nabízí nezaměstnaným přehled nabídky volných pracovních míst v České republice a pro nezaměstnané je zde vytvořen sociální poradce, (pomůže vyhledat o jaké sociální dávky může dotyčná osoba ve své životní situaci žádat) či také uvádí zpracované grafy a mapy ukazatelů trhu práce v České republice. **Grafy a mapy ukazatelů trhu práce v jabloneckém okrese** zpracoval Mgr. Michal Holý, analytik trhu práce jabloneckého okrese. Jedná se o grafy a mapy, které evidentně utvářejí přehled o situaci na trhu práce v jabloneckém okrese. (viz. Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou a v České republice, Vývoj počtu uchazečů a volných míst v okrese Jablonec nad Nisou, Věková struktura uchazečů - obce okrese Jablonec nad Nisou, Míra nezaměstnanosti, počet volných míst a evidovaných uchazečů v mikroregionech okrese Jablonec nad Nisou - příloha č. 2). Je zde uveden i **statistický přehled kvalifikační struktury zaměstnaných a nezaměstnaných absolventů**. Jedná se o kvalifikační strukturu absolventů v jabloneckém okrese s různým druhem vzdělání (viz. Kvalifikační struktura absolventů v okrese Jablonec nad Nisou za 2. pololetí 2010 a za 1. pololetí 2011 - příloha č. 3).

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2010: „Na konci roku 2010 evidoval úřad práce 250 absolventů (5,0 % celkového počtu uchazečů), z toho 247 dosažitelných. Umisťování nezaměstnaných absolventů ovlivňuje zejména nabídka volných míst u zaměstnavatelů, kteří mají zájem především o mladé absolventy s nadprůměrnými znalostmi a dovednostmi v rozvíjejících se oborech. Na konci prosince 2010 jsme registrovali celkem 18 míst označených zaměstnavateli jako vhodná pro absolventy představujících 12,7 % všech hlášených míst. V současném období velmi nízkého počtu vytvářených a nabízených pracovních míst tak dochází ze strany firem k dalšímu poklesu zájmu o uvedenou skupinu. Situaci absolventů ovlivňují různé faktory, mezi které patří zejména nedostatečná praxe v oboru, nedostatečná manuální zručnost, loajální přístup vůči zaměstnavateli, schopnost přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatele. Důležité jsou rovněž stupeň a obor dosaženého vzdělání a vlastní snaha o získání zaměstnání. Podle oboru vzdělání mají dlouhodobě největší zastoupení v evidenci absolventi oboru Ekonomika a podnikání, kuchař/číšník, Podnikání v oborech a Automechanik. V meziročním srovnání došlo k nejvyššímu zvýšení počtu evidovaných u oborů Kuchař – číšník, Výtvarné zpracování skla a Výrobce bižuterie. Při rozdělení evidovaných absolventů do profesních skupin a porovnání hodnot počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo mají největší problémy s uplatněním na trhu práce jabloneckého regionu dlouhodobě především absolventi ekonomických oborů požadující zaměstnání v administrativě, obchodu, státní sféře, dále obsluhující pracovníci ve službách a v obchodě, pedagogičtí pracovníci a prodavači“. (Holý, 2010)

3.5 Výsledky dotazníkového šetření a jejich interpretace

Při průzkumu byly použity dva druhy dotazníků:

Dotazník „Absolventi na trhu práce“ - zaměstnaní absolventi

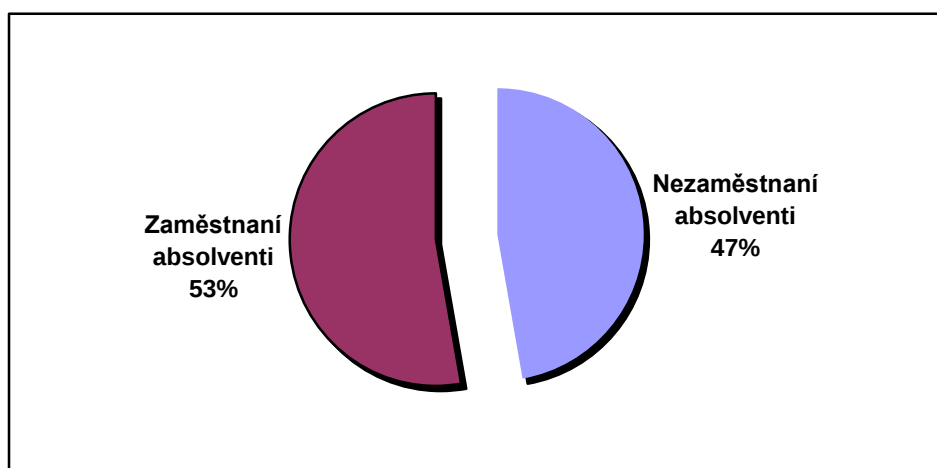
Dotazník „Absolventi na trhu práce“ - nezaměstnaní absolventi

Z rozdaných 60 - ti dotazníků pro zaměstnané absolventy, které byly rozdávány samotnou autorkou bakalářské práce, bylo navraceno 57 vyplněných dotazníků. Z rozdaných 60 - ti dotazníků pro nezaměstnané absolventy bylo z úřadů práce v jabloneckém regionu navraceno 51 vyplněných dotazníků. Přístup k vyplňování dotazníků od dotazovaných respondentů byl zhodnocen velice kladně, jelikož celková návratnost byla 90 %. Návratnost dotazníků od zaměstnaných absolventů byla vyšší o 6 %, než od nezaměstnaných absolventů.

Tabulka č. 2 - Dotazníky

Dotazníky	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi	Celkem
Rozdané dotazníky	60 (50 %)	60 (50 %)	120 (100 %)
Vyplněné dotazníky	57 (53 %)	51 (47 %)	108 (90 %)

Graf č. 1 - Zhodnocení vyplněných dotazníků od respondentů %



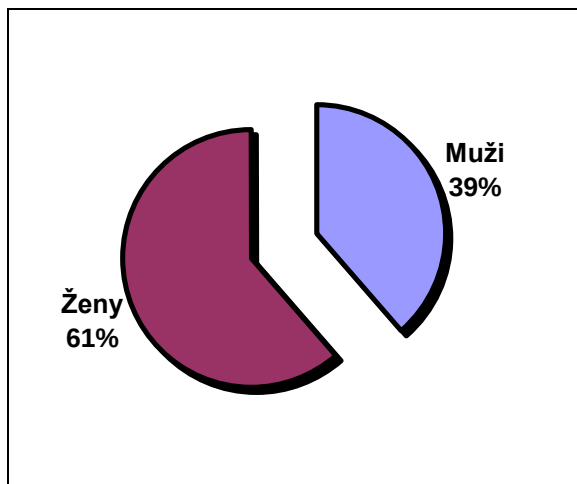
Otázka č. 1: Jste muž nebo žena?

Tato otázka zkoumala pohlaví dotazovaných zaměstnaných a dotazovaných nezaměstnaných absolventů. Z vyplněných 57 dotazníků od zaměstnaných absolventů bylo navraceno 22 dotazníků od zaměstnaných absolventů „mužů“ a 35 dotazníků od zaměstnaných absolventek „žen“. Dotazník pro zaměstnané absolventy vyplnilo zaměstnaných absolventů „mužů“ o 22 % méně, než zaměstnaných absolventek „žen“. Z vyplněných 51 dotazníků od nezaměstnaných absolventů bylo navraceno 19 dotazníků od nezaměstnaných absolventů „mužů“ a 32 dotazníků od nezaměstnaných absolventek „žen“. Dotazník pro nezaměstnané absolventy vyplnilo nezaměstnaných absolventů „mužů“ o 26 % méně, než nezaměstnaných absolventek „žen“.

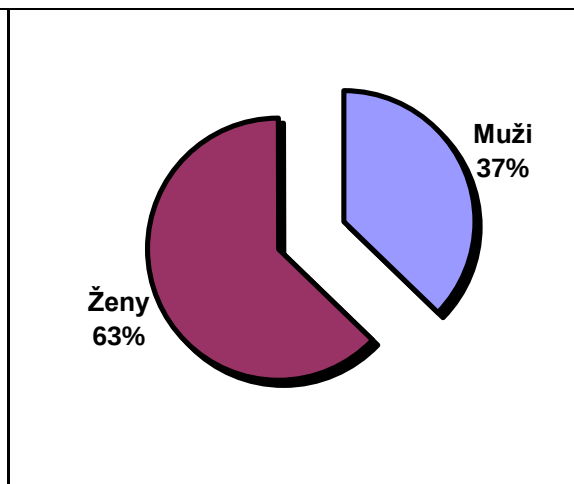
Tabulka č. 3 - Pohlaví respondentů

Pohlaví	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
Muži	22 (39 %)	19 (37 %)
Ženy	35 (61 %)	32 (63 %)

*Graf č. 2 - Pohlaví zaměstnaných
absolventů v %*



*Graf č. 3 - Pohlaví nezaměstnaných
absolventů v %*



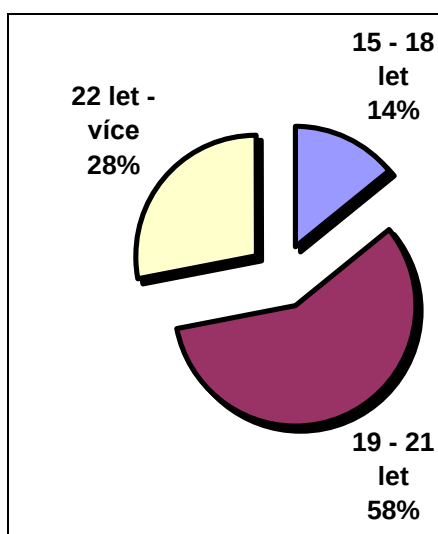
Otázka č. 2. Do jaké věkové kategorie patříte?

Tato otázka zkoumala do jaké věkové kategorie patřili dotazovaní zaměstnaní a dotazovaní nezaměstnaní absolventi. Zaměstnaní absolventi byli nejvíce začleněni ve věkové kategorii „od 19 let do 21 let“ (58 %) a nejméně ve věkové kategorii „od 15 let do 18 let“ (14 %). Nezaměstnaní absolventi byli nejvíce začleněni ve věkové kategorii „od 19 let do 21 let“ (61 %) a nejméně ve věkové kategorii „od 15 let do 18 let“ (10 %). Procentuelní rozdíly mezi zaměstnanými a nezaměstnanými absolventy se ve věkových kategoriích lišily nepatrně, tzn. byl zde rozdíl v rozmezí od 1% do 4%. Ve věkové kategorii „od 19 let do 21 let“ bylo zaměstnaných absolventů (58 %) a nezaměstnaných absolventů (61 %) – nezaměstnaných absolventů bylo v této věkové kategorii začleněno o 3 % více, než zaměstnaných absolventů. Ve věkové kategorii „od 22 let a více let“ bylo zaměstnaných absolventů (28 %) a nezaměstnaných absolventů (29 %) – nezaměstnaných absolventů bylo v této věkové kategorii začleněno o 1 % více, než zaměstnaných absolventů. Ve věkové kategorii „od 15 let do 18 let“ bylo zaměstnaných absolventů (14 %) a nezaměstnaných absolventů (10 %) - nezaměstnaných absolventů bylo v této věkové kategorii začleněno o 4 % méně, než zaměstnaných absolventů.

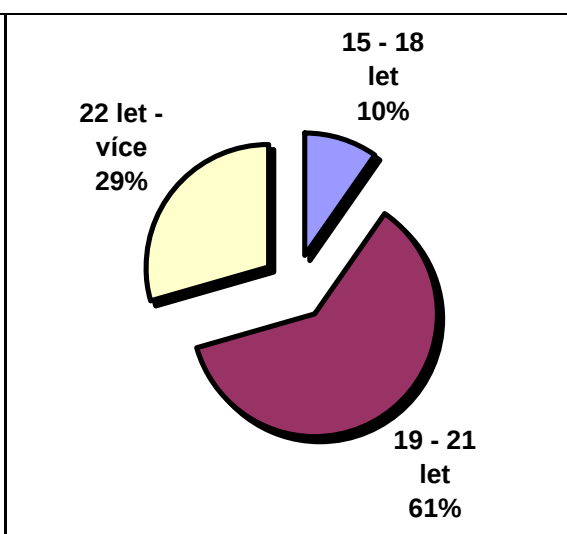
Tabulka č. 4 - Věková kategorie respondentů

Věková kategorie	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
15 let – 18 let	8 (14 %)	5 (10 %)
19 let – 21 let	33 (58 %)	31 (61 %)
22 let - více	16 (28 %)	15 (29 %)

Graf č. 4 - Věková kategorie
zaměstnaných absolventů v %



Graf č. 5 - Věková kategorie
nezaměstnaných absolventů v %



Otázka č. 3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tato otázka zkoumala, jaké bylo nejvyšší dosažené vzdělání dotazovaných zaměstnaných a dotazovaných nezaměstnaných absolventů. Tato otázka byla zaměřena na ověření předpokladu č. 2. bakalářské práce, který zněl: „Lze předpokládat, že nezaměstnaní absolventi měli nižší úroveň vzdělání než zaměstnaní absolventi“. Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnaných absolventů bylo „středoškolské s maturitou“ (42 %), „gymnázium“ (30 %), „vyučen/a s maturitou“ (16 %) a „vyučen/a bez maturity“ (12 %). Nejvyšší dosažené vzdělání nezaměstnaných absolventů bylo „středoškolské s maturitou“ (37 %), „vyučen/a bez maturity“ (33 %), „gymnázium“ (20 %) a „vyučen/a s maturitou“ (10 %).

86% zaměstnaných absolventů má maturitní zkoušku, kdežto z nezaměstnaných absolventů je to pouze 67%. 14 % zaměstnaných absolventů nemá maturitní zkoušku, kdežto z nezaměstnaných absolventů nemá maturitní zkoušku 33 %. Na základě výše uvedených výsledků můžeme konstatovat, že se předpoklad č. 2 potvrdil.

Tato otázka měla podotázku, která zněla: **Jaký obor jste na škole studoval/a?** Na tuto otázku neodpověděli 3 dotazovaní nezaměstnaní absolventi (2 nezaměstnaní absolventi ve vzdělání „vyučen/a bez maturity“ a 1 nezaměstnaný absolvent ve vzdělání „vyučen/a s maturitou“) a 2 dotazovaní zaměstnaní absolventi (1 zaměstnaný absolvent ve vzdělání „vyučen/a s maturitou“ a 1 zaměstnaný absolvent ve vzdělání středoškolským).

Obor, který studovali nezaměstnaní absolventi:

- **gymnázium:** 10 x žádný obor - všeobecný přehled.
- **středoškolské s maturitou:** 7 x obchodní podnikatelská činnost,
3 x hotelnictví a gastronomie, 1 x střední průmyslová škola, 2 x sklářský obor,
2 x marketing a management, 1 x podnikání-strojař, 1 x účetnictví, 1x pedagogický obor,
1 x zahradnický obor.
- **vyučen/a s maturitou:** 1 x autotronik, 1 x seřizovač strojů, 1 x textilní obor,
1 x kosmetický obor.
- **vyučen/a bez maturity:** 4 x kuchař, 2 x číšník, 1 x automechanik, 1 x aranžérství,
1 x zlatník/klenotník, 1 x bižuterní výroba, 1 x provoz služeb, 4 x prodavač/prodavačka.

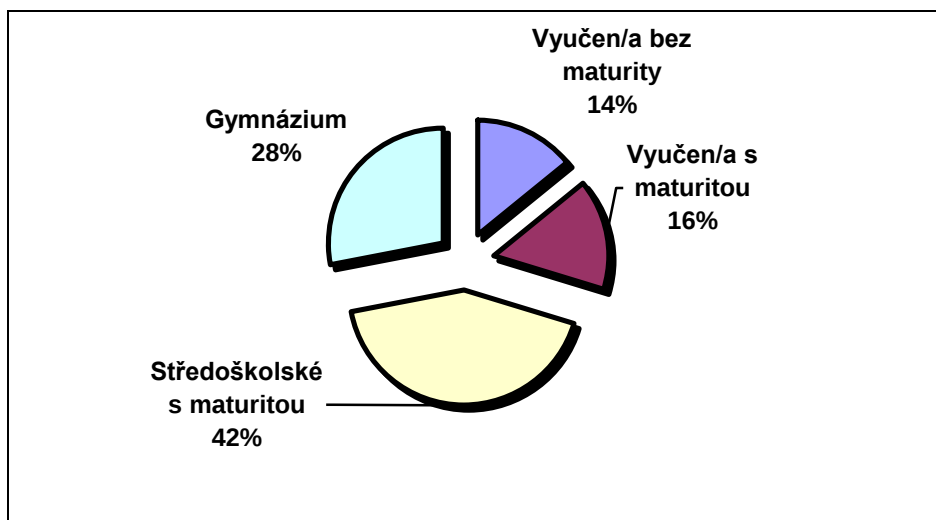
Obor, který studovali zaměstnaní absolventi:

- **gymnázium:** 16 x žádný obor - všeobecný přehled.
- **středoškolské s maturitou:** 5 x obchodní podnikatelská činnost,
1 x informační technologie, 4 x zdravotnictví, 2 x pedagogický, 1 x sociálně-právní,
1 x podnikání-strojař, 1 x ekologie, 1 x zemědělství, 2 x hotelnictví a gastronomie,
1 x chemický, 2 x sklářský, 1 x střední průmyslová škola, 1 x životní prostředí.
- **vyučen/a s maturitou:** 1 x pozemní stavitelství, 1 x oční optik, 1 x kadeřnice,
1 x elektrikář, 2 x automechanik, 1 x výtvarné zpracování kovů, 1 x číšník.
- **vyučen/a bez maturity:** 1 x zedník, 1 x truhlář, 1 x zlatník/klenotník,
1 x bižuterní výroba, 2 x prodavač/prodavačka, 2 x kuchař.

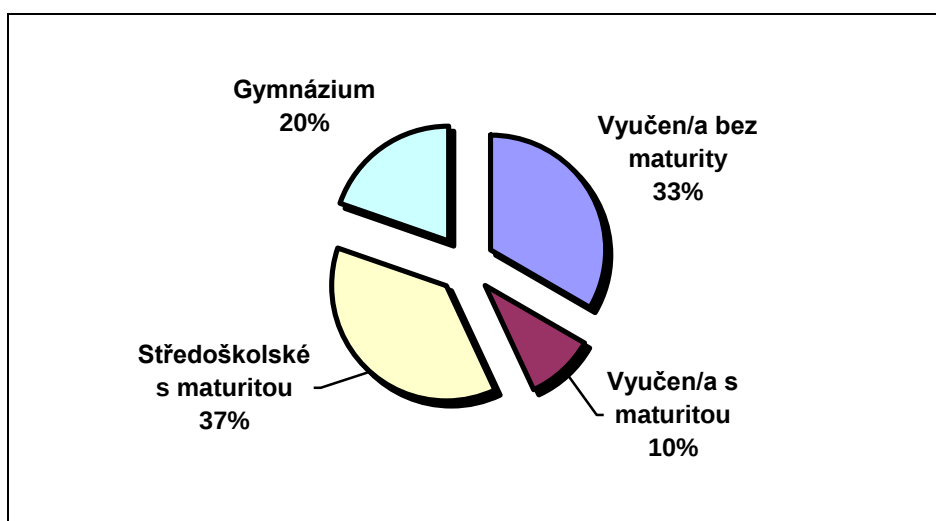
Tabulka č. 5 - Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Nejvyšší dosažené vzdělání	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
Vyučen/a bez maturity	8 (14 %)	17 (33 %)
Vyučen/a s maturitou	9 (16 %)	5 (10 %)
Středoškolské s mat.	24 (42 %)	19 (37 %)
Gymnázium	16 (28 %)	10 (20 %)

Graf č. 6 - Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnaných absolventů v %



Graf č. 7 - Nejvyšší dosažené vzdělání nezaměstnaných absolventů v %



Otázka č. 4. Jak dlouho jste byl/a bez zaměstnání? – zaměstnaní absolventi

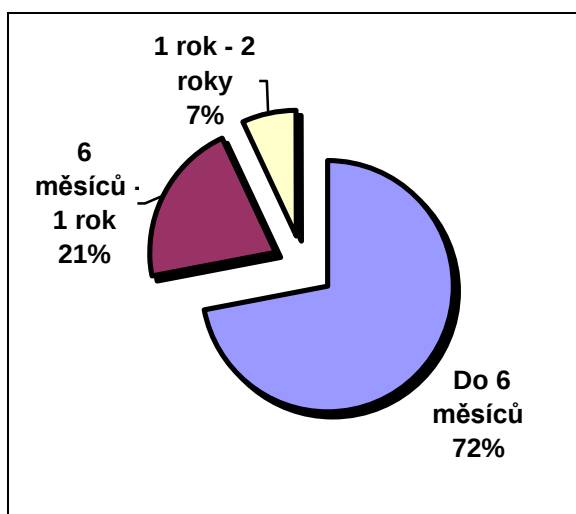
Jak dlouho jste bez zaměstnání? – nezaměstnaní absolventi

Tato otázka zkoumala dobu bez zaměstnání, než se dotazovaní zaměstnaní absolventi uplatnili na trhu práce a dobu bez zaměstnání u dotazovaných nezaměstnaných absolventů. Zaměstnaných absolventů nejvíce odpovědělo, že byli bez zaměstnání nejdéle „do 6 měsíců“ (72 %) a nejméně v rozmezí „od 1 roku do 2 let“ (7 %). Z průzkumu vyšlo, že více jak polovina zaměstnaných absolventů si zaměstnání našla do půl roku od zaevidování se v evidenci na úřadě práce. Nezaměstnaných absolventů nejvíce odpovědělo, že v době, kdy probíhalo dotazníkové šetření, byly v evidenci na úřadu práce „do 6 měsíců“ (59 %) a nejméně v rozmezí „od 1 roku do 2 let“ (12 %). Nemůžeme však říci, jak dlouho budou nezaměstnaní absolventi v evidenci na úřadu práce. Z výzkumu této otázky bylo zřejmé, že nezaměstnaní absolventi budou oproti zaměstnaným absolventům v evidenci na úřadu práce déle. Vliv na neuplatnění se nezaměstnaných absolventů na trhu práce může mít mnoho jiných faktorů, než v době, kdy si zaměstnaní absolventi hledali zaměstnání a byli v evidenci na úřadu práce (cca. rozmezí dvou let) - za tuto dobu mohou hrát roli i faktory, např. (stále rostoucí nezaměstnanost, stále menší nabídka pracovních míst a vyšší poptávka po pracovních místech, regionální stav na trhu práce), které nezaměstnaní absolventi sami svým aktivním způsobem neovlivní. Z výsledků otázky č. 5. bylo zřejmé, že nezaměstnaní absolventi využívali méně svůj aktivní přístup k uplatnění se na trhu práce, než zaměstnaní absolventi, kteří v době hledání zaměstnání využívali více svůj aktivní přístup. V otázce č. 3. bylo zjištěno, že nezaměstnaní absolventi mají nižší vzdělání, než zaměstnaní absolventi. Na neuplatnění se na trhu práce u nezaměstnaných absolventů, kteří jsou oproti zaměstnaným absolventům v evidenci na úřadu práce jednoznačně déle, nemá vliv pouze regionální stav na trhu práce či malá nabídka pracovních míst, ale také aktivní přístup a vzdělání.

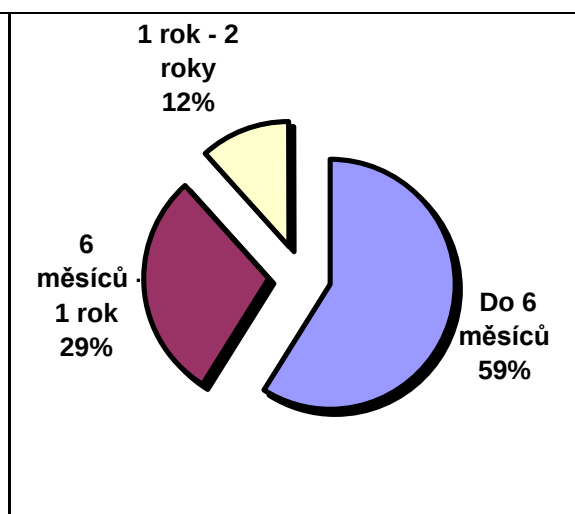
Tabulka č. 6 - Doba bez zaměstnání u respondentů

Doba bez zaměstnání	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
Do 6 měsíců	41 (72 %)	30 (59 %)
6 měsíců – 1 rok	12 (21 %)	15 (29 %)
1 rok – 2 roky	4 (7 %)	6 (12 %)

Graf č. 8 - Doba bez zaměstnání, než se
zaměstnaní absolventi uplatnili na trhu práce v %



Graf č. 9 - Doba bez zaměstnání u
nezaměstnaných absolventů v %



Otázka č. 5. Co jste nejvíce využíval/a při hledání zaměstnání? – zaměstnaní absolventi - Co nejvíce využíváte při hledání zaměstnání? – nezaměstnaní absolventi

Tato otázka zkoumala, co nejvíce využívali dotazovaní zaměstnaní absolventi při hledání zaměstnání (v době, kdy byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce) a co nejvíce využívají dotazovaní nezaměstnaní absolventi při hledání zaměstnání. Zaměstnaní absolventi nejvíce využívali při hledání zaměstnání „aktivní přístup“ v 82 %; využívali také „profesní znalosti“ (7 %), „osobní vlastnosti“ (2 %), „známosti“ (9 %) a nevyužívali „služby úřadu práce (rekvalifikace, poradenské služby)“. Nezaměstnaní absolventi nejvíce využívali „aktivní přístup“ při hledání zaměstnání v 60 %; využívali také „profesní znalosti“ (10 %), „osobní vlastnosti“ (7%), „známosti“ (12 %) a „služby úřadu práce“ (5 %). Nezaměstnaní absolventi oproti zaměstnaným absolventům využívali o 34 % více „profesní znalosti“, „osobní vlastnosti“, „známosti“ a „služby úřadu práce“. Nezaměstnaní absolventi oproti zaměstnaným absolventům využívali o 3 % více „profesní znalosti“, o 5 % více „osobní vlastnosti“, o 3 % více „známosti“ a o 5 % více „služby úřadu práce“. Na kolonku „nic nevyužívám/nic jsem nevyužíval“ neodpověděl žádný respondent, což přináší fakt, že respondenti mají snahu si hledat a získat zaměstnání a snaží se k tomu využít různých možností, avšak nejvíce „aktivní přístup“. Samotný „aktivní přístup“ je v hledání zaměstnání nejdůležitější, neboť pasivním přístupem si zaměstnání nenajdeme.

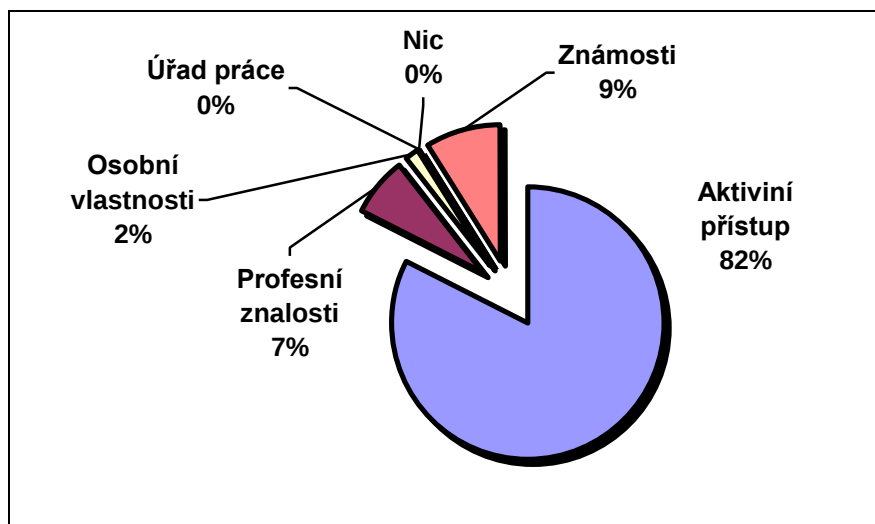
Zaměstnaní absolventi využívali více „aktivní přístup“ při hledání zaměstnání oproti nezaměstnaným absolventům. Zaměstnaní absolventi v 82 % využívali

„aktivní přístup“ při hledání zaměstnání, nezaměstnaní absolventi využívali „aktivní přístup“ při hledání zaměstnání v 60 %. Z tohoto zjištění je patrné, že předpoklad č. 1 „Lze předpokládat, že zaměstnaní absolventi využívali více svůj aktivní přístup k hledání zaměstnání, než nezaměstnaní absolventi“, byl potvrzen.

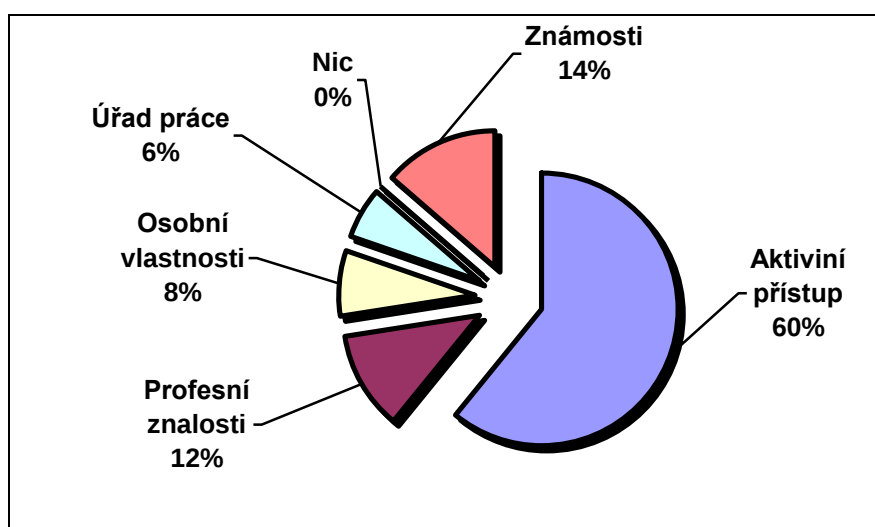
Tabulka č. 7 - Využití možností při hledání zaměstnání respondenty

Využití možností při hledání zaměstnání	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
Svůj aktivní přístup (docházení na úřad práce, zasílání životopisů, osobní pohovory)	47 (82 %)	31 (60 %)
Své profesní znalosti (vzdělání)	4 (7 %)	6 (10 %)
Své osobní vlastnosti (sympatie)	1 (2 %)	4 (7 %)
Služby úřadu práce (rekvalifikace, poradenské služby)	0 (0 %)	3 (5 %)
Nic	0 (0 %)	0 (0 %)
Osobní kontakty, známosti	5 (9 %)	7 (12 %)

Graf č. 10 - Využití možností při hledání zaměstnání u zaměstnaných absolventů, než se uplatnili v %



Graf č. 11 - Využití možností při hledání zaměstnání u nezaměstnaných absolventů v %



Otázka č. 6. Jakým způsobem jste si hledal/a zaměstnání? – zaměstnaní absolventi

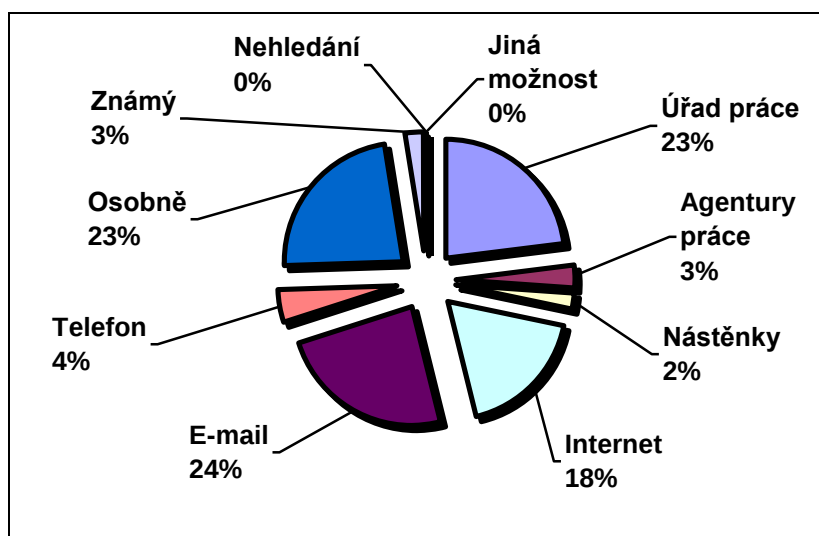
Jakým způsobem si hledáte zaměstnání? – nezaměstnaní absolventi

Tato otázka zkoumala, jakým způsobem si dotazovaní zaměstnaní absolventi (když byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce) hledali zaměstnání a jakým způsobem si dotazovaní nezaměstnaní absolventi hledají zaměstnání. V této otázce bylo možné zaškrtnout více odpovědí. Zaměstnaní absolventi nejčastěji využívali způsob hledání zaměstnání „zasílání e-mailem životopisy zaměstnavatelům“ (24%), „osobně dochází za zaměstnavateli“ (23 %), „docházím na úřad práce a stále se informuji po nabídkách zaměstnání“ (23 %) a nejméně využívali způsob hledání zaměstnání „čtení nabídky práce na nástěnkách na úřadu práce a v novinách“ (2 %). Nezaměstnaní absolventi nejčastěji využívali způsob hledání zaměstnání „zasílání e-mailem životopisy zaměstnavatelům“ (22 %) a nejméně využívali způsob hledání zaměstnání „registrace v agentuře práce, která zprostředkovává zaměstnání“ (2 %). Obě skupiny respondentů nejčastěji využívaly k hledání zaměstnání „zasílání e-mailem životopisy zaměstnavatelům“.

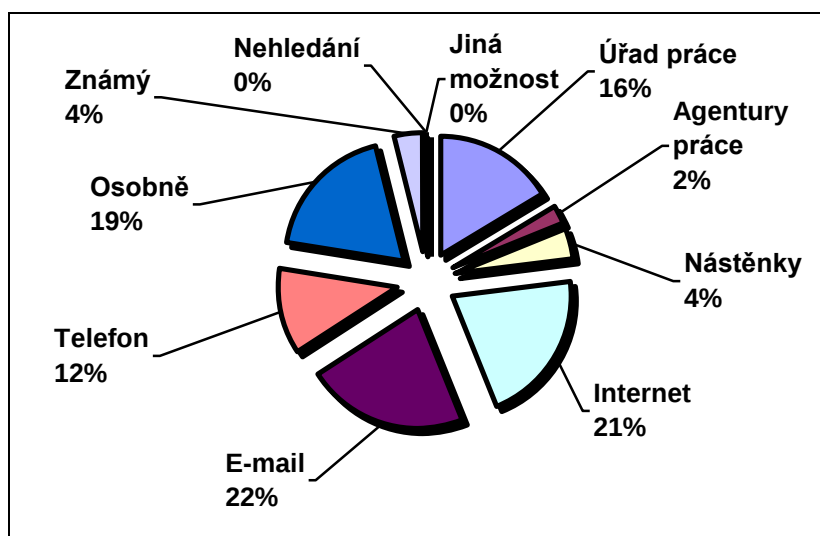
Tabulka č. 8 - Způsob hledání zaměstnání respondenty

Způsob hledání zaměstnání	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
Docházím na úřad práce a stále se informuji po nabídkách zaměstnání	53 (23 %)	34 (16 %)
Jsem registrován/á v agentuře práce, která zprostředkovává zaměstnání	7 (3 %)	5 (2 %)
Čtu nabídky práce na nástěnkách úřadu práce a v novinách	5 (2 %)	9 (4 %)
Čtu nabídky práce na internetu	41 (18 %)	43 (21 %)
Zasílám e-mailem životopisy zaměstnavatelům	55 (24 %)	46 (22 %)
Telefonicky obvolávám zaměstnavatele	10 (4 %)	24 (12 %)
Osobně docházím za zaměstnavateli	53 (23 %)	39 (19 %)
Přes doporučení od známého	6 (3 %)	8 (4 %)
Nehledám si zaměstnání	0 (0 %)	0 (0 %)
Jiná možnost	0 (0 %)	0 (0 %)

Graf. č. 12 - Způsob hledání zaměstnání u zaměstnaných absolventů, než se uplatnili v %



Graf č.13 - Způsob hledání zaměstnání u nezaměstnaných absolventů v %



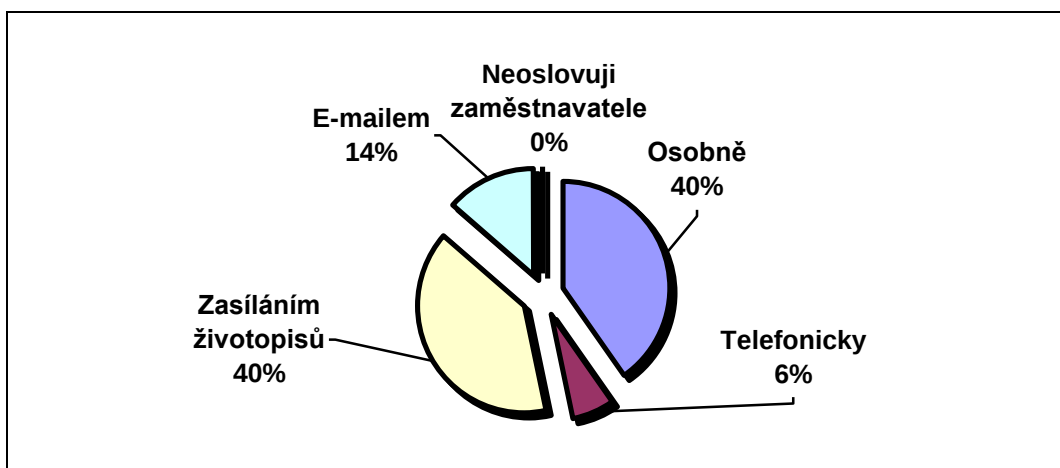
Otázka č. 7. Jakým způsobem jste oslovoval/a zaměstnavatele? – zaměstnaní absolventi - Jakým způsobem oslovujete zaměstnavatele? – nezaměstnaní absolventi

Tato otázka zkoumala, jakým způsobem oslovovali zaměstnavatele dotazovaní zaměstnaní absolventi, než se uplatnili na trhu práce a jakým způsobem oslovují zaměstnavatele dotazovaní nezaměstnaní absolventi. V této otázce byla možnost zaškrtnout více odpovědí. Zaměstnaní absolventi nejčastěji oslovovali zaměstnavatele způsobem „osobně“ (40 %), „zasílání životopisů“ (40 %), „e-mailem“ (14 %) a „telefonicky“ (6 %). Nezaměstnaní absolventi nejčastěji oslovovali zaměstnavatele způsobem „zasílání životopisů“ (33 %), „osobně“ (30 %), „e-mailem“ (21 %) a „telefonicky“ (16 %). Zaměstnaní a nezaměstnaní absolventi nejméně využívali způsob k oslovování zaměstnavatele „telefonicky“. Zaměstnaní absolventi oslovovali zaměstnavatele způsobem „zasíláním životopisů“ o 7 % více a „osobně“ o 10 % více, než nezaměstnaní absolventi. Nezaměstnaní absolventi oslovovali zaměstnavatele způsobem „telefonicky“ o 10 % více a „e-mailem“ o 7 % více, než zaměstnaní absolventi. Nezaměstnaní absolventi by měli více využívat způsob oslovování zaměstnavatele „osobní“, než způsob „telefonický“, který je považován za neosobní způsob oslovování zaměstnavatele. Osobní způsob oslovování zaměstnavatele je považován za největší aktivní přístup v hledání zaměstnání. Na kolonku „neoslovuji žádným způsobem zaměstnavatele“ neodpověděl žádný respondent.

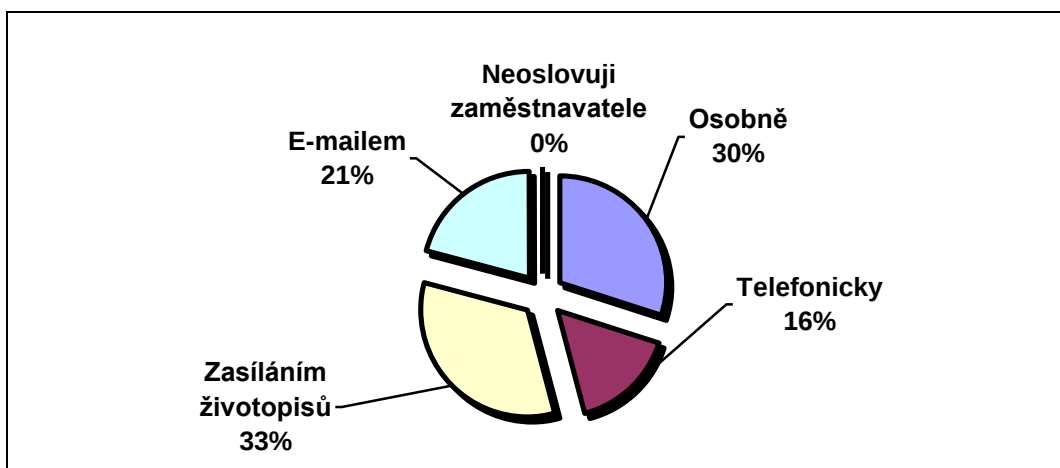
Tabulka č. 9 - Způsob oslovení zaměstnavatele respondenty

Způsob oslovení zaměstnavatele	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
Osobně	56 (40 %)	42 (30 %)
Telefonicky	9 (6 %)	22 (16 %)
Zasíláním životopisu	55 (40 %)	47 (33 %)
E-mailem	19 (14 %)	29 (21 %)
Neoslovují žádným způsobem zaměstnavatele	0 (0 %)	0 (0 %)

Graf č. 14 - Způsob oslovení zaměstnavatele u zaměstnaných absolventů, než se uplatnili v %



Graf č. 15 - Způsob oslovení zaměstnavatele u nezaměstnaných absolventů v %



Otázka č. 8. Kolik času denně jste strávili/a hledáním zaměstnání? - zaměstnaní absolventi - Kolik času denně trávíte hledáním zaměstnání? - nezaměstnaní absolventi

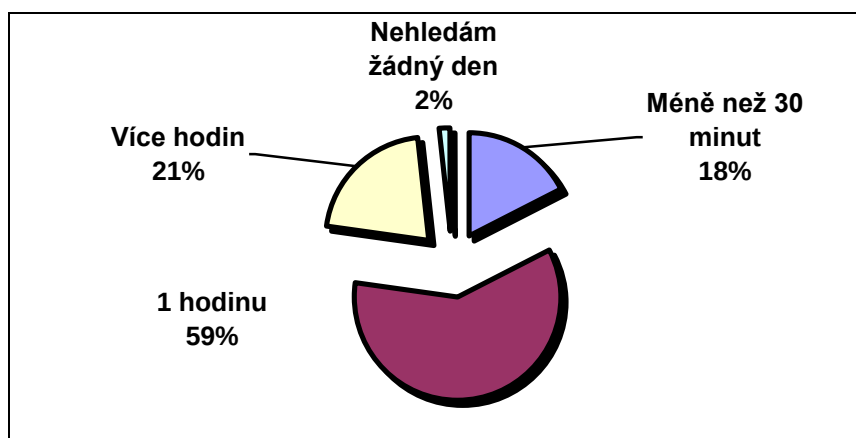
Tato otázka zkoumala, kolik času denně využívali dotazovaní zaměstnaní absolventi k hledání jejich dosavadního zaměstnání a kolik času denně využívali dotazovaní nezaměstnaní absolventi k hledání zaměstnání. Zaměstnaní absolventi si denně hledali zaměstnání jakýmkoliv způsobem „přibližně 1 hodinu“ (59 %), „více hodin“ (21 %), „méně než 30 minut“ (18 %). Nezaměstnaní absolventi si denně hledali zaměstnání jakýmkoliv způsobem „přibližně 1 hodinu“ (53 %), „méně než 30 minut“ (29 %), „více hodin“ (6 %). Zaměstnaní absolventi trávili denně čas hledáním zaměstnání „přibližně 1 hodinu“ o 6 % více a „více hodin“ o 15 % více, než nezaměstnaní absolventi. Na odpověď „nehledám si zaměstnání každý den“ odpověděl 1 zaměstnaný absolvent a 6 nezaměstnaných absolventů. V odpovědi „více hodin, doplňte kolik“ odpovědělo jedenáct zaměstnaných absolventů, že si hledají zaměstnání 2 hodiny denně a jeden zaměstnaný absolvent tři hodiny denně; tři nezaměstnaní absolventi odpověděli 2 hodiny denně.

26 nezaměstnaných absolventů denně strávilo hledáním zaměstnání méně času, než zaměstnaní absolventi v době, kdy byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce. Zaměstnaní absolventi v době, kdy byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce aktivněji a delší dobu hledali zaměstnání, než nezaměstnaní absolventi. Také odpovědi respondentů na tuto otázku potvrzují předpoklad č.1 „Lze předpokládat, že zaměstnaní absolventi využívali více svůj aktivní přístup k hledání zaměstnání, než nezaměstnaní absolventi“

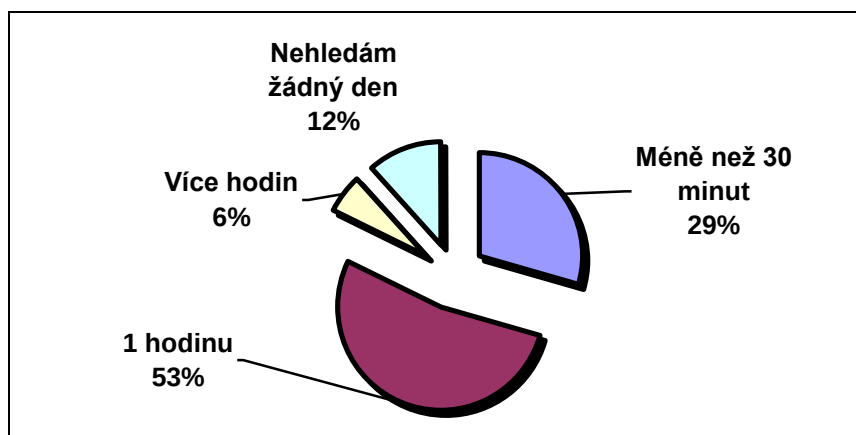
Tabulka č. 10 - Denní strávený čas hledáním zaměstnání respondenty

Čas strávený hledáním zaměstnání/denně	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
Méně než 30 minut	10 (18 %)	15 (29 %)
Přibližně 1 hodinu	34 (59 %)	27 (53 %)
Více hodin, doplňte kolik	12 (21 %)	3 (6 %)
Nehledám si zaměstnání každý den	1 (2 %)	6 (12 %)

Graf č. 16 - Denní strávený čas hledáním zaměstnání u zaměstnaných absolventů, než se uplatnili v %



Graf č. 17 - Denní strávený čas hledáním zaměstnání u nezaměstnaných absolventů v %



Otázka č. 9. Kolikrát měsíčně jste osobně navštěvoval/a zaměstnavatele? - zaměstnaní absolventi - Kolikrát měsíčně osobně navštěvujete zaměstnavatele? - nezaměstnaní absolventi

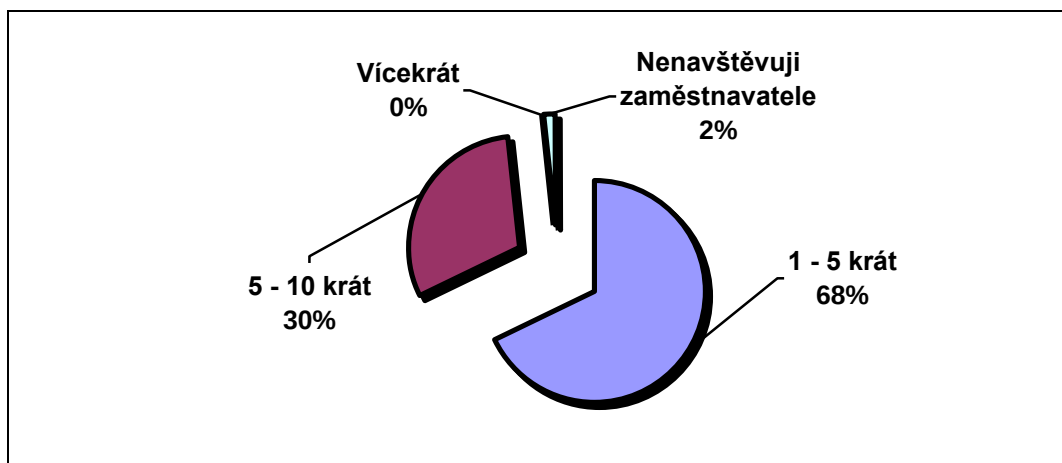
V této otázce bylo zkoumáno, kolikrát měsíčně osobně navštěvovali zaměstnavatele dotazovaní zaměstnaní absolventi (když byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce) a kolikrát měsíčně osobně navštěvují zaměstnavatele dotazovaní nezaměstnaní absolventi. Zaměstnaní absolventi měsíčně osobně navštěvovali zaměstnavatele „1-5 krát“ (68 %), „5-10 krát“ (30 %) a „osobně nenavštěvují zaměstnavatele“ (2 %). Nezaměstnaní absolventi měsíčně osobně navštěvovali zaměstnavatele „1-5 krát“ (66 %), „5-10 krát“ (16 %), „osobně nenavštěvují zaměstnavatele“ (18 %). Na odpověď „vícekrát“ neodpověděl žádný

respondent. Zaměstnaní absolventi měsíčně osobně navštěvovali zaměstnavatele „1-5 krát“ o 2 % více a „5-10 krát“ o 14 % více, než nezaměstnaní absolventi. Zaměstnaní absolventi odpověděli na kolonku „osobně nenavštěvuji zaměstnavatele“ o 16 % méně, než nezaměstnaní absolventi. Z výsledků této otázky bylo zřejmé, že vícekrát v měsíci osobně navštěvovali zaměstnavatele zaměstnaní absolventi (v době, kdy byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce); časté osobní návštěvy u již zaměstnaných absolventů mohli mít velký vliv na jejich uplatnění se na trhu práce. 18 % nezaměstnaných absolventů by měli zvolit osobní navštěvování zaměstnavatele a více se aktivněji zapojit do procesu hledání zaměstnání. To, že osobně nenavštěvuji zaměstnavatele přispívá k jejich dlouhodobé evidenci na úřadu práce, jelikož osobní navštěvování zaměstnavatele je nejaktivnější a nejúčinnější způsob k získání zaměstnání. **Také odpovědi respondentů na tuto otázku potvrzují předpoklad č.1 „Lze předpokládat, že zaměstnaní absolventi využívali více svůj aktivní přístup k hledání zaměstnání, než nezaměstnaní absolventi“.**

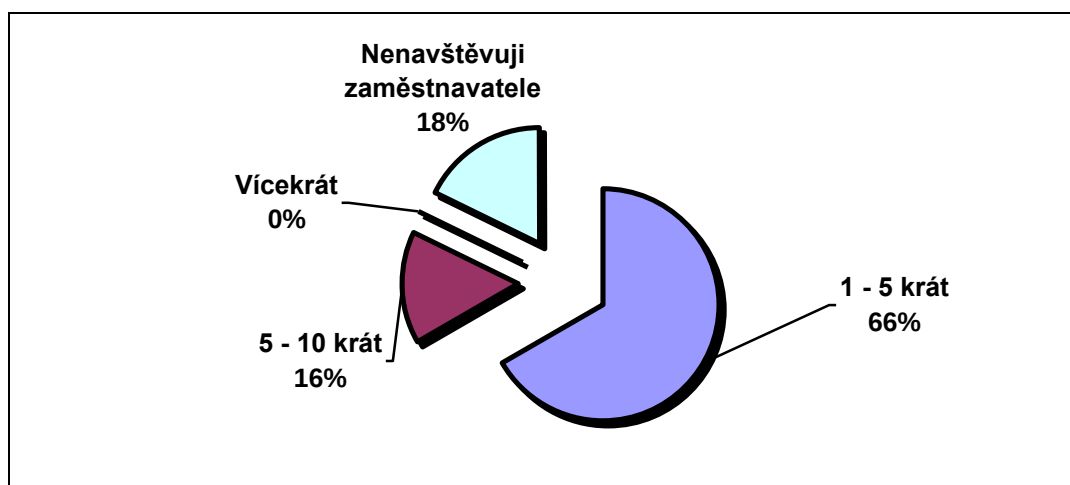
Tabulka č. 11 - Měsíční osobní navštěvování zaměstnavatele respondenty

Měsíční osobní navštěvování zaměstnavatele	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
1 – 5 krát	38 (68 %)	34 (66 %)
5 – 10 krát	17 (30 %)	8 (16 %)
Vícekrát	0 (0 %)	0 (0 %)
Osobně nenavštěvuji zaměstnavatele	1 (2 %)	9 (18 %)

Graf č. 18 - Měsíční osobní navštěvování zaměstnavatele u zaměstnaných absolventů, než se uplatnili v %



*Graf č. 19 - Měsíční osobní navštěvování zaměstnavatele
u nezaměstnaných absolventů v %*



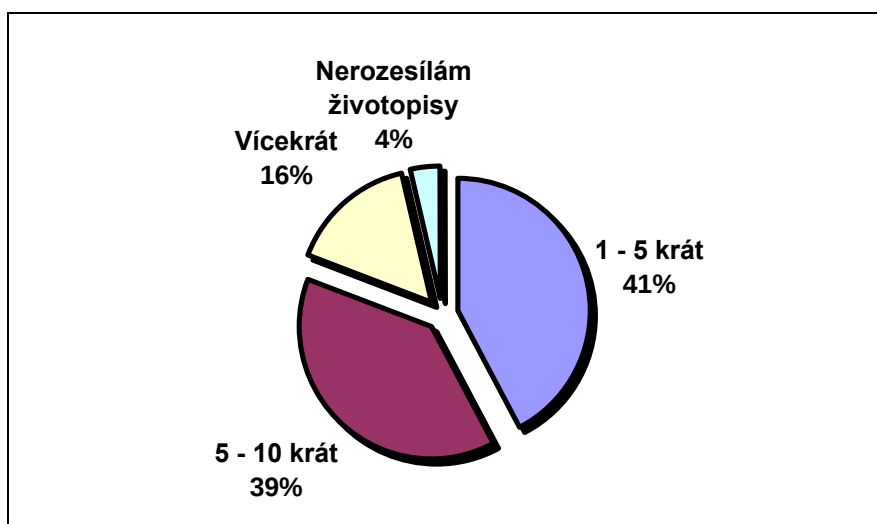
Otázka č. 10. Kolikrát měsíčně jste zaslal/a či rozdal/a zaměstnavatelům životopis?
- zaměstnaní absolventi - Kolikrát měsíčně zašlete či rozdáte zaměstnavatelům životopis? - nezaměstnaní absolventi

V této otázce bylo zkoumáno, kolikrát měsíčně zaslali či rozdali zaměstnavatelům životopisy dotazovaní zaměstnaní absolventi (když byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce) a kolikrát měsíčně zaslali či rozdali zaměstnavatelům životopisy dotazovaní nezaměstnaní absolventi. Zaměstnaní absolventi měsíčně zaslali či rozdali zaměstnavatelům životopis „1-5 krát“ (41 %), „5-10 krát“ (39 %), „vícekrát“ (16 %) a „nerozesílám životopisy“ (4 %). Nezaměstnaní absolventi měsíčně zaslali či rozdali zaměstnavatelům životopis „1-5 krát“ (41 %), „5-10 krát“ (39 %), „vícekrát“ (12 %) a „nerozesílám životopisy“ (8 %). Výsledky u této otázky vyšly u zaměstnaných a u nezaměstnaných absolventů u odpovědí „1 – 5 krát“ a „5 – 10 krát“ totožné v %. Výsledky této otázky se pouze lišily u odpovědi „vícekrát“ a „nerozesílám životopisy“. Zaměstnaní absolventi na odpověď „vícekrát“ odpověděli o 4 % více, než nezaměstnaní absolventi; zaměstnaní absolventi u odpovědi „nerozesílám životopisy“ odpověděli o 4 % méně, než nezaměstnaní absolventi. K získání zaměstnání je třeba měsíčně zasílat daleko více životopisů a průvodních dopisů se životopisy, než rozesílali respondenti. **Také odpovědi respondentů na tuto otázku potvrzují předpoklad č.1 „Lze předpokládat, že zaměstnaní absolventi využívali více svůj aktivní přístup k hledání zaměstnání, než nezaměstnaní absolventi“.**

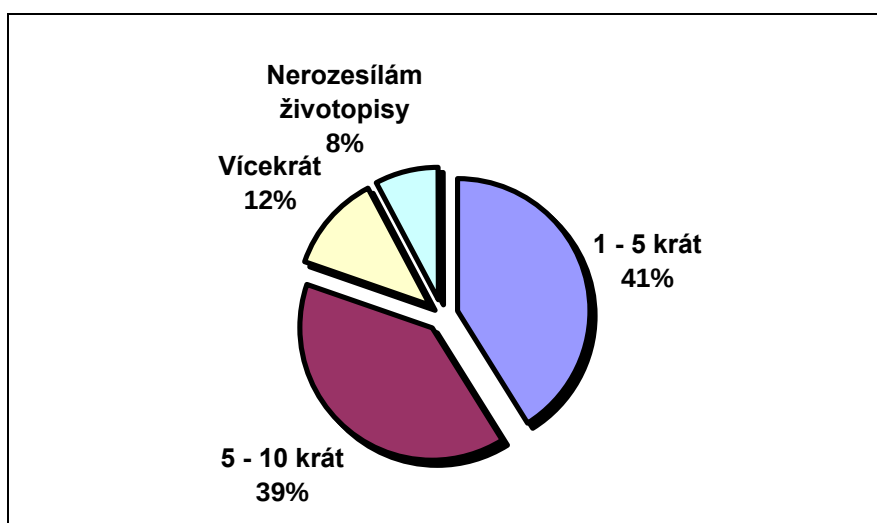
Tabulka č. 12 - Měsíční zasílání a rozdávání životopisů respondenty

Zasílání a rozdávání životopisů/měsíčně	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
1 – 5 krát	24 (41 %)	21 (41 %)
5 – 10 krát	22 (39 %)	20 (39 %)
Vícekrát	9 (16 %)	6 (12 %)
Nerozesílám životopisy	2 (4 %)	4 (8 %)

Graf č. 20 - Měsíční zasílání a rozdávání životopisů zaměstnanými absolventy, než se uplatnili v %



Graf č. 21 - Měsíční zasílání a rozdávání životopisů nezaměstnanými absolventy v %



Otázka č. 11. Co jste nabízeli/a ze svých klíčových kompetencí (znalostí, dovedností, schopností) zaměstnavatelům, k tomu, aby Vás přijali do zaměstnání? – zaměstnaní absolventi - Co nabízíte ze svých klíčových kompetencí (znalostí, dovedností, schopností) zaměstnavatelům, k tomu, aby Vás přijali do zaměstnání? – nezaměstnaní absolventi

Tato otázka zkoumala klíčové kompetence, které nabízeli zaměstnavatelům dotazovaní zaměstnaní absolventi (když byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce) a dotazovaní nezaměstnaní absolventi. V této otázce byla možnost zaškrtnout více odpovědí.

Zaměstnaní absolventi nejčastěji nabízeli ze svých klíčových kompetencí zaměstnavatelům „jazykové znalosti“ (16 %), „počítačové znalosti“ (14 %) a „komunikační znalosti“ (14 %). Nezaměstnaní absolventi nejčastěji nabízeli ze svých klíčových kompetencí zaměstnavatelům „počítačové znalosti“ (15 %), „jazykové znalosti“ (14 %) „schopnost pracovat samostatně i v týmu“ (13 %) a „spolehlivost“ (13 %). Zaměstnaní a nezaměstnaní absolventi nejčastěji nabízeli ze svých klíčových kompetencí zaměstnavatelům „jazykové a počítačové znalosti“. Na odpověď „jiná možnost“ odpověděl jeden nezaměstnaný absolvent „zodpovědnost“

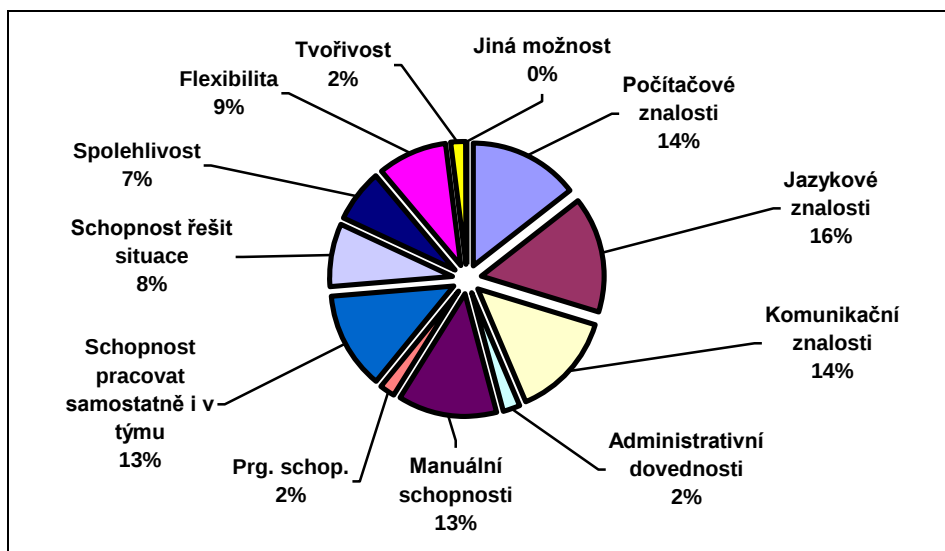
Tato otázka měla přispět k přehledu klíčových kompetencí, které respondenti k získání zaměstnání využívali. Všechny uvedené klíčové kompetence jsou potřebné k získání zaměstnání. Mladí lidé nejvíce využívali „počítačové a jazykové znalosti“, kterými mohou na trhu práce mezi různými věkovými kategoriemi uchazečů o zaměstnání vynikat a díky nim získat zaměstnání u firem, kde jsou tyto klíčové kompetence potřebné.

Tabulka č. 13 - Klíčové kompetence respondentů

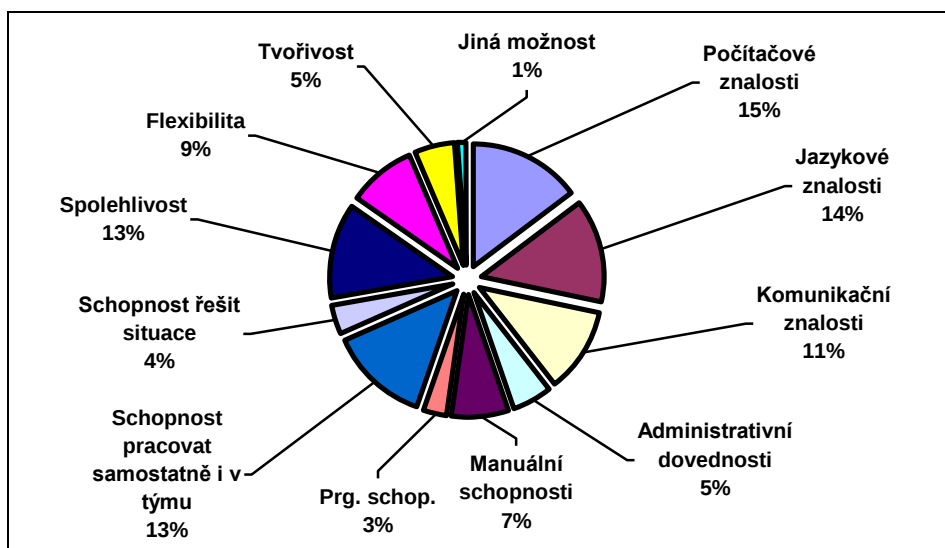
Klíčové kompetence	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
Počítačové znalosti	30 (14 %)	28 (15 %)
Jazykové znalosti	32 (16 %)	26 (14 %)
Komunikační znalosti	29 (14 %)	21 (11 %)
Administrativní dovednosti	5 (2 %)	10 (5 %)
Manuální schopnosti	27 (13 %)	14 (7 %)
Organizační schopnosti	4 (2 %)	6 (3 %)
Schopnost pracovat samostatně i v týmu	27 (13 %)	25 (13 %)
Schopnost řešit situace	17 (8 %)	7 (4 %)

Spolehlivost	15 (7 %)	24 (13 %)
Flexibilitu	19 (9 %)	17 (9 %)
Tvořivost	4 (2 %)	10 (5 %)
Jiná možnost	0 (0 %)	2 (1 %)

Graf. č. 22 - Klíčové kompetence u zaměstnaných absolventů v %



Graf č. 23 - Klíčové kompetence u nezaměstnaných absolventů v %



Otázka č. 12. Využíval/a jste někdy služby úřadu práce? – zaměstnaní absolventi

Jaké služby na úřadu práce využíváte? – nezaměstnaní absolventi

Dotazovaní zaměstnaní absolventi nejprve odpovídali na otázku, zda - li využívali (když byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce) služby úřadu práce. Jestliže služby úřadu práce využívali, odpovídali zároveň na otázku, kde měli uvést jaké služby úřadu práce využívali. Nezaměstnaní absolventi odpovídali pouze na otázku, jaké služby úřadu práce využívali.

V otázce č. 5 odpovídali respondenti **co nejvíce využívají při hledání zaměstnání**; respondenti měli možnost zaškrtnout jen jednu odpověď. Na možnost „služby úřadu práce (rekvalifikace, poradenské služby)“ nedopověděl žádný zaměstnaný absolvent a odpověděli 3 nezaměstnaní absolventi. Tato otázka, tzv. otázka č. 13 se však konkretizuje na služby úřadu práce a každý respondent zde musí zaškrtnout jednu odpověď, pokud služby úřadu práce využívá.

Zaměstnaných absolventů odpovědělo „ano – využívám služby úřadu práce“ v 86 %, „ne - nevyžívám služby úřadu práce“ ve 14 %.

Tabulka č. 14 - Využívání služeb úřadu práce u zaměstnaných absolventů v době, kdy byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce

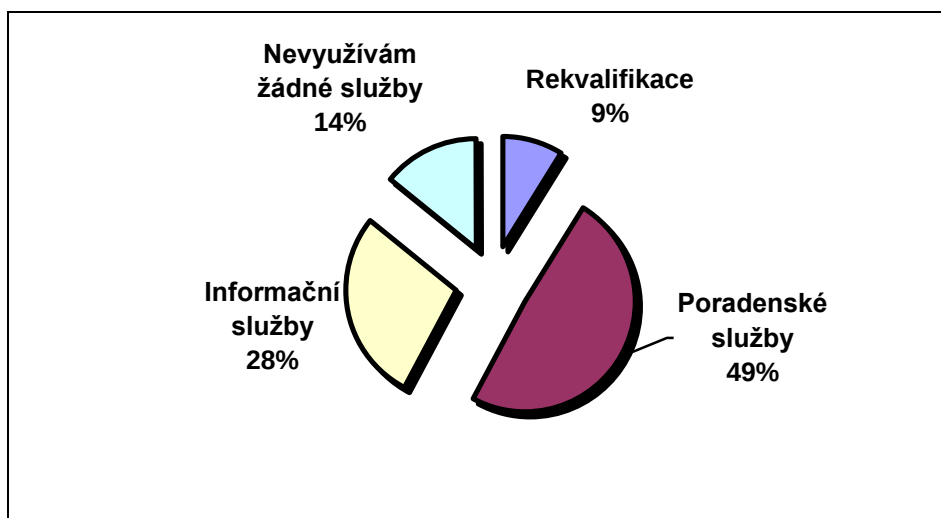
Využití služeb úřadu práce	Zaměstnaní absolventi
Ano	49 (86 %)
Ne	8 (14 %)

Zaměstnaných absolventů využívalo „poradenské služby“ (49 %), „informační služby“ (28 %), „rekvalifikace“ (9 %). Nezaměstnaných absolventů využívalo „informační služby“ (37 %), „poradenské služby“ (31 %), „rekvalifikace“ (14 %). Na možnost „nevyžívám žádné služby“ odpovědělo 8 zaměstnaných a 9 nezaměstnaných absolventů. Zaměstnaní absolventi využívali „poradenské služby“ o 18 % více, než nezaměstnaní absolventi. Nezaměstnaní absolventi využívali „informační služby“ o 9 % více a „rekvalifikace“ o 5 % více, než zaměstnaní absolventi. Z výsledků bylo překvapující, že jen malé procento respondentů absolvovalo rekvalifikaci v rámci úřadu práce. (V možnosti „poradenské služby“ nejsou za tyto služby považovány návštěvy, které zprostředkovává úřad práce uchazeči o zaměstnání (například jednou za tři měsíce), ale návštěvy na úřadu práce, na které dochází respondent sám z vlastní iniciativy na základě své potřeby).

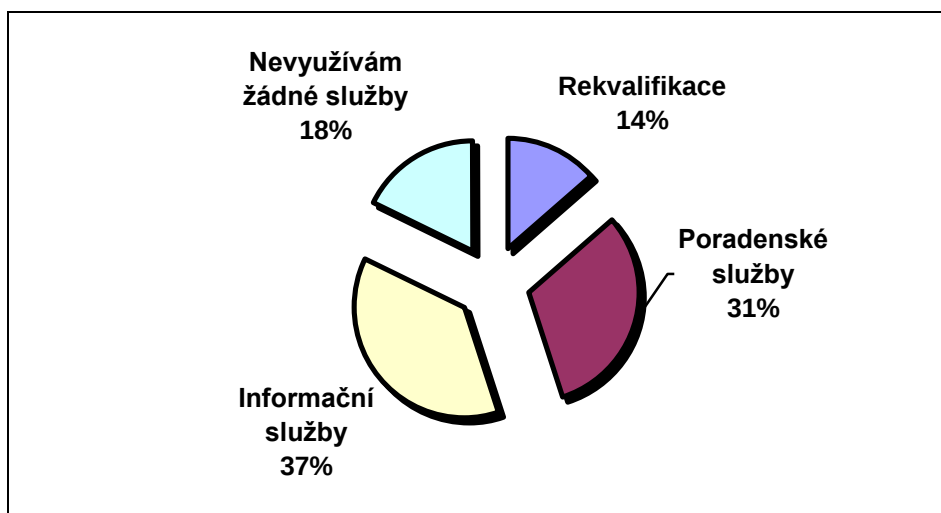
Tabulka č. 15 - Využívání služeb úřadu práce respondenty

Druhy služeb úřadu práce	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
Rekvalifikace	5 (9 %)	7 (14 %)
Poradenské služby	28 (49 %)	16 (31 %)
Informační služby	16 (28 %)	19 (37 %)
Nevyužívám žádné služby	8 (14 %)	9 (18 %)

Graf č. 24 - Využívání služeb úřadu práce u zaměstnaných absolventů, než se uplatnili v %



Graf č. 25 - Využívání služeb úřadu práce u nezaměstnaných absolventů v %



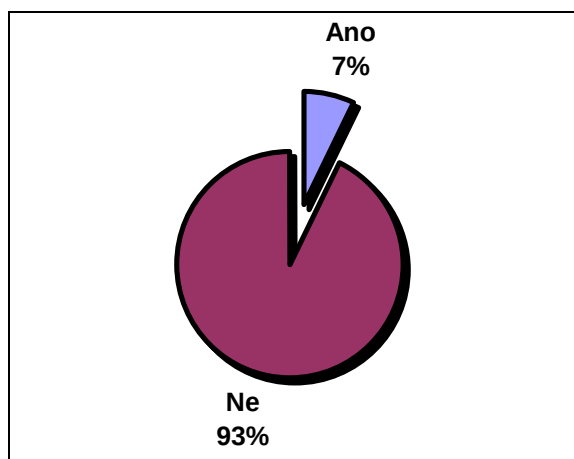
Otázka č. 13. Pokud jste byl/a v evidenci na úřadu práce, absolvoval/a jste rekvalifikační kurzy? – zaměstnaní absolventi - Absolvoval/a jste v době evidence na úřadu práce rekvalifikační kurzy? – nezaměstnaní absolventi

Tato otázka zkoumala, zda – li dotazovaní zaměstnaní absolventi absolvovali (když byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce) rekvalifikační kurzy v rámci evidence na úřadu práce a zda – li dotazovaní nezaměstnaní absolventi absolvovali v rámci evidence na úřadu práce rekvalifikační kurzy. Zaměstnaní absolventi uvedli, že jich absolvovalo rekvalifikační kurz v rámci úřadu práce 7 % a že jich neabsolvovalo rekvalifikační kurz 93 %. Nezaměstnaní absolventi uvedli, že jich absolvovalo rekvalifikační kurz v rámci úřadu práce 14 % a že jich neabsolvovalo rekvalifikační kurz 86 %. 24 zaměstnaných absolventů a 42 nezaměstnaných absolventů odpovědělo, že jim rekvalifikační kurzy nebyli zatím nabídnuty pracovníci úřadu práce. Zaměstnaní a nezaměstnaní absolvovali, kteří absolvovali rekvalifikační kurz uvedli, že absolvovali **poradenský kurz**, který byl zaměřen na hledání a získání zaměstnání. Dva respondenti uvedli, že absolvovali také **kurz svářečský**. Rekvalifikační kurzy mladým lidem bývají nabízeny většinou se zaměřením, jak si hledat zaměstnání. Nebývají jim moc často nabízeny počítačové kurzy, jelikož bývá předpokládáno, že mladí lidé mají větší znalosti s výpočetní technikou, než starší nezaměstnaní lidé.

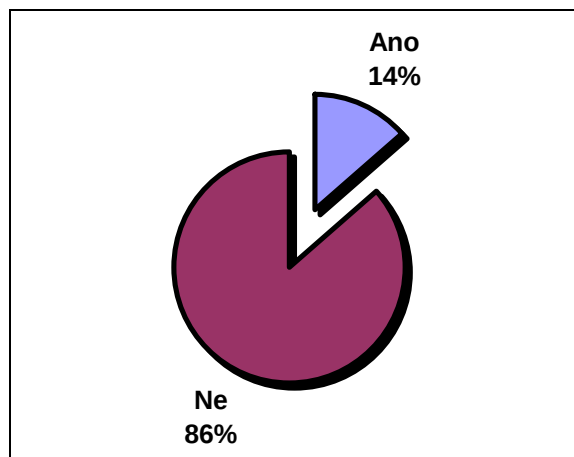
Tabulka č. 16 - Absolvování rekvalifikačních kurzů respondenty

	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
Ano	5 (7 %)	7 (14 %)
Ne	52 (93 %)	44 (86 %)

Graf č. 26 - Absolvování rekvalifikačních kurzů u zaměstnaných absolventů v době, kdy byli v evidenci na úřadu práce v %



Graf č. 27 - Absolvování rekvalifikačních kurzů u nezaměstnaných absolventů v %



Otázka č. 14. Myslíte si, že Vám absolvování rekvalifikačního kurzu pomohlo při hledání zaměstnání? – zaměstnaní absolventi - Myslíte si, že Vám absolvování rekvalifikačního kurzu může pomoci při hledání zaměstnání? – nezaměstnaní absolventi

Tato otázka zkoumala, zda – li dotazovaným zaměstnaným absolventům, kteří absolvovali rekvalifikační kurz, pomohlo absolvování rekvalifikačního kurzu při hledání jejich dosavadního zaměstnání; zda – li dotazovaným nezaměstnaným absolventům, kteří absolvovali rekvalifikační kurz, může pomoci absolvování rekvalifikačního při hledání zaměstnání. Všichni zaměstnaní absolventi, kteří absolvovali rekvalifikační kurz, uvedli, že jim absolvování rekvalifikačního kurzu pomohlo při hledání zaměstnání. Všichni

nezaměstnaní absolventi, kteří absolvovali rekvalifikační kurz, uvedli, že jim absolvování rekvalifikačního kurzu může pomoci při hledání zaměstnání.

Tabulka č. 17 - Vnímání užitečnosti absolvování rekvalifikačních kurzů respondenty

	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
Ano	4 (100 %)	5 (100 %)
Ne	0 (0 %)	0 (0 %)

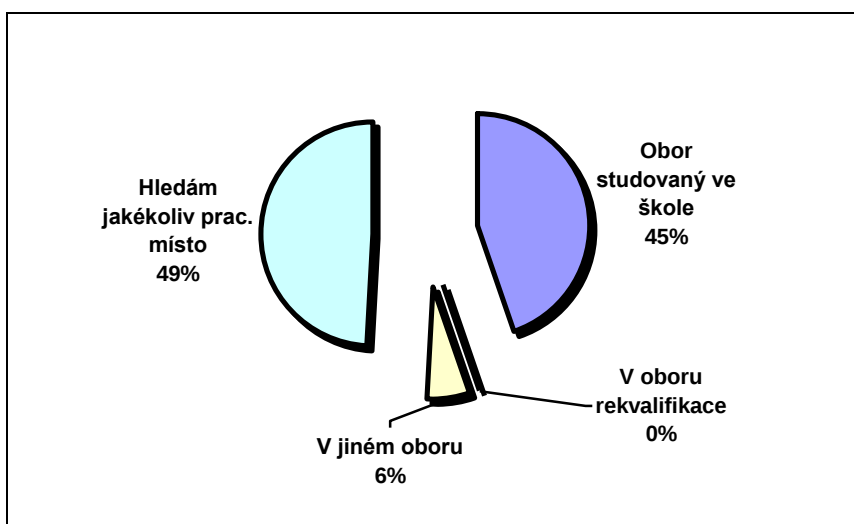
Otázka č. 15. V jakém oboru jste si hledal/a zaměstnání? –zaměstnaní absolventi - V jakém oboru si hledáte zaměstnání? – nezaměstnaní absolventi

V této otázce bylo zkoumáno, v jakém oboru si hledali zaměstnání dotazovaní zaměstnaní absolventi (když byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce) a v jakém oboru si hledali zaměstnání dotazovaní nezaměstnaní absolventi. V této otázce byla možnost zaškrtnout více odpovědí. Zaměstnaní absolventi nejčastěji odpověděli na možnost „hledám jakékoliv pracovní místo,, (49 %), „v oboru, který jsem studoval/a ve škole“ (30 %), „v jiném oboru“ (6 %). Nezaměstnaní absolventi nejčastěji odpověděli na možnost „hledám jakékoliv pracovní místo,, (67 %), „v oboru, který jsem studoval/a ve škole“ (29%), „v jiném oboru“ (4 %). Na možnost „v oboru rekvalifikace“ nedopověděl žádný respondent. Zaměstnaní absolventi odpověděli na možnost „hledám jakékoliv pracovní místo“ o 18 % méně, než nezaměstnaní absolventi. Nezaměstnaní absolventi odpověděli na možnost „v jiném oboru“ o 2 % méně a „v oboru, který jsem studoval/a ve škole“ o 16 % méně, než zaměstnaní absolventi. Z výsledků této otázky bylo zřejmé, že nezaměstnaní absolventi nehledají zaměstnání pouze v oboru, který studovali ve škole. Více jak polovina nezaměstnaných absolventů hledala jakékoliv zaměstnání; z důvodu stále rostoucí nezaměstnanosti a z nedostatku praxe v oboru jsou mladí nezaměstnaní lidé nuceni si hledat zaměstnání, ve které nejsou odborně vycvičeni.

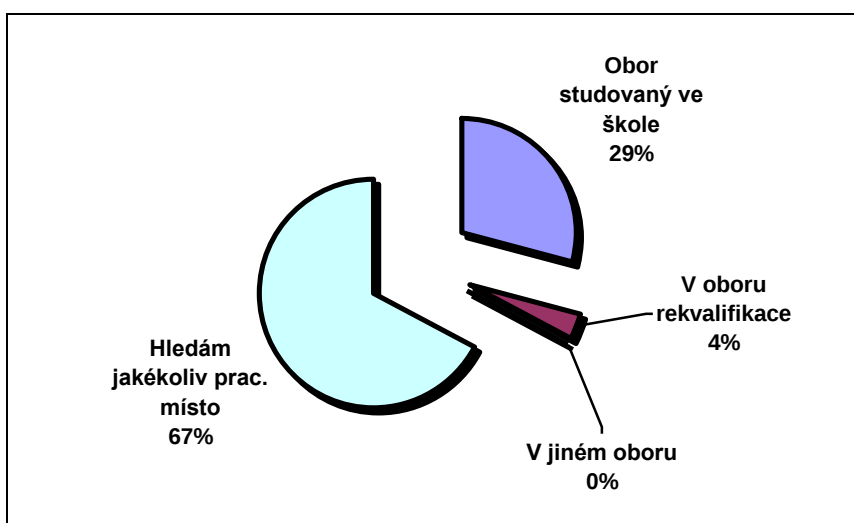
Tabulka č. 18 - Obor, ve kterém si respondenti hledali zaměstnání

Obor	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
V oboru, který jsem studoval/a ve škole	30 (45 %)	16 (29 %)
V oboru rekvalifikace	0 (0 %)	0 (0 %)
V jiném oboru	4 (6 %)	2 (4 %)
Hledám jakékoliv pracovní místo	33 (49 %)	37 (67 %)

Graf. č. 28 - Obor, ve kterém si hledali zaměstnání zaměstnaní absolventi v %



Graf č. 29 - Obor, ve kterém si hledali zaměstnání nezaměstnaní absolventi v %



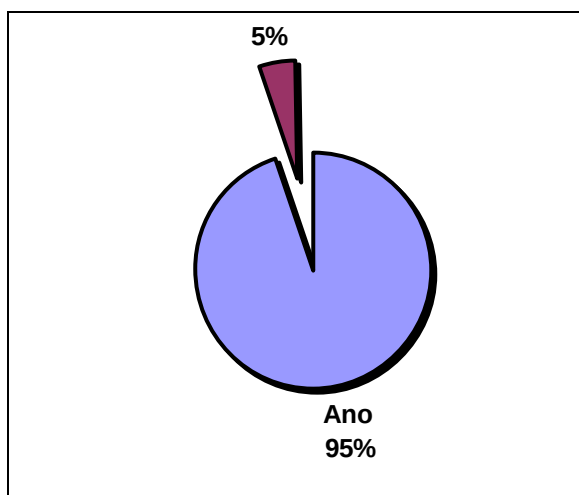
Otázka č. 16. Využil/a jste Vaše vědomosti/dovednosti ze školy při hledání zaměstnání?

V této otázce bylo zkoumáno, zda – li dotazovaní zaměstnaní a dotazovaní nezaměstnaní absolventi využili svoje vědomosti/dovednosti ze školy při hledání zaměstnání. Zaměstnaní absolventi využili vědomosti/dovednosti ze školy při hledání zaměstnání v 95 % a nevyužili vědomosti/dovednosti ze školy při hledání zaměstnání v 5 %. Nezaměstnaní absolventi využili vědomosti/dovednosti ze školy při hledání zaměstnání v 86 % a nevyužili vědomosti/dovednosti ze školy při hledání zaměstnání v 14 %. Je pochopitelné, že vědomosti/zkušenosti získané ze škol, respondentům umožnili přehled o dění ve světě a rozvíjeli jejich klíčové kompetence. Využívání klíčových kompetencí je rozhodné pro získání zaměstnání.

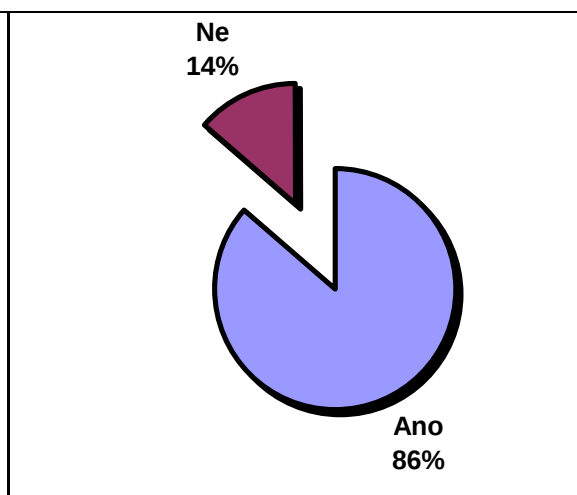
Tabulka č. 19 - Využití vědomostí/dovedností ze školy respondenty

Vědomosti/dovednosti	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
Ano	54 (95 %)	44 (86 %)
Ne	3 (5 %)	7 (14 %)

Graf č. 30 - Využití vědomostí/dovedností ze školy u zaměstnaných absolventů v %



Graf č. 31 - Využití vědomostí/dovedností ze školy u nezaměstnaných absolventů v %



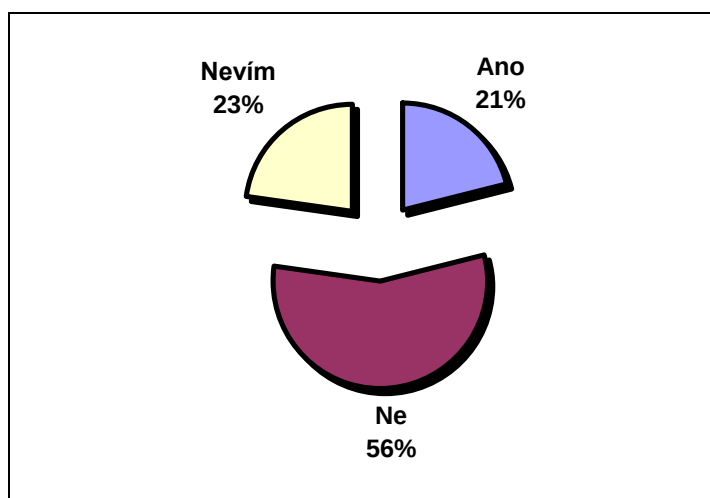
Otázka č. 17. Byl/a by jste ochoten/a pokračovat v dalším studiu pro získání zaměstnání? – zaměstnaní absolventi - Jste ochoten/a pokračovat v dalším studiu pro získání zaměstnání? – nezaměstnaní absolventi

Tato otázka zkoumala, zda - li by dotazovaní zaměstnaní absolventi byli ochotni pokračovat v dalším studiu pro získání jiného zaměstnání a zda - li by dotazovaní nezaměstnaní absolventi byli ochotni pokračovat v dalším studiu pro získání zaměstnání. Zaměstnaní absolventi by byli ochotni pokračovat v dalším studium pro získání jiného, lepšího zaměstnání v 21 %, 23 % zaměstnaných absolventů odpovědělo, že „neví“ a 56 % zaměstnaných absolventů odpovědělo, že by nechtěli pokračovat v dalším studiu pro získání zaměstnání. Nezaměstnaní absolventi by byli ochotni pokračovat v dalším studiu pro získání zaměstnání v 37 %, 11 % nezaměstnaných absolventů odpovědělo, že „neví“ a 22 % nezaměstnaných absolventů odpovědělo, že by nechtěli pokračovat v dalším studiu pro získání zaměstnání. Zaměstnaní absolventi odpověděli „ne – nechci pokračovat v dalším studiu“ o 34 % více, než nezaměstnaní absolventi. Zaměstnaní absolventi odpověděli „ano - chci pokračovat v dalším studiu“ o 16 % méně, než nezaměstnaní absolventi. Z výsledků bylo zřejmé, že nezaměstnaní absolventi by rádi pokračovali v dalším studiu pro získání zaměstnání; čím budou mít vyšší vzdělání, tím bude jejich možnost získat zaměstnání vyšší. U nezaměstnaných absolventů se snaha k získání zaměstnání projevila jako aktivní přístup k získání zaměstnání, což přináší fakt, že nezaměstnaní absolventi o svém profesním životě přemýšlejí. To, že více jak polovina zaměstnaných absolventů nechtěla pokračovat v dalším studiu, může mít mnoho vlivů, např. (jsou spokojeni se zaměstnáním i se svým nejvyšším dosaženým vzděláním; osamostatnili se od rodiny; mají finance ze zaměstnání a neumí si představit být bez finančních prostředků).

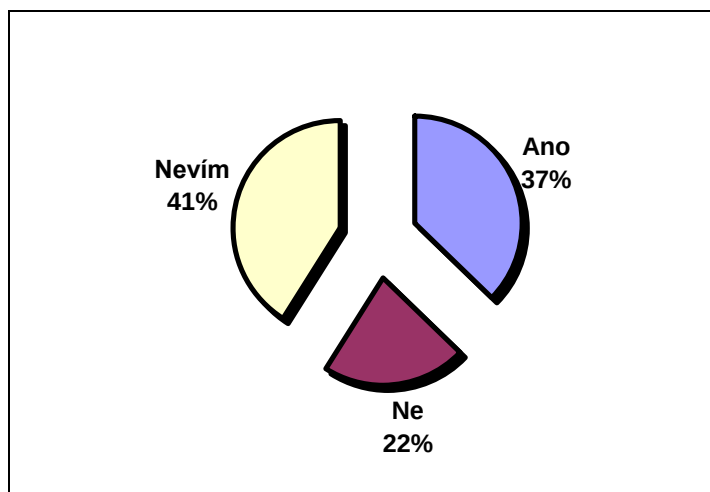
Tabulka č. 20 - Ochota respondentů pokračovat v dalším studiu

Pokračování v dalším studiu	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
Ano	12 (21 %)	19 (37 %)
Ne	32 (56 %)	11 (22 %)
Nevím	13 (23 %)	21 (41 %)

*Graf č. 32 - Ochota zaměstnaných absolventů pokračovat v dalším studiu,
pro získání lepšího zaměstnání v %*



Graf č. 33 - Ochota nezaměstnaných absolventů pokračovat v dalším studiu v %



Otázka č. 18. Byl/a by jste ochoten/a se přestěhovat za prací – zaměstnaní absolventi

Jste ochoten/a se přestěhovat za prací? - nezaměstnaní absolventi

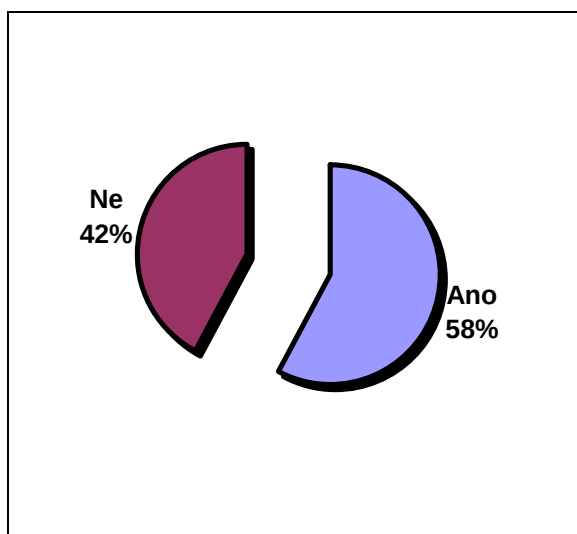
V této otázce byla zkoumána ochota dotazovaných zaměstnaných a dotazovaných nezaměstnaných absolventů přestěhovat se za prací. Zaměstnaní absolventi byli ochotni se přestěhovat za prací v 58 % a nebyli ochotni se přestěhovat za prací v 42 %. Nezaměstnaní absolventi byli ochotni se přestěhovat za prací v 45 % a nebyli ochotni se přestěhovat za prací v 55 %. Zaměstnaní absolventi byli ochotni se přestěhovat za prací o 7 % více, než nezaměstnaní absolventi. Přestěhování za prací má také vliv na uplatnění se absolventů na trhu práce. Zaměstnaní absolventi by se z 58 % chtěli přestěhovat za prací, tzv. byl u nich

vnímán větší flexibilní přístup, než u nezaměstnaných absolventů, kteří by z 55 % nebyli ochotni se přestěhovat za prací. Nezaměstnaní absolventi by k získání zaměstnání měli být ochotnější k přestěhování se za prací. U této otázky bylo viditelné, že nezaměstnaní absolventi byli z 55 % závislí na nabídce pracovních míst v místě svého bydliště a blízkého okolí – bude zde menší pravděpodobnost k získání zaměstnání, než kdyby byli ochotni se za zaměstnáním přestěhovat.

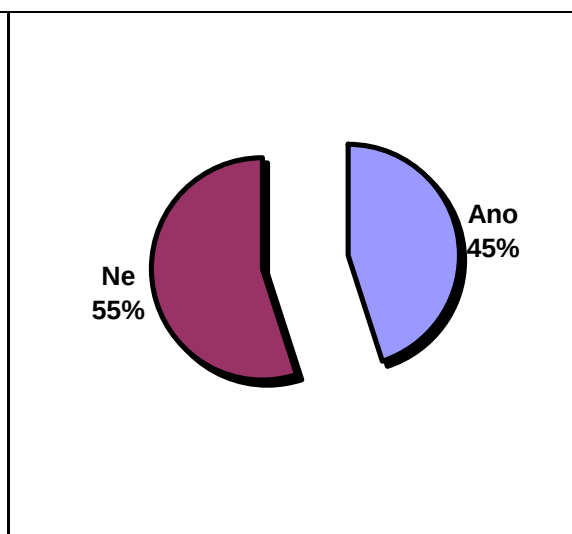
Tabulka č. 21 - Ochota respondentů přestěhovat se za prací

Přestěhování za prací	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
Ano	33 (58 %)	23 (45 %)
Ne	24 (42 %)	28 (55 %)

Graf č. 34 - Ochota zaměstnaných absolventů přestěhovat se za prací v %



Graf č. 35 - Ochota nezaměstnaných absolventů přestěhovat se za prací v %



Otázka č. 19. Co Vás motivovalo k hledání a získání zaměstnání? – zaměstnaní absolventi - Co Vás motivuje k hledání a získání zaměstnání? – nezaměstnaní absolventi

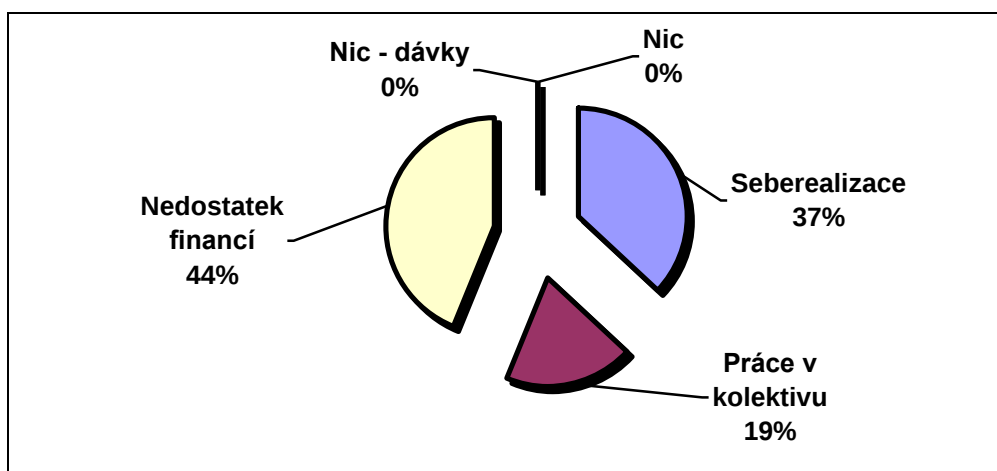
Tato otázka zkoumala, co motivovalo dotazované zaměstnané a dotazované nezaměstnané absolventy k hledání a k získání zaměstnání. Zaměstnané absolventy nejvíce motivovalo k hledání a k získání zaměstnání „nedostatek financí“ (44 %), „seberealizace“ (37 %) a „práce v kolektivu“ (19 %). Nezaměstnané absolventy nejvíce motivovalo k hledání a získání zaměstnání „nedostatek financí“ (55 %), „seberealizace“ (25 %) a

„práce v kolektivu“ (20 %). Na odpověď „nic, protože mám dostatek financí ze státních dávek a „nic mě nemotivuje“ neodpověděl žádný respondent. Zaměstnané absolventy motivovalo k hledání a k získání zaměstnání „seberealizace“ o 12 % více, než nezaměstnané absolventy. Nezaměstnané absolventy motivovalo k hledání a k získání zaměstnání „nedostatek financí“ o 10 % více, než zaměstnané absolventy. Pro zaměstnané a nezaměstnané absolventy bylo nejvyšší motivací k hledání a k získání zaměstnání jejich nedostatek financí. Nezaměstnaní absolventi jsou finančně závislí na finanční situaci celé jejich rodiny. Mnoho mladých lidí se v tomto věku chce osamostatnit, chce mít své finanční prostředky a být nezávislí na rodině. Pro nezaměstnané absolventy jsou velkou motivací k získání zaměstnání finance, které jim pomohou k jejich finanční nezávislosti na rodičích a osamostatnění se.

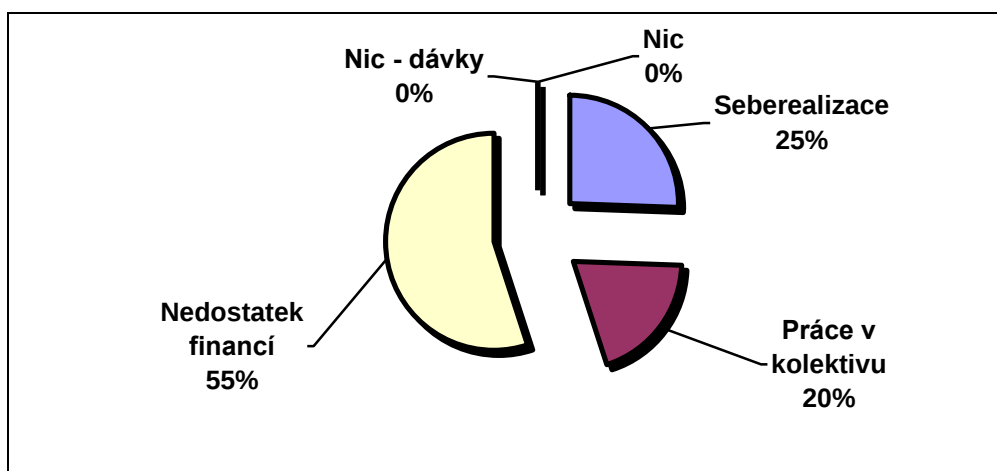
Tabulka č. 22 - Motivace k hledání a k získání zaměstnání u respondentů

Motivace k získání zaměstnání	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
Seberealizace	21 (37 %)	13 (25 %)
Práce v kolektivu	11 (19 %)	10 (20 %)
Nedostatek financí	25 (44 %)	28 (55 %)
Nic, protože mám dostatek financí ze státních dávek	0 (0 %)	0 (0 %)
Nic mě nemotivuje	0 (0 %)	0 (0 %)

Graf č. 36 - Motivace k hledání a k získání zaměstnání u zaměstnaných absolventů, než se uplatnili v %



Graf č. 37 - Motivace k hledání a k získání zaměstnání u nezaměstnaných absolventů v %



Otázka č. 20. Ztratili jste svými neúspěchy při hledání zaměstnání motivaci k dalšímu hledání zaměstnání? – nezaměstnaní absolventi

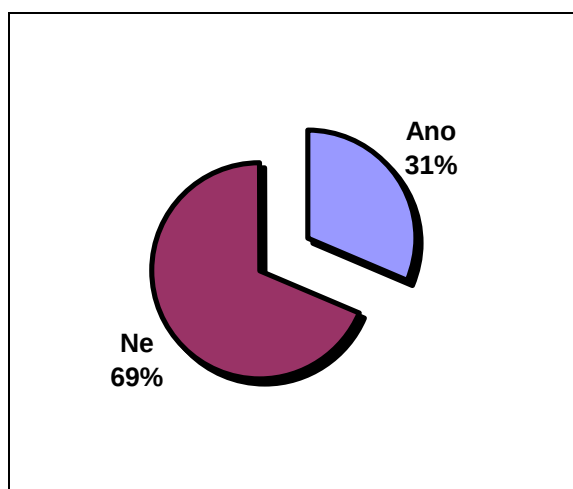
Tato otázka byla určena pro dotazované nezaměstnané absolventy a zároveň měla sloužit k ověření **předpokladu č. 3. praktické části bakalářské práce, který zněl: „Lze předpokládat, že více jak 50 % nezaměstnaných absolventů ztratilo po určité době motivaci k dalšímu hledání zaměstnání“**. Z výsledků bylo zjištěno, že dotazovaní nezaměstnaní absolventi v 69 % neztratili po určité době (do doby, kdy bylo prováděno dotazníkové šetření) svými neúspěchy při hledání zaměstnání motivaci k dalšímu hledání zaměstnání. Výsledky ukázaly, že nezaměstnaní absolventi měli velkou trpělivost při hledání zaměstnání, i když nebyli mnohokrát do zaměstnání přijati. **Předpoklad č. 3 se nepotvrdil. Více jak polovina nezaměstnaných absolventů odpověděla, že neztratila svými neúspěchy při hledání zaměstnání motivaci k dalšímu hledání zaměstnání.**

Dotazovaní nezaměstnaní absolventi měli nižší vzdělání než dotazovaní zaměstnaní absolventi (viz otázka č. 3) a aktivitu k získání zaměstnání vyvíjeli také méně, (viz otázka č. 5) než zaměstnaní absolventi, tzn. zaměstnaní absolventi, v době, kdy byli nezaměstnaní a byli v evidenci na úřadu práce, přistupovali k získání zaměstnání aktivněji a měli vyšší vzdělání, než nezaměstnaní absolventi. Dotazovaní nezaměstnaní absolventi však svými neúspěchy při hledání zaměstnání neztratili motivaci k dalšímu hledání zaměstnání a to je k získání zaměstnání nejdůležitější. K tomu, aby neměli nezaměstnaní absolventi mnoho neúspěchů při hledání zaměstnání by bylo vhodné, aby si nezaměstnaní absolventi uvědomili, že by měli k získání zaměstnání vynaložit aktivnější přístup a mohli by i pokračovat v dalším vzdělání, jak uvedli v otázce č. 17.

Tabulka č. 23 - Ztráta motivace u nezaměstnaných absolventů v dalším hledání zaměstnání

Motivace	Nezaměstnaní absolventi
Ano	16 (31 %)
Ne	35 (69 %)

Graf č. 38 - Ztráta motivace nezaměstnaných absolventů v dalším hledání zaměstnání v %



Otázka č. 21. Co považujete za problém při uplatnění absolventů na trhu práce?

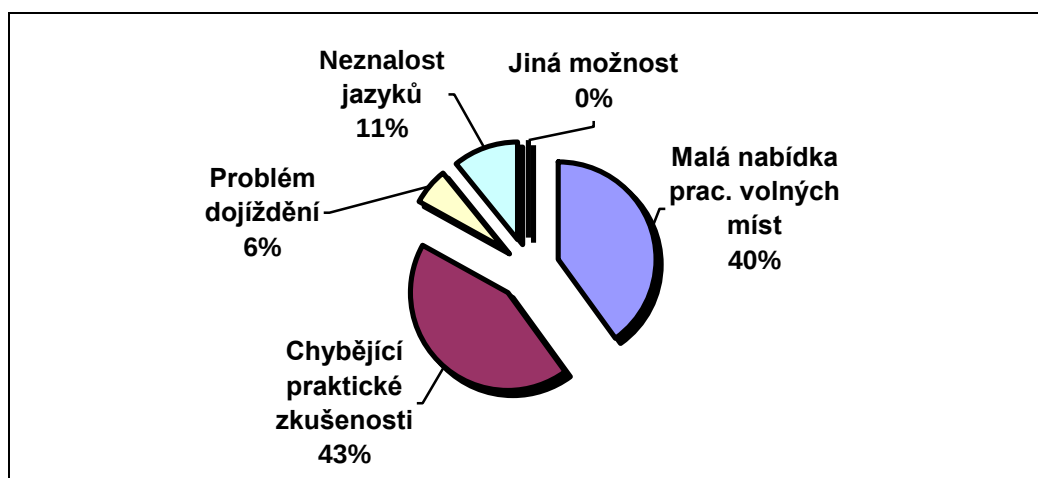
Tato otázka zkoumala, co považovali dotazovaní zaměstnaní a dotazovaní nezaměstnaní absolventi za problém při uplatnění absolventů na trhu práce. V této otázce bylo možné zaškrtnout více odpovědí. Zaměstnaní absolventi nejčastěji považovali za největší problémy při uplatnění absolventů na trhu práce „chybějící praktické zkušenosti“ (43 %) a „malou nabídku pracovních volných míst“ (40 %); zaměstnaní absolventi považovali nejčastěji za nejmenší problémy při uplatnění absolventů na trhu práce „neznalost jazyků“ (11 %) a „problém dojíždění“ (6 %). Nezaměstnaní absolventi nejčastěji považovali za největší problémy při uplatnění absolventů na trhu práce „malou nabídku pracovních volných míst“ (36 %) a „chybějící praktické zkušenosti“ (34 %); nezaměstnaní absolventi nejčastěji považovali za nejmenší problémy při uplatnění absolventů na trhu práce „neznalost jazyků“ (16 %) a „problém dojíždění“ (14 %). Zaměstnaní a nezaměstnaní absolventi nejčastěji považovali za největší problémy při uplatnění absolventů na trhu práce „chybějící praktické zkušenosti“ (39 %) a „malou nabídku pracovních volných míst“ (38 %); zaměstnaní a nezaměstnaní absolventi nepovažovali za hlavní problémy při uplatnění absolventů na trhu práce „problém dojíždění“ a „neznalost jazyků“. Zaměstnaní absolventi považovali za největší problém při uplatnění absolventů na trhu práce „chybějící

praktické zkušenosti“ o 9 % více, než nezaměstnaní absolventi; zaměstnaní absolventi považovali za nejmenší problém při uplatnění absolventů na trhu práce „problém dojíždění“ o 5 % méně, než nezaměstnaní absolventi. Nezaměstnaní absolventi považují za větší problém při uplatnění absolventů na trhu práce „neznalost jazyků“ o více jak 5 % a „problém dojíždění“ o více jak 8 %, než zaměstnaní absolventi. Na odpověď „jiná možnost“ neodpověděl žádný respondent. Z odpovědí od respondentů bylo zřejmé, že absolventům chybí praxe v oboru. Bez praxe se u nezaměstnaných absolventů snižuje možnost získat zaměstnání v oboru, který studovali. Respondenti vnímali za velký problém při uplatnění absolventů na trhu práce stále nižší nabídku pracovních míst a vyšší poptávku po pracovních místech. Situace na trhu práce nezaměstnané absolventy přinutila hledat zaměstnání a přijmout zaměstnání, které nemá nic společného s jejich vzděláním, viz otázka č. 15. - výsledky otázky tento fakt potvrdily.

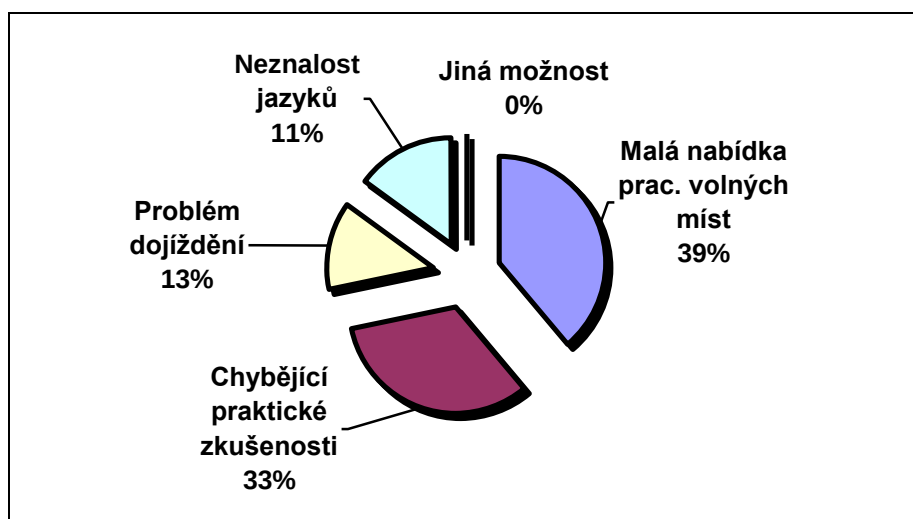
Tabulka č. 24 - Vnímání problémů při uplatnění absolventů na trhu práce respondenty

Problémy při uplatnění absolventů na trhu práce	Zaměstnaní absolventi	Nezaměstnaní absolventi
Malá nabídka pracovních volných míst	26 (40 %)	23 (36 %)
Chybějící praktické zkušenosti	28 (43 %)	22 (34 %)
Problém dojíždění	4 (6 %)	9 (14 %)
Neznalost jazyků	7 (11 %)	10 (16 %)
Jiná možnost	0 (0%)	0 (0%)

*Graf č. 39 - Vnímání problémů při uplatnění absolventů na trhu práce
u zaměstnaných absolventů v %*



*Graf č. 40 - Vnímání problémů uplatnění při absolventů na trhu práce
u nezaměstnaných absolventů v %*



3.6 Shrnutí výsledků praktické části a diskuse

Průzkum byl zaměřen na zjištění, jak v jabloneckém regionu zaměstnaní absolventi využívali a nezaměstnaní absolventi využívají svůj aktivní přístup, kompetence, profesní znalosti, odborné služby úřadů práce či agentur práce pro co možná nejefektivnější a nejrychlejší uplatnění na trhu práce. Účelem průzkumu bylo porovnat výsledky obou skupin – zaměstnaných a nezaměstnaných absolventů a vyhodnotit rozdíly mezi nimi. Průzkum byl proveden mezi 60 zaměstnanými absolventy, kteří si po ukončení studia našli

zaměstnání a mezi 60 nezaměstnanými absolventy, kteří jsou v evidenci úřadu práce a práci si stále hledají.

Vyplněné dotazníky od zaměstnaných absolventů se navrátily v počtu 57 a od nezaměstnaných absolventů v počtu 51. Návratnost byla 90 % - výsledky pro potvrzení stanovených předpokladů lze považovat za objektivní.

Výzkum praktické části bakalářské práce celkově vyhodnotil, že v jabloneckém okrese dotazovaní nezaměstnaní absolventi měli nižší úroveň vzdělání, vykonávali méně aktivní přístup (zasílali měsíčně méně životopisy zaměstnavatelům, měsíčně osobně méně navštěvovali zaměstnavatele, strávili denně méně času hledáním zaměstnání), než dotazovaní zaměstnaní absolventi v době, kdy byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce. Dotazovaní nezaměstnaní absolventi však využívali k získání zaměstnání více své profesní znalosti, osobní vlastnosti, známosti, než zaměstnaní absolventi v době, kdy byly nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce. Více, než polovina dotazovaných nezaměstnaných absolventů by chtěla pokračovat v dalším vzdělávání, aby se uplatnili na trhu práce, jelikož vědí, že mají malou šanci uplatnit se na trhu práce bez vyššího vzdělání. Nejdůležitější však je, že dotazovaní nezaměstnaní absolventi při svých neúspěších v hledání zaměstnání neztratili motivaci v dalším hledání zaměstnání.

Dotazovaní nezaměstnaní absolventi byli dle výsledků průzkumu v evidenci na úřadu práce déle, než dotazovaní zaměstnaní absolventi v době, kdy byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce. Dotazovaní nezaměstnaní absolventi by se měli aktivněji snažit hledat zaměstnání, než doposud. Jejich snaha nebyla tak vysoká vzhledem ke snaze dotazovaných zaměstnaných absolventů v době, když byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce. Na získání zaměstnání má vliv vzdělání, které může mít vliv i na využívání aktivního přístupu i na využívání znalostí či schopností. To, že jsou dotazovaní nezaměstnaní absolventi dlouho v evidenci na úřadu práce, mohly zapříčinit různé faktory, např. regionální situace na trhu práce či velká poptávka po pracovních místech a malá nabídka pracovních míst.

Je nutné vytvořit účinnější opatření, která by zmírnila alarmující situaci absolventů na trhu práce. Kdyby se změnila situace na trhu práce, tzn. kdyby se snížila nezaměstnanost a vytvořilo se více pracovních míst, je vždy nutné, aby absolventi vynakládali svůj aktivní přístup k hledání a k získání zaměstnání.

Z odborných statistik z Českého statistického úřadu, ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí a od analytiků zabývajících se situací na trhu práce (viz. kapitola č. 3.5.2 Statistické údaje týkající se nezaměstnanosti v České republice, v jabloneckém okrese a

nezaměstnanosti absolventů na trhu práce v jabloneckém regionu) je zřejmé, že postavení absolventů na trhu práce v České republice je téměř alarmující. Absolventi na trhu práce jsou diskriminováni na základě nízkého věku a na základě jejich téměř nulových pracovních zkušeností v profesních oborech. Zaměstnavatelé upřednostňují uchazeče o zaměstnání se zkušenostmi a s již vytvořenými pracovními návyky. Na uplatnění absolventů na trhu práce má vliv jak regionální situace, vzdělání, zkušenosti, aktivní přístup, profesní znalosti, zručnost, motivace a především ochota hledat zaměstnání a získat zaměstnání. Absolventi na trhu práce jsou v dnešní době nuceni přijmout jakékoliv pracovní místo, které je mnohdy také špatně finančně ohodnoceno.

Při přípravách předpokladu č. 1., který zněl: „Lze předpokládat, že zaměstnaní absolventi využívali více svůj aktivní přístup k hledání zaměstnání, než nezaměstnaní absolventi“ bylo autorkou bakalářské práce předpokládáno, že zaměstnaní absolventi v době, kdy byli v evidenci na úřadu práce, vynaložili více aktivního přístupu k získání zaměstnání, než nezaměstnaní absolventi, což se potvrdilo, viz výsledky otázky č. 5, 8, 9, 10. Tento fakt byl předpokládán z toho důvodu, protože zaměstnaní absolventi našli zaměstnání a museli vynaložit vyšší úsilí k získání zaměstnání, než nezaměstnaní absolventi, kteří jsou nadále v evidenci na úřadu práce.

Autorka práce se při přípravách předpokladu č. 2., který zněl: „Lze předpokládat, že nezaměstnaní absolventi měli nižší úroveň vzdělání než zaměstnaní absolventi“ domnívala, že zaměstnaní absolventi budou mít vyšší vzdělání, než nezaměstnaní absolventi, což se potvrdilo, viz výsledky otázky č. 3. Tento fakt byl předpokládán z toho důvodu, protože dle autorky má vyšší úroveň vzdělání podstatný vliv na získání zaměstnání.

Autorka práce se při realizaci předpokladu č. 3., který zněl: „Lze předpokládat, že více jak 50 % nezaměstnaných absolventů ztratilo po určité době motivaci k dalšímu hledání zaměstnání“ domnívala, že nezaměstnaní absolventi, kteří absolvují několik neúspěšných pohovorů při hledání zaměstnání, budou mít nižší motivaci k dalšímu hledání zaměstnání. Při vyhodnocení otázky č. 20, která zkoumala předpoklad č. 3., byla autorka bakalářské práce překvapena, jelikož 69 % nezaměstnaných absolventů uvedlo, že neztratili svými neúspěchy při hledání zaměstnání motivaci k dalšímu hledání zaměstnání.

Všechny předpoklady byly vyhodnocovány na základě dotazníkového šetření.

• **Předpoklad č. 1. – „Lze předpokládat, že zaměstnaní absolventi využívali více svůj aktivní přístup k hledání zaměstnání, než nezaměstnaní absolventi“** (ověřováno pomocí dotazníkového šetření – otázkou č. 5, 8, 9, 10). Otázka č. 5. zkoumala, co nejvíce

využívali zaměstnaní absolventi (když byli nezaměstnaní v evidenci na úřadu práce) při hledání zaměstnání a co nejvíce využívali nezaměstnaní absolventi při hledání zaměstnání. Otázka č. 8 zkoumala, kolik času denně strávili zaměstnaní absolventi hledáním zaměstnání (když byli nezaměstnaní v evidenci na úřadu práce) a kolik času denně strávili nezaměstnaní absolventi hledáním zaměstnání. Otázka č. 9 zkoumala, kolikrát měsíčně osobně navštěvovali zaměstnavatele dotazovaní zaměstnaní absolventi (když byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce) a kolikrát měsíčně osobně navštěvují zaměstnavatele dotazovaní nezaměstnaní absolventi. Otázka č. 10 zkoumala, kolikrát měsíčně zaslali či rozdali zaměstnavatelům životopisy dotazovaní zaměstnaní absolventi (když byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce) a kolikrát měsíčně zaslali či rozdali zaměstnavatelům životopisy dotazovaní nezaměstnaní absolventi. **Bylo zjištěno, že se předpoklad č. 1 potvrdil.**

Zaměstnaní absolventi nejvíce využívali při hledání zaměstnání svůj aktivní přístup (docházení na úřad práce, zasílání životopisů, osobní pohovory) v 82 %; využívali profesní znalosti (7 %), osobní vlastnosti (2 %), známosti (9 %) a nevyužívali služby úřadu práce (rekvalifikace, poradenské služby). Nezaměstnaní absolventi nejvíce využívali aktivní přístup při hledání zaměstnání v 60 %; využívali profesní znalosti (10 %), osobní vlastnosti (7%), známosti (12 %), služby úřadu práce (5 %). Nezaměstnaní absolventi oproti zaměstnaným absolventům využívali o 34 % více profesní znalosti, osobní vlastnosti, známosti a služby úřadu práce. 34 % nezaměstnaných absolventů, kteří využívali jiný způsob (tzv. osobní vlastnosti, známosti, profesní znalosti a služby úřadu práce), než aktivní způsob (tzv. zasílání životopisů, osobní pohovory) při hledání zaměstnání, by měli začít využívat daleko více svůj aktivní přístup, jelikož 82 % zaměstnaných absolventů aktivní přístup při hledání zaměstnání využívali a na trhu práce se uplatnili. Na kolonku „nic nevyužívám/nic jsem nevyužíval“ neodpověděl žádný respondent, což přináší fakt, že respondenti mají snahu si hledat a získat zaměstnání a snaží se k tomu využít různých možností, avšak nejvíce svůj aktivní přístup. Samotný aktivní přístup je v hledání zaměstnání nejdůležitější, neboť pasivním přístupem si zaměstnání nikdo nenajde. **Zaměstnaní absolventi v 82 % využívali aktivní přístup při hledání zaměstnání, nezaměstnaní absolventi využívali aktivní přístup při hledání zaměstnání v 60 %. Zaměstnaní absolventi využívali „aktivní přístup“ o 22 % více, než nezaměstnaní absolventi.**

Zaměstnaní absolventi si denně hledali zaměstnání jakýmkoliv způsobem „přibližně 1 hodinu“ (59 %), „více hodin“ (21 %), „méně než 30 minut“ (18 %). Nezaměstnaní

absolventi si denně hledali zaměstnání jakýmkoliv způsobem „přibližně 1 hodinu“ (53 %), „méně než 30 minut“ (29 %), „více hodin“ (6 %). Zaměstnaní a nezaměstnaní absolventi nejvíce denně trávili čas hledáním zaměstnání „přibližně 1 hodinu“. Zaměstnaní absolventi trávili denně čas hledáním zaměstnání „přibližně 1 hodinu“ o 6 % více a „více hodin“ o 15 % více, než nezaměstnaní absolventi. Nezaměstnaní absolventi trávili denně čas hledáním zaměstnání „méně než 30 minut“ o 11 % více, než zaměstnaní absolventi. Na odpověď „nehledám si zaměstnání každý den“ odpověděl 1 zaměstnaný absolvent a 6 nezaměstnaných absolventů. V odpovědi „více hodin, doplňte kolik“ odpovědělo jedenáct zaměstnaných absolventů, že si hledají zaměstnání 2 hodiny denně a jeden zaměstnaný absolvent tři hodiny denně; tři nezaměstnaní absolventi odpověděli 2 hodiny denně. Aktivní přístup k získání zaměstnání spočívá především i v době, kterou vynaložíme na hledání zaměstnání; čím více hodin denně věnujeme hledání zaměstnání, tím se nám zvyšuje možnost získat zaměstnání. Nezaměstnaní absolventi by měli denně věnovat hledání zaměstnání více času, jelikož „hodina denně/či 30 minut denně“, kterou vynaloží nezaměstnaní absolventi k hledání zaměstnání, není dostačující. 12 % nezaměstnaných absolventů si každý den nehledalo zaměstnání; tito mladí lidé by měli změnit svůj neaktivní přístup a začít si zaměstnání hledat každý den. Skutečnost, že si zaměstnání nehledají každý den, má vliv na jejich neuplatnění se na trhu práce. **Zaměstnaní absolventi denně strávili hledáním zaměstnání více času, než nezaměstnaní absolventi. 26 nezaměstnaných absolventů denně strávili hledáním zaměstnání méně času, než zaměstnaní absolventi v době, kdy byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce.**

Zaměstnaní absolventi měsíčně osobně navštěvovali zaměstnavatele „1-5 krát“ (68 %), „5-10 krát“ (30 %) a „osobně nenavštěvuji zaměstnavatele“ (2 %). Nezaměstnaní absolventi měsíčně osobně navštěvovali zaměstnavatele „1-5 krát“ (66 %), „5-10 krát“ (16 %), „osobně nenavštěvuji zaměstnavatele“ (18 %). Na odpověď „vícekrát“ neodpověděl žádný respondent. **Zaměstnaní absolventi měsíčně osobně navštěvovali zaměstnavatele „1-5 krát“ o 2 % více a „5-10 krát“ o 14 % více, než nezaměstnaní absolventi. Zaměstnaní absolventi odpověděli na kolonku „osobně nenavštěvuji zaměstnavatele“ o 16 % méně, než nezaměstnaní absolventi. Z výsledků této otázky bylo zřejmé, že vícekrát v měsíci osobně navštěvovali zaměstnavatele zaměstnaní absolventi (v době, kdy byli nezaměstnaní a v evidenci na úřadu práce); časté osobní návštěvy u již zaměstnaných absolventů mohli mít velký vliv na jejich uplatnění se na trhu práce. 18 % nezaměstnaných absolventů by měli zvolit osobní navštěvování zaměstnavatele a více se aktivněji zapojit do procesu hledání zaměstnání. To, že osobně nenavštěvuji**

zaměstnavatele přispívá k jejich dlouhodobé evidenci na úřadu práce, jelikož osobní navštěvování zaměstnavatele je neaktivnější a neúčinnější způsob k získání zaměstnání.

Zaměstnaní absolventi měsíčně zaslali či rozdali zaměstnavatelům životopis „1-5 krát“ (41 %), „5-10 krát“ (39 %), „vícekrát“ (16 %) a „nerozesílám životopisy“ (4 %). Nezaměstnaní absolventi měsíčně zaslali či rozdali zaměstnavatelům životopis „1-5 krát“ (41 %), „5-10 krát“ (39 %), „vícekrát“ (12 %) a „nerozesílám životopisy“ (8 %). Výsledky u této otázky vyšly u zaměstnaných a u nezaměstnaných absolventů u odpovědi „1 – 5 krát“ a „5 – 10 krát“ totožné v %. Výsledky této otázky se pouze lišily u odpovědi „vícekrát“ a „nerozesílám životopisy“. **Zaměstnaní absolventi na odpověď „vícekrát“ odpověděli o 4 % více, než nezaměstnaní absolventi; zaměstnaní absolventi u odpovědi „nerozesílám životopisy“ odpověděli o 4 % méně, než nezaměstnaní absolventi.** K získání zaměstnání je třeba měsíčně zasílat daleko více životopisů a průvodních dopisů se životopisy, než rozesílali respondenti.

Předpoklad č. 1 se z výše uvedeného vyhodnocení u všech otázek, potvrdil.

● **Předpoklad č. 2 - „Lze předpokládat, že nezaměstnaní absolventi měli nižší úroveň vzdělání než zaměstnaní absolventi“** (ověřováno pomocí dotazníkového šetření – otázkou č. 3). Otázka č. 3. zkoumala nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnaných a nezaměstnaných absolventů. **Bylo zjištěno, že se předpoklad č. 2 potvrdil.**

Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnaných absolventů bylo „středoškolské s maturitou“ (42 %), „gymnázium“ (30 %), „vyučen/a s maturitou“ (16 %) a „vyučen/a bez maturity“ (12 %). Nejvyšší dosažené vzdělání nezaměstnaných absolventů bylo „středoškolské s maturitou“ (37 %), „vyučen/a bez maturity“ (33 %), „gymnázium“ (20 %) a „vyučen/a s maturitou“ (10 %). V této otázce bylo zjištěno, že nejvíce dotazovaných absolventů mělo „středoškolské vzdělání s maturitou“ (39 %). Zaměstnaní absolventi v nejvyšším dosaženém vzdělání „vyučen/a s maturitou“ převyšovali o 4 %, ve „středoškolském vzdělání s maturitou“ o 5 % a ve vzdělání „gymnázium“ o 10 % nezaměstnané absolventy. Nezaměstnaní absolventi v nejvyšším dosaženém vzdělání „vyučen/a bez maturity“ převyšovali o 21 % zaměstnané absolventy.

Po absolvování základní školy každý dotazovaný respondent pokračoval v dalším vzdělávání, (dotazníky byly rozdávány pouze respondentům, kteří pokračovali po ukončení povinné školní docházky v dalším studiu). Z výsledků bylo evidentní, že respondenti více upřednostňovali vzdělání, kde získají maturitní vysvědčení, než vzdělání, kde získají

výuční list, tj. 86 % zaměstnaných a 67 % nezaměstnaných absolventů upřednostňovalo vzdělání ukončené maturitní zkouškou.

Nezaměstnaní absolventi mají nižší úroveň vzdělání o 38 %, než zaměstnaní absolventi. Předpoklad č. 2 se z výše uvedeného vyhodnocení, potvrdil.

• **Předpoklad č. 3 - „Lze předpokládat, že více jak 50 % nezaměstnaných absolventů ztratilo po určité době motivaci k dalšímu hledání zaměstnání“** (ověřováno pomocí dotazníkového šetření – otázkou č. 20). Otázka č. 20 zkoumala, zda-li nezaměstnaní absolventi ztratili svými neúspěchy při hledání zaměstnání motivaci k dalšímu hledání zaměstnání. **Bylo zjištěno, že se předpoklad č. 3 nepotvrdil.**

Z výsledků bylo zjištěno, že dotazovaní nezaměstnaní absolventi v 69 % neztratili po určité době (do doby, kdy bylo prováděno dotazníkové šetření) svými neúspěchy při hledání zaměstnání motivaci k dalšímu hledání zaměstnání. Výsledky ukázaly, že nezaměstnaní absolventi měli velkou trpělivost při hledání zaměstnání, i když nebyli mnohokrát do zaměstnání přijati. **Více jak polovina nezaměstnaných absolventů odpověděla, že neztratila svými neúspěchy při hledání zaměstnání motivaci k dalšímu hledání zaměstnání.** Dotazovaní nezaměstnaní absolventi měli nižší vzdělání než dotazovaní zaměstnaní absolventi (viz. otázka č. 3) a aktivitu k získání zaměstnání vyvíjeli také méně, (viz. otázka č. 5) než zaměstnaní absolventi, tzv. zaměstnaní absolventi, v době, kdy byli nezaměstnaní a byli v evidenci na úřadu práce, přistupovali k získání zaměstnání aktivněji a měli vyšší vzdělání, než nezaměstnaní absolventi. **Dotazovaní nezaměstnaní absolventi však svými neúspěchy při hledání zaměstnání neztratili motivaci k dalšímu hledání zaměstnání a to je k získání zaměstnání nejdůležitější.** K tomu, aby neměli nezaměstnaní absolventi mnoho neúspěchů při hledání zaměstnání by bylo vhodné, aby si nezaměstnaní absolventi uvědomili, že by měli k získání zaměstnání vynaložit aktivnější přístup a mohli by i pokračovat v dalším vzdělání, jak uvedli v otázce č. 17.

4 ZÁVĚR

Téma bakalářské práce „Absolventi na trhu práce“ bylo téma velice pestré. Bakalářská práce se pokusila zmapovat problematiku absolventů na trhu práce, tj. postavení a uplatnění absolventů na trhu práce.

Téma „Absolventi na trhu práce“ bylo vybráno k napsání bakalářské práce vzhledem k rozsáhlé problematice mladých lidí na trhu práce a ke zmapování situace absolventů na trhu práce v jabloneckém okrese.

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat teoreticky i prakticky problematiku absolventů na trhu práce. Zjistit a popsat postavení a uplatnění absolventů na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou. Porovnat výsledky průzkumu, který zkoumal, jak zaměstnaní absolventi využívali a nezaměstnaní absolventi využívají aktivní přístup, profesní znalosti, odborné služby úřadů práce či agentur pro jejich nejefektivnější a nejrychlejší uplatnění na trhu práce.

Bakalářská práce byla kromě úvodu a závěru rozložena do teoretické části, praktické části, a navrhovaných opatření.

Teoretická část bakalářské práce se zabývala trhem práce, nezaměstnaností, postavením a uplatněním absolventů na trhu práce, úřadem práce, základními aspekty při hledání zaměstnání absolventy a školstvím a vzděláváním absolventů.

Cílem průzkumu praktické části bakalářské práce bylo zjistit, jak zaměstnaní absolventi využívali a nezaměstnaní absolventi využívají svůj aktivní přístup, kompetence, profesní znalosti, odborné služby úřadů práce či agentur práce pro co možná nejefektivnější a nejrychlejší uplatnění na trhu práce. Účelem průzkumu bylo porovnat výsledky obou skupin – zaměstnaných a nezaměstnaných absolventů a vyhodnotit rozdíly mezi nimi. Průzkum byl proveden mezi zaměstnanými absolventy v jabloneckém okrese, kteří si po ukončení studia již našli zaměstnání a mezi nezaměstnanými absolventy, kteří jsou v evidenci úřadu práce v jabloneckém okrese (Úřad práce Jablonec nad Nisou, Úřad práce Železný Brod a Úřad práce Tanvald) a práci si stále hledají. K výzkumu praktické části bakalářské práce je použito dotazníkové šetření, které proběhlo v době od 24.11.2010 do 24.1.2011 u 60 zaměstnaných a u 60 nezaměstnaných absolventů. Prezentovaná data byla od 57 zaměstnaných absolventů a od 51 nezaměstnaných absolventů. Rozdíly zaměstnaných a nezaměstnaných absolventů byly znázorněny u uvedených popisů, tabulek a grafů. V praktické části byly stanoveny tři předpoklady. Předpoklad č. 1: „Lze předpokládat, že zaměstnaní absolventi využívali více svůj aktivní přístup k hledání

zaměstnání, než nezaměstnaní absolventi“; předpoklad č. 2: „Lze předpokládat, že nezaměstnaní absolventi měli nižší úroveň vzdělání než zaměstnaní absolventi“; předpoklad č. 3: „Lze předpokládat, že více jak 50 % nezaměstnaných absolventů ztratila po určité době motivaci k dalšímu hledání zaměstnání“. Předpoklad č. 1. a 2. byl potvrzen; předpoklad č. 3. se nepotvrdil.

Každý z nás se může ocitnou ve svízelné situaci nezaměstnaného. Najít v současné době dobře placenou práci je nesnadný úkol. Při hledání zaměstnání nelze kritizovat různé problémy na trhu práce a v ekonomice, které vedou k nezaměstnanosti, ale je zapotřebí se více soustředit na své schopnosti a dovednosti a na snahu při hledání zaměstnání. Pokud se budeme snažit najít dobré zaměstnání, začneme např. s rekvalifikací, odborném vzděláním, tak se snaha dříve či později projeví.

Absolventi na trhu práce jsou rizikovou skupinou, která je diskriminována na základě jejich nízkého věku a na základě jejich nezkušeností v pracovním životě. Je zapotřebí, aby si mladí lidé uvědomili, že jejich **„pozitivní či negativní myšlení, vnímání a činy ovlivňují budoucnost celé naší země“**. Nejdůležitější je, aby mladí lidé byli od narození učeni k ochotě pracovat, k ochotě vzdělávat se a k ochotě stále si zdokonalovat své kompetence.

5 NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ

● Navrhovaná opatření směrem k absolventům

- Absolventi by si měli uvědomit, že pokud chtějí získat zaměstnání, tak by k získání zaměstnání měli každý den vynakládat určitou snahu, např. sledovat nástěnky s volnými pracovními místy na úřadu práce, sledovat internetové portály nabízející volná pracovní místa, sledovat noviny nabízející volná pracovní místa; měli by zasílat životopisy zaměstnavatelům na každé vhodné volné pracovní místo. Aktivní snaha je k získání zaměstnání nejdůležitější. Čím více bude absolvent vynakládat snahu k získání zaměstnání, tím bude mít větší možnost získat zaměstnání.
- Absolventi by měli sami zažádat na úřadu práce o absolvování rekvalifikačních kurzů, které mohou k získání zaměstnání využít.
- Absolventi by si měli udělat přehled o situaci na trhu práce v celé České republice a především v regionu, kde se chtějí ucházet o zaměstnání.
- Absolventi by měli k získání zaměstnání více využívat své vzdělání, znalosti, dovednosti a osobnostní vlastnosti.
- Absolventi by si měli vytvořit přehledný, stručný, výstižný a upravený životopis, kterým se budou u zaměstnavatelů prezentovat.
- Pokud mají absolventi nižší vzdělání, měli by se pokusit si vzdělání zvýšit, jelikož vzdělání má velký vliv na uplatnění se na trhu práce.

● Navrhovaná opatření směrem k rodině absolventa

- Rodina by měla absolventa seznámit se situací na trhu práce v České republice a v regionu, kde bydlí a kde se bude ucházet o zaměstnání.
- Rodina by měla absolventa motivovat ke zvýšení svého vzdělání, tzn. měla by umět absolventovi vysvětlit, že pokud bude mít vyšší vzdělání, bude mít i vyšší možnost získat zaměstnání, které by ho bavilo. Absolventi vědí, že čím vyšší budou mít vzdělání, tím budou mít vyšší možnost získat zaměstnání, ale bylo by vhodné, aby tento fakt absolventi od své rodiny stále slýchali.
- Rodina by nezaměstnaného absolventa měla emočně podporovat a motivovat ho při neúspěších v hledání zaměstnání.
- Bylo by vhodné, kdyby se rodina pokusila absolventovi pomoci hledat zaměstnání.

- **Navrhovaná opatření směrem ke školským zařízením**

- Školská zařízení by měla zavést přednášky/semináře zaměřené na seznámení studentů posledních ročníků se situací na trhu práce. Bylo by vhodné, aby se studenti na přednáškách/seminářích v rámci školy naučili, jak si hledat zaměstnání, jak psát správně životopisy či jak si hledat zaměstnání na internetu.
- Bylo by dobré prodloužit povinnou školní docházku, tzn. aby se za povinnou školní docházku považovala například jakákoliv škola, kde student získá výuční list, tzn. tříleté středoškolské studium. Absolventi by získali výuční list a mnoho zkušeností, znalostí, dovedností, které jsou pro uplatnění se na trhu práce důležité.
- Bylo by vhodné rozšířit obory a kurzy, které jsou na trhu práce nejvíce žádané.
- Poměrně málo školských institucí zprostředkovává pro studenty praxi v rámci studia. Jediné integrované střední školy zprostředkovávají praxi v rámci studia. Střední školy např. (obchodní akademie, gymnázia) praxe v rámci studia většinou nemají a pokud mají, tak absolvent musí za rok vykonat pouze týdenní praxi, kterou si musí sám zprostředkovat. Studenti po ukončení studia nemají téměř žádnou praxi v oboru. Bylo by dobré, kdyby soukromní zaměstnavatelé a státní firmy umožnili školským zařízením, aby u nich mohli studenti vykonávat praxi v rámci studia. Soukromní zaměstnavatelé či firmy by dostávali od státu finanční částku, tzn. dotaci, že umožňují školským zařízením, aby ve firmách studenti získali praxi v oboru, který studují na škole.

- **Navrhovaná opatření směrem k zaměstnavatelům**

- Jako opatření by bylo dobré, kdyby zaměstnavatelé dostávali za přijetí absolventa do zaměstnání finanční částku od státu, tzn. dotaci za přijetí absolventa. Podmínkou by bylo, aby rok zaměstnavatel zaměstnával absolventa. Za rok by absolvent získal pracovní zkušenosti a praxi v oboru. Poté by záleželo na zaměstnavateli, zda-li absolventa přijme do zaměstnání na dobu neurčitou nebo přijme nového absolventa, na kterého opět dostane dotaci od státu. Absolventi by tak získali pracovní zkušenosti a praxi v oboru a měli by vyšší možnost se uplatnit na trhu práce.
- Bylo by vhodné, kdyby zaměstnavatelé nehodnotili k přijetí do zaměstnání pouze nízký věk absolventů a jejich nulové zkušenosti. Bylo by dobré, kdyby zaměstnavatelé využívali k přijetí do zaměstnání absolventovy dobré stránky, např. (počítačové a jazykové znalosti a flexibilitu).

- **Navrhovaná opatření směrem k instituci „Úřad práce“**

- Povinné absolvování rekvalifikačních kurzů všemi nezaměstnanými a především absolventy. Rekvalifikační kurzy mohou pomoci nezaměstnaným absolventům k získání zaměstnání, např. (absolventi získají přehled o tom jak si správně hledat zaměstnání – kurz zaměřený na správné hledání zaměstnání; kurz pečovatelky, počítačový kurz, kurz zaměřený na získání řidičských průkazů). Nezaměstnaní absolventi získají absolvováním rekvalifikačních kurzů vědomosti a dovednosti, které mohou uplatnit v hledání zaměstnání.
- Intenzivnější sociální práce pracovníků z úřadu práce s nezaměstnanými absolventy. V dnešní době na úřad práce dochází nezaměstnaní absolventi cca. jednou za dva až tři měsíce, což je velice málo. Vhodné by bylo, aby každý měsíc (i častěji) nezaměstnaní absolventi docházeli na úřad práce. S nezaměstnanými absolventy by měli pracovníci spolupracovat více specificky a měli by absolventy více motivovat k dalšímu hledání zaměstnání při neúspěších. Pracovníci úřadu práce by měli do své práce více zapojit empatický přístup.
- Pracovníci úřadu práce by měly být více proškoleny (semináře, školení). Pokud se u pracovníků projeví známky syndromu vyhoření či práci vykonávají s neochotou nezaměstnaným absolventům pomoci, může tato práce nezaměstnaným absolventům uškodit.

- **Navrhovaná opatření směrem ke státu (trhu práce)**

- Snížení věku odchodu do důchodu. Staří lidé by uvolnili pracovní místa mladším lidem.
- Malá nabídka pracovních míst je zapříčiněna také dovozem levnějších výrobků z jiných zemí. K tomu, aby trh práce fungoval musí být dostatek nabídky pracovních míst. Ke zvýšení počtu pracovních míst by pomohlo, kdyby se omezil dovoz různých surovin či výrobků z jiných zemí.
- V dnešní době v České republice získávají snáze zaměstnání migranti, jelikož jsou soukromými zaměstnavateli využíváni jako tzv. „levná pracovní síla“ (pracují za minimální mzdu a někdy i za nižší mzdu, než je stanovena zákonem) nebo u soukromníků pracují tzv. „na černo“. Bylo by vhodné zpřísnit regulační mechanismy pro zahraniční pracovní sílu v souladu s migrační politikou vlády, např. (v České republice by mohli pracovat pouze migranti, kteří se do České republiky přivdali či přiznali). Podnikatelé by tak museli začít více zaměstnávat české občany a absolventům by se zvýšila možnost získat zaměstnání.
- Finančně podporovat zaměstnavatele za přijímání určitých rizikových skupin do zaměstnání např. (absolventi, matky po mateřské dovolené, zdravotně postižené osoby).

6 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

AUTANASBAVI.CZ. *Mgr. Michal Holý, analytik trhu práce, Úřad práce v Jablonci nad Nisou* [online]. [cit. 2011-7-24]. Dostupné na Internetu: <http://www.autanasbavi.cz/rada-odbornika/6>.

BEST, J. *Vezměte svou kariéru do vlastních rukou aneb jak najít to pravé zaměstnání*. Praha: Management Press Ringier ČR A.S., 1997. ISBN 80-85943-43-3.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUDÍKOVÁ, M., aj. *Předčasné odchody mladých lidí ze středního vzdělávání. Rozsah, problémy, příčiny, možnosti prevence*. Praha: Národní ústav odborového vzdělávání, 2006. ISBN 80-85118-99-8.

BUCHTOVÁ, B., aj. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. ISBN 80-247-0179-0.

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

BUSINESSINFO.CZ. *Míra registrované nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2011-11-18]. Dostupné na Internetu: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/analyzy-statistiky/hlavni-makroekonomicke-ukazatele-cr/1000431/49089/#miraregnezam>.

CAZES, S., NEŠPOROVÁ, A. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy. Pružnost trhu a ochrana pracovníka*. Praha: MPSV, 2003. ISBN 80-86552-78-0.

Cyklická nezaměstnanost. In *Wikipedie - otevřená encyklopedie* [online]. [cit.2011-11-19]. Dostupné na Internetu: http://cs.wikipedia.org/wiki/Cyklick%C3%A1_nezam%C4%Bstnanost.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD - Liberecký kraj. *Charakteristika okresu Jablonec nad Nisou* [online]. [cit. 2011-3-26]. Dostupné na Internetu:

http://www.liberec.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_jn.

FARDA, D. *Jak se úspěšně ucházet o zaměstnání*. Praha: Glos, 1989.

ISBN 80-237-2205-0.

FESTOVÁ, J. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2004*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004 [online]. [cit. 2010-10-13].

Dostupné na Internetu: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NEZAM03.pdf.

FESTOVÁ, J., VOJTĚCH, J. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2003*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2003 [online].

[cit. 2010-9-22]. Dostupné na Internetu:

http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Nezam2004.pdf.

FRIEDRICH, H. *Umění získat-práci-společníka-zaměstnance*. Falkon s.r.o. 1992.

ISBN 80-900700-5-1.

GIDDNENS, A. *Sociologie*. Blackwell, 1997. ISBN 80-7203-124-4.

HARTL, P. *Psychologický slovník*. 1.vyd. Praha: Edice Slovník, 1993.

ISBN 80-90 15 49-0-5.

HOLÝ, M. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2010*

[online]. [cit. 2011-10-7]. Dostupné na Internetu:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/jablonec_nad_nisou/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2010.pdf.

HOLÝ, M. *Míra nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2011-10-2]. Dostupné na Internetu:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/jablonec_nad_nisou/grafy_a_mapy_ukazatelu_trhu_prace/graf_mn_jncr_portal.pdf.

HOLÝ, M. *Uchazeči a volná místa* [online]. [cit. 2011-10-2]. Dostupné na Internetu: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/jablonec_nad_nisou/grafy_a_mapy_ukazatelu_trhu_prace/graf_u_vm_portal.pdf.

HOLÝ, M. *Věková struktura* [online]. [cit. 2011-10-2]. Dostupné na Internetu: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/jablonec_nad_nisou/grafy_a_mapy_ukazatelu_trhu_prace/jn_ob_vek.pdf.

HOLÝ, M. *Hlavní ukazatele v mikroregionech* [online]. [cit. 2011-10-2]. Dostupné na Internetu: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/jablonec_nad_nisou/grafy_a_mapy_ukazatelu_trhu_prace/jn_mi_mn_u_vm.pdf.

HUBÁLEK, M., ŠTEPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. 1. vyd. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Věková a vzdělanostní struktura* [online]. [cit. 2011-7-30]. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrtstat-2010-q4.zip>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Kvalifikační struktura absolventů. H – Střední odborné (vyučení) za 2. pol. 2010* [online]. [cit. 2011-9-10]. Dostupné na Internetu: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa/?_piref37_240489_37_240488_240488.statse=2000000000011&_piref37_240489_37_240488_240488.statse=2000000000012&_piref37_240489_37_240488_240488.send=send&_piref37_240489_37_240488_240488.stat=2000000000030&_piref37_240489_37_240488_240488.obdobi=Q&_piref37_240489_37_240488_240488.rok=2010&_piref37_240489_37_240488_240488.uzemi=120000&ok=Vybrat.

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Kvalifikační struktura absolventů. M – ÚSO s maturitou (bez vyučení) za 2. pol. 2010* [online]. [cit. 2011-9-10]. Dostupné na Internetu: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa/?_piref37_240489_37_240488_240488.statse=2000000000011&_piref37_240489_37_240488_240488.statse=2000000000012&_piref37_240489_37_240488_240488.send=send&_piref37_240489_37_240488_240488.stat=2000000000033&_piref37_240489_37_240488_240488.obdobi=Q&_piref37_240489_37_240488_240488.rok=2010&_piref37_240489_37_240488_240488.uzemi=120000&ok=Vybrat.

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Kvalifikační struktura absolventů. H – Střední odborné (vyučení) za 1. pol. 2011* [online]. [cit. 2011-9-10]. Dostupné na Internetu:

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa/?_piref37_240489_37_240488_240488.statse=2000000000011&_piref37_240489_37_240488_240488.statsk=2000000000012&_piref37_240489_37_240488_240488.send=send&_piref37_240489_37_240488_240488.stat=2000000000030&_piref37_240489_37_240488_240488.obdobi=P&_piref37_240489_37_240488_240488.rok=2011&_piref37_240489_37_240488_240488.uzemi=120000&ok=Vybrat.

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Kvalifikační struktura absolventů. M – ÚSO s maturitou (bez vyučení) za 1. pol. 2011* [online]. [cit. 2011-9-10]. Dostupné na Internetu:

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa/?_piref37_240489_37_240488_240488.statse=2000000000011&_piref37_240489_37_240488_240488.statsk=2000000000012&_piref37_240489_37_240488_240488.send=send&_piref37_240489_37_240488_240488.stat=2000000000033&_piref37_240489_37_240488_240488.obdobi=P&_piref37_240489_37_240488_240488.rok=2011&_piref37_240489_37_240488_240488.uzemi=120000&ok=Vybrat.

JABLONECKYDENIK.CZ. *Nezaměstnanost: Konečně padla hranice deseti procent* [online]. [cit. 2011-8-5]. Dostupné na Internetu:

http://jablonecky.denik.cz/zpravy_region/nezamestnanost-konecne-padlahranice20101108.html.

JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2001. ISBN 80-7178-535-0.

KADLEC, M., aj. *Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce*. Praha: Tauris, 2000. ISBN 80-211-0363-9.

KREBS, V., aj. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2002. ISBN 80-86395-33-2.

KREBS, V., aj. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

KUCHAŘ, P. *Trh práce. Sociologická analýza*. Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

KURZY.CZ. *Česká republika–míra nezaměstnanosti* [online].[cit. 2011-8-13].Dostupné na Internetu:<http://zpravy.kurzy.cz/261928-cr-mira-nezamestnanosti-v-lednu-vzrostla-na-9-7/>.

LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. 4. aktual. vyd. Anag, 2008. ISBN 978-80-7263-460-6.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Slon, 1998. ISBN 80- 86429-08-3.

MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi. Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2005. ISBN 80-7367-002-X.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1.vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.

MATOUŠEK, O., aj. *Sociální služby*. 1. vyd. Praha: Portál s.r. o., 2007. ISBN 978-80-7367-310-9.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Akční plán podpory odborového vzdělávání pokračuje. Právo: více informací poskytuje ISA* [online]. [cit. 2010-9-11]. Dostupné na Internetu: <http://www.msmt.cz/>.

NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. *Postavení absolventů škol na trhu práce se zlepšuje jen velmi pomalu* [online]. [cit. 2011-11-19]. Dostupné na Internetu: <http://www.nuov.cz/vip2/postaveni-absolventu-skol-na-trhu-prace-se-zlepsuje-jen?highlightWords=M%EDra+nezam%ECstnanosti+absolvent%F9>.

PRŮCHA, J. *Vzdělávání a školství ve světě. Základy mezinárodní komparace vzdělávacích systémů*. vyd. 1. Praha: Portál s.r.o., 1999. ISBN 80-7178-290-4.

POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství Praha, 1995. ISBN 80-85850-01-X.

SIEGEL, Z. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče*. Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0612-1.

SIEGEL, Z. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-1388-8.

SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova Univerzita Brno, 1995. ISBN 80-210-1251-X.

TOMANDL, A., BĚHALOVÁ, M., TUREK, A. *Než zaklepete u zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. ISBN 80-85529-86-6.

Trh práce. In *Wikipedie - otevřená encyklopedie* [online]. [cit.2010-09-25]. Dostupné na Internetu: http://cs.wikipedia.org/wiki/Hlavn%C3%AD_strana.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál. s.r.o., 2004. ISBN 80-7178-803-3.

VOJTĚCH, J. *Trh práce, školy a absolventi v Moravskoslezském kraji*. Praha: Národní ústav odborového vzdělávání, 2004. ISBN 80-85118-83-1.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2010-10-17]. Dostupné na Internetu: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004.

Zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu ve znění pozdějších předpisů [online]. [cit. 2011-11-19]. Dostupné na Internetu: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zivotni-existencni-minimum/zneni.aspx>
<http://www.zakony.propravo.cz/2011/05/zakon-c-1102006-sb-o-zivotnim.html>.

7 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník „Absolventi na trhu práce“ - zaměstnaní absolventi;

Dotazník „Absolventi na trhu práce“ - nezaměstnaní absolventi

Příloha č. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou a v České republice;

Vývoj počtu uchazečů a volných míst v okrese Jablonec nad Nisou; Věková struktura

uchazečů - obce okresu Jablonec nad Nisou; Míra nezaměstnanosti, počet volných míst a evidovaných uchazečů v mikroregionech v okrese Jablonec nad Nisou

Příloha č. 3: Kvalifikační struktura absolventů v okrese Jablonec nad Nisou za 2. pololetí 2010 a za 1. pololetí 2011

Příloha č. 1: Dotazník „Absolventi na trhu práce“ - zaměstnaní absolventi; Dotazník „Absolventi na trhu práce“ - nezaměstnaní absolventi

DOTAZNÍK
„Absolventi na trhu práce“
- zaměstnaní absolventi -

Vážený absolventi,

Jsem studentkou Fakulty přírodovědně - humanitní a pedagogické, Technické univerzity v Liberci a obracím se na Vás s prosbou o vyplnění jednoduchého anonymního dotazníku, který bude podkladem pro moji bakalářskou práci na téma “Absolventi na trhu práce”.

Předem Vám děkuji za Váš čas a vyplnění dotazníku.

Pokyny k vyplnění dotazníku:

V každé otázce vyberte a zakřížkujte vždy jen **jednu** odpověď, pokud není uvedeno jinak.

1. Jste muž nebo žena?

- ☐ Muž
- ☐ Žena

2. Do jaké věkové kategorie patříte?

- ☐ 15 - 18
- ☐ 19 - 21
- ☐ 22 – více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- ☐ Vyučen/a bez maturity
- ☐ Vyučen/a s maturitou
- ☐ Středoškolské s maturitou
- ☐ Gymnázium

Jaký obor jste na škole studoval/a?

Doplňte.....

4. Jak dlouho jste byl/a po ukončení studia bez zaměstnání?

- ☐ Do 6 měsíců
- ☐ 6 měsíců – 1 rok
- ☐ 1 rok – 2 roky

5. Co jste nejvíce využíval/a při hledání zaměstnání?

- ☐ Svůj aktivní přístup (docházení na úřad práce, zasílání životopisů, osobní pohovory)
- ☐ Své profesní znalosti (vzdělání)
- ☐ Své osobní vlastnosti (sympatie)
- ☐ Služby úřadu práce (rekvalifikace, poradenské služby)
- ☐ Nic
- ☐ Osobní kontakty, známosti

6. Jakým způsobem jste si hledal/a zaměstnání?

(je možné zaškrtnout více variant)

- ☐ Docházením na úřad práce a stále se informuji po nabídkách zaměstnání
- ☐ Byl/a jsem zaregistrován/a v agentuře práce, která zprostředkovává zaměstnání
- ☐ Četl/a jsem nabídky práce na nástěnkách úřadu práce a v novinách
- ☐ Četl/a jsem nabídky práce na internetu
- ☐ Zasílal/a jsem životopisy zaměstnavatelům
- ☐ Telefonicky jsem obvolával/a zaměstnavatele
- ☐ Osobně jsem docházel/a za zaměstnavateli
- ☐ Přes doporučení od známého
- ☐ Nehledal/a jsem si zaměstnání
- ☐ Jiná možnost:.....

7. Jakým způsobem jste oslovoval/a zaměstnavatele?

(je možné zaškrtnout více variant)

- ☐ Osobně
- ☐ Telefonicky
- ☐ Zasíláním životopisu
- ☐ E-mailem
- ☐ Neoslovoval/a jsem žádným způsobem zaměstnavatele

8. Kolik času denně jste strávil/a hledáním zaměstnání?

- ☐ Méně než 30 minut
- ☐ Přibližně 1 hodinu
- ☐ Více hodin, doplňte kolik.....
- ☐ Nehledal/a jsem si zaměstnání každý den

9. Kolikrát měsíčně jste osobně navštěvoval/a zaměstnavatele?

- ☐ 1 – 5 krát
- ☐ 5 – 10 krát
- ☐ Vícekrát
- ☐ Osobně jsem nenavštěvoval/a zaměstnavatele

10. Kolikrát měsíčně jste zaslal/a či rozdal/a zaměstnavatelům životopis?

- ☐ 1 – 5krát
- ☐ 5 – 10krát
- ☐ Vícekrát
- ☐ Nerozesílala/a jsem životopisy

11. Co jste nabízel/a ze svých klíčových kompetencí (znalostí, dovedností, schopností) zaměstnavatelům, k tomu, aby Vás přijali do zaměstnání?
(je možné zaškrtnout více variant)

- ☐ Počítačové znalosti
- ☐ Jazykové znalosti
- ☐ Komunikační dovednosti
- ☐ Administrativní dovednosti
- ☐ Manuální schopnosti
- ☐ Organizační schopnosti
- ☐ Schopnost pracovat samostatně i v týmu
- ☐ Schopnost řešit situace
- ☐ Spolehlivost
- ☐ Flexibilitu
- ☐ Tvořivost
- ☐ Jiná možnost:.....

12. Využíval/a jste někdy služby úřadu práce?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

Pokud ano, jaké?

- ☐ Rekvalifikace
- ☐ Poradenské služby pro zprostředkování vhodného zaměstnání
- ☐ Informační služby o možnostech dalšího vzdělávání
- ☐ Nevyužíval/a jsem žádné služby úřadu práce

13. Pokud jste byl/a v evidenci úřadu práce, absolvoval/a jste rekvalifikační kurzy?

- ☐ Ano
Pokud ano, doplňte jaké.....
- ☐ Ne
Pokud ne, uveďte důvod.....

14. Myslíte si, že Vám absolvování rekvalifikačního kurzu pomohlo při hledání zaměstnání?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

15. V jakém oboru jste si hledal/a zaměstnání?

(je možné zaškrtnout více variant)

- ☐ V oboru, který jsem studoval/a na škole
- ☐ V oboru rekvalifikace
- ☐ V jiném oboru, doplňte v jakém.....
- ☐ Hledal/a jsem jakékoliv pracovní místo

16. Využil/a jste Vaše získané vědomosti/dovednosti ze školy při hledání zaměstnání?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

17. Byl/a by jste ochoten/a pokračovat v dalším studiu pro získání zaměstnání?

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Nevím

18. Byl/a jste ochoten/a se přestěhovat za prací?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

19. Co Vás motivovalo k hledání a k získání zaměstnání?

- ☐ Seberealizace
- ☐ Nedostatek financí
- ☐ Nic, protože mám dostatek financí ze státních dávek
- ☐ Nic mě nemotivuje

20. Co považuje za problém při uplatnění absolventů na trhu práce?

(je možné zaškrtnout více variant)

- ☐ Malá nabídka pracovních volných míst
- ☐ Nevhodná příprava
- ☐ Chybějící praktické zkušenosti
- ☐ Problém dojíždění
- ☐ Neznalost jazyků, PC
- ☐ Jiná možnost:.....

DOTAZNÍK
„Absolventi na trhu práce“
- nezaměstnaní absolventi -

Vážení absolventi,

Jsem studentkou Fakulty přírodovědně - humanitní a pedagogické, Technické univerzity v Liberci a obracím se na Vás s prosbou o vyplnění jednoduchého anonymního dotazníku, který bude podkladem pro moji bakalářskou práci na téma “Absolventi na trhu práce”.

Předem Vám děkuji za Váš čas a vyplnění dotazníku.

Pokyny k vyplnění dotazníku:

V každé otázce vyberte a zakřížkujte vždy jen **jednu** odpověď, pokud není uvedeno jinak.

1. Jste muž nebo žena?

- ☐ Muž
- ☐ Žena

2. Do jaké věkové kategorie patříte?

- ☐ 15 - 18
- ☐ 19 - 21
- ☐ 22 – více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- ☐ Vyučen/a bez maturity
- ☐ Vyučen/a s maturitou
- ☐ Středoškolské s maturitou
- ☐ Gymnázium

Jaký obor jste na škole studoval/a?

Doplňte.....

4. Jak dlouho jste bez zaměstnání?

- ☐ Do 6 měsíců
- ☐ 6 měsíců – 1 rok
- ☐ 1 rok – 2 roky

5. Co nejvíce využíváte při hledání zaměstnání?

- ☐ Svůj aktivní přístup (docházení na úřad práce, zasílání životopisů, osobní pohovory)
- ☐ Své profesní znalosti (vzdělání)
- ☐ Své osobní vlastnosti (sympatie)
- ☐ Služby úřadu práce (rekvalifikace, poradenské služby)
- ☐ Nic
- ☐ Osobní kontakty, známosti

6. Jakým způsobem si hledáte zaměstnání?

(je možné zaškrtnout více variant)

- ☐ Docházím na úřad práce a stále se informuji po nabídkách zaměstnání
- ☐ Jsem zaregistrován/a v agentuře práce, která zprostředkovává zaměstnání
- ☐ Čtu nabídky práce na nástěnkách úřadu práce a v novinách
- ☐ Čtu nabídky práce na internetu
- ☐ Zasílám e-mailem životopisy zaměstnavatelům
- ☐ Telefonicky obvolávám zaměstnavatele
- ☐ Osobně docházím za zaměstnavateli
- ☐ Přes doporučení od známého
- ☐ Nehledám si zaměstnání
- ☐ Jiná možnost:.....

7. Jakým způsobem oslovujete zaměstnavatele?

(je možné zaškrtnout více variant)

- ☐ Osobně
- ☐ Telefonicky
- ☐ Zasíláním životopisu
- ☐ E-mailem
- ☐ Neoslovuji žádným způsobem zaměstnavatele

8. Kolik času denně trávíte hledáním zaměstnání?

- ☐ Méně než 30 minut
- ☐ Přibližně 1 hodinu
- ☐ Více hodin, doplňte kolik.....
- ☐ Nehledám si zaměstnání každý den

9. Kolikrát měsíčně osobně navštěvujete zaměstnavatele?

- ☐ 1 – 5 krát
- ☐ 5 – 10 krát
- ☐ Vícekrát
- ☐ Osobně nenavštěvuji zaměstnavatele

10. Kolikrát měsíčně zašlete či rozdáte zaměstnavatelům životopis?

- ☐ 1 – 5krát
- ☐ 5 – 10krát
- ☐ Vícekrát
- ☐ Nerozesílám životopisy

11. Co nabízíte ze svých klíčových kompetencí (znalostí, dovedností, schopností) zaměstnavatelům, k tomu, aby Vás přijali do zaměstnání?

(je možné zaškrtnout více variant)

- ☐ Počítačové znalosti
- ☐ Jazykové znalosti
- ☐ Komunikační dovednosti
- ☐ Administrativní dovednosti
- ☐ Manuální schopnosti
- ☐ Organizační schopnosti
- ☐ Schopnost pracovat samostatně i v týmu
- ☐ Schopnost řešit situace
- ☐ Spolehlivost
- ☐ Flexibilitu
- ☐ Tvořivost
- ☐ Jiná možnost:.....

12. Jaké služby na úřadu práce využíváte?

- ☐ Rekvalifikace
- ☐ Poradenské služby pro zprostředkování vhodného zaměstnání
- ☐ Informační služby o možnostech dalšího vzdělávání
- ☐ Nevyužívám žádné služby úřadu práce

13. Absolvoval/a jste v době evidence na úřadu práce rekvalifikační kurzy?

- ☐ Ano
Pokud ano, doplňte jaké.....
- ☐ Ne
Pokud ne, uveďte důvod.....

14. Myslíte si, že Vám absolvování rekvalifikačního kurzu může pomoci při hledání zaměstnání?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

15. V jakém oboru si hledáte zaměstnání?

(je možné zaškrtnout více variant)

- ☐ V oboru, který jsem studoval/a na škole
- ☐ V oboru rekvalifikace
- ☐ V jiném oboru, doplňte v jakém.....
- ☐ Hledám jakékoliv pracovní místo

16. Využil/a jste Vaše získané vědomosti/dovednosti ze školy při hledání zaměstnání?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

17. Jste ochoten/a pokračovat v dalším studiu pro získání zaměstnání?

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Nevím

18. Jste ochoten/a se přestěhovat za prací?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

19. Co Vás motivuje k hledání a získání zaměstnání?

- ☐ Seberealizace
- ☐ Práce v kolektivu
- ☐ Nedostatek financí
- ☐ Nic, protože mám dostatek financí ze státních dávek
- ☐ Nic mě nemotivuje

20. Ztratili jste svými neúspěchy při hledání zaměstnání motivaci k dalšímu hledání zaměstnání?

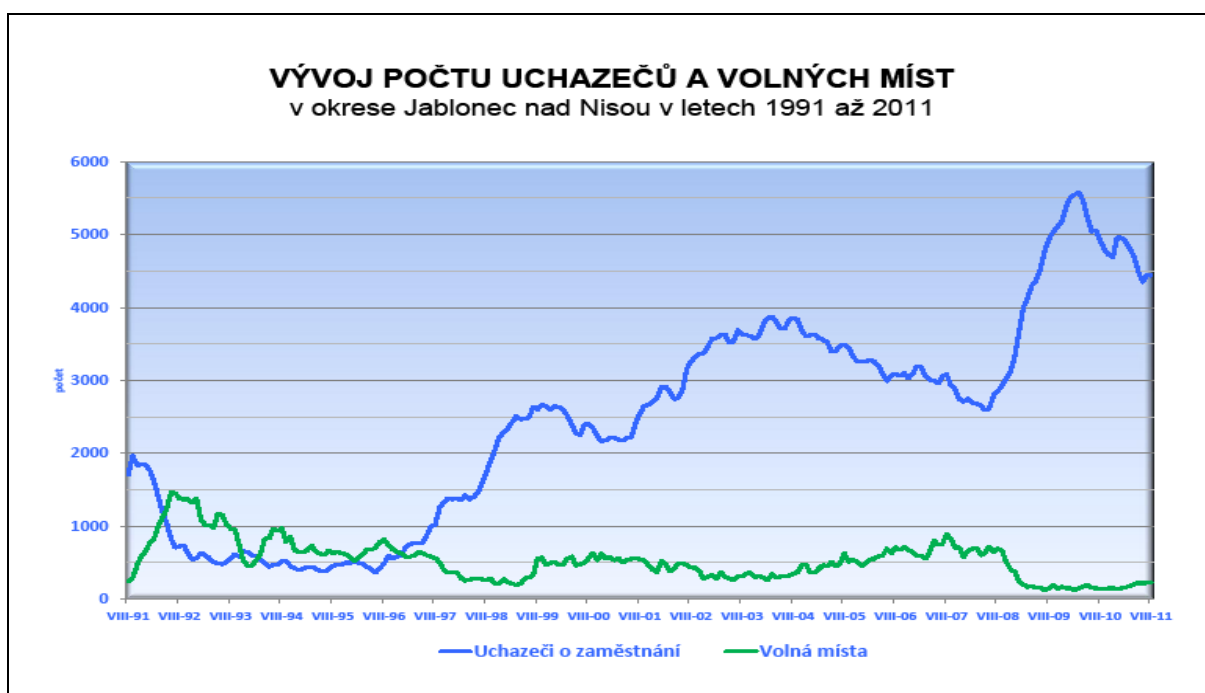
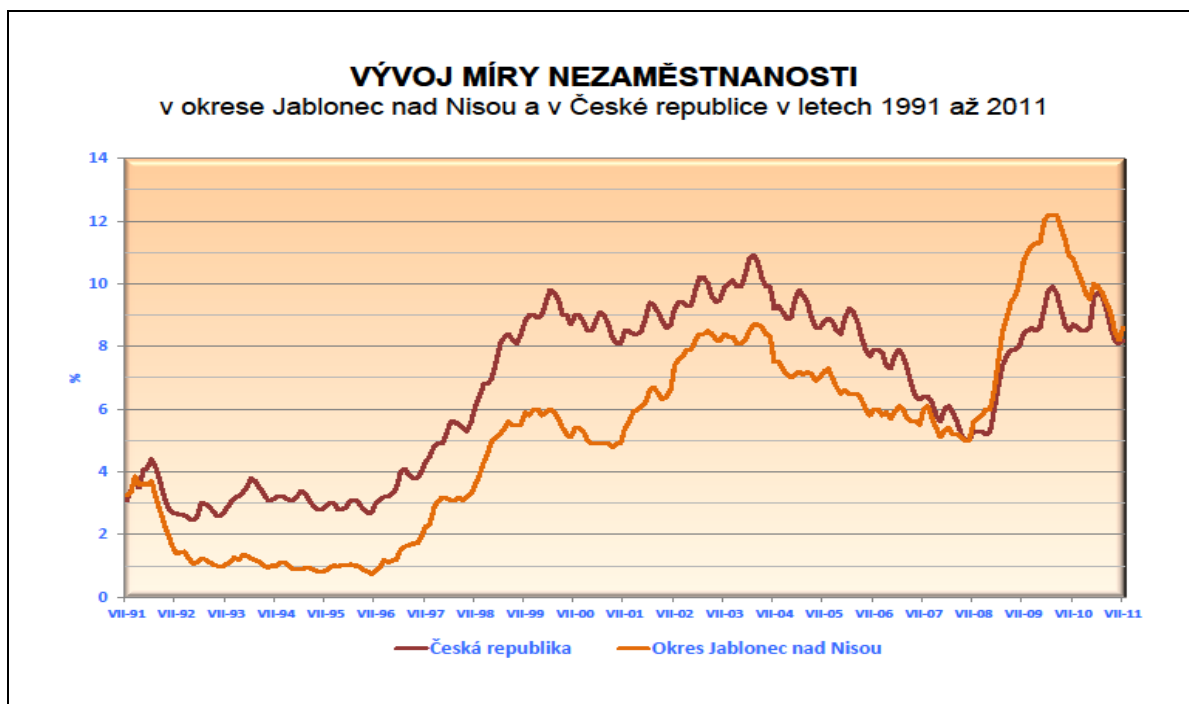
- ☐ Ano
- ☐ Ne

21. Co považuje za problém při uplatnění absolventů na trhu práce?

(je možné zaškrtnout více variant)

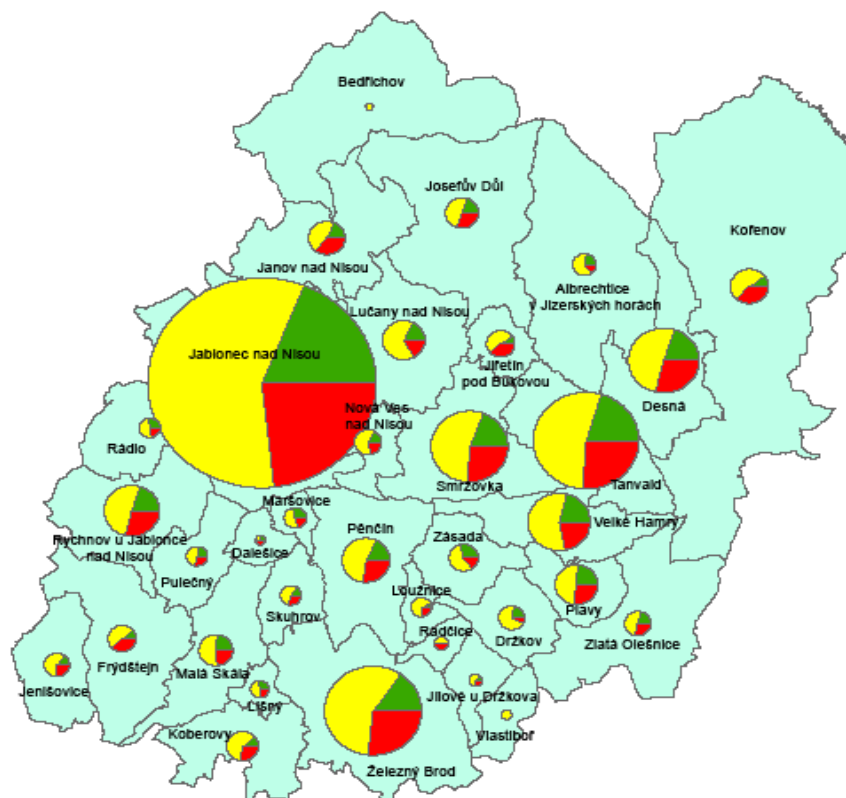
- ☐ Malá nabídka pracovních volných míst
- ☐ Chybějící praktické zkušenosti
- ☐ Problém dojíždění
- ☐ Neznalost jazyků
- ☐ Jiná možnost:.....

Příloha č. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou a v České republice;
 Vývoj počtu uchazečů a volných míst v okrese Jablonec nad Nisou; Věková struktura
 uchazečů - obce okresu Jablonec nad Nisou; Míra nezaměstnanosti, počet volných míst a
 evidovaných uchazečů v mikroregionech v okresu Jablonec nad Nisou



VĚKOVÁ STRUKTURA UCHAZEČŮ

obce okresu Jablonec nad Nisou, stav k 31.8.2011



Souřadnicový systém: S-JTSK
 Vytvořil Mgr. Michal HOLÝ
 7. září 2011, Jablonec nad Nisou
 Data RSO ČSÚ, Úřad práce ČR

0 1 2 4 6 8 kilometry

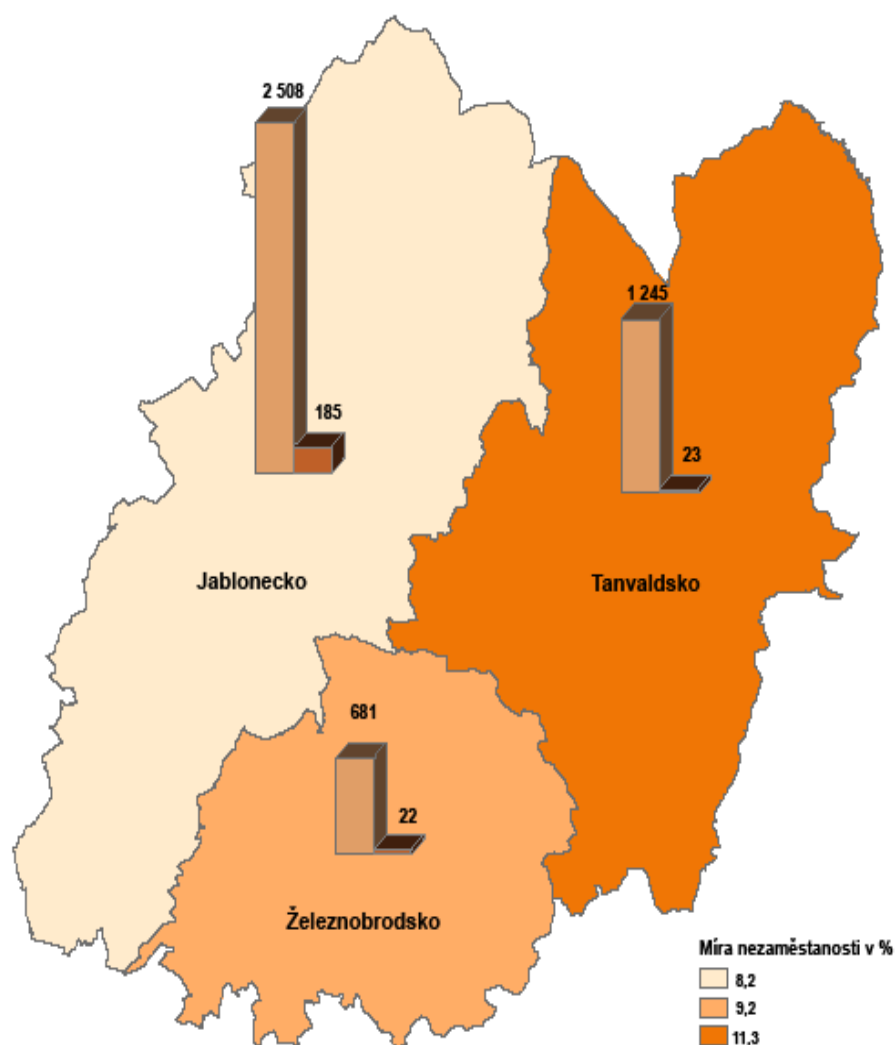
Uchazeči ve věku



do 24 let
 25 až 49 let
 nad 50 let

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI, POČET VOLNÝCH MÍST A EVIDOVANÝCH UCHAZEČŮ

mikroregiony okresu Jablonec nad Nisou, stav k 31.8.2011



Míra nezaměstnanosti v %

- 8,2
- 9,2
- 11,3



Souřadnicový systém: S-JTSK

Vytvořil Mgr. Michal HOLÝ
7. září 2011, Jablonec nad Nisou
Data RSO ČSU, Úřad práce ČR

0 0,5 1 2 3 4 5 6 7 8 kilometry

uchazeči o zaměstnání
volná pracovní místa

Příloha č. 3: Kvalifikační struktura absolventů v okrese Jablonec nad Nisou za
2. pololetí 2010 a za 1. pololetí 2011

H - Střední odborné (vyučen)

v okrese Jablonec nad Nisou za 2. pololetí 2010

Kód a název skupiny oborů	1	2	3	4	5	6	7
	V evidenci ÚP				Vyřazení během období (vč. zpětně vyřazených)		
	Z toho:				Z toho:		
	Na konci sledovaného období	Dosažitelní	V evidenci déle než 5 měsíců	Dosud nepracující	Umístění do zaměstnání	Absolventi v OSS a PO	Umístění jinak
16 - Ekologie a ochrana životního prostředí	0	0	0	0	0	0	0
18 - Informatické obory	0	0	0	0	0	0	0
21 - Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárství	0	0	0	0	0	0	0
23 - Strojírenství a strojírenská výroba	20	19	6	18	2	0	2
26 - Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	2	2	1	1	0	0	0
28 - Technická chemie a chemie silikátů	6	6	1	3	1	0	1
29 - Potravinářství a potravinářská chemie	1	1	1	1	1	0	1
31 - Textilní výroba a oděvnictví	1	1	1	0	0	0	0
32 - Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	0	0	0	0	0	0	0
33 - Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	8	8	2	7	1	0	0
34 - Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	0	0	0	0	0	0	0
35 - Architektura a urbanismus	0	0	0	0	0	0	0
36 - Stavebnictví, geodézie a kartografie	7	7	2	6	2	0	2
37 - Doprava a spoje	0	0	0	0	0	0	0
39 - Speciální a interdisciplinární technické obory	0	0	0	0	0	0	0
41 - Zemědělství a lesnictví	0	0	0	0	0	0	0
43 - Veterinářství a veterinární prevence	0	0	0	0	0	0	0
53 - Zdravotnictví	2	2	0	1	1	0	1
61 - Filozofie, teologie	0	0	0	0	0	0	0
63 - Ekonomika a administrativa	0	0	0	0	0	0	0
64 - Podnikání v oborech, odvětví	0	0	0	0	0	0	0
65 - Gastronomie, hotelnictví a turismus	25	25	4	21	5	0	5
66 - Obchod	9	9	2	6	5	0	5
68 - Právo, právní a veřejnosprávní činnost	0	0	0	0	0	0	0
69 - Osobní a provozní služby	3	3	0	3	3	0	3
72 - Publicistika, knihovnictví a informatika	0	0	0	0	0	0	0
74 - Tělesná kultura, tělovýchova a sport	0	0	0	0	0	0	0
75 - Pedagogika, učitelství a sociální péče	0	0	0	0	0	0	0
78 - Obecně odborná příprava	0	0	0	0	0	0	0
82 - Umění a užité umění	1	1	0	1	2	0	2
91 - Teorie vojenského umění	0	0	0	0	0	0	0
Absolventi bez KKO V	0	0	0	0	0	0	0
celkový počet	85	84	20	68	23	0	22

M - ÚSO s matur. (bez vyuč.)

v okrese Jablonec nad Nisou za 2. pololetí 2010

	1	2	3	4	5	6	7
Kód a název skupiny oborů	V evidenci ÚP				Vyřazení během období (vč. zpětně vyřazených)		
	Z toho:				Z toho:		
	Na konci sledovaného období	Dosažitelní	V evidenci déle než 5 měsíců	Dosud nepracující	Umístění do zaměstnání	Absolventi v OSS a PO	Umístění jinak
16 - Ekologie a ochrana životního prostředí	0	0	0	0	0	0	0
18 - Informatické obory	0	0	0	0	0	0	0
21 - Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárenství	0	0	0	0	0	0	0
23 - Strojírenství a strojírenská výroba	6	6	2	3	8	0	7
26 - Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	3	3	0	3	1	0	1
28 - Technická chemie a chemie silikátů	1	1	0	1	2	0	2
29 - Potravinářství a potravinářská chemie	0	0	0	0	0	0	0
31 - Textilní výroba a oděvnictví	2	2	0	2	0	0	0
32 - Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	0	0	0	0	0	0	0
33 - Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	2	2	0	2	1	0	1
34 - Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	0	0	0	0	0	0	0
35 - Architektura a urbanismus	0	0	0	0	0	0	0
36 - Stavebnictví, geodézie a kartografie	7	7	1	5	0	0	0
37 - Doprava a spoje	0	0	0	0	0	0	0
39 - Speciální a interdisciplinární technické obory	1	1	0	1	2	0	2
41 - Zemědělství a lesnictví	1	1	1	1	0	0	0
43 - Veterinářství a veterinární prevence	0	0	0	0	0	0	0
53 - Zdravotnictví	2	1	0	1	1	0	1
61 - Filozofie, teologie	0	0	0	0	0	0	0
63 - Ekonomika a administrativa	41	39	8	27	11	2	8
64 - Podnikání v oborech, odvětví	4	4	0	4	1	0	0
65 - Gastronomie, hotelnictví a turismus	8	8	1	7	0	0	0
66 - Obchod	0	0	0	0	0	0	0
68 - Právo, právní a veřejnosprávní činnost	0	0	0	0	0	0	0
69 - Osobní a provozní služby	0	0	0	0	0	0	0
72 - Publicistika, knihovnictví a informatika	0	0	0	0	0	0	0
74 - Tělesná kultura, tělovýchova a sport	0	0	0	0	0	0	0
75 - Pedagogika, učitelství a sociální péče	1	1	0	1	2	0	1
78 - Obecně odborná příprava	6	6	3	4	2	0	2
82 - Umění a užité umění	8	8	4	7	1	0	1
91 - Teorie vojenského umění	0	0	0	0	0	0	0
Absolventi bez KKO V	0	0	0	0	0	0	0
celkový počet	93	90	20	69	32	2	26

H - Střední odborné (vyučen)

v okrese Jablonec nad Nisou za 1. pololetí 2011

Kód a název skupiny oborů	1	2	3	4	5	6	7
	V evidenci ÚP				Vyřazení během období (vč. zpětně vyřazených)		
	Z toho:				Z toho:		
	Na konci sledovaného období	Dosažitelní	V evidenci dle než 5 měsíců	Dosud nepracující	Umístění do zaměstnání	Absolventi v OSS a PO	Umístění jinak
16 - Ekologie a ochrana životního prostředí	0	0	0	0	0	0	0
18 - Informatické obory	0	0	0	0	0	0	0
21 - Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárenství	0	0	0	0	0	0	0
23 - Strojírenství a strojírenská výroba	11	11	5	6	25	0	21
26 - Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	4	4	1	1	2	0	2
28 - Technická chemie a chemie silikátů	4	4	3	2	3	0	3
29 - Potravinářství a potravinářská chemie	1	1	0	0	1	0	1
31 - Textilní výroba a oděvnictví	1	1	1	0	1	0	1
32 - Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	0	0	0	0	0	0	0
33 - Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	6	5	3	3	4	0	4
34 - Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	0	0	0	0	0	0	0
35 - Architektura a urbanismus	0	0	0	0	0	0	0
36 - Stavebnictví, geodézie a kartografie	3	3	2	1	8	0	8
37 - Doprava a spoje	0	0	0	0	0	0	0
39 - Speciální a interdisciplinární technické obory	0	0	0	0	0	0	0
41 - Zemědělství a lesnictví	2	1	1	1	0	0	0
43 - Veterinářství a veterinární prevence	0	0	0	0	0	0	0
53 - Zdravotnictví	1	1	0	0	2	0	2
61 - Filozofie, teologie	0	0	0	0	0	0	0
63 - Ekonomika a administrativa	0	0	0	0	0	0	0
64 - Podnikání v oborech, odvětví	0	0	0	0	0	0	0
65 - Gastronomie, hotelnictví a turismus	24	24	16	13	19	0	19
66 - Obchod	6	6	5	4	5	0	5
68 - Právo, právní a veřejnosprávní činnost	0	0	0	0	0	0	0
69 - Osobní a provozní služby	4	4	2	1	2	0	2
72 - Publicistika, knihovnictví a informatika	0	0	0	0	0	0	0
74 - Tělesná kultura, tělovýchova a sport	0	0	0	0	0	0	0
75 - Pedagogika, učitelství a sociální péče	0	0	0	0	0	0	0
78 - Obecně odborná příprava	0	0	0	0	0	0	0
82 - Umění a užité umění	0	0	0	0	0	0	0
91 - Teorie vojenského umění	0	0	0	0	0	0	0
Absolventi bez KKO V	0	0	0	0	0	0	0
celkový počet	67	65	39	32	72	0	68

M - ÚSO s matur. (bez vyuč.)

v okrese Jablonec nad Nisou za 1. pololetí 2011

Kód a název skupiny oborů	1	2	3	4	5	6	7
	V evidenci ÚP				Vyřazení během období (vč. zpětně vyřazených)		
	Z toho:				Z toho:		
	Na konci sledovaného období	Dosažitelní	V evidenci dle než 5 měsíců	Dosud nepracující	Umístění do zaměstnání	Absolventi v OSS a PO	Umístění jinak
16 - Ekologie a ochrana životního prostředí	0	0	0	0	0	0	0
18 - Informatické obory	0	0	0	0	0	0	0
21 - Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárenství	0	0	0	0	0	0	0
23 - Strojírenství a strojírenská výroba	4	4	0	4	7	0	7
26 - Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	5	5	1	4	1	0	1
28 - Technická chemie a chemie silikátů	1	1	0	0	2	0	2
29 - Potravinářství a potravinářská chemie	0	0	0	0	0	0	0
31 - Textilní výroba a oděvnictví	1	1	1	1	0	0	0
32 - Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	0	0	0	0	0	0	0
33 - Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	1	1	1	1	0	0	0
34 - Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	0	0	0	0	0	0	0
35 - Architektura a urbanismus	0	0	0	0	0	0	0
36 - Stavebnictví, geodézie a kartografie	3	3	0	2	6	0	4
37 - Doprava a spoje	0	0	0	0	2	0	2
39 - Speciální a interdisciplinární technické obory	3	3	1	2	0	0	0
41 - Zemědělství a lesnictví	1	1	0	1	1	0	1
43 - Veterinářství a veterinární prevence	0	0	0	0	0	0	0
53 - Zdravotnictví	2	2	1	1	3	0	3
61 - Filozofie, teologie	0	0	0	0	0	0	0
63 - Ekonomika a administrativa	38	38	17	25	31	2	28
64 - Podnikání v oborech, odvětví	0	0	0	0	5	0	5
65 - Gastronomie, hotelnictví a turismus	5	4	3	3	3	0	2
66 - Obchod	0	0	0	0	0	0	0
68 - Právo, právní a veřejnosprávní činnost	2	2	0	0	0	0	0
69 - Osobní a provozní služby	0	0	0	0	0	0	0
72 - Publicistika, knihovnictví a informatika	0	0	0	0	0	0	0
74 - Tělesná kultura, tělovýchova a sport	0	0	0	0	0	0	0
75 - Pedagogika, učitelství a sociální péče	1	1	1	1	0	0	0
78 - Obecně odborná příprava	4	4	3	4	4	0	4
82 - Umění a užité umění	7	7	2	5	7	0	7
91 - Teorie vojenského umění	0	0	0	0	0	0	0
Absolventi bez KKO V	0	0	0	0	0	0	0
celkový počet	78	77	31	54	72	2	66