

Technická univerzita v Liberci
FAKULTA PEDAGOGICKÁ

Katedra: filosofie
Studijní program: 2. stupeň
Kombinace: Anglický jazyk – Občanská výchova

Uplatnění absolventů na trhu práce
Assertion of School Leavers in the Open Labour Market
Durchsetzung der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt

Diplomová práce: 2008–FP–KFL–156

Autor:
Lucie Svobodová

Podpis:

Adresa:
Žerotínov 8
789 01, Zábřeh

Vedoucí práce: PhDr. Lenka Václavíková Helšusová, Ph.D.

Konzultant:

Počet

stran	slov	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
109	26 554	0	19	56	15

V Liberci dne: 10. 5. 2008

Prohlášení

Byl(a) jsem seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

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

Užiji-li diplomovou 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.

Diplomovou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci dne: 10. 05. 2008.

Lucie Svobodová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucí této diplomové práce PhDr. Lence Václavíkové Helšusové, která mi během mého studia byla nápomocná. Děkuji za podnětné návrhy, které mi v průběhu celé mé práce předkládala.

Anotace

Diplomová práce se zaměřuje na problematiku postavení absolventů na trhu práce. V úvodní kapitole je tato problematika definována a jsou stanoveny základní cíle diplomové práce. První část se zaměřuje na vzdělávání v České republice. Stanovuje možnosti studia a význam vzdělání pro pracovní život. Další část definuje pojem absolvent a jsou charakterizovány profily absolventů jednotlivých škol. Následující kapitola charakterizuje situaci na trhu práce s detailnějším rozebráním postavení absolventa a jeho uplatněním na trhu práce. Čtvrtá část analyzuje důvody nezaměstnanosti absolventů z pohledu zaměstnavatelů, firem a úřadů práce. Pátá kapitola navrhuje různé způsoby jakými lze řešit nezaměstnanost absolventů. Závěrečná část shrnuje základní poznatky a autor stanovuje svůj názor k řešení této problematiky.

Annotation

This diploma thesis deals with the problem of assertion of school leavers in the labour market. Introduction chapter defines this problem and the main aim of the diploma is stated. The first chapter discuss the education in the Czech Republic. Possibilities of study and the importance of education for working live is stated. The next part deals with the definition of school leaver and profiles of school leavers of individual levels of education are characterised. Following chapter describes the situation in the labour market and the position of the school leaver in the labour market is stated. Chapter four analyses reasons of school leavers' unemployment from the empoleyers, companies and job centres point of view. Fifth chapter proposes ways of dealing with the unemployment of school leavers. In the final part the author presents her conclusions and she proposes her own idea how to deal with the problem of assertion of school leavers in the labour market.

Annotation

Meine Diplomarbeit orientiert sich an die Problematik der Stellung der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt. In dem Einleitungskapitel wird diese Problematik definiert und Hauptziele der Diplomarbeit werden gesetzt. Der zweite Teil orientiert sich an Bildung in der Tschechischen Republik. Er setzt die Möglichkeiten des Studiums, Bildungsstrukturs und Bedeutung der Bildung für das Arbeitsleben. In dem

dritten Kapitel werden der Begriff Absolvent definiert und die Profilen der Absolventen einzelnen Schulen näher charakterisiert. Der nächste Teil charakterisiert die Situation auf dem Arbeitsmarkt mit detaillierter Zerlegung der Position des Absolventen und seiner Durchsetzung auf dem Arbeitsmarkt. Das fünfte Kapitel analysiert die Gründe der Arbeitslosigkeit aus der Sicht der Arbeitsgebern, Firmen und Arbeitsämtern. Der weitere Teil schlägt verschiedene Arten vor, wie wir die Arbeitlosigkeit lösen können. Er analysiert die Arbeitslosigkeitsproblematik aus der Sicht der Schule, des Arbeitgebers und des Arbeitsamtes. In dem Schlussteil werden die Hauptkenntnisse zusammengefasst und die Meinung des Autors zu der Lösung dieser Problematik bestimmt.

Obsah

Úvod.....	8
1. Vzdelanost	10
1.1 Možnosti studia v ČR	10
1.2 Vzdelanostní struktura ČR.....	13
1.2.1 Proměny vzdelanostní struktury v ČR.....	13
1.2.2 Účast na vzdělávání: srovnání se zeměmi OECD	15
1.3 Hodnoty, vzdelanostní ambice a představy o životním úspěchu	16
1.3.1 Hodnoty	16
1.3.2 Vzdělání a životní úspěch	18
1.3.3 Vzdelanostní ambice a jejich proměny	20
1.4 Kvalita vzdělání	22
1.4.1 Proměny ve vzdělávání	22
1.4.2 Jak to vidí veřejnost	23
1.4.3 Hodnocení kvality vzdělávání	25
2. Absolvent	27
2.1 Kdo je absolvent?.....	27
2.2 Profil absolventa základní školy.....	28
2.3 Profil absolventa OU, SOU, SOŠ a gymnázií	31
2.3.1 Výběr střední školy a oboru	31
2.3.2. Profil absolventa U, OU, SOU, SOŠ a gymnázií.....	32
2.3.3 Problematika nedokončení střední školy	34
2.4 Profil absolventa VOŠ a vysoké školy.	36
2.4.1 Absolvent VOŠ	36
2.4.2 Absolvent VŠ	38
3. (Ne)zaměstnanost absolventů na trhu práce	41
3.1 Trh Práce	41
3.1.1 Pracovní migrace	42
3.1.2 Nezaměstnanost obyvatel ČR	44
3.2 Nezaměstnanost absolventů	49
3.2.1 Míra nezaměstnanosti absolventů jednotlivých škol.	51
3.2.2 Regionální rozdíly v nezaměstnanosti absolventů	54
4. Důvody (ne)zaměstnanosti absolventů na trhu práce	57
4.1 Co požadují zaměstnavatelé od absolventů.	57
4.1.1 Profesní a klíčové kompetence	57
4.1.2 Co zaměstnavatelé požadují/co mohou absolventi nabídnout	58
4.1.3 Požadavky na zaměstnance v inzerátech a na internetu.	61
4.1.4 Přijímání a preferování absolventů podle velikosti firmy a odvětví.....	66
4.2 Problematika (ne)zaměstnanosti absolventů z pohledu úřadu práce	68
5. Způsoby řešení problematiky nezaměstnanosti absolventů.....	70
5.1 Reakce vzdělávací sféry.....	70
5.1.1 Spolupráce škol se zaměstnavateli a úřady práce.	72
5.2. Co nabízí úřady práce	74
5.2.1 Zprostředkování zaměstnání	74
5.2.2 Podpora v nezaměstnanosti.....	75
5.2.3 Programy ÚP podporující začlenění absolventů na trh práce.....	76
5.3 Programy podporující začlenění absolventů na trhu práce.....	77
5.4 Zkušenost ze zahraničí.....	79

5.4.1 Práce v zahraničí	80
5.4.2 Studium v zahraničí	81
Závěr	83
Literatura:.....	86
Tabulky	91
Přílohy.....	92

Úvod

Mladí lidé se po ukončení vzdělávání ocitají na trhu práce. Dostávají se do situace, která je pro ně zcela nová a znamená zásadní zlom v jejich životě. Očekává se od nich, že si najdou zaměstnání, ve kterém budou moci uplatnit své vědomosti a dovednosti získané ve škole. Avšak jejich šance na úspěšné získání práce je o něco nižší než u ostatních zájemců o zaměstnání a to především proto, že nemají dostatečné nebo žádné pracovní zkušenosti, které zaměstnavatelé požadují. To je jeden z důvodů, proč ne všichni jsou při hledání práce úspěšní a některým nezbyvá nic jiného než se zařadit do skupiny nezaměstnaných na úřadu práce.

Téma *Uplatnění absolventů na trhu práce* jsem si vybrala, protože je pro mě aktuální. Sama brzy ukončím vzdělávání a vstoupím na trh práce a proto mě nejvíce zajímá, jaké je postavení absolventů zde. Očekávám, že absolventi jsou postihnuti vyšší nezaměstnaností než jaká je celková nezaměstnanost v zemi a proto se zabývám důvody této skutečnosti a možnostmi jejího řešení. Celá diplomová práce je rozdělena do pěti kapitol.

V první kapitole se věnuji tématu vzdělání. Stručně jsou nastíněny možnosti studia v České republice. Domnívám se, že vzdělání je důležitým faktorem ovlivňující budoucí uplatnění na trhu práce a proto jsem analyzovala postoj českých občanů k hodnotě vzdělání a jak ovlivňuje tato hodnota budoucí život a úspěch.

Druhá kapitole je zaměřena na definici pojmu absolvent a na rozbor profilů absolventů škol jednotlivých vzdělávacích úrovní.

Další část analyzuje postavení absolventů na trhu práce. Nejdříve je charakterizována povaha trhu práce a dále je stanovena hodnota celkové míry nezaměstnanosti, která je dalším důležitým faktorem ovlivňující úspěšnost absolventů.

V páté části analyzuji základní důvody horšího uplatnění absolventů v praxi. Pokusila jsem se zjistit, zda absolventi disponují kompetencemi, které zaměstnavatelé očekávají. Dále je v této kapitole stanoven postoj firem k absolventům a názor úřadu práce na tuto problematiku.

Šestá kapitola se zaměřuje na způsoby, jakými by se situace absolventů na trhu práce mohla vylepšit. Pozornost je věnována analýze role školy a rodičů v této problematice. Dále jsou uvedeny možnosti, které absolvent má, pokud se ocitne jako nezaměstnaný na trhu práce.

V závěrečné části stručně zmiňuji hlavní poznatky celé diplomové práce a podávám svůj vlastní návrh na řešení této problematiky.

1. Vzdělanost

Vzdělání je důležitým faktorem úspěchu. Obecně je známo, že čím vyšší vzdělání jedinec má, tím větší je jeho šance na úspěch a na uplatnění na trhu práce. I když jen vzdělání nestačí. V této kapitole bych chtěla nejprve nastínit možnosti studia v ČR. Dále je důležité zmínit vzdělanostní strukturu obyvatelstva a její proměny. Důležitou roli hrají též vzdělanostní ambice obyvatel. Pokusím se nastínit hodnotu vzdělání a životního úspěchu u nás. V poslední podkapitole se budu zabývat kvalitou vzdělání v naší zemi.

1.1 Možnosti studia v ČR

Vzdělávací systém v České republice prošel od roku 1989 různými změnami. Hlavním cílem těchto změn je umožnit co nejvíce studentům možnost zvýšení vzdělanostní úrovně. Příležitostí ke zvýšení úrovně vzdělání je pro zájemce čím dál tím více. V této kapitole bych chtěla popsat jaké jsou možnosti studia v České republice.

Vzdělávací systém v České republice začíná **předškolním vzděláváním**, které zajišťují mateřské školky pro děti od tří let až do šesti let věku.

Povinné vzdělávání se realizuje na základní škole a je určeno pro děti od dovršeného šestého roku věku. Podle § 36 školského zákona č. 383/2005 Sb. je školní docházka povinná po dobu devíti školních roků. Musí být ukončena nejpozději ve školním ročníku, v kterém žák dosáhne sedmnáctého roku věku. Dále zákon č. 383/2005 Sb. § 39 říká, že pokud žák v průběhu plnění povinné školní docházky byl přijat na střední školu, pokračuje v plnění povinné školní docházky na střední škole.¹

Povinnou školní docházku lze ukončit na základní škole, střední škole ale i konzervatoři nebo víceletém gymnáziu. Studium na konzervatoři je možné po absolvování prvního stupně základní školy (po 5. ročníku). Po absolvování prvního stupně základní školy a to přímo po 5. nebo 7. ročníku je možné pokračovat ve studiu na víceletém gymnáziu.² Většina žáků preferuje ukončit povinnou školní docházku na základní škole. Ve školním roce 2005 90 % žáků ukončilo povinné vzdělávání na

¹ Zákony: Školský zákon [online] 2005, [cit. 2008-18-04] Dostupné z: <<http://zakony-online.cz/?s122&q122=all>>

² MOKRÁ, L. Profily krajů [online] Praha: Tauris, 2006 [cit.5. února 2008] Dostupné na : <<http://www.uiv.cz/soubor/2584>>

základní škole, zhruba 10 % na víceletém gymnáziu a 0,5 % na konzervatořích.³ Celkově ve školním roce 2006/07 bylo v ČR 4199 základních škol. Do základní školy docházelo 876 513 žáků a z toho 1,5 % byli cizinci.⁴

Střední vzdělávání probíhá buď všeobecnou formou na gymnáziích, odbornou formou na odborných školách nebo učňovských školách. Studium na gymnáziích, čtyřletých odborných školách a na některých středních odborných učilištích trvá 4 roky a je ukončeno maturitní zkouškou. Studium na středních odborných učilištích je o něco kratší, trvá 2 - 3 roky a končí závěrečnou zkouškou. Absolvent získává výuční list.⁵ Ve školním roce 2006/07 navštěvovalo 25 % studentů gymnázia; zhruba 38 % střední odborné školy a asi 30 % studentů střední odborná učiliště.⁶

V **terciárním vzdělávání** mohou studenti pokračovat jedině tehdy, když získali během předešlého studia maturitní vysvědčení. Ti, kteří mají zájem o zdokonalení se v cizím jazyce, mají možnost navštěvovat jednoletý pomaturitní kurs jazyků s denní výukou. Na konci roku má student možnost získat mezinárodní jazykový certifikát.⁷

Pro vstup na vysokou nebo vyšší odbornou školu musí uchazeč úspěšně projít přijímacím řízením. Studium na vyšší odborné škole trvá 3 roky a připravuje absolventa pro vstup na trh práce. Po absolvování získává jedinec titul diplomovaný specialista. Pro školní rok 2006/07 bylo v ČR celkem 174 vyšších odborných škol, které navštěvovalo 27650 studentů.⁸

Vysoké školy nabízí bakalářské studium a navazující magisterské/inženýrské. Absolvent poté vstupuje na trh práce nebo má možnost pokračovat v doktorském studiu a věnovat se vědecké činnosti. Vysoké školy jsou veřejné a za studium se doposud nemusí platit. Další varianta terciárního vzdělání je možná na soukromých vysokých školách, na kterých uchazeč musí platit školné. V České republice bylo ve školním roce 2006/07 celkem 65 vysokých škol. Z toho 25 VŠ veřejných a 36 VŠ soukromých. Na

³ MOKRÁ, L. Profily krajů [online] Praha: Tauris, 2006 [cit.5. února 2008] Dostupné na : <<http://www.uiv.cz/soubor/2584>>

⁴ Ústav pro informace ve vzdělávání: Statistické ročenky[online] [cit. 2008-18-04]. Dostupné z: <<http://www.uiv.cz/clanek/602/1382>>

⁵ MOKRÁ, L. Profily krajů [online] Praha: Tauris, 2006 [cit.5. února 2008] Dostupné na : <<http://www.uiv.cz/soubor/2584>>

⁶ Ústav pro informace ve vzdělávání: Statistické ročenky[online] [cit. 2008-18-04]. Dostupné z: <<http://www.uiv.cz/clanek/602/1382>>

⁷ MOKRÁ, L. Profily krajů [online] Praha: Tauris, 2006 [cit.5. února 2008] Dostupné na : <<http://www.uiv.cz/soubor/2584>>

⁸ Ústav pro informace ve vzdělávání: Statistické ročenky[online] [cit. 2008-18-04]. Dostupné z: <<http://www.uiv.cz/clanek/602/1383>>

všech vysokých školách studovalo celkem 323 765 studentů. Z toho 90 % studovalo na veřejných a 10 % na soukromých vysokých školách.⁹

Další vzdělávání je obvykle takové, které probíhá až poté, co jednotlivec ukončil vzdělávací dráhu a zapojil se do pracovního procesu. Další vzdělávání volí ti, kteří mají zájem o doplnění svého vzdělání (např. z ekonomických důvodů), nebo si vybrali obor studia, který pro ně už není zajímavý, nebo uplatnitelnost v tomto oboru na trhu práce je obtížná. Pro další vzdělávání se rozhodují i ti, kteří nebyli spokojeni s průběhem studia a domnívají se, že nebyli dostatečně připraveni pro pracovní uplatnění. Další vzdělání probíhá buď na střední škole formou studia při zaměstnání, na vysokých školách formou kombinovaného či distančního studia, nebo návštěvou různých kurzů s cílem získání certifikátu (např. rekvalifikace). Mezi další vzdělávání se řadí i takové aktivity, při kterých dochází k cílenému učení, ale nevede k získání certifikátu. Takové učení se nazývá neformální vzdělávání. Učíme se však i během volného času, při pracovních aktivitách a v každodenních situacích. Takové učení je označováno jako informální vzdělávání. Není cílené a tudíž ani nevede k získání certifikátu.¹⁰

Celoživotní vzdělávání nebo také další vzdělávání je jednou z hlavních priorit EU a tedy i českého školství a to z důvodu měnících se podmínek na trhu práce a inovací ve světě technologie.

⁹ Ústav pro informace ve vzdělávání: Statistické ročenky[online] [cit. 2008-18-04] Dostupné z: <<http://www.uiv.cz/clanek/602/1383>>

¹⁰ MATĚJŮ, P. (Ne)rovné šance na vzdělávání. Vzdělanostní nerovnosti v České republice. 1. vyd. Praha: Academia. 2006. 98-116 s. ISBN 80-200-1400-4.

1.2 Vzdělanostní struktura ČR

V této kapitole bych chtěla znázornit, k jakým proměnám došlo ve vzdělanostní struktuře obyvatelstva České republiky od roku 1950 do roku 2001. Dále se pokusím ukázat jaká byla vzdělanostní struktura obyvatel z hlediska pohlaví. Jako poslední srovnám vzdělanost naší země se zeměmi OECD.

1.2.1 Proměny vzdělanostní struktury v ČR

Vzdělanostní struktura prošla od roku 1950 do roku 2001 velkými změnami. Výsledky šetření pochází od Českého statistického úřadu (ČSÚ) při sčítání lidu, domů a bytů (SLDB). Úplně první SLDB proběhlo roku 1921. V tomto roku se vzdělanostní struktura obyvatelstva nezjišťovala. Stejně tomu tak bylo i v roce 1930. V těchto letech se pouze zjišťovala gramotnost občanů a to znalost psaní a čtení. Teprve až roku 1950 při sčítání lidu se též sledovala vzdělanostní struktura obyvatelstva.¹¹

Tabulka č.1: Podíl vzdělanostních skupin na populaci v jednotlivých letech podle SDLB

Stupeň nejvyššího dosaženého vzdělání					
rok sčítání	základní	odborné bez maturity	úplné středoškolské	vysokoškolské	bez vzdělání
v %					
1951	83	10	5	1	0,3
1961	80	8	9	2	0,3
1970	53	29	14	3	0,3
1980	47	32	17	5	0,3
1991	33	35	23	7	0,3
2001	26	38	28	9	0,4

Zdroj: Český statistický úřad: Vývoj úrovně vzdělanosti obyvatelstva v ČR v letech 1950 až 2001 [online] [cit. 2007- 27-11]. Dostupné z: < [http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/F6002AACFA/\\$File/411303a2.pdf](http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/F6002AACFA/$File/411303a2.pdf) >

Jak tabulka ukazuje, k největším změnám v období posledních padesáti let došlo u podílu obyvatel s nejnižším vzděláním. V roce 1951 bylo 83 % obyvatel pouze se základním vzděláním. Současnost je odlišná, ale podle Ústavu národního vzdělávání (NÚOV) stále oproti ostatním zemím neuspokojivá, neboť při posledním SLDB v roce 2001 mělo stále 23 % lidí jen základní vzdělání.¹²

Změny nastaly i v oblasti středního vzdělání. Došlo k výraznému nárůstu počtu obyvatel s odborným vzděláním bez maturity a úplným středoškolským vzděláním. Tak velký nárůst obyvatel se středním vzděláním v posledních padesáti letech nastal

¹¹ Český statistický úřad: Vývoj úrovně vzdělanosti obyvatelstva v ČR v letech 1950 až 2001 [online] [cit. 2007-27-11]. Dostupné z: < [http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/F6002AACFA/\\$File/411303a2.pdf](http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/F6002AACFA/$File/411303a2.pdf) >

¹² Tamtéž

v důsledku centrálně plánované ekonomiky před rokem 1989. V té době se kladl velký důraz především na těžký průmysl a zemědělství. Z tohoto důvodu trh práce kladl požadavek především na vyučené pracovníky. Naopak podíl lidí s vysokoškolským vzděláním byl direktivně potlačován.¹³

Po roce 1989 dochází ke změnám, které jsou způsobeny přechodem na tržní ekonomiku. Počet obyvatel s nejnižším vzděláním klesá a naopak podíl obyvatel s vysokoškolským vzděláním narůstá.¹⁴ Jelikož nárok na co nejvíce kvalifikované pracovníky ze strany trhu práce neustále stoupá, lze očekávat tyto změny tedy pokles lidí s nejnižším vzděláním a nárůst lidí s terciárním vzděláním i do budoucna. Na druhou stranu je potřeba brát v potaz, zda takové tendence do budoucna nebudou mít i negativní důsledky. Zda nebude v ČR příliš málo vyučených pracovníků a příliš mnoho vysokoškoláků. Nezáměr lidí např. o výuční obory může mít za následek nedostatek řemeslníků (truhlářů, zedníků atd.) na trhu práce, což už se dnes stává skutečností. Je potřeba se zamyslet, zda nedojde i k tzv. překvalifikovatelnosti pracovní síly. O tomto jevu mluví Keller a říká, že k překvalifikovatelnosti pracovní síly dochází, pokud např. vysokoškolsky vzdělaný člověk vykonává práci, kterou by zvládl i bez své získané odbornosti. Keller tvrdí, že z výsledků Českého statistického úřadu více jak čtvrtina přesně 29 % vysokoškoláků je o své překvalifikovatelnosti více či méně přesvědčena.¹⁵

Při sčítání lidu roku 2001 se sledovala jak vzdělanostní struktura všech obyvatel, tak i jaká je vzdělanostní struktura mužů a žen. Tyto informace podává následující tabulka. Do tabulky jsem přidala i hodnoty získané z SDLB z roku 1991 pro srovnání k jakým změnám došlo.

Tabulka č.2: Nejvyšší ukončené vzdělání podle pohlaví

Nejvyšší ukončené vzdělání (v %)				
pohlaví	základní	střední	úplné střední s maturitou	vysokoškolské
v roce 1991 - muž	25	42	21	9
- žena	42	25	24	5
v roce 2001 - muž	23	38	25	9
- žena	29	31	27	7

Zdroj: Český statistický úřad: Vzdělanostní struktura mužů a žen [online] [cit. 2007-15-12]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2003ediciplan.nsf/t/F6002AC9D6/\\$File/411303a3.pdf](http://www.czso.cz/csu/2003ediciplan.nsf/t/F6002AC9D6/$File/411303a3.pdf) Český statistický úřad: Vzdělanostní struktura mužů a žen [online] [cit. 2007-08-05]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2007ediciplan.nsf/t/F7003E6FB2/\\$File/310107q402.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007ediciplan.nsf/t/F7003E6FB2/$File/310107q402.pdf)

¹³ ÚLOVCOVÁ, H. Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění [online] . Praha: NÚOV, 2003 >[cit. 19. dubna 2008] Dostupné na webových stránkách NÚOV:

<http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/nezamestnanost_absolventu_skol/PRISTUP.pdf>

¹⁴ Tamtéž

¹⁵ KELLER, J. Vzdělanostní společnost ? chrám, výtah a pojišťovna. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. 101 s. ISBN 978-80-86429-78-6.

Tabulka č. 2 ukazuje vzdělanostní strukturu mužů a žen z roku 1991 zjištěnou při SDLB a z roku 2001. Můžeme vidět, že podíl žen v roce 1991 i 2001 je jak s vysokoškolským, tak se středním vzděláním nižší než podíl mužů. Naopak procento žen s úplným středním s maturitou a základním vzděláním je vyšší než procento mužů.

Hodnoty vzdělanostní struktury mužů a žen zjištěné při SDLB v roce 1991 jsem přidala, abych názorně ukázala, že i když ženy mají stále o něco nižší vzdělání než muži, tyto hodnoty se vyrovnávají. Z tabulky je patrné, že v roce 1991 byl rozdíl v úrovni vzdělání mužů a žen mnohem větší než, jak tomu bylo v roce 2001. Můžeme říci, že úroveň vzdělání žen se zvyšuje a tyto tendence můžeme očekávat i do budoucna. Už dnes ženy tvoří většinu čerstvých absolventů vysokých škol. V roce 2007 59 % absolventů ze všech čerstvých absolventů byly ženy.¹⁶

1.2.2 Účast na vzdělávání: srovnání se zeměmi OECD

Nejen Česká republika, ale i ostatní země usilují o to, aby se vzdělanostní struktura jejich obyvatelstva zvyšovala. Proto je určitě zajímavé se podívat jaká je účast na vzdělávání ČR v mezinárodním srovnání.

S účastí na vzdělávání je úzce spjata i průměrná délka vzdělávání, která v České republice v posledních několika letech roste (ročně o 1–2%). Průměrná délka vzdělávání v roce 2003/04 byla zhruba 17 roků. Toto je určitě příznivý jev. Na druhou stranu naše země má co dohánět. V zemích EU a to i v Polsku a Maďarsku je průměrná délka vzdělávání mnohem vyšší.¹⁷ Tabulka nám ukazuje jaká je účast na vzdělávání v České republice a zemích OECD v jednotlivých věkových kategoriích.

Tabulka č. 3: Míra účasti na vzdělávání: srovnání se zeměmi OECD (v %)

	od 4 let	5-14	15-19	20-29	30-39	nad 40 let
Česká republika	79	99	88	16	1	0,1
OECD	68	99	79	23	5	2

Zdroj: MATĚJŮ, P. (Ne)rovné šance na vzdělávání. Vzdělanostní nerovnosti v České republice. 1. vyd. Praha: Academia. 2006.94 s. ISBN 80-200-1400-4.

¹⁶ Komise evropských společností. Zpráva komise radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů o rovnosti žen a mužů. [cit. 5. května 2008] Dostupné na: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0049:FIN:CS:PDF>>

¹⁷ MATĚJŮ, P. (Ne)rovné šance na vzdělávání. Vzdělanostní nerovnosti v České republice. 1. vyd. Praha: Academia. 2006. 94 s. ISBN 80-200-1400-4.

Co se týče účasti na vzdělávání je to především mladá generace (15 -19 let) naší země, která se účastní vzdělávání více než země OECD¹⁸. Na druhou stranu účast generace ve věku od 20-29 let (vysokoškolské vzdělávání) je podstatně nižší a to o 7 % než v zemích OECD. Avšak míra účasti na vzdělávání v této věkové kategorii v posledních letech roste nejvíce.

Můžeme říci, že zájem o střední vzdělávání je u nás vyšší než v zemích OECD. Avšak pokračovat v dalším studiu se nakonec rozhodne méně lidí než v zemích OECD. Lze tedy usoudit, že v ČR vstupuje na trh práce a hledá si práci mnohem více absolventů středních škol než v zemích OECD.

1.3 Hodnoty, vzdělanostní ambice a představy o životním úspěchu

Vzdělanost je jedním z klíčů k životnímu úspěchu. Jedinci s vyšším vzděláním mají větší šanci najít si zaměstnání a být lépe finančně ohodnoceni. Rodina s vyšším vzděláním představuje lepší výchovné působení na jedince a umožňuje mu kvalitnější startovací dráhu pro životní kariéru.

1.3.1 Hodnoty

Vzdělávací ambice a představy o životním úspěchu jsou úzce spjaty s hodnotami a hodnotovými preferencemi. Na hodnoty lze nahlížet různými způsoby. Pro nás bude důležité chápat hodnoty jako hodnoty životní, tedy ty věci, které mají pro jedince v jeho životě nějaký význam. Nejdříve bych se však chtěla zmínit o tom, jak se hodnoty utváří a kdo má na jejich tvorbu největší vliv.

Hodnoty a hodnotové preference každého z nás se vytváří v procesu socializace, kdy jedinec přijímá hodnoty a normy dané společností za své. Libor Prudký v knize *Hodnoty a normy v české společnosti* tvrdí, že na utváření hodnot má největší vliv rodina. Jsou to rodiče, kteří se snaží předat svým dětem to, co oni považují za užitečné, vhodné a prospěšné pro jejich život. Podle něj představa, že adolescenti chápou své rodiče jako „odstrašující příklad“ je nepřesná. Naopak rodiče jsou pro adolescenty zdrojem vzoru a jistoty. Dále se na utváření hodnot podílí jedinec sám. Důležitý vliv

¹⁸ Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj je mezinárodní organizace 30 ekonomicky nejrozvinutějších států na světě, které přijaly principy demokracie a tržní ekonomiky. Viz: MATĚJŮ, P. (Ne)rovné šance na vzdělávání. Vzdělanostní nerovnosti v České republice. 1. vyd. Praha: Academia. 2006.95 s. ISBN 80-200-1400-4.

mají také zájmy a zájmové aktivity, přátelé, četba, vlivy lásky. Jako poslední a nejméně ovlivňující je škola – tedy učitelé a spolužáci. Stejně je na tom i vliv médií a politiky.¹⁹

Jak uvádí Prudký, největší životní hodnotou je rodina. Na druhém místě je práce, na třetím se nachází hodnota přátelství a jako čtvrtá je hodnota volného času. Poslední se umístila hodnota náboženství a ještě před ní hodnota politiky. Podle Prudkého v posledních letech nejvíce klesá hodnota náboženství a politiky. K významnému poklesu došlo i u hodnoty práce a rodiny. Naopak k nárůstu dochází v oblasti volného času a přátelství. Nárůst těchto hodnot na úkor hodnoty rodiny a práce lze očekávat i do budoucna. Dochází k poklesu právě těch hodnot, které úzce souvisí s pozitivním utvářením vzdělanostních ambicí a představách o životním úspěchu. Došlo k poklesu především u těchto hodnot: mít zajímavou práci, která by mě bavila; mít práci, která má smysl, je užitečná; podávat perfektní pracovní výkon; mít všestranné vědomosti, přehled o kultuře, vědě, technice, politice; dosáhnout významného postavení ve společnosti.²⁰

Nesouhlasím s tím, že škola nehraje při utváření důležitých životních hodnot velkou roli. Domnívám se, že právě škola má velký vliv na utváření hodnot a životního postoje jedince. Škola svým působením na žáka se záměrně i nezáměrně spolupodílí na vytváření postojů ke zdraví, přátelství, zájmům, práci atd. Tato funkce školy se nazývá tzv. **skryté kurikulum**²¹. Skryté kurikulum představuje všechny poznatky, které žák získá ve škole a které nejsou obsaženy ve vzdělávacích programech v tzv. **formálním kurikulu**²². Znamená to, že dítě se ve škole učí nejen tomu, co je součástí formálního kurikula např. matematika, literatura atd. ale dostává se do nové skupinky lidí, která ovlivňuje jeho hodnoty, názory a postoje ke kamarádům, dospělým lidem atd. Tyto poznatky získané během své zkušenosti ve škole přetrvávají v jedinci často dlouhá léta.

Takzvaná uvolněná, liberální výchova, která se rozšířila v posledních letech, odmítá učit děti hodnotám a nechává na jedinci samotném, aby si vytvořil svůj vlastní hodnotový systém. Podle mého názoru je tento přístup špatný a může mít až katastrofické následky. Je důležité, aby rodiče utvářeli u svých dětí ty hodnoty a postoje, které budou pozitivně ovlivňovat vzdělanostní ambice a představy o životním

¹⁹ PRUDKÝ, L. Hodnoty a normy v české společnosti - stav a vývoj v posledních letech. Brno: CERM. 2004. 21 s. ISBN 80-7204-358-7.

²⁰ Tamtéž 19 s.

²¹ KALHOUS, Z. Školní didaktika. Praha: Portál. 2002. 133 s. ISBN 80-7178-253-X.

²² Tamtéž

úspěchu. Rodina je pro dítě nejdůležitější skupinou a rodiče jsou nejvíce odpovědní za jeho výchovu.

1.3.2 Vzdělání a životní úspěch

Jak už bylo řečeno, vzdělání má velký vliv na životní úspěch. Můžeme však říci, že role vzdělání v souvislosti se životním úspěchem se v posledních několika letech změnila. Jinou hodnotu mělo vzdělání v době socialismu a jinou hodnotu má dnes.

Mnoho studií ukazuje, že hodnota vzdělání v době socialistické společnosti u nás klesla. Večerník tvrdí, že „*hodnotový vzorec propojující navzájem vzdělání, schopnosti a vysokou životní úroveň byl velmi hluboce narušen.*“²³ Podle něj souvislost mezi vzděláním, povoláním a příjmem dohromady tvořící sociální status, nebyla v době socialismu nijak silná. Ke změnám došlo až po roce 1989. Z výzkumu *ISSP 1997* je jasně patrné, že v období 1989 – 1994 význam vzdělání pro životní úroveň a sociální status stoupal. Podobné tomu bylo i v letech 1994-1997.²⁴

Nejen vzdělání má velký vliv na životní úspěch. V roce 1992 byl úspěch v naší zemi spojován s dosaženým vzděláním, ale i tzv. askriptivními charakteristikami (pohlaví, původ, rasa či národnost). Velkou roli hrál i tzv. sociální kapitál (tj. znát správné lidi). Životní úspěch není spojován jen s určitým štěstím, ale vzniká propojením různých faktorů.²⁵

Pozitivním jevem pro naši společnost určitě je, že zatímco v roce 1992 pouze jedna třetina považovala vzdělání za důležitý faktor úspěchu, v roce 1997 už to byly celkem dvě třetiny obyvatel. Vzrostl také význam ctižádosti, nadání a talentu. Negativním jevem podle Večerníka je zesílení významu sociálního kapitálu a askriptivních faktorů (především váha majetku výchozí rodiny).²⁶

Chtěla bych se podívat podrobněji na to, jak mladí lidé hodnotí význam vzdělání a co je podle nich důležité pro životní úspěch. K tomu využiji výzkumu „*Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění*“ provedený Národním ústavem odborného vzdělávání (NÚOV) v roce 2005. Tento výzkum měl za cíl analyzovat možnosti a omezení přístupu mladých lidí ke vzdělávání a identifikovat problémy přechodu mladých lidí ze školy do zaměstnání. Součástí výzkumu byla i analýza faktorů

²³ VEČERNÍK, J. Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998. Praha, Academia, 1998. 45 s. ISBN 80-200-0703-2.

²⁴ Tamtéž

²⁵ Tamtéž. 46 s.

²⁶ Tamtéž

ovlivňujících životní úspěch. Výzkumu se účastnilo 2500 respondentů z nichž většina byla ekonomicky aktivní obyvatelstvo a asi jen 200 respondentů ještě vzdělávání neukončilo. Respondenti měli za úkol zhodnotit (ve škále od 1-nejvíce podstatné do 5 – zcela nedůležité) důležitost 13 faktorů pro životní úspěch.²⁷ Dané faktory jsou uvedeny v tabulce.

Tabulka č.4. Hodnocení faktorů důležitých pro úspěšnost v životě

Okolnosti důležité pro to, aby člověk byl v životě úspěšný	Nejvýše dosažené vzdělání (vč. studujících)				
	základní	vyučen	maturita	terciární	Celkem
Být ctížádostivý, mít ambice	2,1	2,1	1,9	1,7	2,0
Být schopen usilovně pracovat	2,1	2,1	2,0	1,9	2,0
Mít nadání či talent	2,2	2,2	2,1	2,1	2,2
Znát správné lidi	2,2	2,2	2,2	2,3	2,2
Mít sám vysoké vzdělání	4,5	2,7	2,4	1,9	2,5
Pocházet z bohaté rodiny	2,7	2,9	3,0	3,1	3,0
Mít rodiče s vysokým vzděláním	3,0	3,2	3,2	3,1	3,2
Oblast, region, odkud člověk pochází, kde vyrostl	3,3	3,3	3,3	3,4	3,3
Mít politické konexe	3,2	3,4	3,3	3,5	3,3
Zda je mužem nebo ženou	3,3	3,3	3,4	3,4	3,4
Jaké je rady nebo národnosti	3,6	3,6	3,7	3,7	3,7
Jaké má člověk politické názory a přesvědčení	3,6	3,9	3,9	3,9	3,9
Jakého je člověk náboženského vyznání	4,2	4,3	4,9	4,3	4,3

Zdroj: ÚLOVCOVÁ, H. Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění [online] . Praha: NÚOV, 2003 >[cit. 19. dubna 2008] Dostupné na webových stránkách NÚOV: <http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/nezamestnanost_absolventu_skol/PRISTUP.pdf>

Tabulka ukazuje, že faktor úspěšnosti, který bychom očekávali jako nejdůležitější - vzdělání, se na prvních místech neumísťuje. Naopak respondenti uvedli jako nejdůležitější faktor životního úspěchu „být ctížádostivý, mít ambice“. Na druhém místě se nachází faktor „být schopen usilovně pracovat“. Pouze vysokoškolsky vzdělaní uvedli na druhém místě faktor „mít sám vysoké vzdělání“. Respondenti ostatních vzdělanostních úrovní dali faktor „mít sám vysoké vzdělání“ až na páté místo. Dalšími významnými faktory jsou „mít nadání či talent“ a „znát správné lidi“. Až na výjimku faktoru „mít sám vysoké vzdělání“ je patrné, že respondenti jednotlivých vzdělanostních úrovní hodnotí dané faktory zhruba stejně.

Na závěr lze říci, že hodnota vzdělání není při tvorbě životního úspěchu úplně nejdůležitější faktor, ale i tak hraje důležitou roli a spolu s ostatními faktory jako

²⁷ ÚLOVCOVÁ, H. Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění [online] Praha: NÚOV, 2003 [cit. 19. dubna 2008] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/nezamestnanost_absolventu_skol/PRISTUP.pdf>

ambice, nadání, talent, schopnost usilovné práce a znalost správných lidí nejvíce ovlivňuje životní úspěch.

1.3.3 Vzdělanostní ambice a jejich proměny

Vzdělání je jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňující životní úspěch. Je tedy důležité se podívat jaké vzdělanostní ambice mají občané České republiky.

Petr Matějů v knize *(Ne)rovné šance na vzdělávání* říká, že v posledních letech došlo ke změně vnímání hodnoty vzdělání v pozitivním slova smyslu. K tomuto názoru dochází po srovnání dvou výzkumů. Prvním z nich je výzkum RODINA 1989²⁸, který proběhl v lednu roku 1989. Výsledky pocházejí z odpovědí 3179 žáků osmých tříd. Ten druhý se jmenuje PISA-L²⁹ a pochází z roku 2003. Tento výzkum byl proveden Sociologickým ústavem AV ČR a navazoval na výzkum PISA 2003³⁰. Pro objektivní srovnání obou výzkumů se vycházelo z odpovědí žáků devátých tříd.³¹

Co se týče vzdělání v roce 1989 bylo pro 44 % žáků zcela nedůležité dosažení co nejvyššího vzdělání, jen 20 % žáků považovala co nejvyšší vzdělání za zcela důležité. Naopak v roce 2003 66 % žáků usilovaly o co nejvyšší vzdělání a pro necelých 6% bylo zcela nedůležité.³² Co je dále zajímavé a z výzkumu vyplývá, že v roce 1989 vzdělání nebylo u žáků chápáno jako cesta k získání vyšších příjmů. Peníze byly totiž spojeny s politickou angažovaností. V roce 2003 je na vzdělání kladen velký důraz, žádají se však vlastnosti typické pro „dravého podnikatele“ jako jsou : umět vydělat peníze, schopnost prosadit se, mít kontakty na druhé.³³

²⁸ Sociologický výzkum provedený Sociologickým ústavem AV ČR, který proběhl v lednu 1989 na celkovém souboru 3719 žáků osmých tříd. Výběrový soubor tvořili žáci osmých tříd 44 základních škol vybraných tak, aby pokrývaly základní typy regionů, velikosti sídel a typů zástavby. Dotazník pro žáky zjišťoval vzdělanostní aspirace a plány, profesní aspirace, vnímání představy o životním úspěchu, volný čas atd. Dotazník pro rodiče zjišťoval základní sociální a demografické údaje, životní úroveň rodiny, kulturní participaci atd. **Viz:** MATĚJŮ, P. (Ne)rovné šance na vzdělávání. Vzdělanostní nerovnosti v České republice. 1. vyd. Praha: Academia, 2006. s. 147-155. ISBN 80-200-1400-4.

²⁹ Výzkum **PISA-L** byl provedený Sociologickým ústavem AV ČR. Testováno bylo celkem 9838 žáků a 7032 rodičů. Respondenty byli žáci základních a středních škol a jejich rodiče. Dotazník pro žáky zjišťoval jejich hodnotové orientace a životní plány. Dotazník pro rodiče byl zaměřen na ekonomické, kulturní a sociální původu žáka, na mobilitní dráhu rodičů, na jejich jejich hodnotové orientace a představy o životním úspěchu. **Viz:** MATĚJŮ, P. (Ne)rovné šance na vzdělávání. Vzdělanostní nerovnosti v České republice. 1. vyd. Praha: Academia, 2006. s. 147-155. ISBN 80-200-1400-4.

³⁰ Výzkum PISA 2003 byl součástí výzkumu PISA 2000, kdy se u žáků zjišťovala čtenářská a matematická gramotnost. Výzkum PISA 2003 byl jeho druhým cyklem a u žáků povinného vzdělávání se zjišťovala úroveň matematické gramotnosti v mezinárodním srovnání. Výzkumu se zúčastnili i žáci 1. Ročníků středních škol. **Viz:** PROCHÁZKOVÁ, I.: Mezinárodní výzkum čtenářské gramotnosti a jeho výsledky v ČR. [online]. 2006, [cit. 2008-22-04] Dostupné z: <<http://www.rvp.cz/clanek/74/448> >

³¹ MATĚJŮ, P. (Ne)rovné šance na vzdělávání. Vzdělanostní nerovnosti v České republice. 1. vyd. Praha: Academia, 2006.. 147-155 s. ISBN 80-200-1400-4.

³² Tamtéž

³³ MATĚJŮ, P. (Ne)rovné šance na vzdělávání. Vzdělanostní nerovnosti v České republice. 1. vyd. Praha: Academia, 2006.. 147-155 s. ISBN 80-200-1400-4.

Při srovnání obou výzkumů Matějů uvádí, že došlo k **celkovému růstu vzdělanostních ambicí**. Zatímco v roce 1989 každý zhruba šestý žák osmé třídy chtěl dosáhnout vysokoškolského vzdělání, v roce 2003 už každý druhý žák deváté třídy nebo odpovídajícího ročníku gymnázia toužil po vysokoškolském vzdělání. Tohle je určitě příznivý jev. Avšak Matějů k tomu dodává, že k takové poptávce po vzdělání vzdělanostní nabídka nebyla a není připravena. Zájem o studium na vysokých školách je mnohem větší než počet míst, které mohou vysoké školy svých uchazečům nabídnout.³⁴ Zájemci o studium musí tedy přehodnotit své ambice a cíle a rozhodnout se pro takovou školu, kde je větší šance na přijetí. Jedinci pak nezbývá nic jiného než přihlásit se na školu, obor pro něj méně prestižní nebo se rozhodne svojí vzdělávací dráhu zcela ukončit a vstoupit na trh práce. Chtěla jsem jen naznačit, že vzdělanostní ambice jedinců ne vždy korespondují s jejich dosaženým vzděláním. Avšak bariér, které brání jedinci vystudovat vysněnou školu může být celá řada.

Velký vliv na utváření vzdělanostních ambicí mládeže mají **rodiče**. Znova bych chtěla využít poznatků výzkumu „*Přístupy mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění*“, který dále zjišťoval, jak ovlivňuje mladé žáky po základní škole rozhodující se o své budoucnosti vzdělání jejich rodičů. Tabulka ukazuje, kam žák po dokončení základní školy směřuje (trh práce, studium bez maturity, studium s maturitou) v závislosti na vzdělání rodičů.

Tabulka č. 5. Směřování žáka po základní škole podle vzdělání rodičů (v %)

VZDĚLÁNÍ OTCE	žák po základní škole			VZDĚLÁNÍ MATKY	žák po základní škole		
	trh	bez MZ	s MZ		trh	bez MZ	s MZ
základní škola	27	56	17	základní škola	15	60	23
vyučen	3	61	35	vyučen	4	61	35
maturitní	1	25	75	maturitní	1	26	72
vysokoškolské	0	11	89	vysokoškolské	6	12	88

Zdroj: ÚLOVCOVÁ, H. Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění [online]. Praha: NÚOV, 2003 >[cit. 19. dubna 2008] Dostupné na webových stránkách NÚOV:

<http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/nezamestnanost_absolventu_skol/PRISTUP.pdf>

I zde je patrné, že **vzdělanostní ambice české mládeže se zvyšují**. Žáci po základní škole se rozhodují pro vyšší vzdělání než jejich rodiče. Většina dětí, jejichž rodiče mají maturitní nebo vysokoškolské vzdělání, chce též dosáhnout alespoň získání

³⁴ MATĚJŮ, P. (Ne)rovné šance na vzdělávání. Vzdělanostní nerovnosti v České republice. 1. vyd. Praha: Academia, 2006.. 147-155 s. ISBN 80-200-1400-4.

maturity. Nárůst vzdělávacích ambicí je nejvíce patrný u dětí rodičů se základním vzděláním, kteří se ve velkém počtu (60 %) rozhodují pro nematuritní obory ale i (zhruba 20 %) studium ukončené maturitou. Zajímavý je rozdíl vlivu matky a otce. Je to spíše žena – matka, která je zainteresována na budoucnosti a vzdělávání svých potomků.

Rodiče ovlivňují své děti při rozhodování o budoucnosti nejen svým vzděláním, ale i výchovou a celkovým přístupem. Zpravidla očekávají od svého dítěte získání vzdělání alespoň na stejné úrovni jako mají oni sami. Důležité je, aby přístup ke vzdělávání nebyl ovlivněn sociálním postavením a finanční situací rodiny. Všechny děti by měly mít rovnou příležitost k získání vzdělání.

Je zajímavé sledovat, že zatímco Prudký tvrdí, že dochází k poklesu hodnot práce a nárůstu hodnoty volného času, na druhou stranu se vzdělanostní ambice české mládeže zvyšují. Podle mého názoru dnešní česká mládež si je vědoma všech možností, které dnešní společnost nabízí (např. možnosti trávení volného času atd.) a protože chce tyto možnosti využívat, ví, že k tomu potřebuje vzdělání. Získání dobrého vzdělání vidí jako cestu k úspěchu a šance na život, v kterém budou schopni užívat všechny výhody a možnosti dnešního světa.

1.4 Kvalita vzdělání

V minulé podkapitole jsem rozebírala problematiku hodnot, vzdělání a vzdělanostních ambicí. Došla jsem k závěru, že vzdělanostní ambice obyvatel České republiky roste. Čím dál tím více lidí touží po vzdělání, jelikož ví, že je nezbytné pro budoucí uplatnění. Avšak ne vždy to, co se učíme odpovídá tomu, co potřebujeme pro uplatnění na trhu práce. V této kapitole bych se chtěla zabývat kvalitou vzdělání v ČR.

1.4.1 Proměny ve vzdělávání

Vzdělávací systém ČR prošel v posledních letech několika změnami. Cílem těchto změn je kvalitně připravit jedince na jeho budoucí povolání. Před rokem 1990 byla pro českou vzdělanost typická centralizace v rozhodování o učebních plánech, encyklopedické požadavky na žáka, což znamená, že hlavní důraz se kladl na sdělování a reprodukci poznatků. Ve školách probíhalo tradiční vyučování založené na autoritativním přístupu učitele k žákům, kdy žáci především plní příkazy učitele. Výuka

postrádá dialog a spolupráci mezi učitelem a žákem. Velký důraz se dále kladl na přírodní vědy. Naopak humanitní obory byly zcela opomíjeny, nebo byl jejich obsah deformován.³⁵

Po roce 1989 došlo k určitým změnám. Byla odstraněna ideologická kontrola výuky. Váha učiva se posouvá od reprodukce poznatků směrem k rozvoji myšlení a tvořivosti. Vznikají nové humanitní předměty zabývající se společenskými vědami, etikou a filozofií. Ke změně dochází i při výuce cizích jazyků. Vrací se výuka náboženství jako nepovinného předmětu. Mírně se redukuje výuka matematiky a přírodovědných předmětů.³⁶

Při tvorbě vzdělávacího kurikula se více dbá na individuální potřeby a možnosti žáka. Mění se přístup učitele k žáku. Je snahou nahradit autoritativní přístup demokratickým způsobem výchovy, kdy učitel navazuje se žákem kladný vztah založený na důvěře a dialogu. Ve třídě je příjemná atmosféra. Je to učitel, kdo neustále vede výuku, ale i žákovi je ponechán prostor při rozhodování. Cílem je, aby žák byl samostatný a zodpovědný za své činy.³⁷

Podle mého názoru změny, o které se český vzdělávací systém snaží, jsou změny, které nebyly zcela ještě realizovány. Domnívám se, že výuka je neustále založena na reprodukci poznatků a autoritativním přístupu učitele. Je to především proto, že na školách neustále vyučuje generace, která učila i před rokem 1989, nebo v této době získávala potřebné vzdělání pro práci učitele.³⁸

1.4.2 Jak to vidí veřejnost

Podle výzkumu CVVM³⁹ česká veřejnost hodnotí český vzdělávací systém spíše pozitivně. Školství je hodnoceno jako druhá nejméně problémová oblast hned po životním prostředí.⁴⁰

³⁵ VEČERNÍK, J. Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998. 1. vyd. Praha: Academia. 1998. 54 s. ISBN 80-200-0703-2.

³⁶ Tamtéž

³⁷ Tamtéž

³⁸ VEČERNÍK, J. Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998. 1. vyd. Praha: Academia. 1998. 54 s. ISBN 80-200-0703-2.

³⁹ Sociologický ústav AV ČR, <http://www.cvvm.cas.cz/>

⁴⁰ MATĚJŮ, P. Vyšší vzdělání jen pro elitu?: rozsah a zdroje nerovností v přístupu k vyššímu vzdělání v České republice. 1. vyd. Praha: Institut pro sociální a ekonomické analýzy. 2003. 86 s. ISBN 80-903316-1-0.

Tabulka č.6. Názory veřejnosti na úroveň jednotlivých typů škol (v %)

A – Velmi dobrá, B – Spíše dobrá, C – Spíše špatná, D – Velmi špatná, E – Nevím

	A	B	C	D	E
Základní školy	8,3	58,0	18,9	3,3	11,5
Střední odborná učiliště	3,4	40,7	26,0	4,8	25,1
Střední odborné školy s maturitou	7,0	54,9	15,9	2,2	20,0
Gymnázium	16,8	53,3	6,4	1,2	22,3
Vysoké školy	12,3	50,4	7,0	1,1	29,2

Zdroj: MATĚJŮ, P. Vyšší vzdělání jen pro elitu?: rozsah a zdroje nerovností v přístupu k vyššímu vzdělání v České republice. 1. vyd. Praha: Institut pro sociální a ekonomické analýzy. 2003. 86 s. ISBN 80-903316-1-0.

Výsledky výzkumu jasně ukazují, že jak u základních, středních odborných škol s maturitou, tak gymnázií a vysokých škol považuje více jak polovina české veřejnosti školský systém za spíše dobrý. Z tabulky je patrné, že mnoho respondentů nebylo schopno zhodnotit kvalitu vzdělávání na školách. Například kvalitu vysokých škol nebylo schopno posoudit zhruba 30 % respondentů. Samozřejmě ten, kdo nikdy nestudoval vysokou školu, nemůže hodnotit její kvalitu a to je nejspíš důvod, proč tak mnoho lidí nebylo schopno posoudit. Nicméně celkově můžeme říci, že česká veřejnost hodnotí vzdělávání pozitivně.

Avšak českému školství se neustále vytýká to, že klade příliš velký důraz na předávání vědomostí a frontální způsob výuky, který vede žáky k pasivitě. Trh práce a především zaměstnavatelé očekávají takového pracovníka, který je flexibilní, schopen řešit problémy, práce v týmu, má chuť učit se, je komunikativní. Absolventi těmihle kompetencemi nedisponují.⁴¹

Osobně vidím v českém vzdělávacím systému dva problémy. Tím prvním jsou přeplněné třídy na základních a též vysokých školách. Výuka ve třídě s příliš velkým počtem žáků ztrácí na kvalitě. Druhým problémem je odliv kvalifikovaných pracovníků především ze základních škol a jejich nahrazování nekvalifikovanými učiteli nebo učiteli, kteří nemají aprobaci v daném předmětu. Teto jev je typický především pro učitele cizích jazyků. Samozřejmě to má velký vliv na výuku a ta se tak stává méně kvalitní.

⁴¹ Matějů, P. Vyšší vzdělání jen pro elitu?: rozsah a zdroje nerovností v přístupu k vyššímu vzdělání v České republice. 1. vyd. Praha: Institut pro sociální a ekonomické analýzy. 2003. 86 s. ISBN 80-903316-1-0.

1.4.3 Hodnocení kvality vzdělávání

Každá škola má podle vyhlášky č.15/2005 Sb., která nabyla účinnosti dne 11. ledna 2005, za úkol vytvářet každý rok výroční zprávu o činnosti školy. Součástí výroční zprávy je podle vyhlášky povinnost školy tzv. **autoevaluace**, což znamená vlastní hodnocení školy. Školy mají za úkol hodnotit vlastní podmínky a průběh vzdělávání, spolupráci škol s rodiči žáků, žáky a ostatními osobami podílejícími se na vzdělávání. Dále škola hodnotí výsledky vzdělávání žáků a studentů, kvalitu personální práce atd. Hodnocení je zaměřeno na posouzení, jakým způsobem škola plní své cíle stanovené ve svém školním vzdělávacím programu. Škola má stanovit, v jakých oblastech se jí daří, v jakých oblastech vzdělávání se má zlepšit a jak byla účinná opatření přijatá k vyřešení problému v předešlých letech. Tato výroční zpráva má být zveřejněna na přístupném místě ve škole.⁴² Vlastní hodnocení školy tzv. autoevaluace se označuje jako **interní hodnocení školy**.

Vlastní hodnocení škol má pomoci jednotlivým školám zkvalitnit vzdělávání. Protože je tato zpráva přístupná veřejnosti, slouží jako důležitá informace pro rodiče, kteří se rozhodují na jakou školu své dítě přihlásit. Škola by při své evaluaci měla dát dále pozor na úspěšnost svých studentů a uplatnění absolventů na trhu práce. Pokud se v tomto směru škole nedaří, to znamená, že málo studentů je úspěšných v přijímacích řízeních na jiné školy, nebo mnoho absolventů nemůže nalézt práci, měla by tato informace sloužit jako potřeba změny ve vzdělávání dané školy.

Avšak kvalita školy není hodnocena pouze samotnou školou, ale hodnotí ji i Česká školská inspekce (ČSI). Tato forma se označuje jako **externí hodnocení školy**. ČSI při hodnocení kontroluje plnění předpisů a nařízení a evaluuje podmínky, průběh a výsledky vzdělávání škol při kterých využívá poznatků vlastního hodnocení škol.⁴³

Kvalitou vzdělávání se velice podrobně zabývá projekt „KVALITA I“⁴⁴. Cílem tohoto projektu je „rozšířit systém pedagogické evaluace na různých úrovních, tím podporovat kvalitu vzdělávání a podpořit kurikulární reformu.“⁴⁵ Pedagogickou

⁴² Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Sbírnka zákonů [online] . Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, 2005 [cit. 2. dubna 2008] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/uploads/soubory/sb004_05.pdf>

⁴³ Učitelství noviny. Zajišťování kvality, monitorování a hodnocení vzdělávání.[online] 2003, [cit. 2008-06-05] Dostupné z: <http://www.ucitelskenoviny.cz/obsah_clanku.php?vydani=13&rok=05&odkaz=z.htm>

⁴⁴ Tento projekt vzniká ve spolupráci Evropského sociálního fondu (ESF), Evropské unie (EU), Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy České republiky (MŠMT), Ústavu pro informace ve vzdělávání (ÚIV), Národního ústavu odborného vzdělávání (NÚOV), Centrum pro zjišťování výsledků ve vzdělávání (CERMAT)

⁴⁵ Ústav pro informace ve vzdělávání: Projekt Kvalita [online] [cit. 2008-20-04] Dostupné z: <<http://www.uiv.cz/clanek/548/1001>>

evaluaci rozdělují na tři úrovně: hodnocení na úrovni žáka, školy a celého vzdělávacího systému. Hodnocení na úrovni žáka si klade za cíl evaluovat vzdělávací výsledky žáka pomocí národní hodnotící zkoušky (NHZ) a osobního portfolia. NHZ ověřuje vzdělávací výsledky žáka na konci 1. a 2. stupně základního vzdělávání. Testy pro NHZ vychází z rámcového vzdělávacího programu a slouží jako pomůcka při hodnocení žáka ale i autoevaluaci školy a celého školského systému. Osobní portfolio obsahuje všechny informace o vzdělávacích procesech a výsledcích žáka a též napomáhá k přesnější evaluaci žáka. Část projektu „Žák“ se dále zabývá problematikou vytváření nových modulů maturitních zkoušek. Cílem je vytvořit genderově neutrální zkoušku s rovnými podmínkami pro všechny žáky. Součástí maturitní zkoušky by měla být i zkouška z cizích jazyků, která odpovídá SERR.⁴⁶

Projekt se v oblasti hodnocení na úrovni školy „ŠKOLA“ snažil připravit didaktické testy pro žáky na základních a středních školách, které pomohou školám při autoevaluaci vzdělávání. Potřebné výsledky mají sloužit jako pomoc při zkvalitnění vzdělávání. Co se týče oblasti hodnocení na úrovni celého vzdělávacího systému v ČR, projekt se soustředil na srovnání vědomostí žáků na krajské a mezinárodní úrovni.⁴⁷

Tento projekt měl pomoci především zkvalitnit vzdělávání v ČR ale i pomoci jednotlivým školám při autoevaluaci, podpořit kurikulární reformu, poradit studentům při volbě povolání a absolventům škol při uplatnění a motivovat jedince při celoživotním vzdělávání.

Cílem hodnocení škol, žáka a vzdělávání v ČR je zabezpečit kvalitu nově zaváděných školních vzdělávacích programů a žáky lépe připravit na budoucí život.

Na závěr této kapitoly lze říci, že možnosti studia v ČR se zvyšují. Zvyšuje se i zájem o studium. Lidé jsou si vědomi toho, že vzdělání je jedním z klíčů k životnímu úspěchu. Český školský systém prošel v posledních letech mnoha změnami, které mají zkvalitnit výuku a lépe připravit jedince do osobního i pracovního života.

⁴⁶ SERR je Společný referenční rámec jazyků, který stanovuje výstupní úrovně ve výuce cizích jazyků tak, aby tyto úrovně byly mezinárodně kompatibilní.

⁴⁷ Ústav pro informace ve vzdělávání: Projekt Kvalita [online] [cit. 2008-20-04] Dostupné z: < <http://www.uiv.cz/clanek/532/1005> > [cit. 20-04-2008]

2. Absolvent

V této kapitole nejprve vysvětlím, co pojem absolvent znamená a jak ho některé právní předpisy ČR definují. Dále se už budu zabývat jen absolventy jednotlivých škol.

2.1 Kdo je absolvent?

Jelikož téma mé diplomové práce je „Uplatnění absolventů na trhu práce“, je velmi důležité si tento pojem správně vysvětlit.

Absolvent je jedinec mladšího věku, který právě ukončil studium. Má čerstvě nabitě studijní zkušenosti a přechází na trh práce, kde hledá své uplatnění. Pro své nízké nebo žádné pracovní zkušenosti má nižší šance na uplatnění na trhu práce, protože zaměstnavatelé upřednostňují pracovníky s praxí. Nicméně tato definice absolventa je nedostatečná. Je potřeba se podívat, jak pojem absolvent definují právní předpisy ČR. Nejdůležitější dokument, který definuje pojem absolvent je zákoník práce. Dalším dokumentem zmiňující tento pojem je zákon o zaměstnanosti.

- Absolvent podle zákoníku práce: „*Absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby nahrazující tuto službu a doba mateřské nebo rodičovské dovolené.*“⁴⁸

Zákoník práce se zabývá i odbornou přípravou absolventů. Podle zákoníku by zaměstnavatelé měli absolventům jak konzervatořím, tak středním, vyšším a vysokých škol poskytnout podmínky pro řádnou odbornou praxi. Při této odborné praxi jedinec rozvíjí potřebné dovednosti a pracovní zkušenosti.⁴⁹

- Absolvent podle zákona o zaměstnanosti: Tento pojem zde není přímo definován. Zákon však stanovuje skupiny, u kterých má být zvýšená péče při zprostředkování práce. Jsou mezi nimi - „*absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku*“

⁴⁸ Zákoník práce[online] [cit.2008-20-02] Dostupné z: < <http://www.zakonik-prace.cz/8zakonik-prace.html> >

⁴⁹ Zákoník práce[online] [cit.2008-20-02] Dostupné z: < <http://www.zakonik-prace.cz/8zakonik-prace.html> >

- fyzické osoby do 25 let věku⁵⁰

Myslím si, že tato definice je už dostatečná a dále se budeme zabývat absolventy jednotlivých typů škol.

2.2 Profil absolventa základní školy

Jak už jsem uvedla v minulé kapitole, délka základní školy (ZŠ) je shodná s délkou povinné školní docházky, což je devět let. ZŠ navštěvují děti ve věku od 6-15 let. Povinnou školní docházku lze plnit i na víceletém gymnáziu nebo konzervatoři.⁵¹ Po úspěšném ukončení povinné školní docházky žák získává stupeň základní vzdělání. Jako doložka o získání stupně základního vzdělání slouží vysvědčení.⁵²

Po ukončení základní školy se ze žáka stává absolvent ZŠ. Na ZŠ žák získává všeobecné vzdělání, je připraven a očekává se od něj pokračování v dalším studiu.

Žák obvykle končí docházku na ZŠ v devátém ročníku. Avšak ne vždy je tomu tak. Někteří žáci musí jeden z ročníků opakovat a tak opouští ZŠ dříve než v devátém ročníku. Chtěla bych se nyní podívat na to, kolik žáků v posledních letech opouští ZŠ v sedmém, osmém nebo devátém ročníku. Následující tabulka podává informace o všech žácích, kteří ukončili školní docházku na základní škole v jednotlivých ročnících. Hodnoty uvádějící celkový počet žáků jsou uvedeny v celém čísle, zbytek jsem pro lepší přehled převedla na procenta.

Tabulka č. 7. Žáci, kteří ukončili školní docházku na základní škole.

	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Žáci, kteří ukončili školní docházku					
Celkem	116 347	117 206	112 894	108 724	112 037
1.-7. roč⁵³	4%	5%	2 %	1 %	1 %
8. roč.	3%	3%	3 %	3 %	3 %
9.-10. roč.	93 %	92 %	95 %	96 %	96 %

Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání: Statistické ročenky[online] [cit. 2008-14-02] Dostupné z: <http://www.uiv.cz/clanek/605/1422>

Z tabulky je patrné, že docházku na ZŠ ukončila většina žáků v devátém ročníku. Ve školním roce 2002/03 nejvíce žáků ukončilo docházku předčasně (v sedmém nebo

⁵⁰ Businesscenter.cz : Zákon o zaměstnanosti[online] [cit. 2008-20-02] Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx>

⁵¹ Ve školním roce 2005 90 % žáků ukončilo povinné vzdělávání na základní škole, zhruba 10 % na víceletém gymnáziu a 0,5 % na konzervatořích. Viz. MOKRÁ, L. Profily krajů [online] Praha: Tauris, 2006 [cit.5. února 2008] Dostupné na : <http://www.uiv.cz/soubor/2584>

⁵² Evropská Komise: Struktury systémů vzdělávání, odborné přípravy a vzdělávání dospělých v Evropě – Česká republika 2005/06 [online]. 2006, [cit. 2008-20-04] Dostupné z: http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/041DN/041_CZ_CS.pdf

⁵³ Bez žáků, kteří odešli do víceletých gymnázií a konzervatoří

osmém ročníku) a to bylo 7 % z celého počtu. Při posledním sčítání roku 2005/06 byla situace o něco lepší a školní docházku ukončilo dříve než v devátém ročníku 4 % žáků.⁵⁴ Důvody, proč někteří žáci musí opakovat ročník a pak končí školní docházku dříve, jsou různé. Může to být zapříčiněno například celkovým školním neprospěchem nebo dlouhodobou nemocí.

Hodnocení žáků na ZŠ probíhá průběžně během celého školního roku. Způsob hodnocení je stanoven ve školním vzdělávacím plánu jednotlivých škol a musí být v souladu s vyhláškou. Pro klasifikaci se používá klasických známek ve stupni 1-5, slovní hodnocení, bodové hodnocení a sebehodnocení.⁵⁵ Hodnocení je důležitou součástí žákova vzdělávání, pro kterého má význam zpětné vazby. Zpětná vazba je jednou z podmínek efektivního učení. Žák získává informace o svých úspěších a neúspěších. Hodnocení úspěchu tzv. **pozitivní hodnocení** by mělo převažovat nad hodnocením neúspěchu tzv. **negativním hodnocením**. Pozitivní hodnocení má silný motivační faktor a posiluje v žákovi zájem o vzdělávání. Negativní hodnocení je také důležité, žák je informován o své chybě, kterou může příště opravit, ale nemělo by být příliš časté. Časté negativní hodnocení vyvolává v žákovi pocit neúspěšného a neschopného. Žák přijme tento postoj, nesnaží se ve škole, protože si myslí, že je vše předem ztraceno. Negativní hodnocení nemusí být jenom hodnocení výkonů, ale mohou to být i různé verbální poznámky učitele na žáka. Příliš časté negativní hodnocení může žáka ovlivnit např. už při výběru střední školy. Žák si nevěří a přihlásí se raději na méně obtížnou školu nebo obor. Hodnocení by mělo být takové, aby upozorňovalo žáka na chybu, které se dopouští a motivovalo a podporovalo jeho zájem o vlastní vzdělávání.

Cílem výuky je žáka naučit, aby i on sám hodnotil své výsledky. Jedná se o tzv. **sebehodnocení žáka**. Při sebehodnocení žák poznává své schopnosti, stanovuje si cíle studia, hodnotí svou činnost atd.⁵⁶

Je určitě zajímavé se podívat, jak sami žáci hodnotí své výsledky na ZŠ. Pouhé 2 % absolventů ZŠ se domnívá, že bylo dobrým žákem; zhruba 10 % absolventů tvrdilo, že byli lepšími žáky; nejvíce a to 44 % dotazovaných si myslí, že bylo průměrnými žáky; 34 % odpovědělo, že byli slabšími žáky a celých 10 % respondentů se na základní

⁵⁴ Ústav pro informace ve vzdělávání: Statistické ročenky[online] [cit. 2008-14-02] Dostupné z: <<http://www.uiv.cz/clanek/605/1422>>

⁵⁵ Evropská Komise: Struktury systémů vzdělávání, odborné přípravy a vzdělávání dospělých v Evropě – Česká republika 2005/06 [online]. 2006, [cit. 2008-20-04] Dostupné z: <http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/041DN/041_CZ_CS.pdf>

⁵⁶ BRÜCKNEROVÁ, D. Sebehodnocení žákova pokroku-nástroj k hodnocení žákova pokroku [online] poslední revize 15. 1. 2008 [cit. 2008-06-05] Dostupné z: <<http://www.rvp.cz/clanek/1808>>

škole cítilo být slabými žáky. Celkově lze říci, že většina absolventů hodnotí své působení na základní škole průměrně až podprůměrně.⁵⁷

Důležité je, se podívat, co zapříčiňuje **školní neprospěch**. Celých 36 % žáků vidí důvod neúspěchu ve škole sami v sobě a to především v nezájmu a odporu k učení. Druhým největším důvodem špatného prospěchu je nedostatečná příprava do školy. Tedy 27% žáků odpovědělo, že se málo učilo. O dost nižší procento žáků – 11% se domnívá, že na školu nestačilo. To buď z důvodu nějaké poruchy učení, ale především odporu ke škole a učení, nezájmu. Špatné vztahy s učiteli vidí jako důvod neúspěchu ve škole 7% žáků. Pouhé 3% dotázaných vidí problém v malé podpoře rodiny. Právě podpora rodiny hraje při vzdělávání velkou roli. Analýzy ukazují, že jedinci s nižším vzděláním pocházejí z rodin, kde rodiče mají nižší úroveň vzdělání a naopak. Jedinci v rodině s nízkou úrovní vzdělání nezískávají od rodičů potřebnou pomoc a podporu při studiu a kolikrát své neúspěchy ve škole hodnotí jako něco obvyklé a běžné.⁵⁸

Nejméně frekventovanými odpověďmi na otázku školního neúspěchu byli zdravotní problémy, absence a špatný vliv spolužáků.⁵⁹ Můžeme říct, že většina žáků vidí problém svého neúspěchu ve špatném vztahu ke škole a k učení a nedostatečné motivaci. Důvody, proč žáci mají špatný vztah ke škole, se zabývat nebudeme. Může jich být však celá řada (nudný výklad, monotónnost výuky atd.).

Většinou žáci opakující ročník na ZŠ se rozhodnou svoji vzdělávací dráhu základní školou ukončit a dále se nevzdělávat. Zhruba 28% absolventů nemá zájem o studium na střední škole. Právě hlavním **důvodem nepodání si přihlášky na střední školu** pro žáky je, že se necítili být dobrými žáky; někteří chtěli naopak hned jít pracovat; pociťovali odpor k učení; neměli zájem o další studium, peníze atd.⁶⁰

Absolventem základní školy může být i jedinec, který se pokusil o studium na střední škole. Po nějaký čas studoval, avšak z nějakého důvodu se rozhodl nebo byl okolnostmi donucen střední vzdělávání opustit. Problematikou nedokončení středního vzdělávání se budu podrobněji zabývat v další podkapitole.

V souhrnu lze říci, že v školních letech 2001/02 až 2005/06 zhruba 93 – 96% žáků studujících základní školu úspěšně školní docházku ukončí a základní školu absolvují.

⁵⁷ TRHLÍKOVÁ, J. a kol. Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání. 1. vyd. Praha. NÚOV. 2006. 33 s. ISBN 80-85118-98-X.

⁵⁸ Tamtéž 25-26 s.

⁵⁹ Tamtéž 33 s.

⁶⁰ TRHLÍKOVÁ, J. a kol. Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání. 1. vyd. Praha. NÚOV, 2006. 33 s. ISBN 80-85118-98-X.

Většina absolventů své působení na škole hodnotí jako průměrné či podprůměrné. Na jejich školní neúspěch má vliv mnoho faktorů. Někteří jedinci se spokojí jen s absolvováním základní školy. Je dobré připomenout, že při sčítání lidu roku 2001 bylo zjištěno, že zhruba celá čtvrtina (23%) obyvatel absolvovalo pouze základní školu. Z toho vyplývá, že na trh práce vstupuje velká část jedinců právě jen se základním vzděláním.

2.3 Profil absolventa OU, SOU, SOŠ a gymnázií

2.3.1 Výběr střední školy a oboru

Výběr správné střední školy a oboru je důležitým rozhodnutím v životě. Toto rozhodnutí nelze podcenit, jelikož ovlivní náš celý život. Pro správnou volbu je třeba zvážit mnoho faktorů. Při výběru se žáci nejprve rozhodují jaký obor chtějí studovat (např. automechanik), až pak si vybírají konkrétní školu. Podle výzkumu z roku 2005⁶¹ u žáků gymnázií, středních odborných škol, středních odborných učilišť a odborných učilišť hraje největší roli při **výběru školy** celkem šest faktorů. Jako první je to vzdálenost školy od domova. Většina jedinců preferuje školu v blízkosti bydliště nebo alespoň školu, která je **dobře dostupná**. Dalším důležitým aspektem jsou přijímací zkoušky. Žák si vybere spíše školu, kde nemusí skládat přijímací zkoušku z důvodu stresu, který v něm zkouška vyvolává. Dále je při výběru důležitá **vybavenost školy**. Žáci si všímají jaký má škola komfort a vybavení pro jejich školní i mimoškolní aktivity. Pro některé jedince je důležité, zda danou školu budou navštěvovat i jeho známí a **kamarádi**. Známi a příbuzní pro ně znamenají zdroj jistoty a též informací. Nesmíme opomenout, že velký vliv na výběr školy mají **rodiče**. Ti, výběr dítěte podporují nebo naopak mu chtějí jeho rozhodnutí vymluvit. Jedinec s nimi vše konzultuje a na základě jejich rad se rozhoduje. Jsou však i tací jedinci, kteří se snaží nebýt rodičem ovlivněni a jejich názor pro ně moc neznamena. Při výběru školy rozhodují též **školní výsledky žáka**. Žák se špatným školním prospěchem se asi těžko

⁶¹ Průzkum „*Genderové aspekty přechodu žáků a žákyň mezi vzdělávacími stupni*“, jehož autorem je Irena Smetáčková aj., vznikl za podpory Sociologického ústavu AV České republiky v roce 2005. Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit jaké jsou představy, očekávání a zkušenosti se zlomovými momenty vzdělávací dráhy a jak se tato očekávání a představy liší u žen a mužů. Součástí výzkumu byla analýza hlavních faktorů ovlivňujících výběr střední školy a oboru. **Viz: SMETÁČKOVÁ, I. a kol. Genderové aspekty přechodu žáků a žákyň mezi vzdělávacími stupni. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky. 2005.**

bude hlásit např. na gymnázium, ale podá si raději přihlášku na školu, kde podle něj má větší šanci na úspěch.⁶²

Co se týče **výběru oboru**, žák zvažuje tři důležité faktory. Prvním faktorem ovlivňujícím výběr je **budoucnost**, ať už studijní nebo pracovní. Jedinec má určitou představu svého budoucího povolání, kterou chce zrealizovat. Vybírá takový obor, který má pro něj budoucnost a myslí si, že ho uživí. Dalším důležitým faktorem při výběru je **zajímavost oboru**. Jedinec upřednostňuje obor, o kterém už něco ví, nebo si myslí, že by ho mohl zajímat. Posledním faktorem rozhodujícím při volbě oboru je tzv. **negativní vymezení vůči základní škole**. Žák si vybírá takový obor, ve kterém nebude muset studovat předměty tolik neoblíbené na základní škole.⁶³

Výběr školy a oboru je důležitý krok v životě jedince. Žák, který se rozhoduje pro další studium, by měl pečlivě zvážit všechny faktory. Domnívám se, že pokud žák např. chce studovat školu v místě bydliště, jeho výběr se velmi omezuje a může se stát, že se rozhodne pro školu, která pro něj není zas až tak zajímavá. Je potřeba tento faktor pečlivě zvážit a rozhodnout se, zda je důležitější studovat v místě bydliště nebo studovat školu, která by ho mohla opravdu bavit. Stejně je to tak i u výběru školy, kam se hlásí kamarádi. Myslím si, že tento faktor by pro žáka neměl být tak silný a žák by se měl spíše rozhodnout pro obor nebo školu, která je zajímavá, než pro školu, kam budou chodit i kamarádi. Určitě všechny faktory je potřeba důkladně promyslet. Žák by měl však myslet nejvíce na to, aby si vybral školu a obor, který ho bude bavit a o kterém si myslí, že má budoucnost.

2.3.2. Profil absolventa U, OU, SOU, SOŠ a gymnázií

Učiliště jsou určena pro žáky, kteří ukončili povinnou školní docházku v nižším než devátém ročníku nebo devátý ročník ukončili neúspěšně. Studijní obor je dvouletý a je ukončen závěrečnou učňovskou zkouškou. **Odborná učiliště (OU)** jsou určena pro žáky, kteří úspěšně ukončili devátý ročník ZŠ. Studium je dvouleté nebo tříleté a jedinec získává výuční list na OU (kategorie E).

Střední odborné učiliště nabízejí studium pro žáky s ukončenou povinnou školní docházkou. Profesní příprava probíhá ve dvouletých nebo tříletých učebních oborech a

⁶² SMETÁČKOVÁ, I. aj. Genderové aspekty přechodu žáků a žákyň mezi vzdělávacími stupni. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky. 2005. 60-69 s.

⁶³ Tamtéž

student získává výuční list (kategorie H). Možné je též studium čtyřletého studijního oboru se získáním maturity (kategorie L).

- **Absolvent s výučním listem** (kategorie E a H) je připraven pro vykonávání odborných činností. Po ukončení vzdělávání se od něj očekává, že vstoupí na trh práce a uplatní se ve svém vystudovaném oboru.

Absolvent (kategorie E a H) byl v roce 2002 největší skupinou absolventů. Od té doby počet absolventů v této kategorii mírně klesl.⁶⁴ Mezi nejnavštěvovanější obory a nejvíce absolventů pochází v roce 2006 z těchto skupin výučních oborů: gastronomie, hotelnictví a turismus (8344 absolventů); strojírenství a strojírenská výroba (8692 absolventů); elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika (3500 absolventů)⁶⁵. K podrobnějšímu znázornění počtu všech absolventů výučních oborů lze nahlédnout v příloze č.1.

- **Absolvent studijního oboru SOU** (kategorie L) získává všeobecné vzdělání a odborné vzdělání. Absolvent je schopen provádět odbornou pracovní činnost, při které uplatňuje získané vědomosti a dovednosti. Získané vzdělání mu umožňuje pokračovat v terciárním vzdělávání.

Absolventů kategorie L zatím není mnoho. Počet přijímaných však v poslední době narůstá. Avšak největší počet absolventů za rok 2006 je v těchto skupinách oborů: elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika (2308 absolventů); strojírenství a strojírenská výroba (1495 absolventů); vysoké zastoupení je i ve skupinách oborů obchod (1400 absolventů) atd. (více v příloze č. 2.).⁶⁶

Střední odborné školy jsou určeny pro absolventy základních škol. Studium trvá čtyři roky a je ukončeno maturitní zkouškou.

- **Absolvent střední odborné školy** (kategorie M) získává všeobecné a odborné vzdělání. Po ukončení studia může vstoupit na trh práce a věnovat se odborné činnosti nebo může pokračovat v terciárním vzdělávání.

⁶⁴ Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce: Vývoj počtu absolventů středních a vyšších škol[online]. 2007, [cit. 2008-19-02] Dostupné z: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?Kategorie=T&KodStranky=5.1.08> >

⁶⁵ Tamtéž

⁶⁶ Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce: Vývoj počtu absolventů středních a vyšších škol[online]. 2007, [cit. 2008-19-02] Dostupné z: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?Kategorie=T&KodStranky=5.1.08> >

Absolventi kategorie M mají možnost výběru studia z mnoha oborů. Nejvíce si však vybírají tyto skupiny oborů: ekonomika a administrativa (10788 absolventů); elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika (4793 absolventů); zdravotnictví (4057 absolventů); stojírenství a stojírenská výroba (3641 absolventů) atd. (více v příloze č. 3).⁶⁷

Studium **gymnázia** je též určeno pro absolventy základních škol a je čtyřleté. Probíhá všeobecnou formou a absolvent získává maturitní vysvědčení. Právě od **absolventa gymnázia** se očekává pokračování ve studiu a podání si přihlášky na vyšší nebo vysokou školu.

2.3.3 Problematika nedokončení střední školy

Jak už jsem uvedla v minulé kapitole, účast lidí na středním vzdělávání v České republice⁶⁸ je vyšší než v zemích OECD. Avšak Česká republika se podílí s problémem, kdy studenti předčasně ukončují vzdělávání na středních školách. Tato problematika je opravdu závažná, neboť jedinci s neukončeným středním vzděláváním představují ohroženou skupinu na trhu práce. Podívejme se na to, kolik studentů a na kterých středních školách nejvíce předčasně ukončuje studium. Tyto informace nám podává následující tabulka.

Tabulka č. 8. Rozsah předčasných ukončení podle kategorie vzdělání a ročníku (v %)

Kategorie vzdělání	1.roč.	2.roč.	3.roč.	4.roč.
Vyšší stupeň gymnázia	2	1	1	0,3
Studijní obory SOŠ	6	4	3	2
Učební obory SOU	16	8	4	-
Studijní obory SOU	16	4	3	4
Učební obory OU a U	31	17	12	-

Zdroj: BUBÍKOVÁ, M. a kol. Předčasné odchody mladých lidí ze

středního vzdělávání: rozsah, problémy, příčiny, možnosti

prevence. 1. vyd. Praha. NÚOV, 2006.19 s. ISBN 80-85118-99-8.

Tabulka ukazuje počet studentů (v %), kteří z nějakého důvodu ukončili v jednom z ročníků školní docházku. Můžeme vidět, že nejhorší situace je u studentů učebních

⁶⁷ Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce: Vývoj počtu absolventů středních a vyšších škol[online]. 2007, [cit. 2008-19-02] Dostupné z: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?Kategorie=T&KodStranky=5.1.08>>

⁶⁸ Zhruba 88 % občanů ve věku 15-19 let ČR se podílí na středním vzdělávání. V zemích OECD to je 79 % lidí ve věku 15-19 let podílejících se na středním vzdělávání.

oborů a to v prvním ročníku rovných 31 % . Ve druhém a třetím ročníku tento počet klesá. I tak se jedná o vysoké číslo. Situace na učebních oborech SOU je o něco lepší. V prvním ročníku ukončuje studium 16 % studentů. Úplně nejlepší situace je na gymnáziích, kde v prvním ročníku předčasně ukončí studium jen 2% všech studujících. Příčinu můžeme hledat v tom, že studenti gymnázií mají již ze základní školy lepší studijní návyky a vyšší motivaci.

Ukončením studia na jedné ze středních škol nemusí přímo znamenat celkové ukončení vzdělávání. Velká většina studentů, která ukončí studium na jedné škole se zpravidla pokusí o studium na jiné. Důvodem tohoto rozhodnutí může být, že student si vybral školu či obor, který mu z nějakého důvodu nevyhovuje a rozhodne se přestoupit.

Chtěla bych se však dále zabývat právě problematikou ukončení studia a tedy i vzdělávání. Na ukončení studia a tedy i celkového vzdělávání má vliv řada faktorů. Mezi hlavní příčiny školy řadí především tyto: „*nízká studijní motivace, nezájem o obor pramenící buď z nevhodné prvotní volby, či ze změny preferencí žáka, nedostatečné studijní návyky, problematické sociální zázemí a nestimulující rodinné prostředí, sociokulturní či jiné znevýhodnění, složitá osobnostní situace žáků a další.*“⁶⁹

Podle zkušeností a názorů poradenských pracovníků škol by se problematika předčasného ukončení studia na středních školách dala řešit několika způsoby: Na základě kurikulární reformy středního vzdělávání mají školy možnost vytvářet prevenci předčasných odchodů. Úkolem školy je snažit se žáky **motivovat ke vzdělávání**, vytvářet patřičnou **komunikaci mezi učiteli, rodiči a žáky** a vytvářet **příznivé klima ve škole**. Škola by dále měla brát ohled na **individuální potřeby a možnosti žáka**. Školy mají možnost modifikovat vzdělávací programy právě pro žáky předčasně odcházející. Lze vytvářet různé „*odborné výcvikové programy vedoucí alespoň k dílčí kvalifikaci*“⁷⁰. Měla by **preventivně působit na žáky** v průběhu celého vzdělávacího procesu prostřednictvím různých aktivit školy. Zkvalitnit výuku **zapojením sociálních partnerů** (budoucích zaměstnanců) do výukového procesu. Dbát na **rozvoj pedagogických a poradenských kompetencí učitelů** ke všem žákům, ale především ve vztahu k znevýhodněným žákům a zvládnání náročných situací. **Motivovat žáky k celoživotnímu vzdělávání** tím způsobem, že ve škole bude vytvořeno takové klima,

⁶⁹ BUBÍKOVÁ, M. a kol. Předčasné odchody mladých lidí ze středního vzdělávání: rozsah, problémy, příčiny, možnosti prevence. 1.vyd. Praha.: NÚOV, 2006. str. 27 s. ISBN 80-85118-99-8.

⁷⁰ BUBÍKOVÁ, M. a kol. Předčasné odchody mladých lidí ze středního vzdělávání: rozsah, problémy, příčiny, možnosti prevence. 1.vyd. Praha.: NÚOV, 2006. str. 34 s. ISBN 80-85118-99-8.

kteří umožní žákům poznat úspěch při vzdělání a radost z poznání. Dále je důležité začít s **prevencí už na základní škole** a motivovat žáky ke vzdělávání.⁷¹

Celkově lze říci, že volba oboru a školy hraje ve středním vzdělávání hlavní roli. Žák rozhodující se pro určitý obor, by měl zvážit všechny pozitiva, negativa i rizika studia právě tohoto oboru. Problematika předčasných odchodů by neměla být brána na lehkou váhu, jelikož mladí lidé s nedokončeným středním vzděláním jsou jednou z nejhroženějších skupin osob na trhu práce.

2.4 Profil absolventa VOŠ a vysoké školy.

Terciární vzdělávání poskytují vysoké školy a od roku 1996 nově i vyšší odborné školy.⁷² Do terciárního vzdělávání se mohou hlásit studenti, kteří v předešlém studiu získali maturitní zkoušku.

2.4.1 Absolvent VOŠ

Ještě před analýzou profilu absolventa VOŠ se pokusím nastínit, **jaký typ studentů** (tedy s jakým vzděláním) **se na tyto školy hlásí**. Podle výzkumu NÚOV z roku 2005 se většina studentů hlásila na VOŠ po absolvování maturitního studia na SOŠ a to celých 65% uchazečů. Další i když méně početnou skupinou hlásících se na tento typ školy jsou absolventi gymnázií a to 25%. Pouhých 5% zájemců o studium na VOŠ ukončilo středoškolské vzdělání na studijních oborech SOU a stejný počet uchazečů pochází z nástavbového studia pro absolventy SOU.⁷³

Pokud se podíváme na **důvody volby oboru studia**, zjistíme, že většina studentů měla opravdu o obor zájem. Tento důvod uvedlo 88% z celého počtu tázaných. Avšak respondenti měli možnost udat více důvodů pro volbu oboru. Někteří, a to 68%, udali jako jeden z důvodů výběru oboru – snadné uplatnění na trhu práce po jeho absolvování. Byli i tací jedinci (asi 35%), kteří chtěli prohloubit své znalosti a rozhodli se v pokračování studia oboru zvoleného na střední škole. Avšak ne všichni studenti se dostali na obor, který chtěli studovat. Poměrně velké procento (29%) uvedlo, že se nedostalo na vybraný obor a proto se rozhodlo studovat jiný. Studenti uvedli i jiné důvody, které však byly méně frekventované. Mezi ně patřily např.: neměl jsem v okolí

⁷¹ BUBÍKOVÁ, M. a kol. Předčasné odchody mladých lidí ze středního vzdělávání: rozsah, problémy, příčiny, možnosti prevence. 1. vyd. Praha: NÚOV, 2006. str. 34-43 s. ISBN 80-85118-99-8.

⁷² PRŮCHA, J. Vzdělávání a školství ve světě. 1. vyd. Praha: Portál, 1999. 247-249 s. ISBN 80-7178-290-4.

⁷³ ÚLOVCOVÁ, H., a kol. Uplatnění absolventů škol na trhu práce. 1. vyd. Praha: NÚOV, 2006. 41-42 s. ISBN 80-85118-95-5.

bydliště jinou možnost, ve škole studovali moji staří přátelé, chtěli to rodiče, bylo mi to lhostejné atd. Pozitivní je, že velká většina se rozhodne studovat právě ten obor, o který má zájem a nebo věří, že se v něm dobře uplatní na trhu práce. I když jak už bylo uvedeno, někteří jedinci měli zájem o jiný obor, na který se nedostali.⁷⁴

Je pravdou, že vůbec **zájem o studium na VOŠ** měla jen polovina dotázaných. Zhruba 54 % respondentů uvedlo, že nebylo přijato na VŠ a proto se rozhodlo o studium na VOŠ. Určitě absolvování VOŠ nemá takovou hodnotu a prestiž jako absolvování VŠ. I tak velká většina se domnívala, že absolvování VOŠ pozitivně ovlivní vstup na trh práce ať už z důvodu snazšího získání zaměstnání (82 %) či lepšího finančního ohodnocení (68 %).⁷⁵

Co se týče oborové struktury **absolventa VOŠ** (viz. příloha č. 4.) lze říci, že ta je poněkud jiná než u absolventů středních škol. Zatímco studenti středních škol preferovali především technické obory, studenti na VOŠ se zajímali spíše o obory netechnické např. zdravotnictví a ekonomie. To je zapříčiněné tím, že právě zdravotnická profese vyžaduje absolvování vyšší odborné školy. Dalším důvodem také je, že přijetí na technické obory na VŠ je mnohem jednodušší než na obory humanitní a ekonomické. Nejvíce absolventů VOŠ za rok 2006 pochází z oborových skupin: zdravotnictví (1469 absolventů) a ekonomie (1118 absolventů). Třetí skupinou oborů s největším zastoupením absolvujících studentů jsou pedagogika, učitelství a sociální péče (800 absolventů). Mezi další skupiny oborů patří gastronomie, hotelnictví, turismus atd.⁷⁶

Dále bych se chtěla zmínit o tom, jaká je **míra identifikace absolventů VOŠ s oborem** a zda-li jsou spokojeni se získanou úrovní vzdělání. Někteří studenti během studia zjistí, že jim vybraný obor nevyhovuje a pokud by měli možnost svoji volbu zopakovat, zvolili by jinak. Podle výpovědi studentů je celkem 81% z nich s oborem spokojeno a neměnili by. Tohle je určitě příznivý jev. Trochu jinak tomu ovšem je u spokojenosti se studiem na VOŠ, kdy zhruba 45% studentů by chtělo studovat stejný obor, ale na vysoké škole. Studium na vysoké škole by upřednostňovalo i dalších 14% studentů, kteří by ještě k tomu vyměnili i obor studia (viz. příloha č. 5.).⁷⁷

⁷⁴ ÚLOVCOVÁ, H., a kol. Uplatnění absolventů škol na trhu práce. 1. vyd. Praha: NÚOV, 2006. 42 s. ISBN 80-85118-95-5.

⁷⁵ Tamtéž 35-37 s.

⁷⁶ Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce: Vývoj počtu absolventů středních a vyšších škol[online]. 2007, [cit. 2008-19-02] Dostupné z: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?Kategorie=T&KodStranky=5.1.08>>

⁷⁷ ÚLOVCOVÁ, H. a kol. Uplatnění absolventů na trhu práce. 1. vyd. Praha: NÚOV, 2006. 40 s. ISBN 80-85118-95-5.

V závěru lze říci, že míra identifikace s oborem je u absolventů VOŠ vysoká. Za hlavní důvody lze uvést především vyšší věk studentů při rozhodování, vyhraněné zájmy, reálná představa o obsahu studia a budoucím povolání. Skutečností ovšem je, že velká část jedinců by raději studovala na vysoké škole.

2.4.2 Absolvent VŠ

Stejně jako u podkapitoly absolvent VOŠ i zde bych nejprve chtěla vyjádřit **jaký typ studentů** (s jakým vzděláním) **se hlásí na VŠ**. Podle výzkumu ÚIV si ve školním roce 2005/06 nejvíce přihlášek na VŠ podali absolventi gymnázií a to 48 % z celkového počtu podaných přihlášek. Druhou nejvíce početnou skupinou byli absolventi středních odborných škol, kterých bylo 44 %. Také absolventi středních odborných učilišť měli zájem o studium na vysokých školách a podali si zhruba 5 % přihlášek z celkového počtu.⁷⁸

Tabulka č. 9. Přijímací řízení na VŠ podle druhu absolvované střední školy pro rok 2005/06

Forma studia	Podaných přihlášek celkem	Přijatých celkem	Zapsaných celkem
absolvovaná střední škola			
Celkem	294 758	197 866	157 728
z toho (v %) Gymnázia	48	47	43
SOŠ	42	42	44
SOU	5	5	6
odjinud	1	1	1
neuveдено	4	5	5

Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání: Statistické ročenky[online] [cit. 2008-29-02] Dostupné z: <http://www.uiv.cz/clanek/431/373>

Nejvíce přijatých studentů na VŠ při přijímacích zkouškách ve školním roce 2005/06 bylo absolventů gymnázií. Nakonec se však k zápisu dostavilo nejvíce absolventů středních odborných škol a to zhruba 44 %. Absolventů gymnázií bylo jen o něco méně a to 43 % z celkového počtu. Zhruba 6% zapsaných tvoří absolventi středních odborných učilišť.

Je zajímavé sledovat, kolik absolventů SOU si dalo přihlášku na VŠ a kolik jich bylo zapsáno. Můžeme říci, že počet přihlášek se od počtu celkem zapsaných moc nemění. Musíme vzít v úvahu, že někteří studenti si podali více přihlášek. V závěru lze

⁷⁸ Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání: Statistické ročenky[online] [cit. 2008-29-02] Dostupné z: <http://www.uiv.cz/clanek/431/373>

řící, že ti absolventi SOU, kteří si podají přihlášku na VŠ jsou si vědomi, že mají šanci na úspěch při přijímacích zkouškách a mají o studium opravdový zájem.

Důvody volby oboru a studia na VŠ jsou poměrně stejné jako u uchazečů o studium na VOŠ. Převažuje zájem studentů o obor. Je to zájem, který mají uchazeči už od malička. Prostě je to baví, nebo chtějí pokračovat v oboru, který studovali na střední škole. Velký vliv na studenty mají i rodiče, kteří též daný obor studovali, nebo v něm pracují. Důležité při volbě oboru je též uplatnění na trhu práce, které jedince po zakončení studia čeká. Dalším vlivem byla též délka a forma studia. Tedy zda obor byl ukončený bakalářskou či magisterskou zkouškou.⁷⁹

Vysoké školy poskytují studium bakalářských programů a magisterských programů. Bakalářské studium je tříleté nebo čtyřleté a je ukončeno státní závěrečnou zkouškou a obhajobou bakalářské práce. Absolvent získává titul bakalář (Bc.). Magisterské programy jsou čtyřleté nebo pětileté a v některých případech i šestileté (lékařské, veterinární a architektonické obory). Magisterské studium je ukončeno státní závěrečnou zkouškou a obhajobou diplomové práce.⁸⁰ Distanční a kombinovaná forma studia je také plně využívána. V roce 2005 absolvovalo zhruba 22 % studentů jeden z oborů touto formou.⁸¹

Jedním z cílů podporovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy pro veřejné vysoké školy je podpora tzv. **strukturovaného studia**. Strukturované studium rozděluje studium na program bakalářský a magisterský v tom smyslu, že student bude muset nejprve vystudovat bakalářský program, ve kterém získá titul Bc. Poté může vstoupit na trh práce, nebo se rozhodne vystudovat navazující magisterský program (trvá 2-3 roky) v ČR nebo v zemích EU. Po dokončení magisterského programu lze pokračovat ve studiu doktorandském v ČR nebo EU a získat titul PhD. Cílem strukturovaného studia je pomoci 50 % 19leté populace studovat v terciárním sektoru vzdělávání, zvýšit počet absolventů bakalářských programů odcházejících do praxe a zlepšit kvalitu studia magisterských programů.⁸²

⁷⁹ ÚLOVCOVÁ, H. a kol.. Uplatnění absolventů škol na trhu práce. 1. vyd. Praha: NÚOV, 2006. 45 s.. ISBN 80-85118-95-5.

⁸⁰ Evropská Komise: Struktury systémů vzdělávání, odborné přípravy a vzdělávání dospělých v Evropě – Česká republika 2005/06 [online]. 2006, [cit. 2008-20-04] Dostupné z: <http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/041DN/041_CZ_CS.pdf>

⁸¹ Ústav pro informace ve vzdělávání: Statistické ročenky [online] [cit. 2008-16-03] Dostupné z: <<http://www.uiv.cz/clanek/431/373>>

⁸² Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: Aktualizace dlouhodobého záměru ministerstva pro oblast veřejných vysokých škol pro rok 2004 [online] 2003, [cit. 2008-22-04] Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/aktualizace-dlouhodobeho-zameru-ministerstva-pro-oblast-verejnych-vysokych-skol-pro-rok-2004>>

Následující tabulka ukazuje v % počet absolventů jednotlivých oborů v magisterských i bakalářských programech v letech 1995 – 2002.

Tabulka č. 10. Počet absolventů v magisterských a bakalářských programech

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Přírodní vědy	6	5	6	5	5	6	6	6
Technické obory	22	23	21	22	22	21	22	23
Zemědělství, veterinární lékařství	7	5	6	5	4	4	4	4
Lékařské vědy, farmacie	10	9	8	6	6	7	7	6
Ekonomické vědy	19	21	23	25	27	27	25	25
Humanitní a společenské vědy	9	11	11	13	10	9	9	10
Právní vědy	5	4	4	4	5	5	5	4
Učitelství	21	19	17	16	20	19	19	18
Umělecké obory	2	3	3	3	2	2	3	3

Zdroj: Český statistický úřad: Statistické přehledy o zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol [online]. 2004 [cit. 2008-12-03]

Dostupné z: < www.csvs.cz/projekty/2002_msmt_sramek/studie_2004/LS02_statisticke_prehledy.doc ->

[cit.01-03-2007]

Podíváme-li se na **oborovou strukturu absolventů VŠ**, zjistíme, že nejvíce absolventů se nachází v letech 1995 – 2002 ve skupině technických oborů a to vždy zhruba 22 %. Velký zájem je i o ekonomicky zaměřené obory, který v posledních letech mírně stoupal. Další skupinou oborů je učitelství, kde v roce 2002 absolvovalo 18 % studentů z celkového počtu. Oborová struktura absolventů VŠ se liší podle pohlaví. Ženy si spíše vybírají obory pedagogické, humanitní a umělecky zaměřené. Muži se více orientují na technické obory. Můžeme říci, že ve vzdělávání stále dochází k tzv. segregaci, což znamená, že jednotlivé obory jsou stále stereotypně rozděleny na mužské a ženské.⁸³

Zájem o studium na vysokých školách roste. Studenti jsou si vědomi toho, že vzdělání je jedním z klíčů k životnímu úspěchu. K ještě většímu zájmu o terciární vzdělávání má napomoci tzv. strukturovaná forma studia, ve kterém jedinec nejdříve vystuduje bakalářský program a poté se rozhodne zda chce pokračovat v navazujícím programu magisterském.

⁸³ Komise evropských společenství. Zpráva komise radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů o rovnosti žen a mužů. [cit. 5. května 2008] Dostupné na: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0049:FIN:CS:PDF>>

3. (Ne)zaměstnanost absolventů na trhu práce

3.1 Trh Práce

Trh práce v České republice je prostor, kde se schází nabídka práce s poptávkou po práci. Na straně poptávky stojí zaměstnavatel, který má určité požadavky na zaměstnance odvíjející se od potřeb trhu práce. Na straně nabídky je zaměstnanec, který nabízí své dovednosti a vědomosti.

V současnosti dochází ze strany zaměstnavatele ke zvýšení nároků na nabídku tedy zaměstnance. Celkově se zvyšují požadavky na dosaženou úroveň vzdělání a kvalifikaci zaměstnance. S tím se mění vztah vzdělání a získané práce. Dříve práce na nejnižší úrovni byli výsadou zaměstnanců s nejnižší úrovní vzdělání – základní. Dnes jsou stále častěji tyto práce vykonávány lidmi s vyšším vzděláním. To je způsobeno snížením počtu absolventů pouze se základním vzděláním a vzrůstajícím napětím na trhu práce. Řada lidí si chce zaměstnání udržet a proto se zajímá o méně kvalifikované práce než jaké kvalifikace, vzdělání dosáhli oni sami. Na druhou stranu některé práce s nižší úrovní složitosti jsou lépe finančně ohodnoceny a proto je o ně větší zájem.⁸⁴

Větší důraz se klade i na další schopnosti zaměstnance. Zatímco dříve stačila znalost jednoho jazyka na komunikativní úrovni a až poté se zjišťovalo jaké má jedinec odborné schopnosti, dnes je často znalost jednoho jazyka standardem a jedinec musí především prokázat jaké má odborné znalosti. Dalším požadavkem na zaměstnance je jeho věk. Zatímco dříve byl ideální věk 28-30 let. Dnes se upřednostňují o něco starší uchazeči ve věku 35-40 let, jelikož zaměstnanci hledají pracovníka s praktickými zkušenostmi.⁸⁵ Předpoklady úspěchu jedince jsou založeny i na jeho talentu a iniciativě. Hlavní důraz se klade na flexibilitu pracovníka a jeho schopnost a ochotu učit se. Změna pracovního místa nebo profese není dnes nic výjimečného. Nové technologie, zdokonalující se pracovní postupy a změny v organizaci práce vyžadují od pracovníka schopnost přizpůsobit se a vyjít vstříc novým nárokům. Vedle práce na plný úvazek a smlouvy na dobu neurčitou se využívají i **flexibilní formy zaměstnání**, kterým se zaměstnanec musí přizpůsobit. Mezi nejčastější flexibilní formy zaměstnání v ČR patří: **Přesčasy** jsou častým jevem u více jak třetiny českých zaměstnanců. Přesčasové hodiny

⁸⁴ KUCHAR, P. Trh práce: sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Karolinum. 2007. str. 101. ISBN 978-80-246-1383-3.

⁸⁵ VAVREČKOVÁ, J. Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 2006. 41 s. ISBN 80-87007-00-X.

jsou v průměru 1-19 hodin týdně. Problém s touto formou zaměstnání je, že ne vždy je zaplacená. Avšak zaměstnanec, který si chce udržet své místo, ji musí splnit. Přesčas nejčastěji pracují zaměstnanci ve stavebnictví a službách. **Pružná pracovní doba** je častá u jedné třetiny zaměstnanců. Tato forma zaměstnání umožňuje zaměstnancům přizpůsobit si pracovní dobu svým pracovním povinnostem. Takto pracují především muži na pozicích vedoucích a řídicích pracovníků, vědeckých a odborných pracovníků. Zhruba jedna třetina zaměstnanců **pracuje na směny**. Jde především o zaměstnance ve službách a průmyslu (děláci).⁸⁶ **Práce na dobu určitou** je v České republice na vzestupu. Klasickými příklady práce na dobu určitou, jsou „záskoky“ za dlouhodobě nemocné pracovníky nebo ženy na mateřské dovolené. Konkrétní datum ukončení práce nemusí být určeno. Návrat nahrazované osoby do zaměstnání v tomto případě znamená ukončení pracovního poměru.⁸⁷

Mezi další formy zaměstnání, které se objevují na trhu práce v ČR ale o něco méně, je **Práce doma**. Doma pracují především vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž práce je náročná a také vysoce ohodnocena. Další formou zaměstnání je **Práce na částečný úvazek**. Tato forma je typická především pro ženy, které chtějí spojit práci s péčí o rodinu a domácnost. **Nerovnoměrné rozložení pracovní doby** je využíváno především v zemědělství a stavebnictví.⁸⁸

V závěru bych dodala, že flexibilní formy zaměstnání jsou výhodné především pro zaměstnavatele a odpovídají jeho potřebám. Jedinec, který chce získat práci, nebo si ji aspoň udržet, musí těmto podmínkám vyhovět, být flexibilní.

3.1.1 Pracovní migrace

Významnou součástí trhu práce v České republice je pracovní migrace. Migrace má své příčiny. Mezi nejhlavnější příčinu migrace patří ekonomický důvod.⁸⁹ Lidé

⁸⁶ Iniciativa společenství Equal: Podmínky práce v ČR. Flexibilní formy zaměstnání. [online] Praha: VÚPS, 2004 [cit. 22. Dubna 2008] Dostupné z: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/studie_podminky_prace_a_flexibilita_v_CR.pdf>

⁸⁷ BLAŽKOVÁ, D. Doba určitá-vymezení. [online] 2007, [cit. 2008-05-09] Dostupné z: <http://www.hledampraci.cz/pracovni-pravo/dobu-urcita-vymezeni.php>

⁸⁸ Iniciativa společenství Equal: Podmínky práce v ČR. Flexibilní formy zaměstnání. [online] Praha: VÚPS, 2004 [cit. 22. dubna 2008] Dostupné z: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/studie_podminky_prace_a_flexibilita_v_CR.pdf>

⁸⁹ Migrace může mít i politické důvody. Po komunistickém převratu v roce 1948 emigrovalo z českých zemí přibližně 60 tisíc lidí a tento počet se do roku 1967 zvýšil zhruba na 190-200 tisíc. Druhá větší vlna následovala po roce 1968, kdy odešlo zhruba 180 tisíc obyvatel a dalších 51 tisíc emigrovalo do roku 1989. Podle odhadů přišla Česká republika v důsledku nelegální emigrace v celém poválečném období zhruba o 420-440 tisíc obyvatel. Připočteme-li k tomu legální vystěhovalectví, které v letech 1950-89 činilo zhruba 140 tisíc, pak se v druhé polovině 20. století snížil počet obyvatel České republiky zhruba o 560-580 tisíc. Ve struktuře pracovních sil představují tyto počty ztrátu přibližně 11-12 % ekonomicky aktivních, většinou mladších pracovních sil. **Viz:** KUCHAR, P. Trh práce: sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Karolinum. 2007. 101 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

migrují do jiných regionů a zemí, kde hledají zaměstnání s vyššími mzdami a tedy i lepšími životními a pracovními podmínkami.

Podíl cizinců pracujících u nás je ve srovnání se starými zeměmi EU stále o dost nižší, nicméně jejich počet v posledních letech stoupá. V roce 2006 v ČR oficiálně pobývalo 321456 pracovních migrantů, v roce 2007 jich bylo 392087.⁹⁰ Nejvýznamnější zdrojové země pracovní migrace do ČR je především Slovensko, Polsko, Vietnam a Ukrajina. Cizinci přichází do České republiky jako levná pracovní síla (především nekvalifikovaní pracovníci pro manuální stavební práce) ale i jako vysoce kvalifikovaní odborníci. V roce 2004 bylo nejvíce cizinců zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu (27 %), v obchodu (25 %) a ve stavebnictví (20 %). Pracovní migrace je jevem žádaným. Z ekonomického hlediska efektivně využívá lidský potenciál. Je důležitá pro země, ve kterých je nedostatek kvalifikovaných pracovních sil. Některým zemím zajišťuje alespoň mírný populační růst a také umožňuje jednotlivým národům poznávat svou kulturu. Vláda pracovní migraci do České republiky vítá a v roce 2007 Ministerstvo průmyslu vytvořilo návrh na tzv. zelené karty, které mají usnadnit vstup cizincům na český trh práce.⁹¹

Se vstupem České republiky do EU v roce 2004 se zjednodušily podmínky pro pracovní migraci i českým pracovníkům, kdy některé země EU otevřely našim občanům svůj trh práce. Jana Vavrečková v publikaci *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil* tvrdí, že čeští občané preferují relativně krátké zahraniční pobyty oproti trvalé migraci. Pokud se někdo rozhodne pro trvalou migraci, jako hlavní důvody tohoto činu uvádí: obavy z hospodářské situace v ČR do budoucna a zájem o zlepšení finančních podmínek tedy kvality života. Jak už bylo řečeno, čeští občané upřednostňují krátké zahraniční pobyty a to maximálně do dvou let. Cílovou destinací většiny z nich jsou anglicky mluvící země.⁹²

Potenciálními migranty jsou z 56 % muži a zbytek ženy. Většina žen odcházejících do zahraničí pracovat, jsou mladé absolventky středních a vysokých škol, které pracují jako au-pair a hlavním jejich cílem je zdokonalení se v jazyce. Je důležité

⁹⁰ VAVREČKOVÁ, J. *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 2006. 35 s. ISBN 80-87007-00-X.

⁹¹ Tamtéž

⁹² SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita. 2003. 93 s. ISBN 80-210-3048-8.

podotknout, že zhruba polovina všech potenciálních migrantů jsou jedinci do 25 let věku. S přibývajícím věkem zájem o práci v zahraničí klesá.⁹³

Vzdělanostní struktura českých pracovních migrantů je vysoká. Asi 56 % tvoří absolventi středních a vysokých škol, zbytek jsou absolventi s výučním listem. Procento absolventů se základním vzděláním odcházející do zahraničí za prací je velmi nízká a tvoří asi 5 %. Můžeme říci, že nevzdělaní, nezaměstnaní a nekvalifikovaní pracovníci, kteří mají problém s uplatněním na českém trhu práce neodcházejí do zahraničí. Hlavním důvodem je, že neznají dostatečně jazyk dané země, postrádají pracovní disciplínu a v některých případech i nutný počáteční finanční kapitál pro začátky práce v zahraničí.⁹⁴

3.1.2 Nezaměstnanost obyvatel ČR

Ekonomickou situaci v zemi a pracovní trh charakterizuje hodnota míry nezaměstnanosti všech obyvatel. Ještě předtím než se podíváme na tyto hodnoty, je potřeba si vysvětlit, kdy je osoba považována za zaměstnanou a kdy za nezaměstnanou. **Osoby zaměstnané**, jsou osoby starší 15 let, které jsou zaměstnané nebo podnikají a za svou práci pobírají mzdu (v penězích nebo naturáliích). Do skupiny zaměstnaných se řadí i učni, studenti a osoby v domácnosti, které společně se studiem a jinými mimoekonomickými aktivitami vykonávají činnosti, za které získávají mzdu (v penězích, naturáliích.) **Osoby nezaměstnané**, jsou osoby starší 15 let, které nemají zaměstnání (nepracují za mzdu). Tyto osoba hledají zaměstnání například prostřednictvím úřadu práce a jsou připraveni nastoupit do zaměstnání nejpozději do 14 dnů od jejího nalezení.⁹⁵ Obě tyto skupiny tvoří pracovní sílu země a říká se jim tzv. **ekonomicky aktivní obyvatelstvo**. Mezi **ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** patří studenti, penzisté, invalidé a ženy v domácnosti, které nesplňují podmínky zaměstnaných osob. To znamená, že za své aktivity nepobírají mzdu.

⁹³ SIROVÁTKA, T. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita. 2003. 95 s. ISBN 80-210-3048-8.

⁹⁴ Tamtéž

⁹⁵ KUCHAR, P. Trh práce: sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Karolinum. 2007. str. 117. ISBN 978-80-246-1383-3.

Nyní se podíváme jaké hodnoty míry nezaměstnanosti byli naměřeny v posledních několika letech. Tabulka ukazuje hodnoty míry nezaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Tabulka č. 11. Vývoj míry celkové nezaměstnanosti EAO v letech 1990 - 2007

Rok	Nezaměstnanost v %	Rok	Nezaměstnanost v %	Rok	Nezaměstnanost v %
1990	0,73	1996	3,52	2002	9,81
1991	4,13	1997	5,23	2003	10,31
1992	2,57	1998	7,48	2004	8,2
1993	3,52	1999	9,37	2005	7,8
1994	3,19	2000	8,9	2006	6,6
1995	2,99	2001	8,9	2007	4,9

Zdroj: Český statistický úřad. Vývoj nezaměstnanosti v České republice od 1990. [online] [cit. 2008-03-06]
Dostupné z: <[http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/\\$File/42080402t.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/$File/42080402t.pdf)>

Z tabulky je patrné, že nezaměstnanost od roku 1990-1994 mírně stoupala. V roce 1995 se však zase o 0,20 % snížila. Od roku 1996 začala zase pomalu stoupat a svého maxima dosáhla v roce 2003, kdy míra nezaměstnanosti činila 10,31 %. Podle Milana Tučka v 90. letech došlo k růstu podílu ekonomicky neaktivního obyvatelstva a to především důchodců (z 37 % na 47 %) a mírně i studentů a učňů (z 12 % na 15 %). To mělo za následek snížení počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva (EAO) a v důsledku toho došlo ke zvýšení míry nezaměstnanosti EAO.⁹⁶ I když v období roků 1995 a 2005 je významné celkovým ekonomickým růstem, v období 1996 a 1999 dochází k nárůstu nezaměstnanosti z důvodu recese⁹⁷. K poklesu zaměstnanosti však docházelo i v dalším období, kdy docházelo k hospodářskému oživení.⁹⁸ Ke změně dochází až po roce 2004 a poslední výsledky ukazují míru nezaměstnanosti 4,9 %.

Další pojem, který je potřeba vysvětlit v souvislosti s nezaměstnaností EAO je tzv. **zaměstnatelnost**.⁹⁹ Zaměstnatelnost je schopnost jedince najít si práci, která odpovídá jeho kvalifikaci. Na to zda je jedinec zaměstnatelný nebo ne, má vliv řada faktorů. Některé faktory zájemce o práci a zaměstnavatel můžou ovlivnit a některé ne. Mezi ty, které jedinec ovlivnit nemůže patří jeho základní demografické charakteristiky: pohlaví, věk, národnost, sociální původ, psychosomatické dispozice. Zaměstnavatel

⁹⁶ TUČEK, M. a kol. Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí. Praha. Sociologické nakladatelství Slon. 2003. 92 s. ISBN 80-86429-22-9.

⁹⁷ **Recese** –je v makroekonomii definována jako pokles reálného hrubého domácího produktu po dvě nebo více následující čtvrtletí v roce. Recese může zahrnovat souběžný pokles souvisejících měřítek celkové ekonomické aktivity jako jsou zaměstnanost, investice a zisky společností. Viz. HOLMAN, R. Ekonomie. 3.vyd. Praha: C. B. Bech. 2002. 702 s. ISBN 80-7179-681-6.

⁹⁸ KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha. Oeconomica. 2006. 95 s. ISBN 80-245-1149-5

⁹⁹ KUCHAR, P. Trh práce: sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Karolinum. 2007. str. 113. ISBN 978-80-246-1383-3.

(pokud nedominuje trhu práce) nemůže ovlivnit takové faktory jako: ekonomická situace v zemi, kulturní a právní systém atd. Naopak zájemce o práci má vliv na své sociální charakteristiky: vzdělání, povolání, aspirace, motivace, délka pracovní praxe atd. Stejně tak zaměstnavatel si sám určuje úroveň mezd, organizaci práci, pracovní podmínky atd.¹⁰⁰

Můžeme říci, že osoby nezaměstnané lze rozdělit do skupin osob, které se nechtějí a nebo nemohou vyrovnat s požadavky trhu práce. Mezi osoby, které se nechtějí (a v některých případech nemohou) přizpůsobit požadavkům trhu, jsou osoby s nevyhovujícími sociálními charakteristikami pro trh práce. Na druhou stranu osoby, které se nemohou vyrovnat s požadavky trhu práce, jsou osoby s nevyhovujícími demografickými charakteristikami pro trh práce.

Nízká zaměstnatelnost je typická pro některé skupiny na trhu práce. Označují se jako **rizikové skupiny trhu práce** a mezi ně patří i absolvent. Jsou to osoby, které se nechtějí a nebo nemohou vyrovnat s požadavky trhu práce. Je důležité říci, že některé z nich nemohou a ani nechtějí se přizpůsobit. Chtěla bych tyto rizikové skupiny krátce zmínit.

- **Nekvalifikovaná pracovní síla** – Jak už jsem sama uvedla, čím vyšší vzdělání jedinec má, tím vyšší je jeho šance na uplatnění na trhu práce. Kuchař v knize *Trh práce* uvádí čtyři faktory, které způsobují vysokou nezaměstnanost této skupiny: 1. Úbytek pracovních míst pro tuto pracovní sílu v posledních letech. 2. Nahrazování českých nekvalifikovaných pracovníků levnou pracovní silou ze zahraničí. 3. Nechuť této skupiny o další vzdělávání (např. rekvalifikaci). 4. Nemotivující sociální politika v naší zemi.¹⁰¹
- **Osoby se zdravotním postižením** – Jde především o starší osoby, jejichž handicap jim znemožňuje vykonávat určité činnosti. U některých jedinců je zdravotní postižení tak závažné, že jsou považováni za nezaměstnatelné a musí pracovat jen ve specifických podmínkách např. v chráněných dílnách. Tato skupina disponuje spíše nízkou úrovní vzdělání – základní. Mohou vykonávat práci na pozicích – uklízečky, vrátný atd. U této

¹⁰⁰ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 114 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

¹⁰¹ Tamtéž

skupiny platí, že čím vyšší vzdělání jedinec má, tím menší je jeho šance na uplatnění.¹⁰²

- **Předdůchodový věk** - Zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků, dávají přednost mladším věkovým skupinám, neboť mají takové požadavky, které pracovníci v předdůchodovém věku nemohou nabídnout (znalost jazyků, vysoká flexibilita, práce s moderní technikou atd.). Dovednosti a znalosti většiny pracovníků ve starší věkové kategorii jsou omezeny, jelikož po většinou pracovali v jednom oboru a na jednom místě po celý život.¹⁰³
- **Rómové** – Vysoká nezaměstnanost Rómů na českém trhu práce je způsobena nízkou úrovní vzdělání této skupiny a nižší adaptabilitou na sociální prostředí majoritní populace. Zaměstnavatelé je v mnoha případech odmítají zaměstnat.¹⁰⁴
- **Ženy** – Hned na začátku je důležité zmínit, že ne všechny ženy jsou vystaveny většímu riziku nezaměstnanosti na trhu práce. Do této skupiny patří především ženy s nedostatečnou kvalifikací, ženy, které vykonávají své rodičovské povinnosti a ženy v předdůchodovém věku.¹⁰⁵ Na druhou stranu je potřeba připomenout, že míra nezaměstnanosti žen ve srovnání s mírou nezaměstnanosti mužů je tradičně vyšší. Podíváme se, jaká byla míra nezaměstnanosti žen v posledním roce a jaké jsou její další příčiny. Tyto informace nám podává následující tabulka.

Tabulka č.12. Nezaměstnanost podle pohlaví za rok 2006/07 (v %)

Pracovní síly	4. čtvrt. 2006	1. čtvrt. 2007	2. čtvrt. 2007	3. čtvrt. 2007	4. čtvrt. 2007
Muži	5,3	4,8	4,3	4,1	3,7
Ženy	8,1	7,6	6,5	6,5	6,3

Zdroj: Český statistický úřad. Míra nezaměstnanosti [online] 2008 [cit. 2008-04-23] Dostupné z:

<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/F70040AEB8/\\$File/310107q471.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/F70040AEB8/$File/310107q471.pdf)>

Český statistický úřad. Míra nezaměstnanosti [online] 2008 [cit. 2008-04-23] Dostupné z:

<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/F70040AEBF/\\$File/310107q470.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/F70040AEBF/$File/310107q470.pdf)>

Z tabulky je patrné, že i když míra nezaměstnanosti obou pohlaví v posledním roce výrazně klesla, míra nezaměstnanosti žen je výrazně vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. Vyšší nezaměstnanost žen může být zapříčiněna mnoha důvody.

¹⁰² SIROVÁTKA, T., Mareš, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita. 2003. 129 s. ISBN 80-210-3048-8.

¹⁰³ Tamtéž 132 s.

¹⁰⁴ KUCHAR, P. Trh práce: sociologická analýza. Praha: Karolinum. 2007. 158 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

¹⁰⁵ Tamtéž 153 s.

Celkově mají ženy o něco nižší úroveň vzdělání než muži. Jak jsem uvedla v 2. kapitole, v ČR bylo v roce 2001 méně vysokoškolsky vzdělaných žen než mužů.¹⁰⁶ Naopak je více žen se základním vzděláním než mužů.¹⁰⁷ Vzdělání je důležitým faktorem, který ovlivňuje uplatnění žen i mužů na trhu práce.

Další faktor, který souvisí s vyšší nezaměstnaností žen, je dobrovolná nezaměstnanost žen. Některé ženy preferují zůstat doma a starat se o rodinu, zatímco muž pracuje a stará se o finanční zajištění domácnosti. Na druhou stranu ženy, které chtějí pracovat a mají patřičné vzdělání jsou na trhu práce často znevýhodňovány. V naší společnosti existuje tzv. **statická diskriminace**¹⁰⁸, kterou bych viděla jako další důvod vyšší míry nezaměstnanosti žen než mužů. Ke statické diskriminaci dochází, pokud zaměstnavatel přijímá osobu na základě vlastností, o kterých se říká, že jsou typické pro danou skupinu lidí. Pokud se má zaměstnavatel například rozhodnout zda přijme mladého muže (absolventa) či mladou ženu (absolventku), rozhodne se pro mladého muže, protože od mladé ženy se očekává, že brzy založí rodinu a na nějaký čas trh práce opustí. Proto by její zaškolení nemělo smysl a z toho důvodu raději přijme mladého muže. Takové rozhodnutí je však nesprávné, neboť zaměstnavatel nemá žádné informace o budoucích pracovních i soukromých plánech mladé ženy. K diskriminaci na základě pohlaví může dojít i u žen s dlouholetou praxí. Zaměstnavatelé jsou ovlivněni tzv. **genderovými stereotypy**¹⁰⁹, což jsou tradiční představy o čistě mužských či ženských rolích a v tomto případě pracovních profesích.¹¹⁰ Příkladem může být, že pokud zaměstnavatel přijímá nového pracovníka např. na pozici manažera. Předem má představu, že na tuto pozici by měl být dosazen muž. Může se domnívat, že manažer je typicky mužská práce a už tradičně žena nemá takové vlastnosti jako např. drzost, odolnost proti krizovým situacím, aby tuto práci mohla kvalitně provádět. Tato představa je však mylná, ale žena, která se na tuto pozici hlásí, je už předem v znevýhodněné situaci a má menší šanci na úspěch. Nesmíme zapomenout, že do stejné situace se může dostat i muž. V případě bude-li se hlásit na pracovní pozici, která je tradičně ženskou profesí (např. sekretářka) a zaměstnavatel se rozhodne jenom z tohoto důvodu přijmout ženu (protože je to tradičně ženské povolání a zaměstnavatel už

¹⁰⁶ Vysokoškolsky vzdělaných žen bylo v ČR v roce 2001 zhruba 7 %, mužů bylo 9 % vysokoškolsky vzdělaných.

¹⁰⁷ V roce 2001 bylo v ČR zhruba 29 % žen a 23 % mužů jen se základním vzděláním.

¹⁰⁸ RENZETTI, Claire M. Ženy, muži a společnost. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2003.str. 312 s. ISBN 80-246-0525-2.

¹⁰⁹ Tamtéž 308 s.

¹¹⁰ V případě ženy např. sekretářka, prodavačka;muž je úředník, právník atd.

předem měl v plánu přijmout ženu), muž je diskriminován na základě pohlaví. Situaci, kdy na trhu práce jsou profese rozděleny na čistě mužské a ženské, se říká tzv. **duální trh práce**¹¹¹.

V závěru lze říci, že míra nezaměstnanosti žen je v naší zemi výrazně vyšší než míra nezaměstnanosti mužů a je ovlivněna řadou faktorů. Ženy jsou na trhu práce znevýhodňovány, neboť neustále existují tradiční představy o čistě mužských a ženských rolích. Situace je o to horší pro mladé absolventky, které jednak nemají dostatečnou praxi a zaměstnanec už předem předpokládá, že chtějí brzy založit rodinu nebo, že se jako ženy na danou pozici nehodí.

3.2 Nezaměstnanost absolventů

Celková nezaměstnanost, ekonomická situace v zemi a stav nabídky volných pracovních míst výrazně ovlivňují nezaměstnanost absolventů. Můžeme říci, že čím nižší je celková nezaměstnanost, tím nižší je nezaměstnanost absolventů. Touto problematikou a celkovým počtem nezaměstnaných absolventů se zabývají úřady práce a MPSV a to každý rok k 30. září a k 30. dubnu příslušného roku. V měsíci září bývá více absolventů a proto je hodnota nezaměstnanosti této skupiny v tomto období vyšší. Naopak situace v dubnu je o něco lepší a na trhu práce je evidováno méně nezaměstnaných absolventů. Je to kvůli tomu, že v období od června studenti absolvují školu a práci hledají nebo se evidují na úřadu práce až v měsíci září. Počet nezaměstnaných absolventů se od října snižuje a v měsíci dubnu obvykle bývá nejnižší míra nezaměstnanosti absolventů, protože většina z nich do té doby už našla své uplatnění.¹¹² Hlavní faktory nezaměstnanosti absolventů tedy jsou:

- **Míra celkové nezaměstnanosti:** Absolventi škol jsou vysokou mírou nezaměstnanosti více ohrožováni než ostatní pracovníci.
- **Školní rok:** Více nezaměstnaných absolventů bývá v období konce školního roku červen až září (s výjimkou absolventů základních škol).
- **Nedostatek praxe:** Absolventi škol nedisponují takovými pracovními zkušenostmi jako ostatní na trhu práce.¹¹³

¹¹¹ RENZETTI, Claire M. Ženy, muži a společnost. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2003. 276 s. ISBN 80-246-0525-2.

¹¹² Národní ústav pro odborné vzdělávání[online]

<http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf> [cit. 06-03-2008]

¹¹³ CHAMOUTOVÁ, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním[online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>

Z uvedených faktorů lze usoudit, že míra nezaměstnanosti absolventů je vyšší než celková míra nezaměstnanosti. Je důležité se tedy podívat, jaký je **podíl nezaměstnanosti absolventů na celkové nezaměstnanosti** v posledních letech. Tabulka nám podává informace o míře nezaměstnanosti všech absolventů v jednotlivých měsících roků 2002-2007. Pro srovnání jsem tabulku doplnila hodnotami celkové míry nezaměstnanosti obyvatel České republiky (v tabulce označeno jako nezaměstnanost EAO).

Tabulka č. 13. Podíl absolventů a mladistvých na celkové nezaměstnanosti

Podíl absolventů a mladistvých na celkové nezaměstnanosti v letech 2002 až 2007 (v %)						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Leden	11,5	10,4	9,6	8,1	7,2	6,7
Únor	11,3	10,1	9,5	7,8	7,1	6,5
Březen	11,2	10,0	9,4	7,5	7,0	6,4
Duben	11,2	10,3	9,1	7,3	6,8	6,2
Květen	10,9	9,7	8,1	6,6	6,2	5,6
Červen	12,0	10,2	7,4	5,8	5,5	5,0
Červenec	13,0	10,7	8,4	6,2	6,0	5,3
Srpen	13,7	11,0	9,6	7,4	7,1	6,2
Září	15,2	12,4	11,0	9,4	9,2	8,6
Říjen	13,7	11,6	10,2	8,8	8,6	
Listopad	12,4	10,7	9,3	8,1	7,7	
Prosinec	11,6	10,0	8,7	7,6	7,1	
Průměr	12,3	10,0	9,2	7,6	7,1	
Nezaměstnanost EAO	9,81	10,31	8,2	7,8	6,6	4,9

Zdroj: Chamoutová, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním [online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>
Český statistický úřad. Vývoj nezaměstnanosti v České republice od 1990. [online] [cit. 2008-03-06]
Dostupné z: <[http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/\\$File/42080402t.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/$File/42080402t.pdf)>

Tabulka jasně ukazuje, že průměrná nezaměstnanost absolventů je s výjimkou roku 2003 vyšší. Je patrné, že podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti v ČR v posledních letech klesá. Zatímco v roce 2002 činila průměrná míra nezaměstnanosti 12,3 %, v roce 2006 to bylo 7,1 %. Úplně nejnižší naměřená hodnota pochází z roku 2007 z měsíce června a to celých 5 %. Z tabulky lze dobře vidět, jak se nezaměstnanost měnila v průběhu roku. Jak už bylo řečeno největší hodnoty jsou vždy naměřeny s koncem školního roku a to v měsících od června do září. Postupem času se hodnoty opět snižují.

Důležitým jevem posledních několika let tedy je **pokles počtu nezaměstnaných absolventů**. Tato skutečnost je ovlivněna řadou faktorů. Jedním z těchto faktorů je lepší

ekonomická situace v ČR (hospodářský růst, celková nižší nezaměstnanost, větší nabídka volných pracovních míst). Dále má více studentů zájem pokračovat ve studiu, tudíž na trhu práce je méně absolventů. Nižší počet absolventů ovlivňuje i nižší počet osob v populačním ročníku.¹¹⁴

V případě, že se absolvent v nezaměstnanosti zaeviduje na úřadu práce, jako absolvent automaticky ztrácí nárok na podporu v nezaměstnanosti. (Touto problematikou se zabývám v kapitole číslo 5.) To je další faktor, který podle Národního ústavu pro odborného vzdělávání (NÚOV) snižuje nezaměstnanost absolventů. Studenti jsou nuceni si hledat práci ještě před ukončením svého vzdělávání.¹¹⁵

Velký vliv na snižování nezaměstnanosti absolventů má i zrušení základní vojenské služby. V tomto případě NÚOV uvádí, že zaměstnavatel se nemusí obávat, že absolvent mu po krátké době působení na pracovišti odejde z důvodu plnění základní vojenské služby a také absolvent nemusí vyčkávat na nástup na základní vojenskou službu a z tohoto důvodu se registrovat na úřadu práce.¹¹⁶

Jako poslední příznivý faktor na snižování nezaměstnanosti absolventů NÚOV uvádí novou definici absolventa¹¹⁷ - tj. uchazeče o zaměstnání, který je bez zaměstnání a je nejvýše dva roky po ukončení školy.¹¹⁸

3.2.1 Míra nezaměstnanosti absolventů jednotlivých škol.

V úvodu mé diplomové práce jsem uvedla, že *„čím vyšší vzdělání jedinec má, tím větší je jeho šance na úspěch a na uplatnění na trhu práce.“* Pokusím se ukázat, do jaké míry jsou tato slova pravdou. Hodnoty pod textem v tabulce ukazují míru nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů v roce 2007. Míra nezaměstnanosti vyjadřuje, kolik procent absolventů zůstalo bez zaměstnání a evidovalo se na úřadech práce. „Čerství“ absolventi jsou ti, kteří ukončili své studium v předchozím roce. Hodnoty

¹¹⁴ CHAMOUTOVÁ, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním[online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>

¹¹⁵ Tamtéž

¹¹⁶ Tamtéž

¹¹⁷ Dřívější definice absolventa podle MPSV (do roku 2003) nebyla zcela korektní. Mezi absolventy patřili všichni uchazeči o zaměstnání, jejichž celková doba zaměstnání v pracovním nebo podobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia dvou let. Do té doby se nezapočítávala délka základní vojenské služby a civilní služby, doba mateřské a další mateřské dovolené. To znamená, že mezi absolventy – uchazeče o zaměstnání nebyli zahrnováni pouze absolventi do dvou let po ukončení studia, ale i mnoho dalších, kteří absolvovali před více lety, dokud se jim nepodařilo odpracovat dva roky. **Viz:** Festová, J. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním-2003 [online] Praha: NÚOV 2003 [cit. 2008-04-18] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/nezamestnanost_absolventu_skol/NEZAM03.pdf>

¹¹⁸ CHAMOUTOVÁ, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním[online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>

míry nezaměstnanosti za rok 2007 vychází z počtu absolventů, kteří ukončili studium v roce 2006 a počtu absolventů vedených na úřadech práce k 30. dubnu 2007.¹¹⁹

Tabulka č. 14. Míra nezaměstnanosti absolventů jednotlivých škol (duben 2007)

Míra nezaměstnanosti absolventů škol (v %)					
	2003	2004	2005	2006	2007
Vyučení	22,7	20,9	15,7	13,6	8,9
Vyučení s MZ	25,0	19,1	13,5	11,2	8,7
SOŠ s MZ	14,9	13,3	10,1	9,1	6,5
Gymnázium	6,3	5,3	3,9	3,4	2,5
VOŠ	10,6	9,4	8,2	6,4	4,8
VŠ	6,7	5,7	3,8	3,3	2,4

Zdroj: Národní ústav pro odborné vzdělávání: Nezaměstnanost absolventů škol je v roce 2007 nejnižší za posledních deset let [online] [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <www.nuov.cz/public/File/TZ%20VIP-Nezam%C4%9Bstnanost-07.doc>

Tabulka pravidlo „čím vyšší vzdělání, tím nižší nezaměstnanost“ dokazuje. Až na výjimku absolventů VOŠ, kde je míra nezaměstnanosti vždy vyšší než u absolventů gymnázií. Příčinou tohoto jevu může být, že absolventi VOŠ jsou vystaveni velké konkurenci ze strany bakalářských oborů vysokých škol a absolventů soukromých vysokých škol. Nezaměstnaní absolventi VOŠ mohou být také ti, kteří svoji už dřívější nezaměstnanost odložili a rozhodli se pro studium VOŠ. Po absolvování VOŠ se vrátili na trh práce, kde se znovu ocitli jako nezaměstnaní.

Úplně nejnižší nezaměstnanost je u absolventů VŠ 2,4 %, poté u absolventů gymnázií je to 2,5 %. Nízká nezaměstnanost absolventů gymnázií je zapříčiněna nízkým počtem této skupiny absolventů, kteří po skončení gymnázia nepokračují ve studiu. Od absolventů gymnázií se očekává pokračování v terciárním vzdělávání a z toho důvodu absolventi gymnázií tvoří početně malou skupinku podílející se na celkové hodnotě míry nezaměstnanosti absolventů.

Absolventi VOŠ měli v roce 2007 nezaměstnanost 4,8 %, u absolventů středních odborných škol to bylo 6,5 %. Největšímu snížení nezaměstnanosti došlo ve skupině absolventů učebních oborů s maturitou na 8,7 % a bez maturity na 8,9 %. Podíl nezaměstnanosti absolventů výučných oborů je dnes srovnatelný s podílem nezaměstnanosti absolventů SOŠ s maturitou. Snižování nezaměstnanosti absolventů

¹¹⁹ CHAMOUTOVÁ, D. akol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním [online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>

výučných oborů souvisí jednak se zvětšující se poptávkou po vyučených pracovnících na trhu práce a také se snižujícím se počtem žáků učebních oborů.¹²⁰

Míra nezaměstnanosti **absolventů základní školy** je nízká – v dubnu 2006 činila 2,7 %, neboť většina absolventů základních škol pokračuje ve studiu na středních školách a tudíž nevstupují na trh práce. Absolventi základních škol jsou především ti, kteří vstoupili do středního vzdělávání, ale z nějakého důvodu studium nedokončili a na trhu práce figurují jako absolventi základních škol.¹²¹

Pro detailnější znázornění nezaměstnanosti absolventů v závislosti na jejich vzdělání je důležité se podívat na jednotlivé obory studia. Nezaměstnanost absolventů škol ovlivňuje nejenom typ vystudované školy ale i obor, který si student zvolí.

Můžeme říci, že nejnižší hodnoty míry nezaměstnanosti vykazují obory **Zdravotnictví** a to jak v maturitní kategorii vzdělávání, tak i v oborech VOŠ a VŠ. Nízké hodnoty míry nezaměstnanosti u oborů Zdravotnictví poukazují na nedostatek absolventů v těchto oborech.¹²²

Nízké hodnoty míry nezaměstnanosti jsou i u **strojírenských oborů** (u kategorií absolventů H, E, L, M). Důvodem této skutečnosti je poptávka po pracovnících s touto kvalifikací ze strany zahraničních investorů, ale i ubývající počet pracovníků z důvodu odchodu do důchodu nebo změny kvalifikace. Nízkou hodnotou míry nezaměstnanosti (především v kategorii M) se mohou pochlubit i **stavební obory** díky rozvoji výstavby v posledních letech.¹²³

Naopak **zemědělské obory** vykazují vyšší hodnoty míry nezaměstnanosti a to především u absolventů VOŠ (ale i kategorie L a M). Problémy s uplatněním na trhu práce přetrvávají i u absolventů **ekonomických oborů** (absolventi VOŠ, VŠ, kategorie L). Hlavní důvod vysoké nezaměstnanosti absolventů ekonomických oborů lze shledávat v jejich velkém počtu. Zvýšená míra je tradičně i u oborů **Gastronomie, hotelnictví a turismus**, které připravují kuchaře a číšníky. I když nabídka na zaměstnání tohoto typu je dostatečná, absolventi těchto oborů zřejmě nejsou spokojeni

¹²⁰ Národní ústav pro odborné vzdělávání: Nezaměstnanost absolventů škol je v roce 2007 nejnižší za posledních deset let [online] [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <www.nuov.cz/public/File/TZ%20VIP-Nezam%C4%9Bstnanost-07.doc>

¹²¹ Ústav pro informace ve vzdělávání. Nezaměstnanost absolventů klesá-tiskový materiál [online] Praha: ÚIV 2006 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <www.uiv.cz/soubor/2320>

¹²² CHAMOUTOVÁ, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním [online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publikace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>

¹²³ CHAMOUTOVÁ, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním [online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publikace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>

s platovými podmínkami těchto zaměstnání. Podobná situace je i u oborů **Obchod**, které připravují budoucí obchodníky a prodavače.¹²⁴

Vysokou hodnotu míry nezaměstnanosti mají i obory **Hornictví, hutnictví a slévárenství** (kategorie absolventů H a M), které byly poznamenány restrukturalizací průmyslu a propouštěním. Stejně tomu tak je i u oborů **Textilní výroba a oděvnictví**. Velmi vysoká míra nezaměstnanosti je i u oborů **Osobní a provozní služby**.¹²⁵ Podrobnější informace o míře nezaměstnanosti absolventů jednotlivých oborů a typů škol naleznete v přílohách č. 6, 7, 8, 9, 10 a 11.

V závěru lze říci, že pro úspěšné uplatnění absolventů na trhu práce je důležitým faktorem nejen stupeň vzdělání, kterého jedinec dosáhne. Důležitým faktorem je i obor studia, který si student vybere.

3.2.2 Regionální rozdíly v nezaměstnanosti absolventů.

Jak už jsem uvedla v minulé podkapitole na hodnotu míry nezaměstnanosti absolventů má velký vliv jak celková hodnota nezaměstnanosti obyvatel České republiky, tak dosažený stupeň vzdělání a zvolený obor studia. Důležité je však také zmínit, že situace absolventů se liší region od regionu. I v jednotlivých regionech je postavení absolventů na trhu práce ovlivněno jak celkovou hodnotou míry nezaměstnanosti, tak nabídkou práce daného kraje.

Při zjišťování hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů v jednotlivých krajích může dojít ke zkreslení v případě, pokud budeme očekávat, že všichni absolventi evidovaní na úřadu práce v místě trvalého bydliště, vystudovali školu ve stejném kraji či okrese. Naopak místo trvalého bydliště a tedy evidence na trhu práce se v mnoha případech liší od sídla vystudované školy. Pro správné určení hodnoty míry nezaměstnanosti je tedy potřeba vztahovat počty nezaměstnaných absolventů ke kraji, ve kterém vystudovali.¹²⁶ Tyto informace podává následující tabulka. Do tabulky jsem přidala pro srovnání i celkovou míru nezaměstnanosti v jednotlivých krajích (míra nezaměstnanosti EAO).

¹²⁴ CHAMOUTOVÁ, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním[online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>

¹²⁵ CHAMOUTOVÁ, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním[online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>

¹²⁶ Chamoutová, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním[online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>

Tabulka č. 15. Nezaměstnanost absolventů podle krajů v roce 2007 (v %).

Podle krajů	Vyučení	Vyučení s MZ	SOŠ s MZ	VOŠ	Gymnázia	míra nezaměstnanosti EAO
Hl. město Praha	5,6	6,5	3,9	3,1	1,5	2,4
Středočeský	6,7	8,7	6,7	4,3	4,5	4,4
Jihočeský	7,2	7,3	6,5	4,6	2,8	4,3
Plzeňský	6,4	7,1	5,6	8,7	1,7	4,6
Karlovarský	10,0	11,0	7,4	5,8	2,7	7,3
Ústecký	16,4	18,0	11,2	8,2	4,9	11,3
Liberecký	7,2	10,1	6,6	9,8	3,3	6,2
Královehradecký	7,8	7,4	5,6	3,4	3,4	4,7
Pardubický	7,6	10,4	6,7	8,6	3,0	5,3
Vysočina	11,4	10,6	8,0	10,1	3,5	5,7
Jihomoravský	13,1	12,9	10,2	8,0	3,3	7,0
Olomoucký	9,7	9,8	7,7	5,2	3,2	6,7
Zlínský	10,4	11,6	8,9	14,8	4,1	6,1
Moravskoslezský	17,3	17,6	11,7	9,5	3,7	10,2

Zdroj: Chamoutová, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním [online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>
 Český statistický úřad: Nezaměstnanost podle krajů a okresů k 30.9. 2007 [online] [cit. 2008-07-03] Dostupné z: <[http://www2.czso.cz/xp/edicniplan.nsf/t/AD00421E1C/\\$File/13-320207q3g3.pdf](http://www2.czso.cz/xp/edicniplan.nsf/t/AD00421E1C/$File/13-320207q3g3.pdf)>

Jak už bylo uvedeno, obecně platí, že čím nižší je nezaměstnanost, tím je větší šance pro absolventy na uplatnění na trhu práce. Tabulka je tomu důkazem. Kraj Hl.m. Prahy vykazuje nejnižší hodnotu míry nezaměstnanosti všech obyvatel ČR má nejnižší míru hodnoty nezaměstnanosti u absolventů škol. Dalšími příznivými regiony pro absolventy jsou: Jihočeský, Plzeňský a Královehradecký kraj.

Horší situace je pro absolventy škol v kraji Moravskoslezském a Ústeckém. Je to především proto, že tyto dva kraje mají nejvyšší míru nezaměstnanosti v celé České republice. Vyšší míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji je způsobena útlumem dříve silného těžkého průmyslu. V Ústeckém kraji docházelo v posledních letech k restrukturalizaci velkých firem a k následnému propouštění pracovníků. Hlavním zdrojem nezaměstnanosti jsou nekvalifikovaní pracovníci (s nízkým nebo žádným vzděláním) a absolventi. Velký vliv na nezaměstnanost mají i sezónní práce. Jde především o stavebnictví a zemědělství.¹²⁷

V závěru této kapitoly můžeme říci, že se zlepšující ekonomickou situací v zemi, se lepší i uplatnitelnost absolventů, která klesla v posledních pěti letech o zhruba 5 %. Zaměstnatelnost nejen absolventů je ovlivněna jejich demografickými a sociálními charakteristikami. Absolventi by se měli snažit vylepšit své sociální charakteristiky

¹²⁷ Integrovaný portál MPSV. Komentáře k vývoji trhu práce [online] 2005 [cit. 2008-22-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/mo_info/obecne/stat_inf/atp_up/ktp2005a.pdf>

(jediné ovlivnitelné). Z nich nejvíce ovlivnitelný je faktor dosažené úrovně vzdělání a výběr oboru.

Situace absolventa ovlivňuje i pracovní nabídka regionu, ve kterém se jedinec nachází. Pro zlepšení situace absolventů by regionální vzdělávání mělo vycházet z nabídky práce v dané oblasti. Studijní nabídka by měla být přizpůsobena tak, aby vedla k rozvoji kraje a nabídka a poptávka po pracovní síle se navzájem reflektovaly.

4. Důvody (ne)zaměstnanosti absolventů na trhu práce

V minulé kapitole jsem se zabývala tím, jaká je hodnota míry nezaměstnanosti absolventů škol na trhu práce. Jako hlavní faktory ovlivňující těžší uplatnění absolventů jsem uvedla: ekonomická situace v zemi a tedy celková míra nezaměstnanosti obyvatel. Další faktor ovlivňující uplatnění absolventů je stupeň dosaženého vzdělání a druh vystudovaného oboru. Dalším důležitým faktorem byl nedostatek praxe ze strany absolventů. V této kapitole bych chtěla popsat jaké hlavní faktory nezaměstnanosti absolventů uvádí zaměstnanci a co od zaměstnanců očekávají. Dále znázorním, jak tuto problematiku vidí ÚP a jak na ni reaguje vzdělávací sféra.

4.1 Co požadují zaměstnavatelé od absolventů.

4.1.1 Profesní a klíčové kompetence

Jak už jsem zmínila v podkapitole „trh práce“, se vznikem nových profesí a vývojem v oblasti práce se požadavky na zaměstnance v posledních letech zásadně změnilly. Dnešní trh práce vyžaduje jedince dostatečně kvalifikované s potřebnými dovednostmi a vědomostmi. Uchazeč o zaměstnání by měl disponovat kompetencemi jak profesními, tak i klíčovými.

Profesní kompetence by se daly definovat jako ty, které jedinec potřebuje pro vykonávání konkrétního oboru. Tyto kompetence usnadňují pracovníkovi vykonávání profese či povolání.¹²⁸

Klíčové kompetence někdy nazývány jako kompetence přenosné napříč profesemi, jsou všechny dovednosti, schopnosti a znalosti, které pomohou jedinci nejen k úspěšnému uplatnění na trhu práce, ale i v každodenním životě. V 80. a 90. letech minulého století byl stanoven koncept klíčových kompetencí a postupně byl rozpracován do pěti kategorií. První kategorií tvoří **kompetence participativní**. Osvojením této kompetence je jedinec schopný samostatně řídit vlastní učení a nést odpovědnost za svůj výkon práce. Dále je schopen samostatně se rozhodovat a za svá rozhodnutí nést odpovědnost. Další důležitou je **kompetence sociální**. Tato kompetence usnadňuje jedinci komunikaci v určité skupině, týmu a napomáhá k sociálnímu jednání a práci. Třetí kategorií je **kompetence systémová** nebo také **metodická**. Díky této

¹²⁸ KADLEC, M. Co potřebují absolventi pro uplatnění na trhu práce. 1. vyd. Praha. ÚIV, 2000. 51-52 s. ISBN 80-211-0363-9.

kompetenci je jedinec schopen chápat souvislost mezi příčinou a následkem. Dokáže řešit nové úkoly, organizovat projekty a pracovní postupy s pomocí využití dosavadních zkušeností. Čtvrtou a neméně důležitou je **kompetence k reflexivitě**. Tato kompetence rozvíjí schopnost kritického sebezpozorování. Jedinec s touto kompetencí kriticky hodnotí výsledky své vlastní práce s cílem zvyšovat její kvalitu. Poslední kategorií klíčových kompetencí jsou **kompetence odborné**. Odborné kompetence napomáhají k provádění specifické činnosti vykonávané na pracovišti. O klíčových kompetencích můžeme říci, že jsou založeny nejen na vědomostech, ale i aktivitách.¹²⁹

Toto byl stručný přehled kompetencí, kterými by každý absolvent (zaměstnanec) měl disponovat. V další podkapitole se pokusím být o něco konkrétnější a znázornit jaké kompetence – schopnosti, dovednosti a vědomosti zaměstnavatelé od jednotlivých absolventů očekávají.

4.1.2 Co zaměstnavatelé požadují/co mohou absolventi nabídnout

Ústav pro informace ve vzdělávání se problematikou připravenosti absolventů pro vstup na trh práce zabývá a provedl průzkum, ve kterém se snažil zjistit jaké konkrétní kompetence zaměstnavatelé očekávají a jestli těmito kompetencemi jednotliví absolventi disponují. Zaměstnavatelé určili jaké vlastnosti a dovednosti nejvíce u absolventů požadují a jaké jsou naopak obtížně získatelné. Podrobné výsledky tohoto průzkumu naleznete v příloze č. 12 a 13. Zde bych chtěla znázornit několik základních zjištění:

- **Absolventi SOU** se připravují především pro výkon manuálních a odborných činností, proto tedy zaměstnavatelé nejvíce od těchto absolventů očekávají vlastnosti jako: **smysl pro kvalitu, smysl pro hospodárnost, péče o bezpečnost a zdraví, osvojení odborného základu**. Pro zaměstnavatele absolventů SOU je tedy nejvíce důležité, aby jejich zaměstnanci dbali především na kvalitu výsledného produktu nebo služby a aby byli hospodární, tedy neplýtvali prostředky firmy či organizace. Práce absolventů SOU např. dělníků může být i velmi nebezpečná. Zaměstnanci tedy upřednostňují ty zaměstnance, kteří dbají o bezpečnost a zdraví při práci. Stále důležitou vlastností avšak už o něco méně je

¹²⁹ KADLEC, M. Co potřebují absolventi pro uplatnění na trhu práce. 1. vyd. Praha. ÚIV, 2000. 51-52 s. ISBN 80-211-0363-9.

u absolventů SOU osvojení si odborného základu.¹³⁰ Mezi nejméně důležité vlastnosti zaměstnavatelé uvádějí: **reprezentativní vzhled, ústní i písemný projev, zběhlost ve využívání výpočetní techniky, všeobecné vědomosti a zběhlost v cizích jazycích**. Můžeme říci, že tyto vlastnosti nejsou pro pracovní výkon absolventů SOU nezbytně nutné a proto je zaměstnavatelé od nich neočekávají. Zaměstnavatelé též uvádějí, že nejobtížněji nalézané vlastnosti u absolventů SOU jsou ty, které jsou považovány za nejvíce důležité a těmi jsou: **smysl pro hospodárnost, hluboké a úzké profesní znalosti a smysl pro kvalitu**.¹³¹ Můžeme říci, že to jsou dvě různé vlastnosti, které jsou předpokladem pro úspěšné vykonávání činnosti. Zaměstnavatelé očekávají pracovníka, který bude pracovat hospodárně a kvalitně a bude mít také dostatečné znalosti pro vykonávání práce. Nároky na absolventa v této kategorii jsou vysoké a zaměstnavatelé obtížnost nalezení těchto vlastností vidí jako hlavní jádro problematiky uplatnění absolventů SOU na trhu práce.

- **Absolventi SOŠ a gymnázií** ukončují studium maturitní zkouškou. Absolventi SOŠ jsou připraveni především na výkon odborných povolání, zatímco od absolventů gymnázií se očekává pokračování ve studiu na VŠ. I přes existující rozdíly v charakteru vzdělávací přípravy a tudíž i nároků na vědomosti a dovednosti tvoří absolventi SOŠ a gymnázií stejnou skupinu, jelikož disponují středním vzděláním. Zaměstnavatelé očekávají u absolventů středního vzdělávání **nejvíce tyto vlastnosti: smysl pro kvalitu, smysl pro službu klientům, osvojení odborného základu a smysl pro hospodárnost**. Stejně jako u absolventů SOU i zde zaměstnavatelé nejvíce žádají vlastnosti, které směřují k loajálnosti k firmě a ke kvalitním výsledkům práce. Dále je pro zaměstnance důležité jaké odborné znalosti jejich zaměstnanci mají. **Nejméně důležité** pro zaměstnance byly tyto **dovednosti a vlastnosti: reprezentativní vzhled, všeobecné vědomosti a sebevědomí**. Je zajímavé, že i **zběhlost v cizích jazycích** není pro zaměstnavatele důležitá. I když někteří ji označili jako podmínku pro přijetí do zaměstnání. Pro zaměstnavatelé jsou u absolventů

¹³⁰ ŠTASTNOVÁ, P. aj: Absolventi na trhu práce – Co zaměstnavatelé očekávají. 1. vyd. Praha. ÚIV, 1998. 14-15 s. ISBN 80-211-0304-3

¹³¹ Tamtéž

obtížně nalézané tyto vlastnosti: **smysl pro hospodárnost, hluboké a úzké profesní dovednosti, schopnost vést a smysl pro kvalitu.**¹³² Jako u absolventů SOU i u absolventů SOŠ a gymnázií zaměstnavatele obtížně hledají ty vlastnosti, které nejvíce potřebují. Obtížně nalézají i **schopnost vést**, i když ji nepovažují za nejdůležitější.

- Od **absolventů VŠ** se očekává, že se stanou vysoce kvalifikovanými odbornými pracovníky. Můžeme tedy soudit, že požadavky od zaměstnavatelů na tuto skupiny absolventů budou opravdu vysoké. Od absolventů VŠ se **nejvíce očekávají** následující **vlastnosti: smysl pro kvalitu, osvojení odborného základu, ochota učit se a schopnost rozhodovat.** Úplně nejvíce jsou pro zaměstnavatele důležité vlastnosti smysl pro kvalitu a odborná znalost. Na tyto vlastnosti je kladen mnohem větší důraz než u ostatních skupin absolventů. Od absolventů VŠ se očekává, že se nadále budou vzdělávat, neboť okruh získaných informací na VŠ není chápán jako uzavřený. Proto tedy vlastnost ochota učit se je pro zaměstnance velmi důležitá. Zaměstnavatelé dále očekávají, že pokud se absolvent VŠ dostane do neobvyklé situace, bude schopen rychlého a správného rozhodnutí. Schopnost rychle se rozhodovat je tedy také na prvních místech důležitosti vybavení absolventa VŠ. Pro zaměstnance je **relativně důležité: schopnost být iniciativní, schopnost vést, vnitřní motivace a tvořivost.** Tyto vlastnosti u absolventů učilišť a středních škol zaměstnavatelé nevyžadují. Naopak absolventi VŠ tyto vlastnosti potřebují, neboť se od nich očekává především samostatná odborná činnost (např. manažerské profese). Zaměstnavatelé u absolventů VŠ **nejobtížněji hledají tyto vlastnosti: zběhlost v cizích jazycích, schopnost být iniciativní a tvořivost.** Můžeme říci, že absolventi VŠ jsou odbornými a profesními znalostmi vybaveni dostatečně. Avšak rezervy mají především v schopnostech být tvořivý a iniciativní. Podle zaměstnanců by se absolventi VŠ měli více zaměřit na zdokonalování v cizích jazycích.¹³³

¹³² ŠŤASTNOVÁ, P. aj: Absolventi na trhu práce – Co zaměstnavatelé očekávají. Praha. ÚIV. 1998. 19-20 s. ISBN 80-211-0304-3

¹³³ Tamtéž

Podle mého názoru je tento průzkum určitou reflexí a přináší zajímavé informace nejen pro absolventy. Některým absolventům může odpovědět na důvod jejich nezaměstnanosti. Tyto informace jsou užitečné i pro studenty a tedy budoucí absolventy, neboť jim ukáží, na které vlastnosti by se měli při své vzdělávací přípravě zaměřit. Avšak při přípravě studentů na pracovní uplatnění hraje velkou roli škola. Domnívám se, že by se školy měly zajímat o požadavky zaměstnanců a trhu práce a svou výuku k tomu přizpůsobit. Jak se škola staví k problematice uplatnění absolventů na trhu práce se budu zabývat v příští kapitole.

4.1.3 Požadavky na zaměstnance v inzerátech a na internetu.

Co zaměstnavatelé od absolventů (zaměstnanců) očekávají, zajímá i Národní ústav pro vzdělávání. V průzkumu z roku 2006 analyzoval inzertní nabídku zaměstnání v denním tisku a na internetu s cílem zjistit jaké požadavky zaměstnavatelé na absolventy mají.

Analýza **inzerce** zaměstnání probíhala **v denním tisku**¹³⁴ a na **internetových serverech**¹³⁵. Analyzováno bylo dohromady 9 204 inzerátů v denním tisku a 3 248 inzerátů podaných na internetu. V jednotlivých inzerátech zaměstnavatelé hledají nové pracovníky. Inzeráty obsahují požadavky na nové zaměstnance, které zaměstnavatelé očekávají. Rozhodla jsem se vybrat jen některé z nich a to především ty, které jsem nezmínila v minulé podkapitole.

4.1.3.1 Pohlaví uchazečů

Při analýze inzerátů bylo zjišťováno, jaké pohlaví je upřednostňováno i s ohledem na to, že Parlament se usnesl na tzv. antidiskriminačním zákoně, který nabyl účinnosti dne 1. července 2006. Tento zákon „*si vymezuje právo na rovné zacházení ve věcech práva a přístupu na zaměstnání.*“¹³⁶ Za přímou diskriminaci považuje „*takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou, z důvodu rasy nebo etnického*“

¹³⁴ Mladá fronta DNES včetně regionálních mutací, Hospodářské noviny – příloha Kariéra, Večerník Praha, Benešovský deník, Českobudějovické listy, Plzeňský deník, Sokolovský deník, Ústecký deník, Liberecký den, Hradecké noviny, Pardubické noviny, Vysočina – noviny Jihlavská, Rovnost, Olomoucký den, Zlínské noviny, Moravskoslezský deník, Annonce, Avízo.

¹³⁵ www.sprace.cz, www.zamestnani.cz, www.prace.cz

¹³⁶ Senát parlamentu České republiky. Zákon ze dne 2006 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) [online] [cit. 2008-22-04] Dostupné z: < www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/35544/30044>

původu, pohlaví, sexuální orientace, věku atd.¹³⁷ Zaměstnavatel nesmí do inzerátu uvést, jaké pohlaví pro danou profesi požaduje. To ještě neznamená, že ve výsledku některé pohlaví neupřednostňuje.

Inzerátů uvádějících pohlaví, které požadují na danou pozici, bylo málo. Z celkového počtu bylo v denním tisku zhruba 2 % a na internetu 1 % inzerátů. Pohlaví bylo specifikováno u těchto profesí: v klasifikační třídě – kancelářští pracovníci, sekretářky, v které 35 inzerátů požadovalo ženu a jen jeden muže. Další klasifikační třídou je třída Prodavači, kde byla v 15 inzerátech hledána žena a pouze ve 4 muž. V klasifikační třídě – pracovníci poskytující informace byl muž upřednostňován v 10 případech a ve 2 žena.¹³⁸

I když zaměstnanci nesmí do inzerátů napsat jaké pohlaví na danou profesi požadují, malý počet inzerátů uvedlo jaké pohlaví upřednostňuje. U těch inzerátů, které zadaly i požadované pohlaví je patrné, že u zaměstnavatelů přetrvávají tradiční představy o čistě ženských profesích (sekretářky, prodavačky).

4.1.3.2 Práce s počítačem

Znalost práce na počítači se začíná stávat součástí běžné výbavy každého uchazeče o zaměstnání. Zaměstnavatelé požadují znalost práce na počítači i u profesí, u kterých bychom to dříve nečekali. Zaměstnavatelé rozlišují znalost běžnou (znalost uživatelská) a znalost odbornou (znalost programovacích jazyků).¹³⁹

Celkem 28 % inzerátů v denním tisku vyžadovalo schopnost práce s počítačem. Nejčastěji se objevovaly požadavky na běžnou znalost a to ve 24 % inzerátů. Nejvíce žádají zaměstnanci běžnou znalost u těchto profesí: *bezpečnostní technici, sekretářky a nižší administrativní pracovníci, recepční a telefonisté, obchodní a odbytoví pracovníci, obchodní zástupci a pojišťovací agenti, finanční, personální a marketingoví experti, vedoucí pracovníci a manažeři, odborní administrativní pracovníci a účetní.*¹⁴⁰

¹³⁷ Senát parlamentu České republiky. Zákon ze dne 2006 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) [online] [cit. 2008-22-04] Dostupné z: <www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/35544/30044>

¹³⁸ Šťastnová, P. a kol. Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur. [online] Praha: NÚOV 2006 [cit. 2008-22-03] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/Analiza%20inzerce.pdf>

¹³⁹ Šťastnová, P. a kol. Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur. [online] Praha: NÚOV 2006 [cit. 2008-22-03] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/Analiza%20inzerce.pdf>

¹⁴⁰ Šťastnová, P. a kol. Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur. [online] Praha: NÚOV 2006 [cit. 2008-22-03] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/Analiza%20inzerce.pdf>

U dělnických a méně kvalifikovaných profesí se znalost práce s počítačem nevyskytuje. Výjimku tvoří pracovníci obsluhující stroje při chemické výrobě. Od těchto pracovníků se vyžaduje znalost práci s počítači. Je logické, že znalost odborná se vyžaduje u profesí jako *programátoři, technici IT*.¹⁴¹

Na internetových serverech celkem 60 % inzerátů, které požadovali běžnou či odbornou znalost práce na počítači. Nejčastěji zaměstnanci žádali znalost běžnou a to u 43 % inzerátů. Nejčastěji byla znalost práce s PC vyžadována u profesí stejných jako v inzertní nabídce v denním tisku. Avšak jsou zde i profese jiné jako *prodavači, úředníci v dopravě a skladech, učitelé na speciálních školách, správci domů, obsluha strojů pro výrobu pryžových a plastových výrobků*. Požadavek na odbornou znalost práce s PC se v internetové inzerci objevovala nejvíce u těchto profesí : *programátoři, technici IT, analytici a matematici*.¹⁴²

Znalost práce na počítači se nejvíce objevuje u administrativních a technických oborů. Tomu je tak i ve vysoce kvalifikovaných a manažerských oborech. Můžeme však říci, že tento požadavek se pro mnohé zaměstnavatele stává samozřejmostí a proto je ve svých inzerátech ani neuvádějí.

4.1.3.3 Jazykové znalosti

Jak už jsem uvedla dříve, požadavek na jazykové schopnosti či zběhlost v cizích jazycích zaměstnavatelé nejvíce očekávají u absolventů VŠ. Je to také požadavek, který nalézají nejobtížněji. Nyní bych chtěla požadavek jazykových schopností rozebrat o něco podrobněji. Zajímá mě především o kolik a o jaké jazyky zaměstnanci v inzertních nabídkách nejvíce stojí.

Z průzkumu vyplývá, že zaměstnavatelé nečastěji očekávají aktivní znalost alespoň jednoho světového jazyka a to *angličtiny*. Tak se vyjádřili v 16 % inzerátů v denním tisku. Žádost na znalost i druhého jazyka se objevovala v pouhých 4 % otisknutých inzerátech. Druhým nejvíce preferovaným jazykem byla *němčina*. Požadavek na aktivní znalost angličtiny byl nejvíce v profesích: *techničtí inženýři, finanční experti, pracovníci pasových oddělení a celníci, vedoucí útvarů, manažeři*,

¹⁴¹Šťastnová, P. a kol. Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur. [online] Praha: NÚOV 2006 [cit. 2008-22-03] Dostupné z:

<http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/Analiza%20inzerce.pdf>

¹⁴²Tamtéž

bezpečnostní technici, sekretářky a nižší administrativní pracovníci, technici a vědečtí pracovníci, recepční, právníci atd.¹⁴³ Němčina byla nejvíce vyžadována u profesí: *profesionální sportovci a pracovníci ve sportu, recepční, telefonisté, účetní a odborní referenti, administrativní pracovníci a sekretářky*. Znalost *francouzštiny* se vyžadovala jen v 11 inzerátech, *italština* ve 4 inzerátech a *ruština* v 6 inzerátech.¹⁴⁴

Znalost cizího jazyka „výhodou“ uvádělo mnohem méně inzerátů. Bylo to především v profesích jako: *úředníci na poštách, techničtí inženýři, vedoucí pracovníci a manažeři, finanční experti a personalisté* atd.¹⁴⁵

V inzertní nabídce na internetu tomu bylo podobně. Zaměstnavatelé nejvíce očekávají aktivní znalost alespoň jednoho jazyka a to především angličtiny. Tento požadavek se objevil v 60 % inzerátů. Nároky na znalost i druhého cizího jazyka se vyskytovaly v 6 % inzerátů. Druhým nejvíce žádaným jazykem byla i na internetu němčina. Dalšími jazyky, které se očekávali od zaměstnanců byly francouzština, španělština, ruština a italština.

Pracovní pozice vyžadující aktivní znalost angličtiny i němčiny byly poměrně stejné jako u inzertní nabídky v denním tisku a to především u vysoce kvalifikovaných pracovníků. Nároky na znalost cizího jazyka se vyskytují i u dělnických profesí, kde zaměstnanec musí pracovat s novými stroji v cizím jazyce, nebo je-li vyslán na zahraniční cesty a očekává se od něj znalost alespoň některých cizích slov.¹⁴⁶

Znalost cizích jazyků se stává samozřejmou kompetencí každého zájemce o zaměstnání. Tato schopnost je vyžadována i u profesí, u kterých bychom to dříve neočekávali. Jedinec, který nedisponuje touto kompetencí má mnohem nižší šance na uplatnění na trhu práce, neboť zaměstnavatelé si vybírají co nejvíce kvalifikované pracovníky.

4.1.3.4 Regionální požadavky

Jak už jsem uvedla, nezaměstnanost absolventů škol v ČR se liší region od regionu. Jako jeden z faktorů této odlišnosti jsem uvedla výběr studijního oboru a pracovní nabídku v daném kraji. Podíváme se tedy na to, jaké kraje byly jako

¹⁴³Šťastnová, P. a kol. Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur. [online] Praha: NÚOV 2006 [cit. 2008-22-03] Dostupné z:

<http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/Analýza%20inzerce.pdf>

¹⁴⁴Tamtéž

¹⁴⁵Tamtéž

¹⁴⁶Tamtéž

požadavek „místa vykonávání práce“ nejvíce zastoupeny bez ohledu na to, o jaký denní tisk (regionální mutaci) se jednalo.

Zhruba 69 % inzertních nabídek v denním tisku obsahovalo místo vykonávání práce. Nejvíce je nabídka práce v kraji Hl. m. Praha a to v 17 % inzerátů. Na druhém místě je kraj Moravskoslezský, kde 16 % inzerátů nabízí pracovní místo. Dále to jsou kraje: Středočeský s 7 % inzerátů a Jihomoravský s 4 % inzerátů. V Praze je největší poptávka po těchto profesích: *vedoucí útvarů a manažeři, prodavači, obchodní zástupci, pojišťovací agenti, účetní a odborní referenti a administrativní pracovníci*. V Moravskoslezském kraji v době průzkumu inzerátů nejvíce šancí na uplatnění měli absolventi těchto profesí: *nástrojaři a soustružníci, zedníci a tesaři, kuchaři a číšníci, obchodní zástupci, sekretářky a administrativní pracovníci*. Co se týče nabídek práce v zahraničí, nebylo jich moc. Jen 10 inzerátů nabízelo práci ve Velké Británii a 6 inzerátů v Rakousku.¹⁴⁷

Na internetu bylo zhruba 99 % inzerátů, které uváděly místo vykonávání zaměstnání. Největší nabídka byla opět v Praze a to 51 % inzerátů. Na druhém místě byl kraj Jihomoravský s 12 %. Dále to byly kraje Středočeský s 7 % a Moravskoslezský s 5 %. Zahraniční nabídka práce nabízela nejvíce uplatnění v zemích Velká Británie, USA a Německo. Nabídka profesí v jednotlivých regionech byla poměrně stejná jako nabídka profesí v denním tisku.¹⁴⁸ Můžeme říci, že inzertní nabídka na internetu mnohem více specifikuje místo vykonávání práce než inzertní nabídka v denním tisku. Nejvíce byla pracovní nabídka směřována do Prahy a na Moravu. Velký rozdíl je v nabídce profesí. Zatímco v Praze převažují profese vyžadující vysokou kvalifikaci, v Moravskoslezském kraji jsou to především dělnické profese. To poukazuje na růst průmyslových zón v tomto kraji.

V závěru lze říci, že i analýza inzerátů z hlediska zmíněných požadavků na zaměstnance, je přínosnou informací pro absolventy a může některým z nich odpovědět na důvod jejich neúspěšného uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatelé v inzerci neudávají požadavek na pohlaví. I tak je patrné, že neustále existují tradiční představy o především ženských profesích. Z pohledu zaměstnanců se kompetence jako znalost práce s počítačem a jazykové schopnosti stávají základním vybavením každého

¹⁴⁷ Šťastnová, P. a kol. Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur. [online] Praha: NÚOV 2006 [cit. 2008-22-03] Dostupné z:

<http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/Analýza%20inzerce.pdf>

¹⁴⁸ Tamtéž

uchazeče o práci. Absolvent, který nedisponuje těmito schopnostmi zbytečně snižuje své šance na uplatnění na trhu práce. Především běžnou znalost práce s PC považují někteří zaměstnanci jako samozřejmost a už ji do inzerátů ani neudávají. Důležité je sledovat i regionální požadavky trhu.

4.1.4 Přijímání a preferování absolventů podle velikosti firmy a odvětví.

V roce 2007 vydal Národní ústav odborného vzdělávání v Praze průzkum zabývající se problematikou potřeb zaměstnavatelů a připraveností absolventů pro vstup na trh práce. Jak už průzkum napovídá, hlavním cílem bylo zjistit jaké požadavky zaměstnavatelé na absolventy mají, co od nich očekávají a z jakého důvodu je (ne)zaměstnávají. NÚOV vybral celkem 2557 firem z Registru ekonomických subjektů. Jedním z cílů tohoto projektu bylo zjištění jak velké firmy a v jakých odvětvích absolventy přijímají či nepřijímají a jejich důvody.

Tab. č.16. Přijímání a preferování absolventů podle velikosti firmy a odvětví

Velikost firmy	nepřijímáme (v %)	přijímáme, ale nepreferujeme (v %)	přijímáme a preferujeme (v %)
do 5	20	58	22
6 - 25	21	68	11
26 - 100	6	78	16
101 - 250	5	83	12
251 - 500	0	79	21
501 - 5000	0	86	14
nad 5000	0	75	25
Celkem	11	72	17

Odvětví	nepřijímáme (v %)	přijímáme, ale nepreferujeme (v %)	přijímáme a preferujeme (v %)
fin. zprostředkování	8	76	16
nemovitosti, podnikání	13	71	17
veřejná správa	14	73	14
vzdělání	10	73	17
zdrav. a soc. péče	8	69	22
ost. služby	11	76	13
Celkem	11	72	17

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol [online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-30-03] Dostupné z: http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/potreby%20zamestnavatele.pdf

Tabulky ukazují, že zaměstnanci absolventy spíše přijímají, ale ne zcela je preferují (72 %). Mírně převažuje přijímání absolventů i jejich preferování (17 %) nad nepřijímáním (11 %). Nejvíce negativní postoj k absolventům mají firmy velikosti do 5 zaměstnanců. 20 % z nich absolventy vůbec nepřijímá. Na druhou stranu 22 % takto malých firem přiznalo, že absolventy přijímá a přímo preferuje. Ani jedna firma nad 250 zaměstnanců neudala, že absolventy nepřijímá. Velké firmy a organizace absolventy přijímají a značná část je i přímo preferuje. Tuto informaci můžeme brát trochu s rezervou. Sice ani jedna firma nad 250 členů neudala, že absolventy nepřijímá, to ale neznamená, že v konečném závěru vždy absolventy přijímají.

Co se týče odvětví, je to zdravotní a sociální péče, která nejvíce přijímá a preferuje absolventy. Nejméně přijímají absolventy v odvětví veřejné správy. Hodnoty jsou však u všech odvětví poměrně stejné od 8 až 14 % dotázaných firem.

Hlavní důvod nepřijímání absolventů je podle zaměstnanců nedostatek praxe a pracovních návyků (29 %). Dále to jsou nereálné představy absolventů o výši mzdy (27 %), nízká pracovní morálka (14 %), delší doba na zapracování (12 %) a neschopnost přizpůsobit se firemní ideologii (8 %). Zaměstnavatelé udávají, že na některé pozice nelze absolventa přijmout (především ve školství a zdravotnictví), jelikož daná pracovní místa nelze obsadit zájemci bez praxe. Naopak u některých pozic mají zaměstnavatelé strach, že po získání praxe absolventi odejdou za lepší nabídkou.¹⁴⁹ Jako hlavní důvody přijímání absolventů udaly tázané firmy nejvíce tyto: Ochota vzdělávat se (56 %), nezatíženost předešlými pracovními návyky (51 %), dovednosti práce s počítačem (50 %), jazyková vybavenost (47 %), čerstvé teoretické znalosti a znalosti nových technologií (40 %). Jako další důvody přijímání absolventů uvádějí: nižší mzdové nároky, omlazení pracovního kolektivu, zájem o práci a osobnostní profil.¹⁵⁰

¹⁴⁹ KALOUSKOVÁ, P. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol [online]Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-30-03] Dostupné z: < http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/potreby%20zamestnavateleu.pdf>

¹⁵⁰ KALOUSKOVÁ, P. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol [online]Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-30-03] Dostupné z: < http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/potreby%20zamestnavateleu.pdf>

Tabulka shromažďující hlavní kritéria pro přijetí nových zaměstnanců - absolventů nebo pracovníků s praxí nám podává zajímavé informace.

Tabulka č.17. Kritéria pro přijetí zaměstnanců (% - podíl firem s tímto požadavkem)

Požadavky na absolventy		Požadavky na pracovníky s praxí	
26%	Požadované vzdělání	31%	Předchozí praxe
22%	Ochota dále se vzdělávat	29%	Odborná kvalifikace
21%	Odborná kvalifikace, orientace v oboru	18%	Požadované vzdělání
14%	Zájem o práci, chuť pracovat	13%	Profesní zkušenosti
13%	Komunikativnost	11%	Ochota dále se vzdělávat
10%	Znalost jazyků	10%	Komunikativnost
9%	Dovednosti v práci s počítačem	8%	Reference
7%	Flexibilita	8%	Flexibilita
6%	Předchozí praxe	7%	Práce v týmu
6%	Adaptabilita	7%	Samostatnost
6%	Práce v týmu	5%	Znalost jazyků
5%	Výsledky	5%	Dovednosti v práci s počítačem
4%	Schopnosti a dovednosti	5%	Schopnosti a dovednosti
4%	Zodpovědnost	5%	Adaptabilita
3%	Dojem z přijímacího pohovoru	5%	Pracovitost, pracovní nasazení
3%	Pracovní nasazení	4%	Zájem o práci, chuť pracovat
3%	Samostatnost	4%	Zodpovědnost
3%	Vystupování	4%	Výsledky
3%	Aktivní přístup	3%	Schopnost řešit problém
3%	Kreativita	3%	Vystupování
2%	Osobnostní profil	3%	Předchozí zaměstnání

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol [online]Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-30-03]
Dostupné z:< http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/potreby%20zamestnavatele.pdf>

Můžeme říci, že absolventi mohou být velkou konkurencí pro pracovníky s praxí a to v případě disponují-li především požadovaným vzděláním, ochotou dále se vzdělávat, zájmem o práci a chutí pracovat.

I když jsou absolventi už tradičně skupinou ohroženou nezaměstnaností a to z důvodů nedostatečné praxe, mohou tento nedostatek vyvážit budou-li vyhovovat požadavkům zaměstnavatele.

4.2 Problematika (ne)zaměstnanosti absolventů z pohledu úřadu práce

Jedním z problémů, kterými se zabývají úřady práce je i problematika nezaměstnanosti absolventů na trhu práce. Průzkum z roku 2006 provedený Národním ústavem odborného vzdělávání řešil tuto problematiku společně s jednotlivými úřady práce všech krajů s výjimkou kraje Libereckého.

Pracovníci jednotlivých úřadů práce se domnívají, že na nezaměstnanost absolventů má vliv hned několik faktorů. 90 % tázaných pracovníků ÚP uvedlo, že

hlavním problémem je **nedostatečná praxe absolventů škol v průběhu studia** – učení. Pracovníci tvrdí, že především u žáků středních škol je objem odborné praxe nedostačující. Dalším důležitým faktorem ovlivňující nezaměstnanost absolventů je **nedostatečná spolupráce škol se zaměstnavateli**. To si myslí 80 % tázaných. Tvrdí, že **školy jsou nedostatečně vybaveny moderním strojním a technologickým vybavením** a spolupráce mezi firmami a školami je nízká. Dále uvádí, že **nedostatečná motivace absolventů k hledání pracovního uplatnění** je dalším důležitým faktorem. 70 % pracovníků ÚP uvedlo, že se u absolventů setkává s nezájmem o jakékoliv zaměstnání nebo zaměstnání, které je hůře platově ohodnocené nebo vyžaduje dojíždění. Jako další významný faktor uvedlo 61 % z nich **nevyhovující strukturu vzdělávací nabídky a její pružnost na trhu práce**. Problém vidí v tom, že školy utvářejí svou nabídku aniž by braly ohled na to, zda jejich absolventi najdou uplatnění na trhu práce.¹⁵¹

Hlavní faktory ovlivňující úspěšné uplatnění absolventů na trhu práce jsou podle ÚP: **aktivní přístup v hledání zaměstnání, připravenost absolventů orientovat se na trhu práce, úroveň vzdělání a obor vzdělání**. Dále je to **schopnost absolventa udělat dojem na nového zaměstnavatele, praxe a klíčové kompetence**.¹⁵²

Na závěr bych řekla, že je třeba přidat další faktor ovlivňující nezaměstnanost absolventů. Tím podle mě je individuální přístup jedince k získání zaměstnání. Pokud se už jedinec předem zajímá o budoucí vstup na trh práce a obor ve kterém se chce realizovat, ví, co od něj zaměstnavatelé budou očekávat a dokáže se na to případně připravit. Nedokážu posoudit, jaké postavení má tento faktor vzhledem k ostatním (celková nezaměstnanost, dosažené vzdělání, vystudovaný obor, místo bydliště atd.), jelikož já sama nemám s hledáním práce ještě takové zkušenosti.

V této kapitole jsme si uvedli jaké jsou hlavní důvody nezaměstnanosti absolventů. Nyní se podíváme, jakými způsoby se dá tato problematika řešit.

¹⁵¹ BURDOVÁ, J. a kol. Názory úřadu práce na uplatnění absolventů na trhu práce-2006 [online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-30-03] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nazory%20%DAP%2006.pdf>

¹⁵² Tamtéž

5. Způsoby řešení problematiky nezaměstnanosti absolventů

Tato kapitola obsahuje konkrétní způsoby a možnosti řešení nezaměstnanosti jak ze strany vzdělávací sféry, úřadu práce, ale i aktivního přístupu absolventa.

5.1 Reakce vzdělávací sféry

Má-li být přechod studentů ze škol na trh práce plynulý, je potřeba, aby jejich příprava vyhovovala požadavkům zaměstnanců. Jak už jsem zmínila, zaměstnavatelé vyžadují pracovníka, který má potřebné profesní a klíčové kompetence. Rozvoj klíčových kompetencí ve vzdělávacím systému byl stanoven jedním ze strategických cílů tzv. Lisabonského procesu (EUROPEAN COMMISSION 2002, 2003). Evropská komise určila klíčové kompetence jako ty kompetence, „*kteřé představují přenosný a univerzálně použitelný soubor schopností, vědomostí, dovedností a postojů, které potřebuje každý jedinec pro své osobní naplnění a rozvoj, pro zapojení se do společnosti a úspěšnou zaměstnanost.*“¹⁵³ Dále definovala osm oblastí klíčových kompetencí pro základní vzdělávání a předpokládá jejich rozvoj v dalším vzdělávání. (Přehled všech klíčových kompetencí jako součást strategických cílů Lisabonského procesu v příloze č 14). Úkolem jednotlivých zemí EU bylo identifikovat a integrovat klíčové kompetence do kurikul a umožnit jejich osvojení všem vzdělávaným. V ČR nové pojetí kurikula předznamenal Národní program rozvoje vzdělávání v České republice (BÍLÁ KNIHA 2001). Tento program vytyčuje základní cíle vzdělávání v ČR, o které se opírají jednotlivé Rámcové vzdělávací programy (RVP).¹⁵⁴ RVP pro základní vzdělávání (RVP ZV) stanovuje tyto klíčové kompetence: kompetence k učení, kompetence k řešení problémů, kompetence komunikativní, kompetence sociální a personální, kompetence občanské a kompetence pracovní. Základním prostředkem pro osvojování daných klíčových kompetencí je učivo. Osvojování učiva se tedy nestává jediným cílem vzdělávání, ale RVP ZV stanovuje devět obecných cílů (v příloze č.15.),od kterých se odvíjí jednotlivé cíle vzdělávacích oblastí.¹⁵⁵ Vzdělávacích oblastí je celkem deset a jednou z nich je i vzdělávací oblast **ČLOVĚK A SVĚT PRÁCE**.

¹⁵³ WALTEROVÁ, E. Úloha školy v rozvoji vzdělanosti.1. vyd. Brno: Paido. 2004. str.143. ISBN 80-7315-032-1.

¹⁵⁴ Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání, Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání, Rámcový program pro střední všeobecné (gymnaziální) vzdělávání, Rámcový program pro střední odborné vzdělávání. Viz: WALTEROVÁ, E. Úloha školy v rozvoji vzdělanosti.1 vyd. Brno: Paido. 2004. str.144. ISBN 80-7315-032-1.

¹⁵⁵ Portál vzdělávání: Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání [online] Praha: VÚP 2007 [cit. 2008-03-04] Dostupné z: <http://www.rvp.cz/soubor/RVPZV_2007-07.pdf>

Tato vzdělávací oblast se skládá z osmi tematických okruhů (Práce s technickými materiály, Design a konstruování, Práce s laboratorní technikou, Využití digitálních technologií, Provoz a údržba domácnosti, Pěstitelské práce a chovatelství, Příprava pokrmů a Svět práce) z nichž poslední **tematický okruh Svět práce** je povinný od 8. a 9. ročníku s možností realizace už v 7.¹⁵⁶ Tento tematický okruh má pomoci žákovi a tudíž budoucímu absolventovi: „*orientovat se v pracovních činnostech vybraných profesí, posoudit své možnosti při rozhodování o volbě vhodného povolání a profesní přípravy, využívat profesní informace a poradenské služby pro výběr vhodného vzdělávání, prokázat v modelových situacích schopnost prezentace své osoby při vstupu na trh práce*“.¹⁵⁷

V minulé kapitole jsem uvedla jako jeden z faktorů podporující úspěšnost absolventů na trhu práce z pohledu ÚP *připravenost absolventů orientovat se na trhu práce*. Podle mého názoru zavedení tematického okruhu SVĚT PRÁCE už na 2. stupni základních škol může pozitivně ovlivnit, motivovat a připravit budoucí absolventy pro vstup na trh práce. Dále se domnívám, že pozitivním jevem na RVP je stanovení základních klíčových kompetencí, které jsou jedním z požadavků zaměstnavatelů. Avšak nejsem si jista, zda RVP v obecných cílech neklade příliš velký důraz na jednotlivé klíčové kompetence, a tím pádem obsah učiva (profesní kompetence) bude potlačován. Podle mého názoru by RVP měl definovat, jaká je role rodičů při vzdělávání jejich dětí. O tomto se RVP vůbec nezmiňuje. Rodiče hrají významnou roli ve vzdělávacím procesu studentů a žáků a tedy i v jejich budoucím uplatnění. Zahrnout rodiče do programu vzdělávání svých dětí je velmi důležité. Myslím si, že v tom by se Česká republika mohla inspirovat situací v Anglii, kde bylo v roce 1988 zavedeno tzv. **národní kurikulum** (national curriculum)¹⁵⁸, které je závazné pro všechny veřejné školy poskytující povinné vzdělávání pro žáky od 5-16 let. Zajímavostí je, že při zavádění národního kurikula (NK) byli do projektu přizváni i rodiče. Šlo především o to přesvědčit rodiče, že NK je prospěšné pro vzdělávání jejich dětí a že jejich úkolem, je pomáhat v plnění cílů NK v domácí přípravě svých dětí. Strategií této kampaně vedené Výborem pro národní kurikulum (NCC – National Curriculum Council) bylo: „*Národní*

¹⁵⁶ Portál vzdělávání: Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání [online] Praha: VÚP 2007 [cit. 2008-03-04] Dostupné z: < http://www.rvp.cz/soubor/RVPZV_2007-07.pdf>

¹⁵⁷ Tamtéž

¹⁵⁸ PRŮCHA, J. Vzdělávání a školství ve světě. 1. vyd. Praha: Portál. 1999. 248 s. ISBN 80-7178-290-4.

*kurikulum dosáhne svých cílů jen tehdy, jestliže učitelé, rodiče, zaměstnavatelé a další uvěří jeho koncepci a očekávaným výsledkům. Výbor pro národní kurikulum proto usiluje o budování důvěry mezi všemi těmito partnery, ve smyslu zodpovědnosti za vzdělávání mládeže prosazované Chartou rodičů.*¹⁵⁹ Dokument *Charta rodičů pro Anglii a Wales* obsahuje práva a povinnosti rodičů při vzdělávání dětí. Je zde například uvedeno, že rodiče mají právo získávat informace o pokroku svých dětí i celé školy atd. Důležité informace o NK rodiče získali v brožurě *Vaše dítě a národní kurikulum*. Tato brožura podávala rodičům informace o obsahu NK, co mohou rodiče od svých dětí v jednotlivých ročnících vzdělávání očekávat a jak jim škola za tyto výsledky zodpovídá. Tento trend zavádění rodičů do chodu školy je patrný i v jiných zemích. Například v USA existují tzv. *přesahující školy* (schools reaching out), kde školy spolupracují s rodiči a i místními komunitami.¹⁶⁰

V tomto ohledu by se Česká republika mohla hodně učit. Domnívám se, že způsob jakým Anglie zavedla NK je přínosný právě z toho důvodu, že rodiče byli dostatečně informováni a jsou zapojeni do vzdělávání svých dětí. V tom vidím slabinu České republiky, kdy při zavádění RVP rodiče nebyli do spolupráce pozváni. Myslím si, že zapojení rodičů do vzdělávání a přesné stanovení jejich práv a povinností v tomto ohledu, je přínosné pro vzdělávání žáků a může velmi ovlivnit jejich budoucí život.

Je příliš brzy soudit jaký efekt budou mít RVP na uplatnění absolventů na trhu práce. Jisté je, že proměny v obsahu vzdělávání (tedy tvorba RVP) vznikly s cílem připravit lépe jedince na občanský a pracovní život.

5.1.1 Spolupráce škol se zaměstnavateli a úřady práce.

Úloha školy při stanovení obsahu vzdělávání a zapojení rodičů nekončí. Pro lepší uplatnění svých absolventů na trhu práce by **škola** měla úzce **spolupracovat jak se zaměstnavateli tak s úřady práce.**

Podle zaměstnavatelů nejčastější spolupráce se školami probíhá formou praxe žáků a studentů. Další formou jsou exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti, participace pracovníků firem na výuce a přednáškách ve školách. Zaměstnanci dále uvádí, že se někdy účastní závěrečných zkoušek žáků a studentů, nabízí pro absolventy

¹⁵⁹ PRŮCHA, J. Vzdělávání a školství ve světě. 1. vyd. Praha: Portál. 1999. 248 s. ISBN 80-7178-290-4.

¹⁶⁰ Tamtéž 247-249 s.

přímo ve školách pracovní místa, poskytují materiály pro výuku atd.¹⁶¹ Zaměstnanci však očekávají především v oblasti odborné přípravy určité změny ze strany vzdělávacího systému. Podle nich právě oblast praktické přípravy by měla být rozšířena a zkvalitněna tak, aby budoucí absolvent byl lépe připraven pro praxi. Docílit zkvalitnění a rozšíření odborné praxe ve výuce je možné pomocí ještě větší spolupráce se zaměstnavateli a odborníky. Důležitá je i teoretická oblast výuky. Žáci a studenti by měli mít potřebné vědomosti o nových technologiích, které jsou schopni využívat v praxi. Dále zaměstnanci požadují, aby jedinci byli samostatní, uměli pracovat s informacemi atd. Očekávají, aby absolvent disponoval klíčovými kompetencemi, o kterých jsem mluvila už v předešlé kapitole.¹⁶² V souhrnu můžeme říci, že zaměstnavatelé požadují od vzdělávací sféry především **rozšíření praktické oblasti výuky**. To je podle zaměstnavatelů jeden ze způsobů jak připravit absolventy, aby lépe vyhovovaly požadavkům trhu práce.

Ve dříve uvedeném výzkumu z roku 2006, který se zabýval problematikou nezaměstnanosti absolventů z pohledu úřadu práce, byla součástí výzkumu i analýza spolupráce ÚP s jednotlivými školami. I když většina úřadů práce (ÚP) hodnotí spolupráci se školami pozitivně, je určitě zajímavé se podívat jakou formou tato spolupráce probíhá. Pracovníci ÚP měli za úkol ohodnotit (1 – často, 2 – občas, 3 – výjimečně , 4 – nikdy) jakou měrou školy v jednotlivých formách s ÚP spolupracují.

Tabulka č.18. Spolupráce úřadu práce se školami (v %)

Forma spolupráce	1	2	3	4
Exkurze a návštěvy žáků a studentů v prostorách ÚP	94	6	0	0
Participace pracovníků ÚP na výuce, přednáškách ve školách	25	41	23	11
Poskytování materiálů ÚP na výuku, pro prezentaci na školách	53	36	11	0
Výměna znalostí a zkušeností pracovníků ÚP a škol	36	50	14	0
Vzdělávání výchovných poradců	13	34	19	34
Prezentace, semináře pro pracovníky ze školské sféry	2	36	39	23
Účast na veletrzích, burzách	64	27	5	5
Participace na výzkumných či jiných projektech zaměřených na školy, jejich žáky a studenty	8	39	31	22

Zdroj: BURDOVÁ, J. a kol. Názory úřadu práce na uplatnění absolventů na trhu práce-2006 [online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-30-03] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nazory%20%DAP%2006.pdf>

¹⁶¹ KALOUSKOVÁ, P. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol [online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-30-03] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/potreby%20zamestnavatelu.pdf>

¹⁶² Tamtéž

Jak nám tabulka ukazuje, nejčastějším způsobem spolupráce mezi úřady práce a školami jsou **exkurze a návštěvy žáků a studentů v prostorách ÚP**. Druhou nejfrekventovanější formou spolupráce je **účast zástupců úřadů práce na veletrzích a burzách**. Třetí nejčastější spoluprací je **poskytování materiálů ÚP na výuce, pro prezentaci na školách**.

Spolupráce ÚP s jednotlivými školami je důležitá z toho důvodu, protože informuje a motivuje žáky a studenty o způsobech hledání si práce ještě během studia a o dění na trhu práce. Absolvent, který byl předem náležitě informován od ÚP, se lépe orientuje na trhu práce a ví, kam se má obrátit, v případě potřebuje-li pomoc.

5.2. Co nabízí úřady práce

Po ukončení školy začínají mladí lidé hledat své uplatnění na trhu práce. Avšak ne všichni jsou při hledání úspěšní a někomu nezbude nic jiného, než se zaregistrovat na úřadu práce. Úřady práce nabízejí mnoho činností a služeb: zprostředkování zaměstnání, poradenské a informační služby, podpory v nezaměstnanosti a poskytují příspěvky na aktivní politiku (např. rekvalifikace, vytváření účelných pracovních míst).¹⁶³

5.2.1 Zprostředkování zaměstnání

Jednou z nejdůležitějších činností úřadu práce je pomoc při zprostředkování zaměstnání. Absolvent je zařazen do evidence na úřadu práce dnem vyplnění **formuláře žádosti o zařazení do evidence**.¹⁶⁴ Během evidence na ÚP má uchazeč právo na zprostředkování zaměstnání a poradenskou činnost. ÚP zprostředkovává zaměstnání uchazeči po celém území ČR. Může zprostředkovávat zaměstnání z České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Povinností úřadu práce je, aby informoval uchazeče o jeho právech a povinnostech. Za povinnost se považuje spoluúčast při hledání zaměstnání a vykonávání pokynů od ÚP.¹⁶⁵

Pro úspěšné zprostředkování zaměstnání může ÚP společně s uchazečem vytvořit tzv. **individuální akční plán**. Tento plán se vytváří pro všechny, kterým by měla být věnována zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání. Patřím sem starší osoby,

¹⁶³ Businesscenter.cz : Zákon o zaměstnanosti[online] [cit. 2008-20-02] Dostupné z: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx>>

¹⁶⁴ Businesscenter.cz : Zákon o zaměstnanosti[online] [cit. 2008-20-02] Dostupné z: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx>>

¹⁶⁵ Tamtéž

matky s dětmi, absolventi škol a zdravotně postižení občané. V individuálním akčním plánu ÚP společně s uchazečem vytváří „opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání.“¹⁶⁶

Neuposlechnutí pokynů ÚP může být jedním z důvodů vyřazení z evidence ÚP. Zákon o zaměstnanosti definuje jako důvody vyřazení uchazeče z evidence ÚP tyto skutečnosti: odmítá nastoupit do vhodného zaměstnání, nespolupracuje s úřadem práce, odmítá nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, odmítá se podrobit lékařskému vyšetření zdravotního stavu, vykonává nelegální práci, neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu atd.¹⁶⁷

Spolupráce uchazeče s ÚP je ukončena dnem nástupu jedince do zaměstnání, na písemnou žádost uchazeče, dnem následujícím po dni úmrtí uchazeče nebo prohlášením za mrtvého, nebo dnem nástupu výkonu trestu.¹⁶⁸

5.2.2 Podpora v nezaměstnanosti

Jednou z dalších činností ÚP je poskytování podpory v nezaměstnanosti. Jak už jsem zmínila dříve s přijetím zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. se situace pro absolventy dost mění. Od 1. ledna 2006 má absolvent nárok na podporu v nezaměstnanosti jenom v případě, pokud v posledních 3 letech před zaevidováním na ÚP vykonával kromě soustavné přípravy na povolání v délce alespoň 6 měsíců (náhradní doba zaměstnání) ještě výdělečnou činnost, ve které odváděl pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v délce alespoň 6 měsíců.¹⁶⁹

Pokud absolvent splňuje tyto skutečnosti, je mu po dobu prvních tří měsíců vyplácena podpora v nezaměstnanosti ve výši 0,12 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství¹⁷⁰ a další tři měsíce je to 0,11 násobku průměrné mzdy v národním

¹⁶⁶ Businesscenter.cz : Zákon o zaměstnanosti[online] [cit. 2008-20-02] Dostupné z: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx>>

¹⁶⁷ Tamtéž

¹⁶⁸ Tamtéž

¹⁶⁹ Integrovaný portál MPSV: Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání. [online] 2007 [cit. 2008-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch>

¹⁷⁰ Průměrná mzda v národním hospodářství je částka, která se vypočte jako součin všeobecného vyměřovacího základu stanoveného nařízením vlády pro účely důchodového pojištění za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, pro který se průměrná mzda zjišťuje a přepočítacího koeficientu stanoveného nařízením vlády pro účely důchodového pojištění pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu. Takto vypočtená částka průměrné mzdy se zaokrouhluje na celé koruny nahoru a pro rok 2008 se počítá s částkou 21 560 Kč. Zdroj: Business server . cz. Průměrná mzda v národním hospodářství.[online] 2007 [cit. 2008-04-04] Dostupné z: <<http://www.podnikatel.cz/slovnicek/prumerna-mzda-v-narodnim-hospodarstvi/>>

hospodářství. Takže například výše podpory nezaměstnanosti pro absolventa na rok 2008 se vypočítává z průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2007. Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí po nabytí právní moci rozhodnutí o jejich přiznání a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci.¹⁷¹

Absolvent má v případě nezaměstnanosti možnost obrátit se na úřad práce s žádostí o pomoc při zajištění zaměstnání. Úřad práce vytváří pro absolventa tzv. individuální akční plán. Jednou z výhod zaevidování se na ÚP pro absolventa, byl automatický nárok na podporu v nezaměstnanosti. Pro některé absolventy částka, kterou od ÚP získali ve formě podpory v nezaměstnanosti, byla dostatečně zajímavá a tím pádem neměli zájem o hledání zaměstnání. Nicméně to se od roku 2006 mění, kdy absolvent automaticky ztrácí nárok na podporu v nezaměstnanosti. Cílem této změny, tedy ztráty automatického nároku absolventa na podporu v nezaměstnanosti je přimět studenty, aby si hledali zaměstnání ještě během studia.

5.2.3 Programy ÚP podporující začlenění absolventů na trh práce.

ÚP dále vytváří souhrn opatření podporující začlenění absolventů (a nejenom jich) na trh práce. Zákon o zaměstnanosti to nazývá **Aktivní politika zaměstnanosti**. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je zajistit maximální úroveň zaměstnanosti a odstranit hlavní příčinu nezaměstnanosti mladých lidí – nedostatek praxe.¹⁷²

Pro absolventy škol jsou to tato opatření: **rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a cílené programy k řešení nezaměstnanosti**.¹⁷³

Cílem **rekvalifikace** je získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace. Může mít formu speciálně vzdělávacího programu. Rekvalifikační kurzy nejsou věkově omezeny, můžou být však určeny speciálně pro absolventy. Během rekvalifikačního kurzu je absolvent stále veden na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a dostává podporu v nezaměstnanosti (má-li na ni nárok).¹⁷⁴ Absolvent může být vyřazen z evidence na ÚP pokud bez udání důvodů odmítne nastoupit do

¹⁷¹ Integrovaný portál MPSV: Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání. [online] 2007 [cit. 2008-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch>

¹⁷² Businesscenter.cz: Zákon o zaměstnanosti [online] [cit. 2008-02-04] Dostupné z: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx>>

¹⁷³ BURDOVÁ, J. a kol. Názory úřadu práce na uplatnění absolventů na trhu práce-2006 [online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-30-03] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nazory%20%DAP%2006.pdf>

¹⁷⁴ Jenom v případě je-li rekvalifikační kurz zabezpečován ÚP. Rekvalifikační kurzy mohou být zajišťovány i jinými vzdělávacími organizacemi, které mají akreditované programy.

rekvalifikačního kurzu nebo rekvalifikační kurz nedokončí. V případě nedokončení rekvalifikačního kurzu absolvent ještě musí splatit náklady ÚP na rekvalifikaci.¹⁷⁵

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou aktivity typu: úklid veřejných prostranství, budov, ošetrovatelské činnosti atd. Cílem je udržet uchazeče o práci v pracovní aktivitě. VPP jsou určeny pro nekvalifikované a problémové uchazeče, kteří jsou dlouhodobě evidováni na ÚP a pro jejich nedostatečnou kvalifikaci je těžké je umístit. Zaměstnavatel má možnost ve spolupráci s ÚP vytvořit **společensky účelná pracovní místa**. Vytváří se pro uchazeče, pro které nelze momentálně zajistit jiné pracovní uplatnění. Úkolem ÚP je poskytovat příspěvek na tyto pracovní místa. Dále má ÚP možnost nabídnout zaměstnavateli **příspěvek na zapracování**, pokud zaměstnavatel vytvoří pracovní místo pro uchazeče, kterému má být věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Příspěvek je vyplácen nejdéle tři měsíce ve výši maximálně poloviny minimální mzdy. **Cílené programy k řešení zaměstnanosti** jsou speciální programy, které mohou být celorepublikového, krajského, okresního či obecního charakteru. Jejich cílem je zvýšit možnosti uplatnění jedinců na trhu práce. O těchto programech budu mluvit konkrétněji v následující podkapitole.¹⁷⁶

5.3 Programy podporující začlenění absolventů na trhu práce.

Jak už jsem uvedla, nezaměstnanost absolventů se v jednotlivých regionech liší. Proto jednotlivé úřady práce nabízejí programy pro absolventy. Zde je souhrn programů pro uchazeče o zaměstnání do 25 let věku v jednotlivých regionech. Jde o programy probíhající v letech 2006 a 2007. Program – *Přípravení do praxe* v Mělníku probíhá i v roce 2008 a *Program získání praxe a práce – cíl pro mladé z Jeseníku* do poloviny roku 2008.¹⁷⁷

¹⁷⁵ Aktuální seznam rekvalifikačních kurzů naleznete na webových stránkách úřadů práce.

¹⁷⁶ BURDOVÁ, J. a kol. Názory úřadu práce na uplatnění absolventů na trhu práce-2006 [online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-30-03] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nazory%20%DAP%2006.pdf>

¹⁷⁷ BURDOVÁ, J. a kol. Názory úřadu práce na uplatnění absolventů na trhu práce-2006 [online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-30-03] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nazory%20%DAP%2006.pdf>

Tabulka č.19. Regionální programy ÚP podporující začlenění absolventů na trhu práce

Kraj	Úřad práce	Název programu
Středočeský	Mělník	Připravení do praxe
Jihočeský	České Budějovice	Krok z evidence
Ústecký	Louny	Start
Ústecký	Most	Absolvent
Ústecký	Ústí nad Labem	Program na vytvoření absolventských pracovních míst v organizacích veřejné správy
Liberecký	Česká Lípa	První zaměstnání – uplatnění absolventů na trhu práce
Pardubický	Pardubice	První nástup po skončení střední školy
Olomoucký	Jeseník	Program získání praxe a práce – cíl pro mladé
Olomoucký	Šumperk	Pomáháme vám začít
Zlínský	Kroměříž	Praxe – cesta k zaměstnání
Moravskoslezský	Karviná	Program k řešení zaměstnanosti absolventů škol bez praxe

Zdroj: BURDOVÁ, J. a kol. Názory úřadu práce na uplatnění absolventů na trhu práce-2006 [online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-30-03] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nazory%20%DAP%2006.pdf>

Jak už jsem uvedla, nezaměstnanost v jednotlivých regionech je odlišná, odlišný je i pracovní trh. Proto se liší i jednotlivé programy podporující začlenění absolventů na trhu práce. Avšak tyto programy mají mnoho společného. Jejich cílem je pomoci nezaměstnaným absolventům získat praxi a potřebné dovednosti pro vykonávání určité činnosti. Těchto programů se účastní nezaměstnaní uchazeči do 25 let věku a zaměstnavatelé, kteří jsou ochotni vytvořit pro nezaměstnané absolventy pracovní pozice, ve kterých budou mít možnost získat potřebné pracovní zkušenosti. Některé programy se soustředí na rozvoj zaměstnanosti jen svého regionu, jiné naopak nabízejí pracovní pozice po celém území ČR.¹⁷⁸

Absolventi svoji nezaměstnanost nemusí řešit jen s pomocí ÚP, ale v ČR existují i mnohé vzdělávací organizace, které se zabývají problematikou uplatnění nejen absolventů na trhu práce. Jednou z nich je například i AKLUB¹⁷⁹, což je centrum vzdělávání a poradenství. Tato nezisková organizace vytváří různé vzdělávací a poradenské programy nejen pro absolventy s cílem usnadnit jedincům vstup na trh práce. Domnívám se, že způsoby jakými tato organizace řeší problematiku nezaměstnanosti absolventů je zajímavá a proto jsem se rozhodla je zmínit.

Kromě standartních programů jako jsou vzdělávací programy, rekvalifikační kurzy, poskytuje organizace i **motivační programy**. Chtěla bych se zmínit, co je náplní těchto motivačních programů.

¹⁷⁸ BURDOVÁ, J. a kol. Názory úřadu práce na uplatnění absolventů na trhu práce-2006 [online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-30-03] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nazory%20%DAP%2006.pdf>

¹⁷⁹ Pro více informací o této organizaci je možnost navštívit její webové stránky www.aklub.org

Organizace se domnívá, že motivační programy jsou důležité, protože mladým lidem chybí ochota a motivace pracovat. Mladí lidé dávají přednost nezaměstnanosti, neboť jim jsou zřídka kdy nabídnuty práce, ve kterých se kvalifikovali a nástupní plat je často velmi nízký. Podle organizace si každý absolvent musí uvědomit, že při hledání práce musí být aktivní a vytrvalí, znát sebe a získání práce pro něj musí být prvořadý cíl. Z toho důvodu se organizace rozhodla vytvořit motivační programy, ve kterých chce absolventům pomoci je motivovat. V motivačních programech nabízí rozvoj dovedností zaměřených na hledání práce a komunikační a prezentační dovednosti. Absolventi získají v kurzu informace o tom, jak se má správně psát životopis, trénují oslovení zaměstnavatele a průběh přijímacího pohovoru a výběrového řízení. Organizace učí absolventy i správné užívání neverbální komunikace tedy postojů a gest během přijímacích pohovorů. V kurzech psychologie osobnosti se klade důraz na seberozvoj a schopnost reálně vidět sama. Organizace se domnívá, že nedostatek životních zkušeností, podceňování se vede absolventy k nejistotě a k nereálnému obrazu vidění sebe sama. Právě kurzy psychologie osobnosti vedou absolventa ke schopnosti rozpoznat svou silnou stránku, na základě které mohou stavět v budoucnu svoji pracovní kariéru.¹⁸⁰

Domnívám se, že především rozvoj motivace absolventa pracovat je důležitý. Je to úkolem škol, rodiny a jedince samotného. Podle mého názoru právě motivace najít si práci a chuť pracovat je jeden z nejsilnějších faktorů uplatnění absolventa na trhu práce. Absolvent, který chce opravdu práci získat a pečlivě se na to během studia připravoval, má velkou šanci na uplatnění.

5.4 Zkušenost ze zahraničí

Požadavek zaměstnavatelů po znalosti alespoň jednoho cizího jazyka se stává na českém trhu práce samozřejmostí. Jedním ze způsobů jak tuto schopnost získat a tak si usnadnit uplatnění na trhu práce, je pomocí zkušenosti pracovní či studijní v zahraničí.

Po vstupu ČR do EU dne 1. května 2004 se tato možnost pro české studenty a absolventy zjednodušila a je velmi využívána. Prací nebo studiem v zahraničí si jedinec nejen osvojí jazyk dané země, ale získá i hodnotné zkušenosti ze studijního a pracovního prostředí.

¹⁸⁰ ORGONÍKOVÁ, L. Vzdělávací a poradenské programy pro absolventy. 1. Vyd. Brno: AKLUB, Centrum pro vzdělávání a poradenství. 2007.24-25 s. ISBN 978-80-254-0125-5

5.4.1 Práce v zahraničí

Absolvent ale i student hledající práci v zahraničí se může obrátit na úřad práce v místě bydliště nebo má možnost navštívit agentury, které zprostředkovávají práci v zahraničí. V České republice mezi nejznámější patří agentura Student Agency¹⁸¹ a cestovní kancelář GTS international.¹⁸² Agentury nabízejí různé programy pro absolventy i studenty s ohledem na jejich jazykové schopnosti. Nabízené práce pochází především z anglicky mluvících zemí a vyžadují minimální pracovní zkušenosti.

- **Au – pair** je program využívaný dívkami i chlapci s různou úrovní znalosti cizího jazyka. Dívka či chlapec přicházejí do rodiny s cílem osvojit si jazyk, kulturu a tradice dané země. Na druhou stranu od au-pair se očekává pomoc v domácnosti a péči o děti. Podmínky pro práci au-pair se v každé zemi mění. Mezinárodní dohody uvádí, že au-pair se může stát dívka nebo chlapec ve věku 17 až 27 let (někde 35 let), svobodná/ný a bez závazků. Pobyt se stanovuje na maximálně dva roky. Au-pair se může stát jak student tak absolvent.¹⁸³
- Agentury poskytují **práci v cestovním ruchu**. Tato práce je určena pro studenty i nestudenty. Jedinou podmínkou je maximální věk 18 let. Požadavek po úrovni jazyka se liší od pozice. Jde především o činnosti typu: práce v kuchyni, úklidové služby, pokojská, číšník, servírka atd.¹⁸⁴
- **Práce na farmách** (sběr ovoce). Jde především o sezónní činnost určena pro studenty škol ale i absolventy. Požadavek na znalost jazyka je minimální.¹⁸⁵
- **Program WAT (Work And Travel)** je program určen pro studenty vyšších odborných a vysokých škol. Programu se nemohou účastnit studenti posledního ročníku studia vyšší odborné a vysoké školy a studenti, kteří byli na vysokou či vyšší školu teprve přijati. Znalost jazyka v tomto případě angličtiny musí být alespoň na komunikativní úrovni. Pracovní pozice jsou v zábavných parcích, restauracích, hotelích, obchodech atd.¹⁸⁶

¹⁸¹Více informací na www.studentagency.cz

¹⁸² Více informací na www.gtsint.cz

¹⁸³VICHNAROVÁ, L. Hledáš, hledám, hledáme – Jak se vyznat a uspět na pracovním trhu. 1. vyd. Praha: Scientia. 2000. 21 s. ISBN 80-7183-212-X

¹⁸⁴DURĐÁKOVÁ, L. Mobilita mládeže 2006 – 5 a ½ kroku k práci v zahraničí. 1. vyd. Uherské Hradiště: Klub přátel ICM. 4 s.

¹⁸⁵ Tamtéž

¹⁸⁶ Tamtéž

Pracovních příležitostí v zahraničí je mnohem více. Záleží jen na jedinci, o jaký program a druh práce má zájem. Pokud má dostatečnou znalost cizího jazyka, má možnost si najít práci sám a tak ušetřit za výdaje spojené s placením agentury.¹⁸⁷

5.4.2 Studium v zahraničí

Zkušenost se studiem v zahraničí se bude určitě dobře vyjímat na jakémkoliv životopise při hledání práce. Jedinec, který měl možnost studovat v zahraničí má určitě vyšší šance na uplatnění na trhu práce, neboť jeho znalost cizího jazyka je vysoká a ještě disponuje hodnotnými studijními zkušenostmi a znalostmi z dané země.

- **Programy EU – Sokrates, Sokrates II** Sokrates byl pro Českou republiku otevřen v roce 1995. Cílem těchto programů je zkvalitňování jazykového vzdělávání občanů Evropy od předškolního věku až po celoživotní vzdělávání.

Tento program je realizován prostřednictvím spolupráce jednotlivých typů škol a vzdělávacích organizací.¹⁸⁸

- **CEEPUS** je výměnný středoevropský univerzitní program. Do tohoto programu jsou zapojeny země: Albánie, Bulharsko, Česká republika, Chorvatsko, Maďarsko, Makedonie, Polsko, Rakousko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko, Srbsko, a Černá Hora. Program je určen pro pregraduální studenty od ukončeného druhého semestru, postgraduální studenty a pedagogy vysokých škol. Do programu se lze zapojit prostřednictvím vysoké školy nebo individuálně.¹⁸⁹
- **AKTION** je program, který vznikl ve spolupráci České republiky s Rakouskem. Program je určen pro studenty, doktorandy, učitele a vědecké pracovníky českých veřejných vysokých škol. Tento program je určen pro přípravu diplomových, doktorských či habilitačních prací nebo pro spolupráci s rakouskými univerzitami na společných projektech.¹⁹⁰
- Jedním způsobem, jak vylepšit znalosti cizího jazyka, je návštěva **jazykových kurzů** v zahraničí. Obecně platí, že výuka jazyka v zahraničí

¹⁸⁷ Více informací o práci v zahraničí lze najít na webových stránkách <http://portal.mpsv.cz/eures>

¹⁸⁸ DURDÁKOVÁ, L. Mobilita mládeže 2006 – 5 a ½ kroku k práci v zahraničí. Uherské Hradiště: Klub přátel ICM. 13 s.

¹⁸⁹ Tamtéž 4 s.

¹⁹⁰ Tamtéž

je mnohem efektivnější než studium doma. Jazykové kurzy jsou vybírány tak ,aby vyhovovaly individuálním potřebám jednotlivých zájemců.¹⁹¹

- Program **Leonardo da Vinci** spojuje pracovní zkušenost se studijní. Program probíhá formou stáží, což je v tomto případě odborná praxe v zahraničním prostředí. Cílem tohoto programu je zlepšení odborných a jazykových dovedností u mladých lidí a zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Program může být realizován pouze prostřednictvím instituce např. školy, úřadu práce nebo vzdělávacího střediska.¹⁹²

Jednotlivé programy i kurzy jsou určeny nejen pro studenty, ale i absolventy. Absolvování jakéhokoliv programu bude pro jedince nejen významnou životní zkušeností, ale především mu zvýší uplatnitelnost na trhu práce.

Způsobů jak řešit nezaměstnanost absolventů je několik. Podle mého názoru nejdůležitější způsoby jak řešit nezaměstnanost absolventů je, ji předem předcházet. Nazvala bych to tzv. **prevencí nezaměstnanosti absolventů**. Prevencí nezaměstnanosti absolventů dochází pokud škola kvalitně připraví jedince pro vstup na trh práce, jedinec je během studia podporován rodiči a on sám má zájem a ví, kde se chce uplatnit. Potom je jeho situace mnohem jednodušší. I když je potřeba připomenout, že některé faktory nezaměstnanosti nelze ovlivnit (např. celková nezaměstnanost, ekonomická situace v zemi a ve světě). Tyto faktory jedinec sám neovlivní a proto tady jsou další možnosti jak problematiku nezaměstnanosti řešit.

¹⁹¹ Nabídku zahraničních jazykových kurzů lze nalézt například na už dříve zmíněných webových stránkách www.studentagency.cz a www.gtsint.cz

¹⁹² Durdáková, L. Mobilita mládeže 2006 – 5 a ½ kroku k práci v zahraničí. Uherské Hradiště : Klub přátel ICM. 15 s.

Závěr

Diplomová práce se zabývá problematikou uplatnění absolventů na českém trhu práce. Chtěla bych shrnout k jakým hlavním poznatkům jsem ve své práci dospěla a přidat svůj vlastní návrh na řešení této problematiky.

Došla jsem k závěru, že situace pro absolventy se v posledních několika letech lepší. Od roku 2002 klesla míra nezaměstnanosti absolventů o více jak 5 %. Zásahu na tom má především snížení celkové míry nezaměstnanosti obyvatel České republiky ale i zvyšující se vzdělaností úroveň mladých absolventů. Se zlepšující se hospodářskou situací v zemi se nezaměstnanost obyvatel snižuje, neboť dochází k větší nabídce pracovních míst. Tomu také přispívá odchod některých českých občanů za prací do zahraničí, kteří tak uvolňují místo na trhu práce. Velký vliv na snížení nezaměstnanosti absolventů má i vzrůstající zájem o vzdělávání. Jak už bylo uvedeno, hodnota vzdělání v České republice roste. Mladí lidé ví, že vzdělání může velmi ovlivnit jejich budoucí život a proto mají v úmyslu se déle vzdělávat. Na trh práce tak vstupují více kvalifikovaní absolventi, o které mají zaměstnavatelé zájem.

Je sice pravda, že postavení absolventů na trhu práce se v posledních letech zlepšilo, nesmíme však zapomenout, že hodnota míry nezaměstnanosti této skupiny je stále vyšší než hodnota míry celkové nezaměstnanosti. Je potřeba se zamyslet, co by se dále mělo udělat, aby se pozice absolventů na trhu práce vylepšila. V závěru poslední kapitoly jsem mluvila o tzv. prevenci nezaměstnanosti absolventů. Uvedla jsem tři důležité faktory ovlivňující postavení absolventů na trhu práce: školní příprava, podpora rodičů a vlastní iniciativa absolventa.

Všechny tyto tři faktory spolu navzájem souvisí, ale i každá z nich má svoji speciální roli. Začala bych od školní přípravy. Je pěkné, že zájem o vzdělávání roste, ale je potřeba se zamyslet, zda škola připravuje studenty tak, aby se na trhu práce uplatnili. Českému školství se vždy vytýkalo, že nutí své studenty reprodukovat poznatky, které nebudou nikdy schopni použít v praxi. Vzdělávací systém na to zareagoval tak, že připravil tzv. Rámcový vzdělávací program (pro ZŠ), který klade důraz na osvojování klíčových kompetencí v průběhu výuky, které jsou jedním z požadavků zaměstnavatelů. Společně s tím zavádí novou a povinnou vzdělávací oblast ČLOVĚK A SVĚT PRÁCE. Někdo může namítat, že je příliš brzy zabývat se tématem práce a uplatnění absolventů už na základní škole. Z vlastní zkušenosti vím, že tomu tak není. Při souvislé praxi jsem

v hodinách občanské výchovy téma práce s žáky devátých ročníků probírala. Společně s žáky jsme během několika vyučovacích hodin navštívili úřad práce, kde nás čekala beseda se zaměstnancem úřadu práce. Dále žáci měli v hodinách za úkol napsat správně strukturovaný životopis na počítači, hledali si práci na různých webových stránkách atd. Velmi mě překvapil postoj některých žáků a to velký zájem o toto téma. Například z psaní životopisu jsem zjistila, že žáci už mají naplánovaný svůj život na několik let dopředu. Přesně ví, o svém budoucím studiu a povolání. Na druhou stranu někteří žáci si nebyli ještě zcela o své budoucnosti jisti. Právě pro ně je zavedení tématu svět práce velmi důležité. Dá jim pomocnou ruku při tak důležitém rozhodnutí. Získají potřebné informace o pracovních pozicích na trhu práce, možnostech studia atd. Především je to alespoň donutí se nad touto problematikou zamýšlet a začnou ji řešit. Proto by školy neměly toto téma zejména v devátých ročnících brát na lehkou váhu, ale je potřeba, aby žáky pečlivě připravovaly.

Další významný faktor je podpora rodičů během studia. Nelíbí se mi, že v dnešní době si většina rodičů myslí, že za vzdělávání jejich dětí je odpovědná pouze škola. Je často slyšet názory, že škola špatně studenty připravila nebo přímo „*To je škola nenaučila.*“ Samozřejmě škola odpovídá za plnění stanovených vzdělávacích cílů, ale rodiče by si měli uvědomit, že jejich role je zde velmi důležitá. Na jednu stranu si za tuto situaci může škola a vzdělávací systém sám. Měly by pozvat rodiče do užší spolupráce a stanovit jejich práva a povinnosti tak, jak je tomu například v Anglii. Zapojení rodičů by pomohlo žákům a možná by také vylepšilo vztah mezi rodiči a školou. Postoj některých rodičů ke škole, nedostatek respektu k práci učitelů je jeden z dalších důvodů, který ovlivňuje vzdělávání žáků v negativním slova smyslu. Rodiče by měli mít úctu k práci učitelů, protože nebudou-li ji mít oni, potom ji nebudou mít ani jejich děti. To je situace typická pro posledních několik let, kdy dochází k čím dál tím větším kázeňským přestupkům ve škole. Učitelé jen těžce získávají u žáků autoritu. Výuka ztrácí na kvalitě, protože žáci odmítají spolupracovat a plnit požadavky učitele. Můžeme se zamyslet, jak to asi bude jednou vypadat, až se tito žáci stanou absolventy a vstoupí na trh práce, pokud už dnes nerespektují své učitele a nechtějí s nimi spolupracovat. Nevím jaké znalosti a vztah k práci si ze školy odnesou, pokud to bude takto pokračovat. Podle mého názoru jsou za tento problém odpovědní rodiče, měli by posílat své děti do školy, pomáhat jim při domácí přípravě a respektovat práci školy a

jednotlivých učitelů. Domnívám se, že tím výrazně zvýší šanci na úspěšné uplatnění jejich dětí v budoucím životě.

Vlastní iniciativa absolventa je také podstatná. Bylo by možná lepší říci, že vlastní iniciativa žáka je důležitá. Už na základní škole je potřeba si dobře rozmyslet, v jakém studiu chce žák dále pokračovat. V druhé kapitole jsem uvedla všechny faktory, které by měl žák při výběru dalšího studia zvážit. Podle mého názoru by se měl zajímat především o takovou školu a obor, který je pro něj zajímavý a ve kterém se jednou bude moci snadně uplatnit na trhu práce. Při výběru školy by měl sledovat, zda pro něj studium nebude příliš jednoduché nebo naopak obtížné. Volbu střední školy by neměl podceňovat. Nesprávný výběr je jedna z příčin předčasných odchodů mladých studentů ze středního vzdělávání. Tato situace ovlivní mladého jedince na celý život a může se stát, že nakonec skončí na trhu práce pouze jako absolvent základní školy. Ještě před ukončením vzdělávání je třeba, aby se zajímal o situaci na trhu práce, pracovní nabídku a požadavky zaměstnavatelů. Má možnost svoji pozici budoucího absolventa vylepšit a řádně se pro vstup na trh práce připravit. V tom by mu také měla pomoci školní příprava a podpora rodičů. Zde je vidět, jak spolu tyto tři faktory navzájem souvisí.

Podle mého názoru jsou tyto tři faktory spolu s dalším faktorem a to je celková ekonomická situace klíčové a nejvíce ovlivňující postavení absolventů na trhu práce.

I když se situace pro absolventy v posledních letech výrazně zlepšila, je možné společně s příznivou ekonomickou situací v zemi a správnou tzv. prevencí nezaměstnanosti absolventů, přechod novým zájemcům o zaměstnání ze školy na trh práce ještě více usnadnit.

Literatura:

BUBÍKOVÁ, M. Předčasné odchody mladých lidí ze středního vzdělávání: rozsah, problémy, příčiny, možnosti, prevence. 1. vyd. Praha. NÚOV, 2006. ISBN 80-85118-99-8.

DURĎÁKOVÁ, L. Mobilita mládeže 2006 – 5 a ½ kroku k práci v zahraničí. 1. vyd. Uherské Hradiště: Klub přátel ICM.

KADLEC, M. Co potřebují absolventi pro uplatnění na trhu práce. 1. vyd. Praha. ÚIV, 2000. ISBN 80-211-0363-9.

KALHOUS, Z. Školní didaktika. Praha: Portál. 2002. ISBN 80-7178-253-X.

KELLER, J. Vzdělanostní společnost? chrám, výťah a pojišťovna. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-78-6.

KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha. Oeconomica. 2006. ISBN 80-245-1149-5

KUCHAŘ, P. Trh práce: sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Karolinum. 2007. str. ISBN 978-80-246-1383-3.

MATĚJŮ, P. (Ne)rovné šance na vzdělávání. Vzdělanostní nerovnosti v České republice. 1. vyd. Praha: Academia. 2006. ISBN 80-200-1400-4.

MATĚJŮ, P. Vyšší vzdělání jen pro elitu?: rozsah a zdroje nerovností v přístupu k vyššímu vzdělání v České republice. 1. vyd. Praha: Institut pro sociální a ekonomické analýzy. 2003. ISBN 80-903316-1-0.

ORGONÍKOVÁ, L. Vzdělávací a poradenské programy pro absolventy. 1. vyd. Brno: AKLUB, Centrum pro vzdělávání a poradenství. 2007. ISBN 978-80-254-0125-5

PRUDKÝ, L. Hodnoty a normy v české společnosti - stav a vývoj v posledních letech. Brno: CERM. 2004. ISBN 80-7204-358-7.

PRŮCHA, J. Vzdělávání a školství ve světě. 1. vyd. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-290-4.

RENZETTI, Claire M. Ženy, muži a společnost. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

SIROVÁTKA, T. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita. 2003. ISBN 80-210-3048-8.

SMETÁČKOVÁ, I. akol. Genderové aspekty přechodu žáků a žákyň mezi vzdělávacími stupni. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky. 2005.

ŠŤASTNOVÁ, P. aj: Absolventi na trhu práce – Co zaměstnavatelé očekávají. 1. vyd. Praha. ÚIV, 1998. ISBN 80-211-0304-3

TRHLÍKOVÁ, J. a kol. Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání. 1. vyd. Praha. NÚOV. 2006. ISBN 80-85118-98-X.

TUČEK, M. a kol. Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí. Praha. Sociologické nakladatelství Slon. 2003. ISBN 80-86429-22-9.

ÚLOVCOVÁ, H., a kol. Uplatnění absolventů škol na trhu práce. 1. vyd. Praha: NÚOV, 2006. ISBN 80-85118-95-5.

VAVREČKOVÁ, J. Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 2006. ISBN 80-87007-00-X.

VEČERNÍK, J. Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998. Praha, Academia, 1998. ISBN 80-200-0703-2.

VICHNAROVÁ, L. Hledáš, hledám, hledáme – Jak se vyznat a uspět na pracovním trhu. 1. vyd. Praha: Scientia. 2000. ISBN 80-7183-212-X

WALTEROVÁ, E. Úloha školy v rozvoji vzdělanosti. 1. vyd. Brno: Paido. 2004. ISBN 80-7315-032-1.

BLAŽKOVÁ, D. Doba určitá-vymezení. [online] 2007, [cit. 2008-05-09] Dostupné z: <http://www.hledampraci.cz/pracovni-pravo/dobu-urcita-vymezeni.php>

BRŮCKNEROVÁ, D. Sebehodnocení žákova pokroku-nástroj k hodnocení žákova pokroku [online] poslední revize 15. 1. 2008 [cit. 2008-06-05] Dostupné z: <http://www.rvp.cz/clanek/1808>

BURDOVÁ, J. a kol. Názory úřadu práce na uplatnění absolventů na trhu práce-2006 [online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-30-03] Dostupné z: http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nazory%20%DAP%2006.pdf

Businesscenter.cz : Zákon o zaměstnanosti [online] [cit. 2008-20-02] Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx>

Český statistický úřad. Míra nezaměstnanosti [online] 2008 [cit. 2008-04-23] Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/F70040AEB8/\\$File/310107q471.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/F70040AEB8/$File/310107q471.pdf)

Český statistický úřad. Míra nezaměstnanosti [online] 2008 [cit. 2008-04-23] Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/F70040AEBF/\\$File/310107q470.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/F70040AEBF/$File/310107q470.pdf)

Český statistický úřad. Vývoj nezaměstnanosti v České republice od 1990. [online] [cit. 2008-03-06] Dostupné z: [http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/\\$File/42080402t.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/$File/42080402t.pdf)

Český statistický úřad: Vývoj úrovně vzdělanosti obyvatelstva v ČR v letech 1950 až 2001 [online] [cit. 2007- 11-27] Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/F6002AACFA/\\$File/411303a2.pdf](http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/F6002AACFA/$File/411303a2.pdf) >

Český statistický úřad. Nejvyšší ukončené vzdělání-muži[online] [cit. 2007-08-12]Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/F6002AC9D6/\\$File/411303a3.pdf](http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/F6002AC9D6/$File/411303a3.pdf)>

Český statistický úřad. Nejvyšší ukončené vzdělání-ženy. [online] [cit. 2007-08-12] Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/F7003E6FB2/\\$File/310107q402.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/F7003E6FB2/$File/310107q402.pdf)>

Český statistický úřad: Statistické přehledy o zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol [online]. 2004 [cit. 2008-12-03] Dostupné z: <www.csvs.cz/projekty/2002_msmt_sramek/studie_2004/LS02_statisticke_prehledy.doc>

Evropská Komise: Struktury systémů vzdělávání, odborné přípravy a vzdělávání dospělých v Evropě – Česká republika 2005/06 [online]. 2006, [cit. 2008-20-04] Dostupné z: <http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/041DN/041_CZ_CS.pdf>

FESTOVÁ, J. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním-2003 [online] Praha: NÚOV 2003 [cit. 2008-04-18] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/nezamestnanost_absolventu_s_kol/NEZAM03.pdf >

CHAMOUTOVÁ, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním[online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce: Vývoj počtu absolventů středních a vyšších škol[online]. 2007, [cit. 2008-19-02] Dostupné z: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?Kategorie=T&KodStranky=5.1.08> >

Iniciativa společenství Equal: Podmínky práce v ČR. Flexibilní formy zaměstnání. [online] Praha: VÚPS, 2004 [cit. 22. dubna 2008] Dostupné z: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/studie_podminky_prace_a_flexibilita_v_CR.pdf>

Integrovaný portál MPSV. Komentáře k vývoji trhu práce [online] 2005 [cit. 2008-22-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/mo_info/obecne/stat_inf/atp_up/ktp2005a.pdf >

Integrovaný portál MPSV: Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání. [online] 2007 [cit. 2008-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch>

KALOUSKOVÁ, P. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol [online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-30-03] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/potreby%20zamestnavatele.pdf>

Komise evropských společenství. Zpráva komise radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů o rovnosti žen a mužů. [cit. 5. května 2008] Dostupné na: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0049:FIN:CS:PDF>>

MŠMT: Aktualizace dlouhodobého záměru ministerstva pro oblast veřejných vysokých škol pro rok 2004 [online] 2003, [cit. 2008-22-04] Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/aktualizace-dlouhodobeho-zameru-ministerstva-pro-oblast-verejnych-vysokych-skol-pro-rok-2004>>

MOKRÁ, L. Profily krajů [online] Praha: Tauris, 2006 [cit. 5. února 2008] Dostupné na: <<http://www.uiv.cz/soubor/2584>>

Národní ústav pro odborné vzdělávání: Nezaměstnanost absolventů škol je v roce 2007 nejnižší za posledních deset let [online] [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <www.nuov.cz/public/File/TZ%20VIP-Nezam%C4%9Bstnanost-07.doc>

Portál vzdělávání: Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání [online] Praha: VÚP 2007 [cit. 2008-03-04] Dostupné z: <http://www.rvp.cz/soubor/RVPZV_2007-07.pdf>

Senát parlamentu České republiky. Zákon ze dne 2006 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) [online] [cit. 2008-22-04] Dostupné z: <www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/35544/30044>

ŠŤASTNOVÁ, P. a kol. Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur. [online] Praha: NÚOV 2006 [cit. 2008-22-03] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/Analyza%20inzerce.pdf>

Učitelské noviny. Zajišťování kvality, monitorování a hodnocení vzdělávání. [online] 2003, [cit. 2008-06-05] Dostupné z: <http://www.ucitelskenoviny.cz/obsah_clanku.php?vydani=13&rok=05&odkaz=z.htm>

ÚLOVCOVÁ, H. Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění [online] . Praha: NÚOV, 2003 >[cit. 19. dubna 2008] Dostupné na webových stránkách NÚOV: <http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/nezamestnanost_absolventu_skol/PRISTUP.pdf>

Ústav pro informace ve vzdělávání: Statistické ročenky[online] [cit. 2008-18-04]
Dostupné z: <<http://www.uiv.cz/clanek/602/1382>>

Ústav pro informace ve vzdělávání: Statistické ročenky[online] [cit. 2008-18-04]
Dostupné z: <<http://www.uiv.cz/clanek/602/1383>>

Ústav pro informace ve vzdělávání: Statistické ročenky[online] [cit. 2008-29-02]
Dostupné z: <http://www.uiv.cz/clanek/431/373>

Ústav pro informace ve vzdělávání: Statistické ročenky[online] [cit. 2008-14-02]
Dostupné z: <<http://www.uiv.cz/clanek/605/1422>>

Ústav pro informace ve vzdělávání. Nezaměstnanost absolventů klesá-tiskový materiál
[online] Praha: ÚIV 2006 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <www.uiv.cz/soubor/2320>

Zákoník práce[online] [cit.2008-20-02] Dostupné z: < <http://www.zakonik-prace.cz/8zakonik-prace.html>>

Tabulky

Tabulka č. 1. Podíl vzdělanostních skupin na populaci v jednotlivých letech podle SDLB

Tabulka č. 2. Nejvyšší ukončené vzdělání podle pohlaví

Tabulka č. 3. Míra účasti na vzdělávání: srovnání se zeměmi OECD

Tabulka č. 4. Hodnocení faktorů důležitých pro úspěšnost v životě

Tabulka č. 5. Směřování žáka po základní škole podle vzdělání rodičů

Tabulka č. 6. Názory veřejnosti na úroveň jednotlivých typů škol

Tabulka č. 7. Žáci, kteří ukončili školní docházku na základní škole

Tabulka č. 8. Rozsah předčasných ukončení podle kategorie vzdělání a ročníku

Tabulka č. 9. Příjímání řízení na VŠ podle druhu absolvované střední školy pro rok 2005/06

Tabulka č. 10. Počet absolventů v magisterských a bakalářských programech

Tabulka č. 11. Vývoj míry celkové nezaměstnanosti v letech 1990-2007

Tabulka č. 12. Nezaměstnanost podle pohlaví za rok 2006/07

Tabulka č. 13. Podíl absolventů a mladistvých na celkové nezaměstnanosti

Tabulka č. 14. Míra nezaměstnanosti absolventů jednotlivých škol (duben 2007)

Tabulka č. 15. Nezaměstnanost absolventů podle krajů v roce 2007

Tabulka č. 16. Přijímání a preferování absolventů podle velikosti firmy a odvětví

Tabulka č. 17. Kritéria pro přijímání zaměstnanců

Tabulka č. 18. Spolupráce úřadů práce se školami

Tabulka č. 19. Regionální programy ÚP podporující začlenění absolventů na trh práce

Přílohy

Příloha č. 1. Vývoj počtu absolventů s výučním listem ve skupinách oborů

Viz: Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce: Vývoj počtu absolventů středních a vyšších škol[online]. 2007, [cit. 2008-19-02] Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?Kategorie=T&KodStranky=5.1.08> >

Příloha č. 2. Vývoj počtu absolventů studijních oborů na SOU ve skupinách oborů

Viz: Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce: Vývoj počtu absolventů středních a vyšších škol[online]. 2007, [cit. 2008-19-02] Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?Kategorie=T&KodStranky=5.1.08>>

Příloha č. 3. Vývoj počtu absolventů středních odborných škol ve skupinách oborů

Viz: Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce: Vývoj počtu absolventů středních a vyšších škol[online]. 2007, [cit. 2008-19-02] Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?Kategorie=T&KodStranky=5.1.08> >

Příloha č. 4. Vývoj počtu absolventů VOŠ ve skupinách oborů.

Viz: Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce: Vývoj počtu absolventů středních a vyšších škol[online]. 2007, [cit. 2008-19-02] Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?Kategorie=T&KodStranky=5.1.08> >

Příloha č. 5. Opakovaná volba oboru a školy

Viz: ÚLOVCOVÁ, H. aj. Uplatnění absolventů na trhu práce – 2005. Praha. NÚOV.2006. 40 s. ISBN 80-85118-95-5.

Příloha č. 6. Nezaměstnanost vyučených absolventů kategorie H

Viz: CHAMOUTOVÁ, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním[online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>

Příloha č. 7. Nezaměstnanost vyučení kategorie E.

Viz: CHAMOUTOVÁ, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním[online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>

Příloha č. 8. Nezaměstnanost absolventů studijních oborů kategorie L

Viz: CHAMOUTOVÁ, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním[online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publikace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>

Příloha č. 9. Nezaměstnanost absolventů SOŠ (kategorie M)

Viz: CHAMOUTOVÁ, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním[online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publikace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>

Příloha č. 10. Nezaměstnanost absolventů VOŠ

Viz: CHAMOUTOVÁ, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním[online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publikace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>

Příloha č. 11. Nezaměstnanost absolventů VŠ

Viz: CHAMOUTOVÁ, D. a kol. Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním[online] Praha: NÚOV 2007 [cit. 2008-03-06] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publikace/nezamestnanost%20abs%2007.pdf>

Příloha č. 12. Důležitost vlastností a dovedností u absolventů

Viz: KADLEC, M. Co potřebují absolventi pro uplatnění na trhu práce. Praha.ÚIV.2000. 59 s. ISBN 80-211-0363-9.

Příloha č. 13. Obtížnost získávání absolventů s těmito vlastnostmi a dovednostmi.

Viz: KADLEC, M. Co potřebují absolventi pro uplatnění na trhu práce. Praha.ÚIV.2000. 60 s.ISBN 80-211-0363-9.

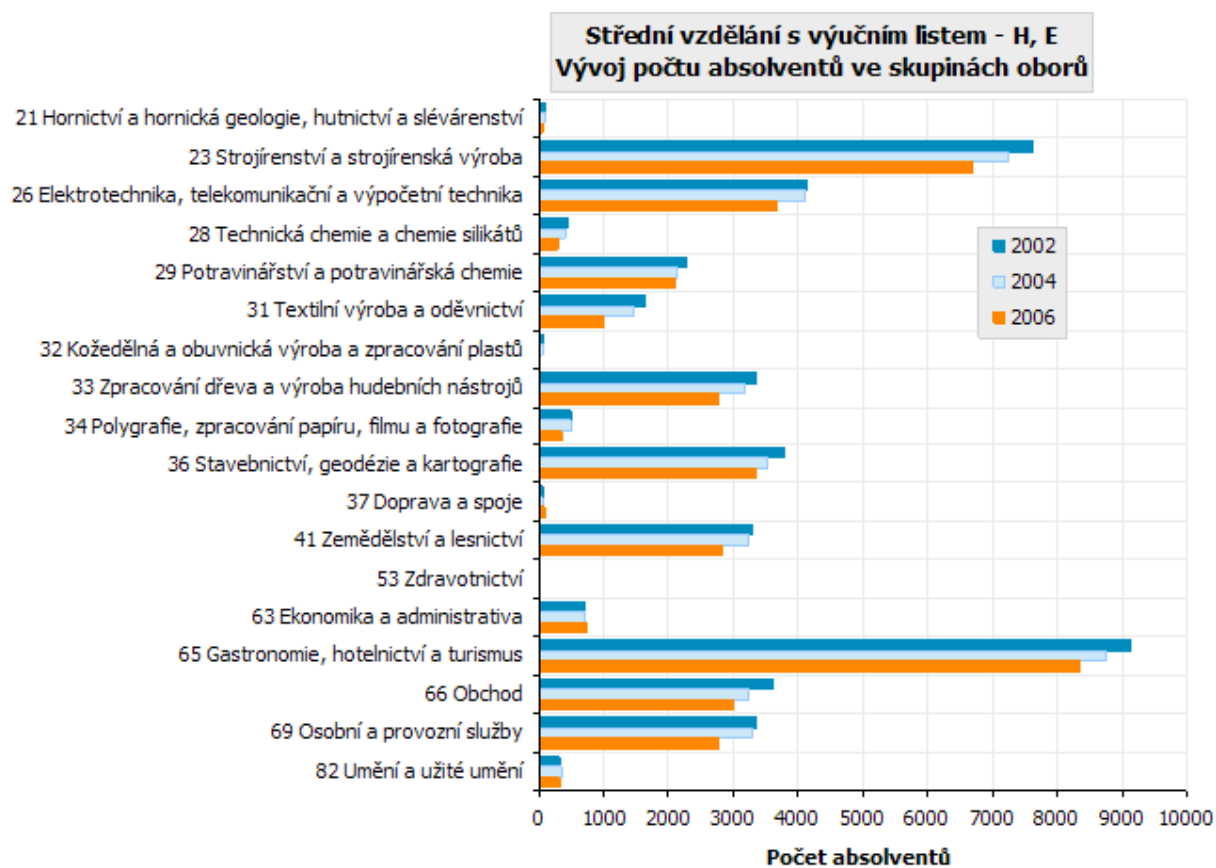
Příloha č. 14. Klíčové kompetence jako součást strategických cílů Lisabonského procesu

Viz: WALTEROVÁ, E. Úloha školy v rozvoji vzdělanosti.1. vyd. Brno: Paido. 2004. str.143. ISBN 80-7315-032-1.

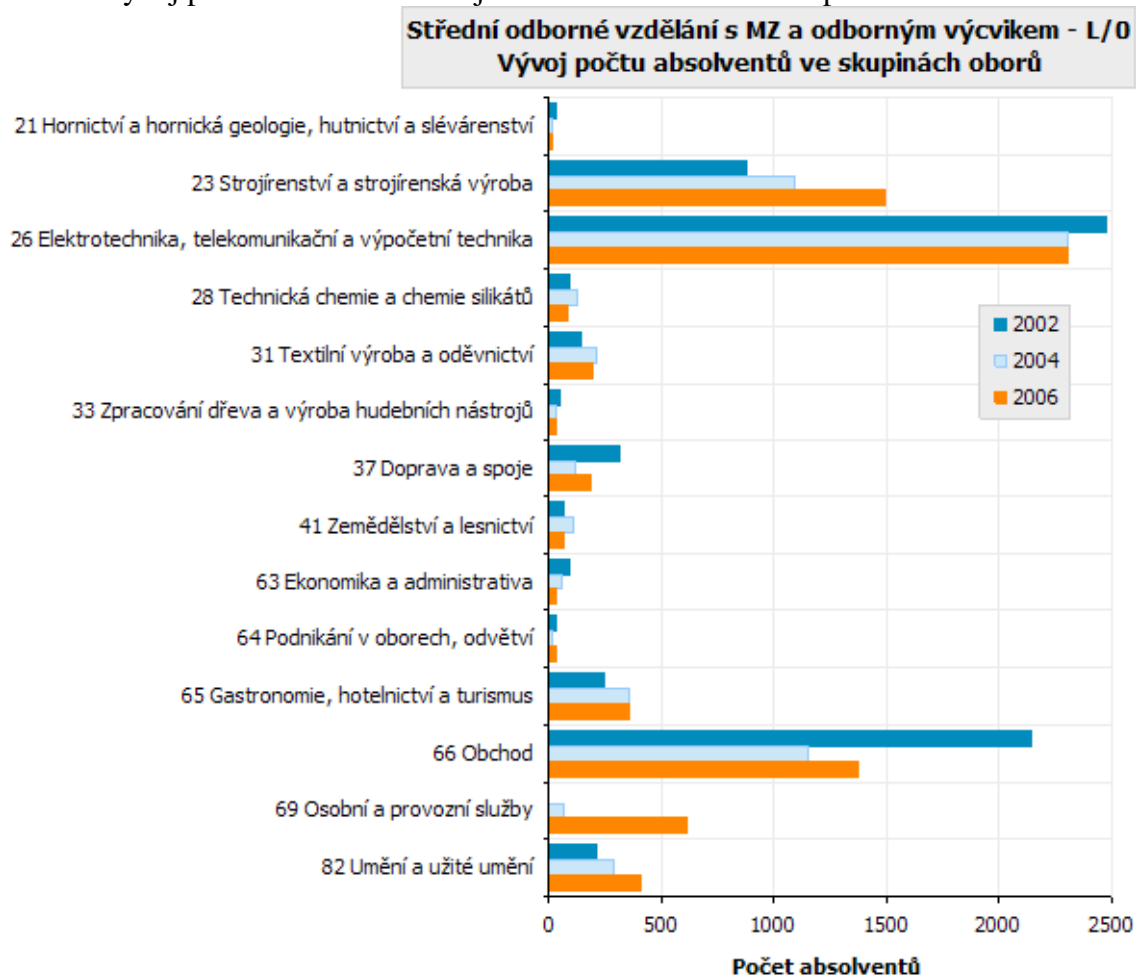
Příloha č. 15. Cíle základního vzdělávání podle RVP

Viz: Portál vzdělávání: Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání [online] Praha 2007 [cit. 2008-07-03] Dostupné z: <http://www.rvp.cz/soubor/RVPZV_2007-07.pdf>

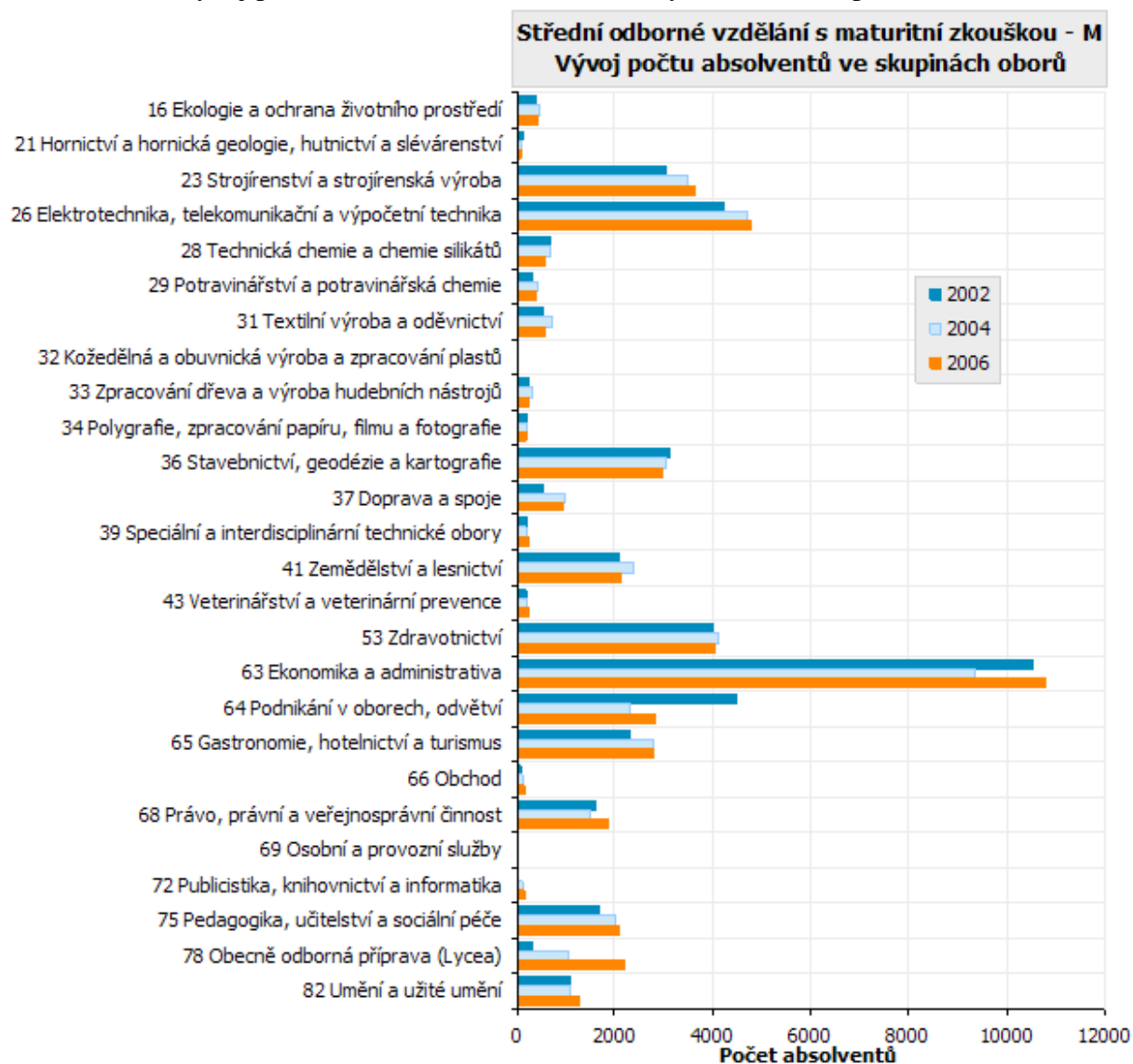
Příloha č. 1. Vývoj počtu absolventů s výučním listem ve skupinách oborů



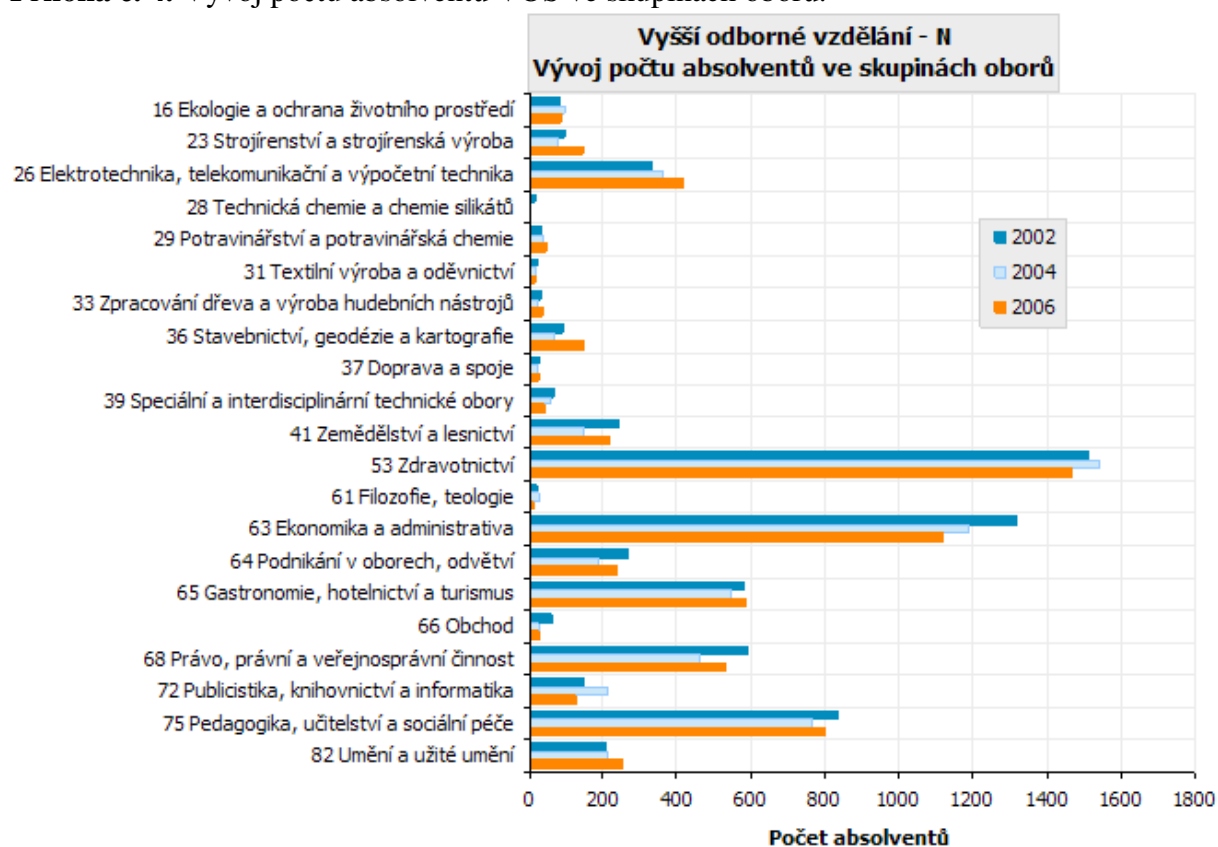
Příloha č. 2. Vývoj počtu absolventů studijních oborů na SOU ve skupinách oborů



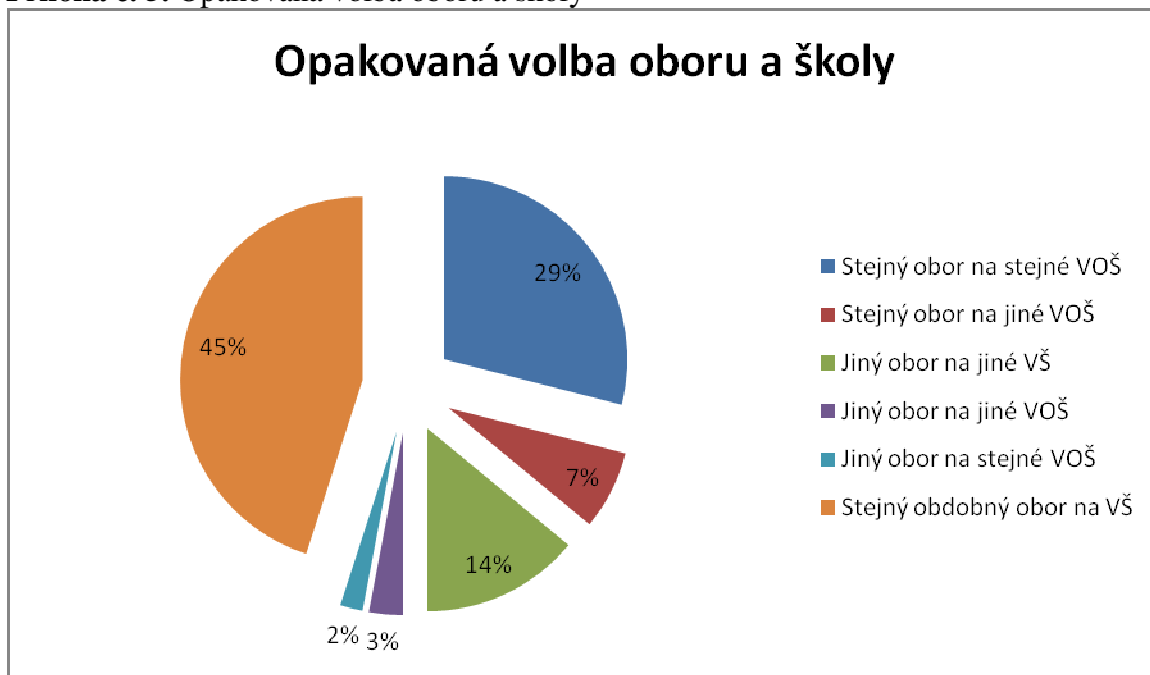
Příloha č. 3. Vývoj počtu absolventů středních odborných škol ve skupinách oborů



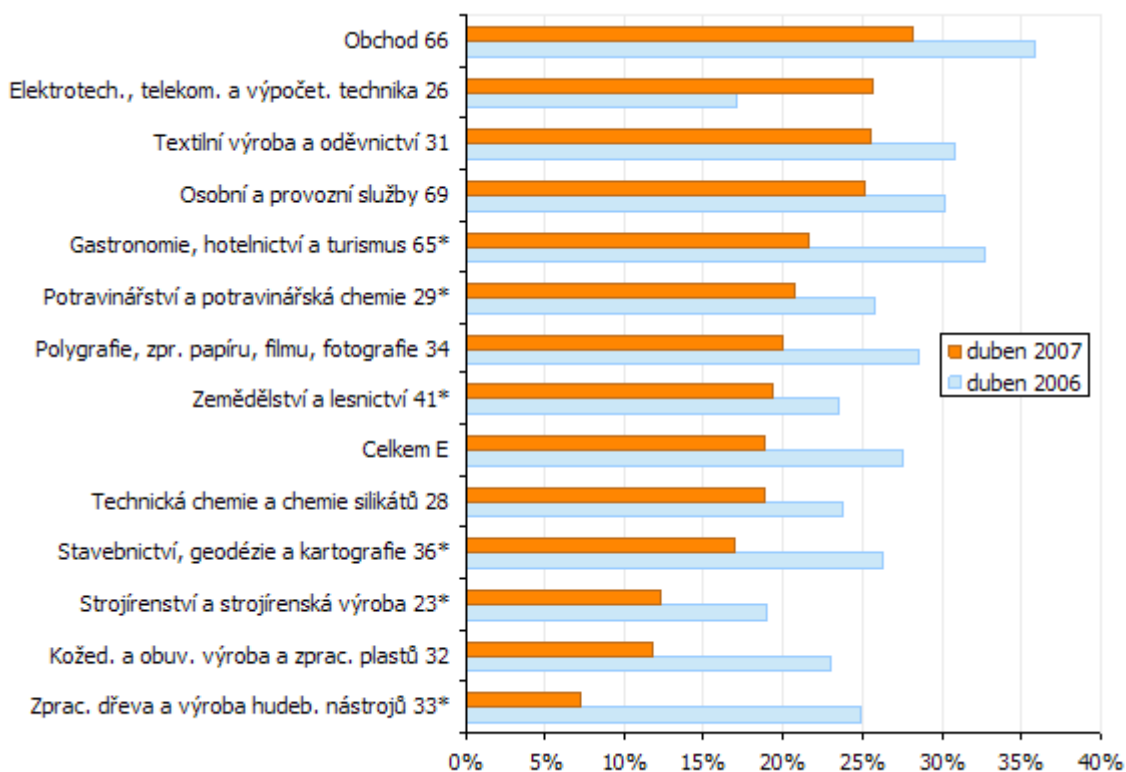
Příloha č. 4. Vývoj počtu absolventů VOŠ ve skupinách oborů.



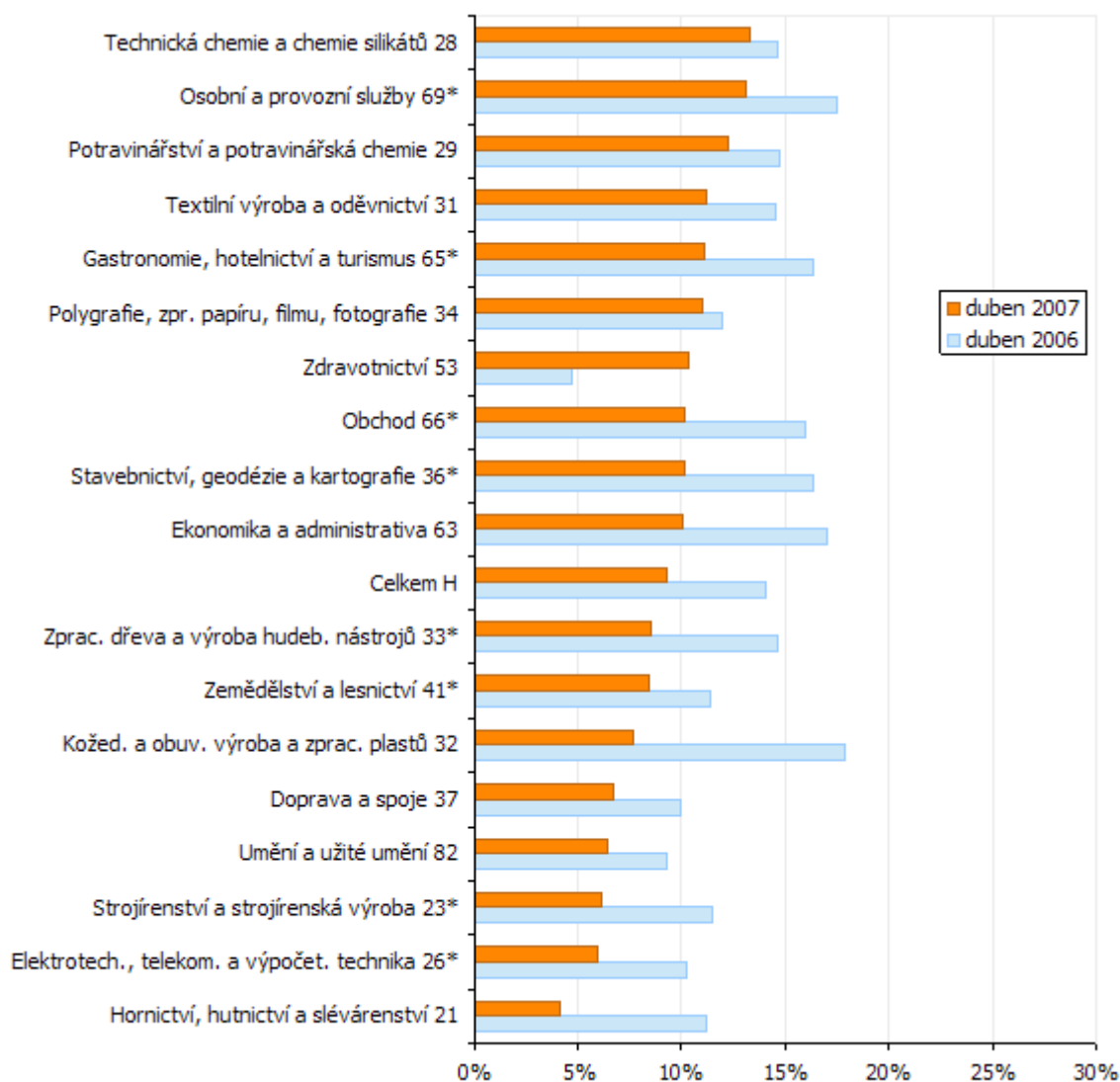
Příloha č. 5. Opakovaná volba oboru a školy



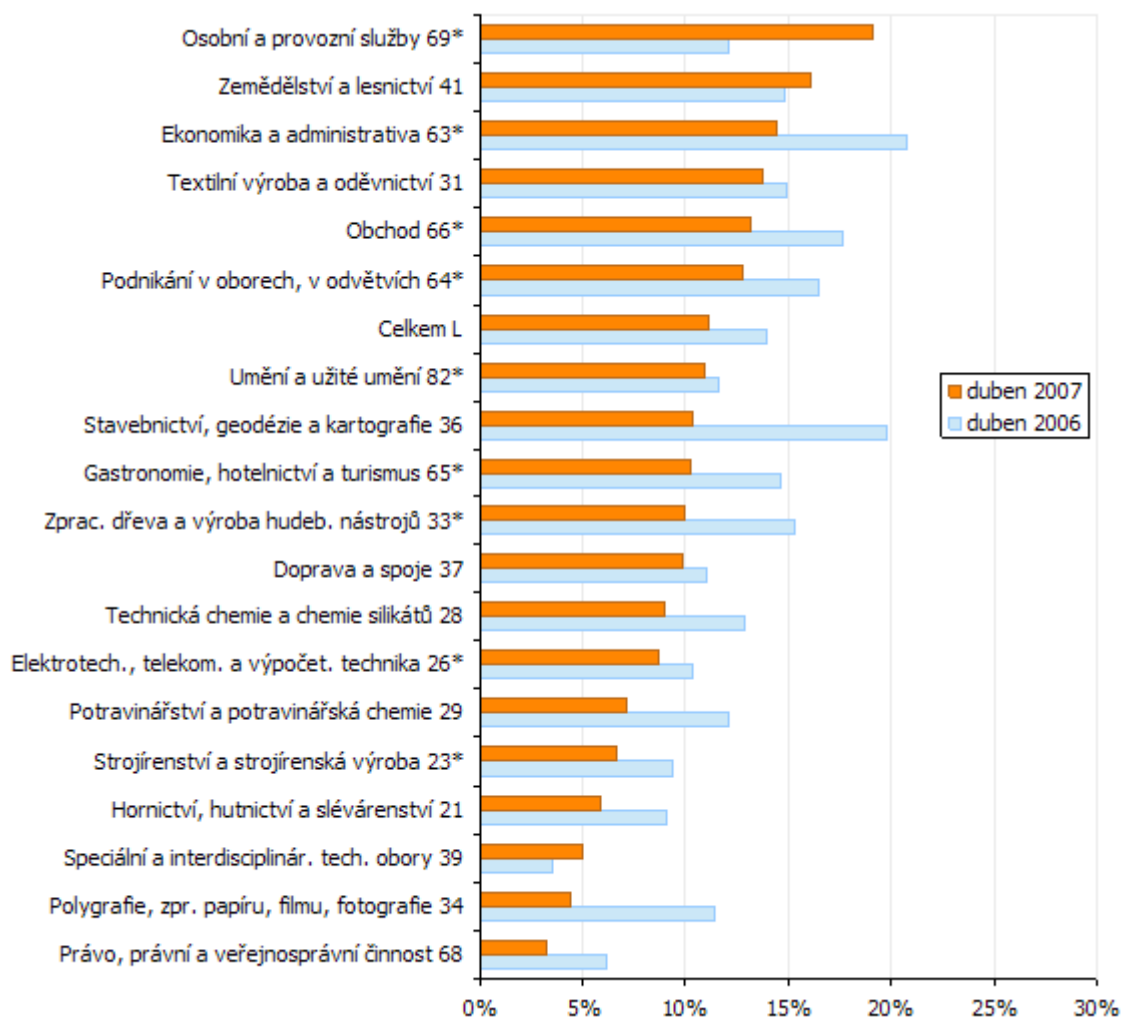
Příloha č. 6. Nezaměstnanost vyučených absolventů kategorie H



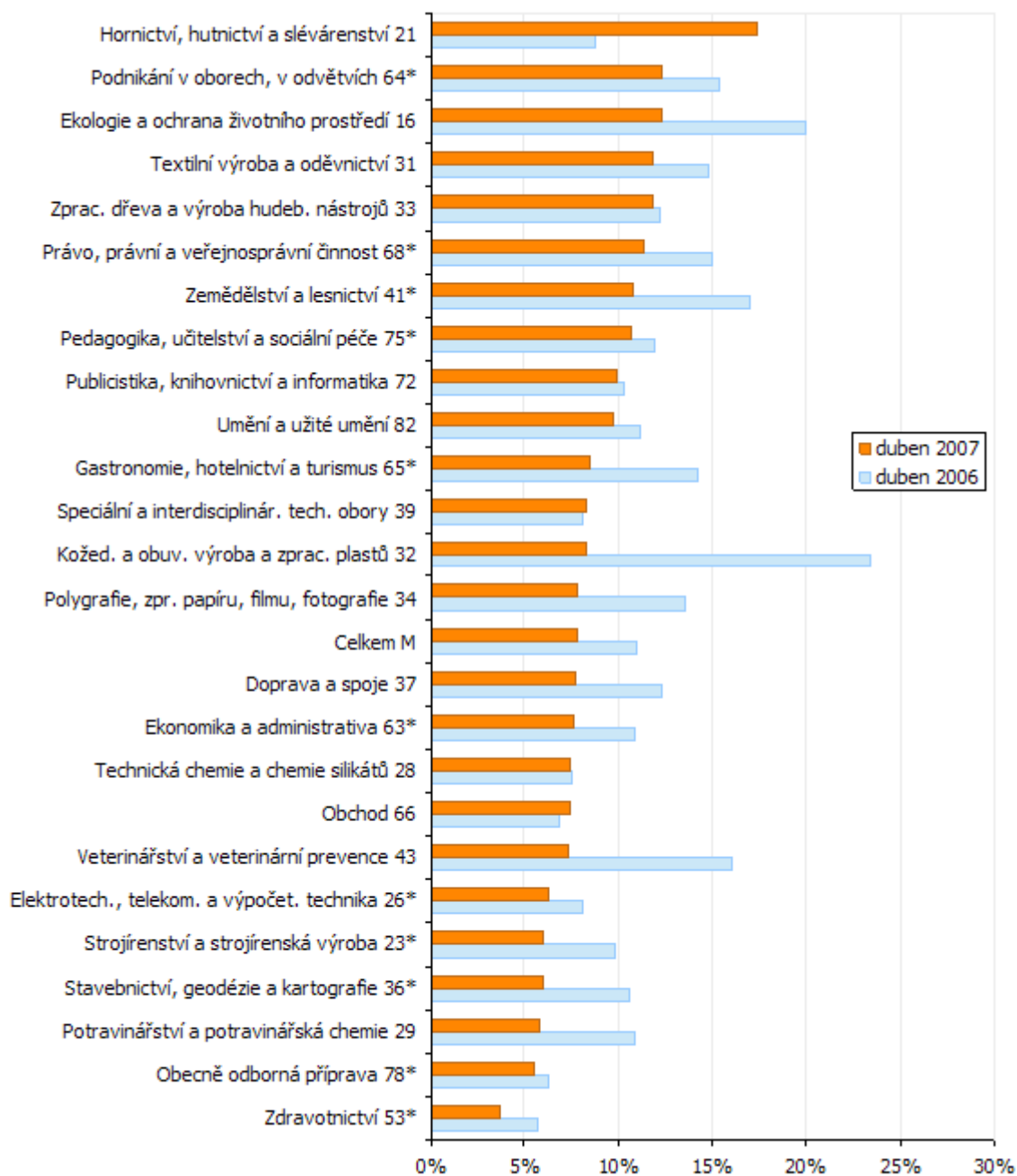
Příloha č. 7. Nezaměstnanost vyučení kategorie E.



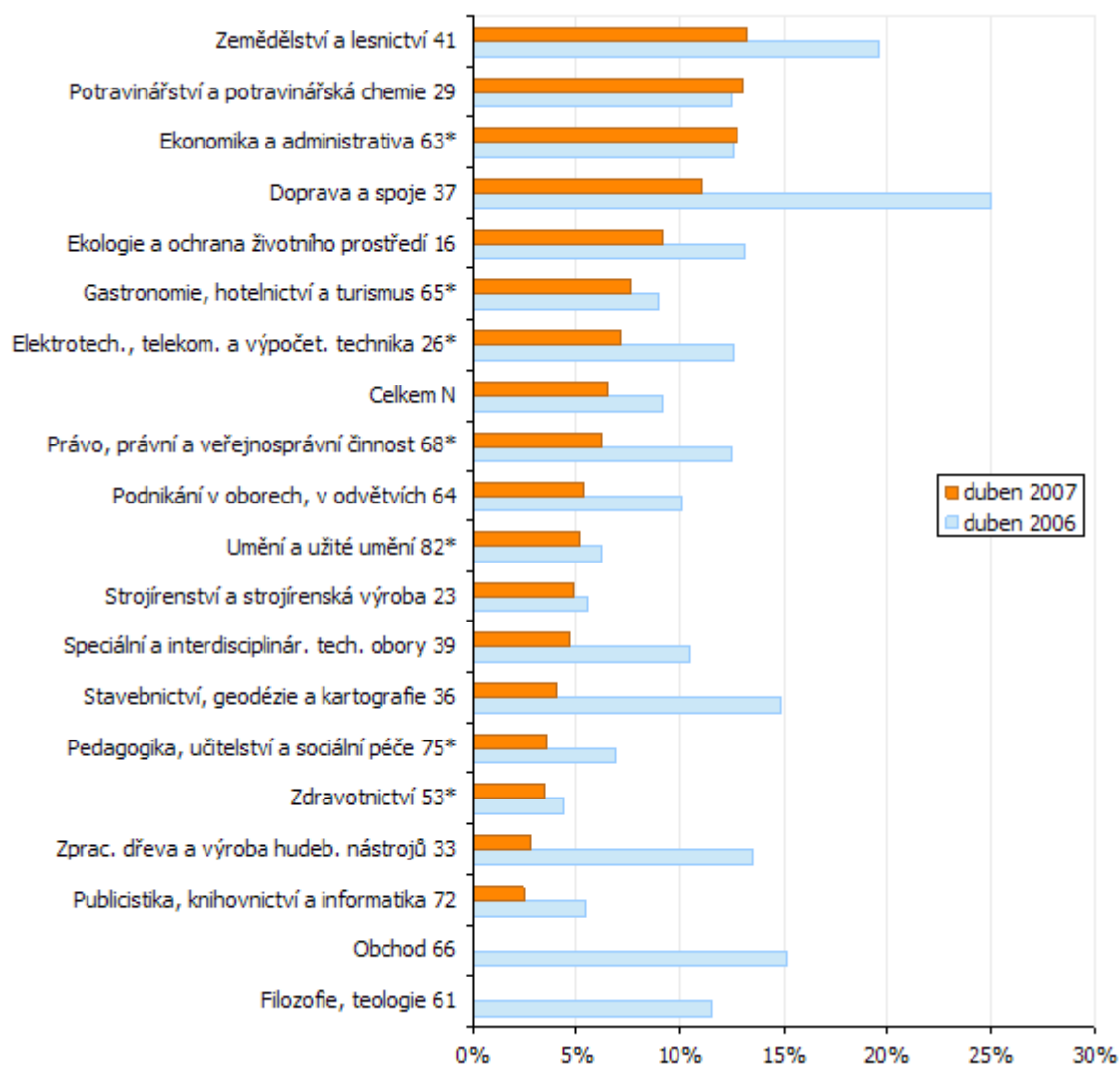
Příloha č. 8. Nezaměstnanost absolventů studijních oborů kategorie L



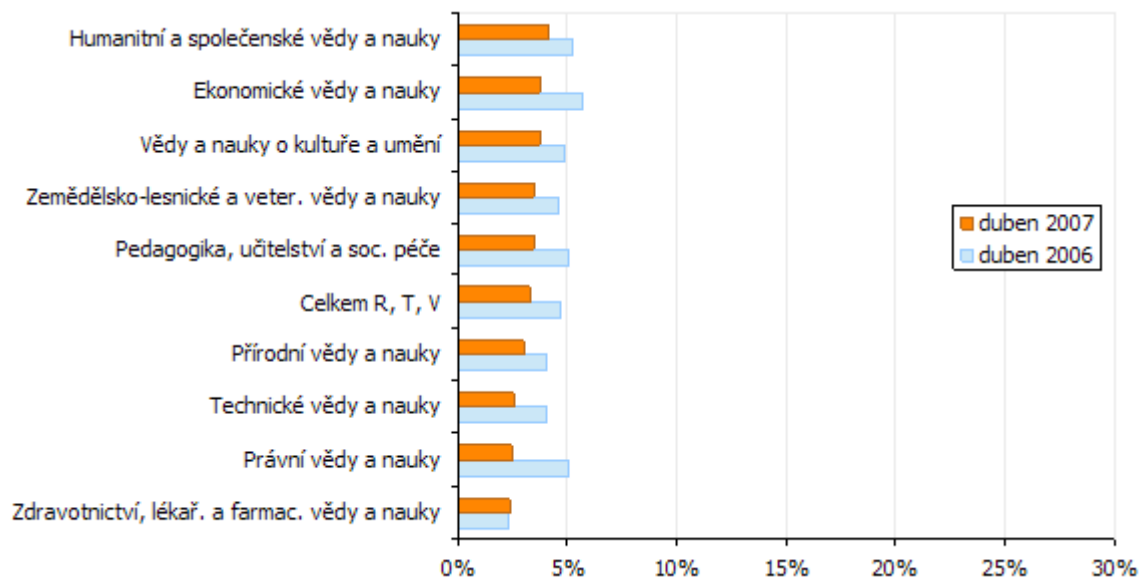
Příloha č. 9. Nezaměstnanost absolventů SOŠ (kategorie M)



Příloha č. 10. Nezaměstnanost absolventů VOŠ



Příloha č. 11. Nezaměstnanost absolventů VŠ



Příloha č. 12. Důležitost vlastností a dovedností u absolventů

Důležitost vlastností a dovedností podle nejčastěji přijímaných absolventů			
% odpovědí zcela nezbytné a velmi důležité			
Nejčastěji přijímaní absolventi škol			
	SOU	SOŠ	VŠ
Smysl pro kvalitu	81	88	89
Osvojení odborného základu	70	77	86
Smysl pro hospodárnost	77	75	56
Smysl pro službu klientům	66	80	59
Ochota učit se	62	69	80
Péče o bezpečnost a zdraví při práci	73	60	57
Schopnost týmové práce	59	67	69
Široké profesní dovednosti	61	62	65
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	49	70	67
Být iniciativní	54	63	70
Schopnost rozhodovat se	49	63	73
Vnitřní motivace	51	60	70
Práce s čísly při plnění pracovních úkolů	53	60	54
Hluboké a úzké profesní dovednosti	53	57	57
Absolvování potřebných odborných kursů	47	53	52
Ústní projev	32	62	63
Tvořivost	43	51	62
Adaptabilita	42	54	52
Zběhlost ve využívání výpočetní techniky	24	56	55
Písenný projev	17	48	62
Schopnost vést	31	36	49
Všeobecné vědomosti	20	41	49
Sebevědomí	24	32	40
Zběhlost v cizích jazycích	19	33	41
Reprezentativní vzhled	22	29	14

Příloha č. 13. Obtížnost získávání absolventů s těmito vlastnostmi a dovednostmi.

Jak obtížné je získat lidi s těmito vlastnostmi a dovednostmi podle nejčastěji přijímaných absolventů škol			
% odpovědí velmi obtížné			
Nejčastěji přijímaní absolventi škol			
	SOU	SOŠ	VŠ
Smysl pro hospodárnost	37	32	23
Hluboké a úzké profesní dovednosti	36	30	20
Smysl pro kvalitu	35	29	25
Schopnost vést	30	30	23
Být iniciativní	27	25	28
Schopnost rozhodovat se	23	26	25
Zběhllost v cizích jazycích	20	25	33
Široké profesní dovednosti	24	25	12
Vnitřní motivace	22	23	21
Tvořivost	22	20	27
Smysl pro službu klientům	22	23	12
Ochota učit se	22	18	12
Schopnost týmové práce	15	17	12
Osvojení odborného základu	16	12	11
Zběhllost ve využívání výpočetní techniky	12	15	16
Ústní projev	10	17	11
Péče o bezpečnost a zdraví při práci	15	10	7
Práce s čísly při plnění pracovních úkolů	11	12	9
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	11	11	8
Sebevědomí	10	11	12
Písemný projev	8	11	11
Absolvování potřebných odborných kursů	11	9	11
Adaptabilita	9	12	6
Všeobecné vědomosti	7	11	8
Reprezentativní vzhled	5	5	2

Příloha č. 14. Klíčové kompetence jako součást strategických cílů Lisabonského procesu

Komunikace v mateřském jazyce	Tyto kompetence představují schopnost vyjádřit a interpretovat Myšlenky, pocity a sdělovat informace v ústní i psané podobě a zapojit se do komunikace v různých sociálních kontextech – v práci, doma i při volnočasových aktivitách.
Komunikace v cizím jazyce	Tyto kompetence zahrnují stejné oblasti (produktivní i receptivní dovednosti v psané i mluvené podobě) jako komunikace v mateřském jazyce. Úroveň osvojení cizího jazyka ovšem nemusí být shodná s jazykem mateřským a pro různé cizí jazyky se liší.
Matematická gramotnost a kompetence v oblasti přírodních věd a technologií	Matematická gramotnost představuje schopnost písemně i z halvy počítat, odečítat, násobit a dělit a užívat tyto operace k řešení problémů v každodenním životě. Důraz je kladen spíše na proces řešení problémů než na samotný výsledek, na prováděnou činnost spíše než na žákovy znalosti. V přírodních vědách se jedná o znalosti a metodologie, které lze použít k vysvětlení jevů v okolním světě. Technologie představuje aplikaci znalostí jako prostředek, kterým člověk ovlivňuje prostředí, v němž žije.
Kompetence v oblasti Informační a komunikační technologie	Jedná se o schopnost používat multimediální technologie a využívat je k vyhledávání, ukládání, vytváření, prezentování, třídění a výměně informací.
Učit se učit (kompetence K učení, <i>learning to learn</i>)	Tyto kompetence jsou nezbytné pro organizaci a řízení vlastního učení (samostatně i ve skupině), pro získávání, zpracování, hodnocení a integraci nových znalostí a pro schopnost aplikovat tyto kompetence v různých situacích a kontextech, včetně samotného učení a řešení problémů doma, ve vzdělávacím procesu, v práci a ve společnosti.
Interpersonální, sociální a občanské kompetence	Tyto kompetence zahrnují všechny formy jednání, které si každý jedinec musí osvojit, aby byl schopen se efektivně a konstruktivně podílet na dění ve společnosti a dokázal řešit problémy, a to v osobním, rodinném i veřejném kontextu.
Podnikatelské dovednosti	Tyto kompetence mají pasivní i aktivní část – jednak vedou ke stimulaci změn, které iniciuje sám jedinec, ale také ke schopnosti přijímat změny, přebírat zodpovědnost za své jednání (pozitivní i negativní), dokončil to, co započal, měl představu o tom, čeho chce dosáhnout, vytyčil si své cíle, šel za nimi a byl motivován k úspěchu.
Kulturní rozhled	Tyto kompetence představují schopnost vážit si projevů kultury a společenských mravů i schopnost vážit si literatury, umění, hudby a dalších forem tvůrčích projevů člověka.

Příloha č. 15. Cíle základního vzdělávání podle RVP

- **umožnit žákům osvojit si strategie učení a motivovat je pro celoživotní učení**
- **podněcovat žáky k tvořivému myšlení, logickému uvažování a k řešení problémů**
- **vést žáky k všestranné, účinné a otevřené komunikaci**
- **rozvíjet u žáků schopnost spolupracovat a respektovat práci a úspěchy vlastní i druhých**
- **připravovat žáky k tomu, aby se projevovali jako svébytné, svobodné a zodpovědné osobnosti, uplatňovali svá práva a naplňovali své povinnosti**
- **vytvářet u žáků potřebu projevovat pozitivní city v chování, jednání a v prožívání životních situací; rozvíjet vnímavost a citlivé vztahy k lidem, prostředí i k přírodě**
- **učit žáky aktivně rozvíjet a chránit fyzické, duševní a sociální zdraví a být za ně odpovědný**
- **vést žáky k toleranci a ohleduplnosti k jiným lidem, jejich kulturám a duchovním hodnotám, učit je žít společně s ostatními lidmi**
- **pomáhat žákům poznávat a rozvíjet vlastní schopnosti v souladu s reálnými možnostmi a uplatňovat je spolu s osvojenými vědomostmi a dovednostmi při rozhodování o vlastní životní a profesní orientaci**